



Strieborná ekonomika - potenciál a bariéry jej rozvoja

Bratislava 2025

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2025

Všetky práva vyhradené.

Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Zoznam obrázkov, grafov a tabuliek.....	4
Manažérske zhrnutie.....	6
Úvod.....	9
1 Starnutie slovenskej populácie.....	11
1.1 Odhadovaný počet seniorov v budúcnosti	15
1.2 Vývoj pôrodnosti	17
1.2.1 Priemerný počet detí na jednu ženu	17
1.2.2 Počet živonarodených detí a počet mladých ľudí.....	18
1.3 Vývoj priemernej dĺžky života.....	20
1.4 Starnutie populácie v regionálnom kontexte.....	21
1.5 Situácia na trhu práce a vývoj počtu starobných a predčasných starobných dôchodcov	22
1.6 Politiky zamerané na zmiernenie tlaku na verejné financie a zabezpečenie pracovnej sily	26
1.7 Starnutie populácie v kontexte verejných financií	28
1.8 Zdravotný stav a úmrtnosť	31
2 Aktívne politiky starnutia, aktívne starnutie.....	34
2.1 Aktívne starnutie	34
2.2 Strategické priority v aktívnom starnutí.....	37
2.3 Medzinárodné strategické dokumenty zamerané na podporu aktívneho starnutia.....	38
2.4 Zákony a národné strategické dokumenty zamerané na podporu aktívneho starnutia.....	44
2.5 Regionálne opatrenia v prospech podpory aktívneho starnutia	48
3 Rekvalifikácia a možnosti udržania pracovnej sily na trhu práce	50
3.1 Vekový manažment v MSP.....	50
3.2 Podporné mechanizmy v striebornej ekonomike	60
3.3 Flexibilné mechanizmy pri práci.....	60
3.4 Založenie vlastného podnikania.....	63
3.5 Medzigeneračné vzdelávanie	65
3.6 Daňové úľavy a stimuly	66
4 Príležitosti pre MSP ako reakcia na potreby striebornej ekonomiky	69
4.1 Účasť seniorov na trhu práce	71
4.2 Príjmy strieborných slovenských domácností.....	74
4.3 Spotreba domácností dôchodcov	77
4.4 Špecifiká dopytu „strieborných“	80
5 Bariéry podnikania a zamestnávania starších ľudí v kontexte Slovenska.....	85
5.1 Zhrnutie kľúčových ukazovateľov ekonomickej participácie seniorov	85
5.2 Legislatívne obmedzenia a rozdiely oproti bežným zamestnancom.....	86
5.3 Daňové a odvodové povinnosti.....	87
5.4 Práca mimo hlavného pracovného pomeru	88
5.5 Samostatná zárobková činnosť a podnikanie.....	89
5.6 Poberatelia predčasného starobného dôchodku	90
5.7 Sociálne bariéry	91
5.8 Digitálne zručnosti a počítačová gramotnosť	91
5.9 Legislatívne bariéry pre podnikateľov s vplyvom na seniorov	93

5.10	Vekovo špecifické bariéry	95
6	Príklady podpory aktívneho starnutia a politík MSP s využitím príkladov iných krajín....	96
6.1	Miera zamestnanosti seniorov.....	96
6.2	Index aktívneho starnutia	97
6.3	Krajiny s úspešným prístupom k starnutiu populácie	99
6.3.1	Severský model	99
6.3.2	Pobaltský model	103
6.3.3	Krajiny západnej Európy.....	106
7	Odporúčania.....	110
	Zhrnutie.....	114
	Bibliografia	116

ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV A TABULIEK

Obrázok 1: Prognózovaný počet obyvateľov Slovenska podľa vekových skupín	12
Obrázok 2: Dom pracovnej schopnosti	53
Obrázok 3: Maslowova pyramída potrieb	70
Obrázok 4: Lampa NOBI	82
Obrázok 5: JIB home riešenie	83
Obrázok 6: Súkromný seniorhouse Dúbravská oáza.	84
Graf 1: Prognózovaný počet obyvateľov Slovenska	11
Graf 2: Prognózované vekové kohorty slovenskej populácie	11
Graf 3: Veková pyramída Slovenska (1945 vs. súčasnosť).....	13
Graf 4: Veková pyramída Slovenska (2060 vs. súčasnosť).....	14
Graf 5: Prognóza priemerného veku obyvateľstva.....	15
Graf 6: Prognóza starnutia populácie	16
Graf 7: Prognóza indexu starnutia obyvateľstva Slovenska v rokoch 2022 - 2080.....	17
Graf 8: Počet detí na ženu	18
Graf 9: Počet živonarodených detí a počet mladých ľudí do 20 rokov	19
Graf 10: Stredná dĺžka pri narodení	20
Graf 11: Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov	21
Graf 12: Index starnutia v krajoch SR.....	22
Graf 13: Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	23
Graf 14: Celkový počet poberateľov starobných dôchodkov a predčasných starobných dôchodkov ...	24
Graf 15: Počet novopriznaných dôchodkov (mesačná báza).....	25
Graf 16: Vývoj vekovej štruktúry fyzických osôb - podnikateľov.....	26
Graf 17: Vývoj počtu absolventov SOŠ	27
Graf 18: Výdavky Sociálnej poisťovne na starobné dôchodky	27
Graf 19: Vplyv naviazania dôchodkového veku na strednú dĺžku života (scenár 100% zmeny strednej dĺžky života)	28
Graf 20: Dotácia zo štátneho rozpočtu (v mil. eur) Sociálnej poisťovni.....	30
Graf 21: Výdavky na predčasné starobné dôchodky ako % z celkových výdavkov Sociálnej poisťovne	30
Graf 22: Počet rokov v zdraví	31
Graf 23: Podiel zomretých podľa veku	32
Graf 24: Počet zomretých na Slovensku	32
Graf 25: Príčiny úmrtí podľa veku v roku 2022	33
Graf 26: Výsledky AAI za krajiny EU27 a UK.....	41
Graf 27: Výsledky AAI za krajiny EU27 a UK v jednotlivých oblastiach	42
Graf 28: Rozdelenie krajín do klastrov podľa výsledkov AII skóre.....	43
Graf 29: Počet univerzít tretieho veku (UTV) vo vybranom kraji	56
Graf 30: Ekonomická aktivita seniorov 2011 – 2022 (v tis.)	72
Graf 31: Podiel ekonomicky aktívnych seniorov na ekonomicky aktívnom obyvateľstve	72
Graf 32: Ekonomicky aktívni vo vyššom veku (60 – 74 rokov), podiel muži/ženy na kategórii.....	73
Graf 33: Ekonomická aktivita vo vysokom veku a dlhovekosti, podiel muži ženy na kategórii.	73
Graf 34: Zamestnanci vo vyššom veku	74
Graf 35: Živnostníci a podnikatelia vo vyššom veku.....	74
Graf 36: Priemerná výška starobného dôchodku a predčasného starobného dôchodku.....	75
Graf 37: Pomer priemernej mzdy a priemerného starobného dôchodku v národnom hospodárstve.....	76
Graf 38: Príjmy slovenských strieborných domácností.....	76
Graf 39: Výdavky rôznych typov domácností.....	77
Graf 40: Porovnanie výdavkov domácností (všeobecne) a domácností dôchodcov podľa kategórií spotrebného tovaru (2023).....	78
Graf 41: Vývoj výdavkov domácností dôchodcov	79

Tabuľka 1: Pomer produktívnych (20 – 64 rokov) a postproduktívnych (65 a viac).....	16
Tabuľka 2: Počet ročných novopriznaných dôchodkov	25
Tabuľka 3: Príjmy a výdavky citlivé na starnutie populácie.....	29
Tabuľka 4: Indikátory Indexu aktívneho starnutia	41
Tabuľka 5: SWOT analýza starnutia populácie.....	69
Tabuľka 6: Výdavky domácností dôchodcov podľa jednotlivých kategórií (2023).....	80
Tabuľka 7: Odvody zamestnanca a za zamestnanca poberajúceho starobný dôchodok na TPP pri pravidelnom príjme	88
Tabuľka 8: Odvody zamestnávateľa za zamestnanca a za zamestnanca poberajúceho starobný dôchodok na TPP pri pravidelnom príjme	88

Manažérske zhrnutie

Veková štruktúra slovenskej populácie sa v budúcnosti zmení. Aktuálne predstavuje podiel produktívnej populácie vo veku 25 – 64 rokov približne 55 % celkovej populácie, no do roku 2065 sa očakáva pokles na 44 %. Výrazne narastie podiel najstaršej vekovej skupiny – populácia nad 65 rokov bude tvoriť viac ako 31 %, pričom podiel ľudí nad 80 rokov vzrastie do konca storočia na približne 14 %.

V súčasnosti je priemerný vek obyvateľov Slovenska približne 42 rokov. Prognózy naznačujú, že by mal do roku 2065 dosiahnuť maximum na úrovni približne **47,5 roka**. Po tomto období sa očakáva mierny pokles – do roku 2080 by mal priemerný vek klesnúť o zhruba 0,3 roka. Celkovo by sa priemerný vek populácie mal zvýšiť o približne 13 %.

Podľa prognóz Eurostatu by počet obyvateľov vo veku 65 a viac rokov mal do roku 2060 stúpnuť na viac ako **1,5 milióna**, čo je významný nárast oproti súčasným približne **1 miliónu seniorov**. Tento demografický vývoj bude mať zásadný dopad na dôchodkový a zdravotnícky systém krajiny.

Demografické zmeny budú v nasledujúcich 50 rokoch mať zásadný vplyv na udržateľnosť verejných financií. Ovplyvnené budú nielen výdavky na dôchodky, zdravotníctvo ale aj na dlhodobú starostlivosť a školstvo. Rada pre rozpočtovú zodpovednosť (ďalej len RRZ) predpokladá, že tieto výdavky do roku 2073 by sa mali zvýšiť o 3 % HDP, pričom zvýšenie príjmov zo sociálnych a zdravotných odvodov sa predpokladá na úrovni 0,4 % HDP.

Aktívne starnutie by malo prispieť k predĺženiu priemernej dĺžky zdravého života a zlepšiť kvalitu života všetkých starnúcich ľudí, vrátane tých, ktorí sú slabí, zdravotne postihnutí a potrebujú starostlivosť.

Pre prijatie politik na podporu aktívneho starnutia existujú aj ekonomické dôvody, ktoré podporujú aktívne starnutie z hľadiska väčšej účasti a zníženia nákladov na starostlivosť. Zdraví ľudia v staršom veku čelia menším prekážkam pri pokračovaní v práci. So starnutím populácie sa bude zvyšovať tlak na zmenu týchto politik, najmä z dôvodu, že čoraz viac zdravých jednotlivcov sa dožíva vyššieho veku, t. j. sú schopní pracovať.

Politické reformy sa v posledných rokoch skôr zameriavali na kombináciu štátnej a súkromnej podpory na zabezpečenie v starobe, čím sa podporuje dlhšia pracovná aktivita a postupný odchod do dôchodku. Podpora podnikania seniorov môže predĺžiť pracovný život, znížiť nezamestnanosť v starobe, zlepšiť sociálne začlenenie starších osôb a posilniť inovácie startupmi.

Starnutie obyvateľstva je celosvetový fenomén, ktorý si vyžaduje aktívny prístup medzinárodných (napr. Svetová zdravotnícka organizácia (WHO): "Active Ageing: A Policy Framework", 2002; Madridský medzinárodný akčný plán o starnutí (2002); Európska únia: Stratégia aktívneho starnutia), národných (napr. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách; Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030, Zákonník práce, Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a iné relevantné dokumenty), regionálnych a miestnych opatrení. Racionálne neriešenie demografického vývoja a rýchle zmeny v chorobnosti budú mať za následok sociálno-ekonomické, ale aj politické dôsledky. Akékoľvek zmeny realizované v prospech podpory aktívneho starnutia by mali byť realizované s ohľadom na determinanty ovplyvňujúce aktívne starnutie.

Slovensko zaostáva vo všetkých oblastiach, avšak najvýznamnejšie v sociálnej participácii. Podpora aktívneho starnutia v záujme zachovania a budovania udržateľnosti tak nemôže byť len na zodpovednosti ministerstva zdravotníctva, ale bude si vyžadovať proaktívny prístup aj

v iných odvetviach ako je vzdelávanie, zamestnanosť a práca, financie, sociálne zabezpečenie, bývanie, dopravu, spravodlivosť a rozvoj vidieka a miest, t. j. najširší verejný záujem.

Z pohľadu regionálnej samosprávy sú programy pre aktívne starnutie zamerané najmä na pohybové aktivity, podporu zdravia a zlepšenie zdravotného stavu, zvýšenie povedomia o význame prospešnosti pravidelnej fyzickej aktivity a prepojenia generácie. V menšej miere sú tieto programy orientované na vzdelávanie zamerané na rozvoj digitálnych zručností a na programy a iniciatívy zamerané na začatie podnikania.

Demografické zmeny a meniace sa požiadavky na trhu práce vyžadujú, aby staršia časť populácie aktívne vystupovala na trhu práce. Rekvalifikácia vo vzťahu k aktívnemu starnutiu podporuje integráciu starších ľudí na trhu práce tým, že im umožňuje získať nové zručnosti a adaptovať sa na meniace sa požiadavky zamestnávateľov. Jej význam spočíva najmä v predĺžovaní pracovnej aktivity, zlepšení kvality života a socio-ekonomickom prínose pre zamestnancov, ale aj zamestnávateľov.

Podľa odporúčaní EÚ by sa mali štáty zamerať na:

- Prevenciu v zmysle vytvorenia prostredia, ktoré bude aktívne stimulovať starších ľudí, najmä po odchode z pracovného prostredia.
- Poskytovanie integrovaných a personalizovaných zdravotných služieb, kde v centre pozornosti je pacient, ktorý má byť aktívne zapájaný do liečby.
- Sociálne služby poskytovať s možnosťou prinavrátenia pacienta do plnohodnotného života a súčasne vytvárať vhodné prostredie pre starších.
- Vývoj nových technológií v zmysle, že starnutie predstavuje okrem iného aj ekonomický potenciál, ktorý sa dá využiť v prospech inovácií a vývoju pomôcok primeraných veku.
- Pre zabezpečenie finančnej udržateľnosti by zdravotná starostlivosť mala byť platená z prostriedkov sociálnych systémov, kde ak sú tendencie časť prostriedkov preniesť na súkromné spoločnosti, čo si vyžaduje dômyselný systém a kontrolu.
- Výskum by sa mal zrealizovať vo všetkých vyššie uvedených oblastiach.

Pochopenie potenciálu rozvoja MSP v kontexte starnutia slovenskej populácie je nevyhnutné s ohľadom na zmenu priorít a dopytu po tovaroch a službách požadovaných týmito špecifickým segmentom populácie. Všetky uvedené problémy súvisiace so starnutím budú mať vplyvy na spotrebu slovenských domácností smerom do budúcnosti.

Význam strieborných na trhu práce rastie. V roku 2011 bol podiel ekonomicky aktívnych seniorov vo veku 60 – 74 rokov na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva iba vo výške 2,62 %, v roku 2017 bol už tento podiel viac ako 5 % a v roku 2022 sa približoval 8 %.

To, že seniori dnes pracujú čoraz častejšie je pozitívnou správou s vplyvom na príjmy seniorných domácností. Stávajú sa tak atraktívnou skupinou pre ponuku špecificky prispôbenú potrebám tejto kategórie. Priemerný starobný dôchodok v roku 2023 dosahoval 42 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve. Vplyvom vládnych politík a valorizácie dôchodkov sa v súčasnosti výdavky domácností dôchodcov na jednotlivca pohybujú už na úrovni 494 eur. To je podobne vysoká hodnota, ako je tomu v porovnaní s domácnosťami spolu, na úrovni 506 eur na jednotlivca. Výdavky domácnosti zamestnancov sú na úrovniach 517 Eur. To značí, že strieborné domácnosti sú atraktívne z hľadiska možnej ponuky MSP. Seniorské domácnosti sú charakteristické špecifickým dopytom, ktorý sa zvyšuje s ohľadom na zdravie, bezpečnosť, pohodlie, spoločenské potreby, psychické zdravie.

Z dostupných podnikových prieskumov a štatistík je vidieť, že Slovensko sa v miere zamestnanosti seniorov nachádza na, resp. tesne pod priemerom Európskej únie, avšak

s viditeľným zlepšením situácie za ostatných desať rokov. V tomto smere teda zotrývajú výrazné rezervy ľudských zdrojov, z ktorých je možné v budúcnosti čerpať.

Z hľadiska bariér sa kapitola venovala právnym bariéram z hľadiska obmedzení a špecifických aspektov pracovnoprávných vzťahov pri zamestnávaní ľudí poberajúcich dôchodok. Pri bežných poberateľoch starobného dôchodku sa rozdiely identifikovali najmä z hľadiska daňových a odvodových povinností. Právne bariéry najviac zasahujú možnosť zamestnávania ľudí poberajúcich predčasný starobný dôchodok, ktorých obmedzujú pravidlá ohľadom maximálneho ročného príjmu z dohody na pracovnú činnosť. Napriek podobným pravidlám pre založenie živnosti je stále vidieť iba malú mieru podnikateľskej aktivity zo strany poberateľov dôchodku a preto sa druhá časť tejto kapitoly orientovala na iné formy bariér.

Z hľadiska identifikovaných sociálnych faktorov sú ako kľúčové identifikované najmä aspekty chýbajúcich digitálnych zručností a počítačovej gramotnosti, kde problémy pre pracovné uplatnenie seniorov vyplývajú čiastočne z bezprecedentného tempa technologického pokroku prostredníctvom digitálnej transformácie a do veľkej miery aj zo slabej miery zapájania seniorov do celoživotného vzdelávania. S tým súvisí aj aspekt podnikateľských zručností, ktoré je potrebné mať na sledovanie tempa legislatívnych zmien týkajúcich sa podnikateľského prostredia. Tie je potrebné do budúcnosti posilniť spolu so stabilizáciou legislatívy zasahujúcej do podnikateľského prostredia na Slovensku. Posledným analyzovaným aspektom sú vekovo špecifické bariéry týkajúce sa zdravotného stavu, nižšej fyzickej náročnosti a potreby podpory flexibilných foriem zamestnávania seniorov.

Starnutie populácie Slovenska predstavuje zásadnú výzvu pre budúci rozvoj krajiny. Na zmiernenie jeho vplyvov a podporu udržateľnosti systémov je potrebné prijať nasledovné opatrenia:

1. **Podpora rodinnej politiky a zvýšenie pôrodnosti:** Zavedenie daňových úľav, dostupných materských škôl a flexibilných pracovných podmienok pre rodičov.
2. **Aktívna migračná politika:** Prilákanie mladých kvalifikovaných pracovníkov cez zjednodušenie podmienok migrácie a integračné programy.
3. **Reforma dôchodkového systému:** Predĺženie veku odchodu do dôchodku, podpora ďalších dôchodkových pilierov a umožnenie predčasným dôchodcom pracovať.
4. **Kvalitná zdravotná starostlivosť:** Investície do geriatrickej starostlivosti, prevencie a rehabilitačných služieb.
5. **Podpora domácej a komunitnej starostlivosti:** Rozšírenie terénnych služieb a podpora rodín starajúcich sa o seniorov.
6. **Prispôsobenie bývania:** Podpora renovácií a bezbariérových úprav bývania, výstavba zariadení pre seniorov.
7. **Aktívne starnutie:** Podpora vzdelávania, dobrovoľníctva, zamestnávania na čiastočné úväzky a zlepšovanie digitálnej gramotnosti seniorov.
8. **Podpora duševného zdravia:** Boj proti samote cez medzigeneračné projekty, kluby pre seniorov a dostupnosť psychologickkej pomoci.
9. **Prispôsobenie verejných priestorov:** Bezbariérové chodníky, dostupná verejná doprava a služby na miestnej úrovni.
10. **Zapojenie MSP:** Starnutie populácie ako príležitosť pre podnikanie v oblasti služieb a produktov pre seniorov.

Tieto opatrenia sú kľúčové na zvládnutie demografických zmien a zabezpečenie dôstojného a aktívneho života staršej generácie.

Úvod

Vo väčšine vyspelých krajín sa rast produktivity v posledných desaťročiach spomalil, čo v kontexte znižujúceho sa počtu obyvateľov v produktívnom veku kladie zvýšené nároky na udržanie inkluzívneho a udržateľného hospodárskeho rastu a zabezpečenie vyššej životnej úrovne v EÚ. Zavádzanie digitálnych technológií a zelenej ekonomiky vytvára predpoklady pre opätovné naštartovanie ekonomiky a rast produktivity podporou inovácií v podobe nových technológií a obchodných modelov. Na jednej strane môžu inovácie prispieť k efektívnejšiemu využívaniu zdrojov a na druhej strane umožňujú riešiť znižujúci sa počet ľudí v produktívnom veku. Jednou z príležitostí pre EÚ¹ je „strieborná ekonomika“, ktorá predstavuje zmenu v dopyte po výrobkoch a službách. Dôvodom je zmena preferencií starších ľudí. Očakáva sa, že strieborná ekonomika narastie približne o 5 % ročne z 3,7 bilióna Eur v roku 2015 na 5,7 bilióna Eur v roku 2025. Strieborná ekonomika vytvára preto predpoklady pre nové pracovné príležitosti v odvetviach ako je cestovný ruch, inteligentné domácnosti, podporujúce nezávislý život, asistenčné technológie, dostupné produkty a služby, robotiku, wellness, kozmetiku a módu, bezpečnosť, kultúru, osobnú a automatizovanú robotiku a bankovníctvo. Zmena sa nepochybne dotkne aj vedeckých, zdravotných inovácií a taktiež zvýši príležitosti pre vývojárov technológií a vysokokvalifikovaný zdravotnícky personál a opatrovateľov. Technológie ako sú telemedicina, aplikácie pre smartfóny, biosenzory na diaľku, diagnostikovanie a monitorovanie môžu prispieť k zlepšeniu zdravotného stavu pacientov. Nové asistenčné technológie súčasne napomôžu získaniu väčšej nezávislosti starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím².

Cieľom analýzy je identifikovať, možnosti využitia potenciálu starších generácií v ekonomike a to najmä v kontexte ich spotreby (štrukturálnej zmeny slovenskej ekonomiky smerom do budúcnosti s ohľadom na MSP, ako je napr. tlak na zdravotné a sociálne služby), možností podnikania starších ľudí ako aj ich zamestnávania. S nedostatkom pracovnej sily úzko súvisí problém starnutia populácie. V úvode analýzy preto načrtneme základné problémy súvisiace so striebornou ekonomikou, jej potenciálom, ako aj bariérami.

V manažérskom zhrnutí zdôvodníme dôležitosť témy. Očakávané prínosy a výstupy analýzy. Kľúčové zistenia a návrhy. Sumarizáciu odporúčaní a opatrení v prospech udržania konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky, pričom kľúčové je zapojiť do tvorby hodnôt práve túto staršiu generáciu a to či už rekvalifikáciou, alebo dlhším udrzaním starších ľudí na trhu práce.

V druhej kapitole sa zameriame na prognózovaný vývoj obyvateľov v súvislosti s ukazovateľmi starnutia ako sú priemerný vek obyvateľstva a jeho prognóza, vývoj pôrodnosti, prognózy vývoja populácie v seniorskom veku. S tým súvisia aj ekonomické ukazovatele ako sú deficity priebežného systému, tlak na zdravotnícky systém.

V tretej kapitole vymedzíme koncept aktívneho starnutia z pohľadu medzinárodných dokumentov (napr. Svetová zdravotnícka organizácia (WHO): "Active Ageing: A Policy Framework", 2002; Madridský medzinárodný akčný plán o starnutí (2002); Európska únia: Stratégia aktívneho starnutia) a národných dokumentov (napr. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách; Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030, Zákonník práce, Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a iné relevantné dokumenty). Zadefinuje

¹ Európska komisia. 2021. Green paper of ageing. Dostupné na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

² Európska komisia. 2021. Green paper of ageing. Dostupné na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

strategické priority v aktívnom starnutí s ohľadom na prevenciu ochorení, podporu fyzickej a psychickej aktivity, celoživotné vzdelávanie a digitálnu gramotnosť a medzigeneračné vzdelávanie.

V štvrtej kapitole sa bližšie zameriame na význam rekvalifikácie z hľadiska technologických zmien a demografických trendov, podporu zamestnávateľov (napr. flexibilné pracovné podmienky, zdieľané miesta, daňové úľavy, flexibilnejší zákonník práce), celoživotné vzdelávanie a podporné mechanizmy (dotácie na vzdelávanie, mentoring medzi generáciami a možnosti postupného odchodu do dôchodku).

V kapitole päť budeme analyzovať demografický trend starnutia populácie a jeho vplyv na podnikateľské prostredie, pričom sa zameriava na možnosti, ktoré tento fenomén ponúka malým a stredným podnikom (MSP). V kapitole budú identifikované ekonomické ukazovatele ako sú účasť seniorov na trhu práce, príjmy. Kapitola má identifikovať nové trhové príležitosti spojené s potrebami starších generácií, ako sú produkty a služby v oblastiach zdravotníctva, technológií, voľnočasových aktivít a starostlivosti na základe analýzy výdavkov „strieborných“ domácností. V kapitole budú tiež identifikované príklady využívania špecifických tovarov a služieb staršími generáciami (najmä sociálnych služieb a zdravotníctva).

V šiestej kapitole poukážeme na právne a iné bariéry, ktoré v súčasnosti existujú pre podniky pri zamestnávaní seniorov. Medzi kľúčové identifikované oblasti patria právne obmedzenia, obmedzenia súvisiace s NČZD, nemožnosť zamestnať sa počas poberania starobného dôchodku, nedostatočná flexibilita zákonníka práce v kontexte zamestnávania starších generácií, alebo absencia ponúk flexibilných foriem zamestnávania najmä na kratší pracovný čas. Do procesu zamestnávania seniorov ale vstupujú aj ďalšie bariéry vrátane nízkej miery vzdelania seniorov najmä v oblasti digitálnych zručností a počítačovej gramotnosti, legislatívne bariéry zamestnávania a podnikania starších generácií, ako aj iné formy problémov zamestnávania (zdravotný stav, ochota cestovať za prácou, či nízky záujem zo strany zamestnávateľov) vychádzajúcich z relevantných štúdií v danej oblasti.

V siedmej kapitole poukážeme na to, ktoré krajiny sú najúspešnejšie pri zapájaní seniorov a strieborných do fungovania ekonomiky. Následne bude na základe toho predstavený prístup týchto krajín k procesom zvyšovania miery zamestnávania seniorov z hľadiska zvyšovania motivácie pre zamestnávateľov a zamestnancov. Kapitola identifikuje príklady dobrej praxe k udržaniu seniorov v rámci aktívneho zamestnávania, z ktorých je možné identifikovať odporúčania pre Slovensko.

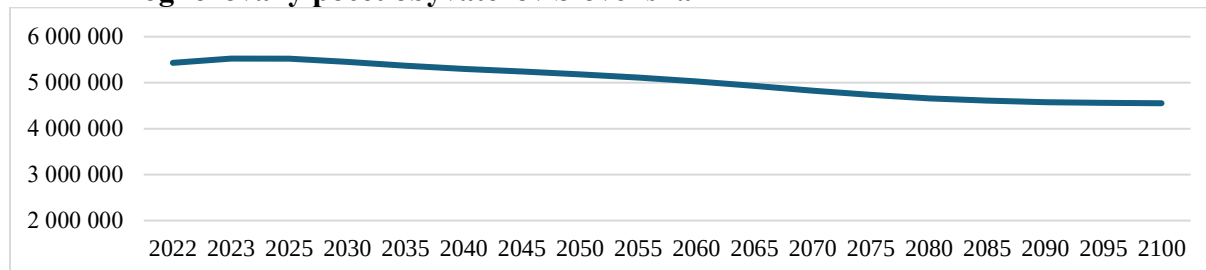
Odporúčania budú navrhované tak, aby bolo možné v ich nadväznosti prijímať politiky, stratégie, konkrétnu legislatívnu úpravu vedúcu k možnostiam zvyšovania zapojenie seniorov (aj v pokročilom veku) do pracovného procesu. Odporúčania budú realizované s ohľadom na regulačnú politiku tak, aby na základe nich bolo možné zvýšiť zapojenie seniorov v pokročilom veku do pracovného procesu.

V závere zosumarizujeme hlavné zistenia, sumarizujeme relevantné dáta a fakty podporujúce dané tvrdenia, navrhované opatrenia a odporúčania, možné riziká a limity, pozitíva prijatých opatrení.

1. Starnutie slovenskej populácie

Predpovede demografického vývoja na Slovensku nie sú optimistické. Odhaduje sa, že do konca storočia klesne počet obyvateľov na hodnotu výrazne nižšiu než 5 miliónov, približne na 4,5 milióna osôb.

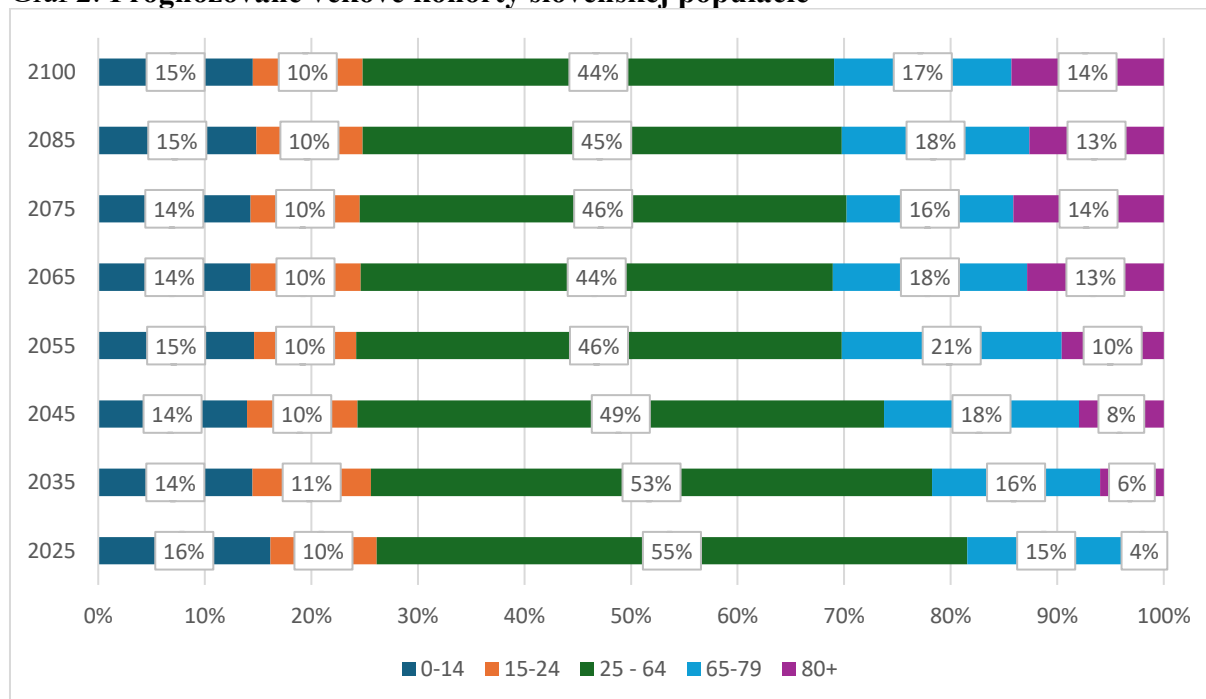
Graf 1: Prognózovaný počet obyvateľov Slovenska



Zdroj: Eurostat

Veková štruktúra populácie sa v budúcnosti výrazne zmení. Aktuálne predstavuje podiel produktívnej populácie vo veku 25 – 64 rokov približne 55 % celkovej populácie, no do roku 2065 sa očakáva pokles na 44 %. Výrazne narastie podiel najstaršej vekovej skupiny – populácia nad 65 rokov bude tvoriť viac ako 31 %, pričom podiel ľudí nad 80 rokov vzrastie do konca storočia na približne 14 %. Podiel študentov a mladších vekových skupín však zostane počas prognózovaného obdobia relatívne stabilný.

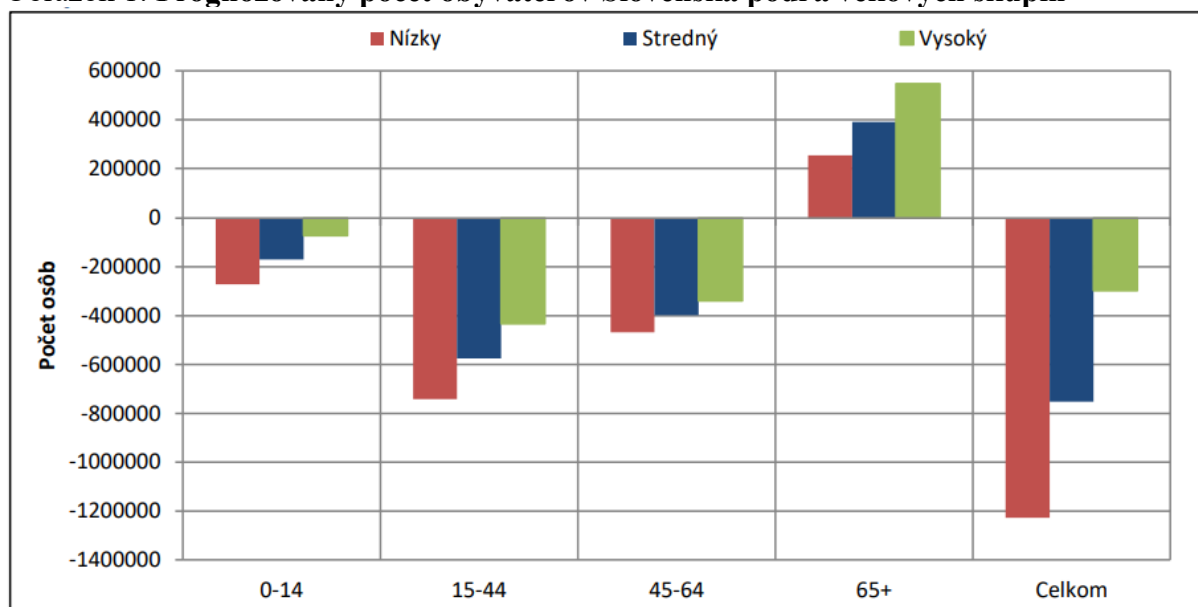
Graf 2: Prognózované vekové kohorty slovenskej populácie



Zdroj: Eurostat

Podobné závery prináša aj Kmeňová populačná prognóza Slovenska³. Autori predpokladajú nárast počtu osôb vo vekovej skupine 65 rokov a viac, zatiaľ čo počet mladších vekových skupín bude klesať. Priemerný podiel jednotlivých vekových skupín medzi rokmi 2022 a 2080 by mal byť nasledovný: veková skupina 0 – 14 rokov na úrovni 14,9 %, skupina 15 – 44 rokov 33 %, skupina 45 – 64 rokov 25,6 % a najstaršia veková skupina 65+ na úrovni 26,5 %. Počas tohto obdobia narastie iba počet obyvateľov nad 64 rokov, pričom v najpravdepodobnejšom scenári pôjde o nárast približne 400 000 osôb. Odhady scenárov vývoja sa pohybujú v rozpätí od zvýšenia o 250 000 až 550 000 seniorov. Počet obyvateľov v ostatných hlavných vekových skupinách bude postupne klesať, pričom najvýraznejší pokles sa očakáva v skupine produktívneho veku 15 – 44 rokov, zatiaľ čo najmenší úbytok sa predpokladá vo vekovej skupine 0 – 14 rokov.

Obrázok 1: Prognózovaný počet obyvateľov Slovenska podľa vekových skupín



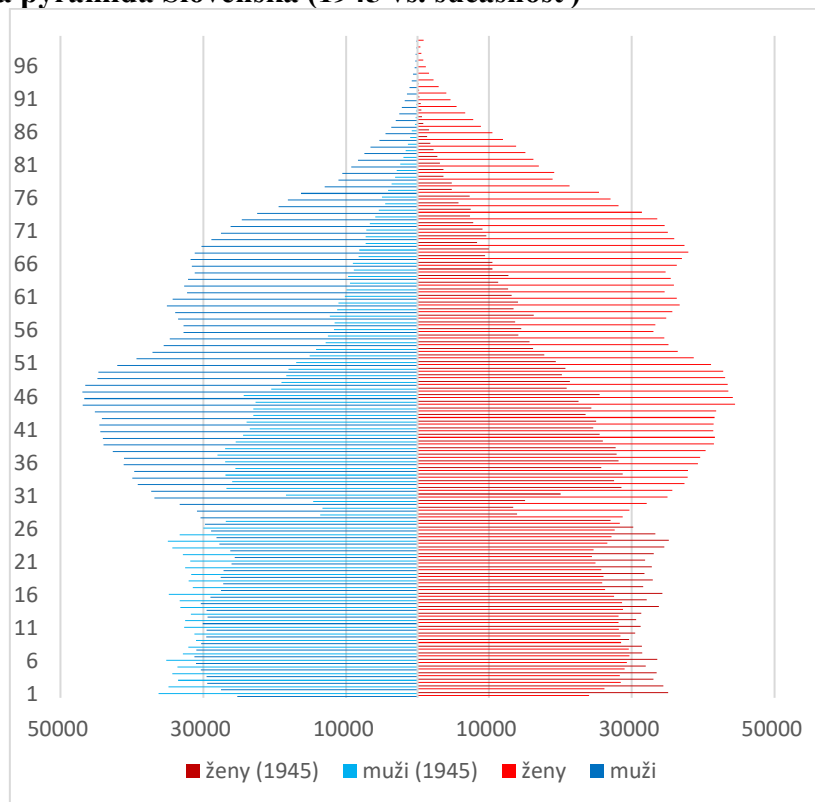
Zdroj: Šprocha, Bleha, Vaňo⁴

Demografická štruktúra Slovenska prešla oproti minulosti výraznými zmenami, čo potvrdzujú údaje Štatistického úradu SR. Najstaršie dostupné dáta z roku 1945 ukazujú, že populácia Slovenska bola v tom čase výrazne menšia, približne 3,4 milióna obyvateľov. Počet ľudí vo veku nad 60 rokov dosahoval 340 tisíc, čo predstavovalo približne 10 % z celkovej populácie. Za takmer 80 rokov sa počet obyvateľov zvýšil o 2 milióny, pričom podiel seniorov, tzv. striebornej generácie, stúpol na 24 %.

³ Šprocha, B. – Bleha B. – Vaňo B. Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080), Bratislava: Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Prírodovedecká fakulta UK v Bratislave, ISBN 978-80-89398-49-2, dostupné: https://www.infostat.sk/vdc/pdf/2024/Kmenova_populacna_progniza_Slovenska_2022-2080.pdf

⁴ Šprocha, B. – Bleha B. – Vaňo B. Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080), Bratislava: Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Prírodovedecká fakulta UK v Bratislave, ISBN 978-80-89398-49-2, dostupné: https://www.infostat.sk/vdc/pdf/2024/Kmenova_populacna_progniza_Slovenska_2022-2080.pdf

Graf 3: Veková pyramída Slovenska (1945 vs. súčasnosť)



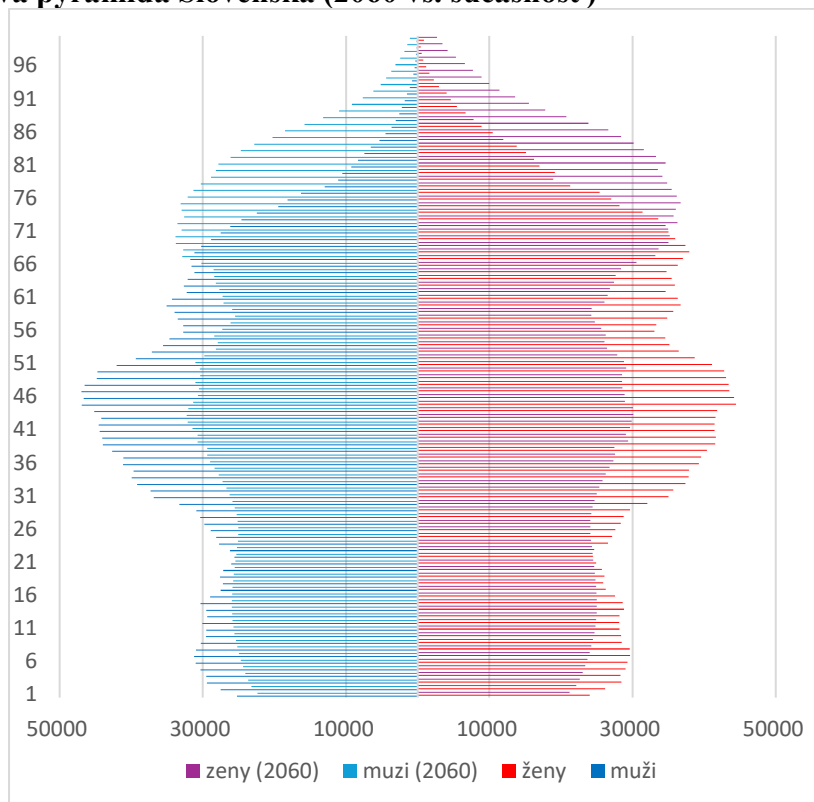
Zdroj: Štatistický úrad SR

Populačné rozdelenie Slovenska je medzi mužmi a ženami v mladších vekových skupinách pomerne vyvážené, no v starších ročníkoch začína dominovať počet žien, ktoré sa vo všeobecnosti dožívajú vyššieho veku. V dátach o populácii Slovenskej republiky jasne vystupujú do popredia silné generácie, ktoré v budúcnosti značne zaťažia dôchodkový a zdravotnícky systém. Medzi najvýznamnejšie patria dve generácie: „baby boomers“, teda povojnová generácia narodená po druhej svetovej vojne, a **generácia X**, na Slovensku známa ako „Husákové deti“, historicky najsilnejšia kohorta, ktorá je potomkami „boomers“. Početnosť všetkých nasledujúcich generácií je už nižšia. Generácia „boomers“ už dnes predstavuje výzvu pre dôchodkový systém, v priebehu najbližších 20 až 30 rokov túto záťaž ešte výrazne zvýši nástup generácie „Husákových detí“ do postproduktívneho veku.

Európska komisia z týchto trendov vypracovala populačnú prognózu, ktorá predpovedá, že podiel seniorov nad 60 rokov bude v nadchádzajúcich desaťročiach dramaticky narastať. Pri analýze populačného stromu, zostaveného z údajov Eurostatu, je zrejmé, že rozdelenie vekových skupín v ostatných kohortách sa stane rovnomernejším, čím sa celkový vekový profil populácie vyváži.

Je však dôležité zdôrazniť, že počet obyvateľov Slovenska má podľa aktuálnych trendov skôr klesajúcu tendenciu, pokiaľ nedôjde k zásadným zmenám, ako sú zníženie emigrácie alebo zvýšenie imigrácie. Tento vývoj predstavuje zásadný obrat oproti povojnovému obdobiu, kedy počet obyvateľov krajiny takmer nepretržite rástol.

Graf 4: Veková pyramída Slovenska (2060 vs. súčasnosť)



Zdroj: Eurostat

Starnutie populácie výrazne ovplyvní priemerný vek obyvateľov Slovenska, ktorý bude v nasledujúcich desaťročiach kontinuálne narastať. Podľa štúdie popredných slovenských demografov Šprocha, Blehu a Vaňa s názvom „**Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080)**“⁵, sa očakáva, že priemerný vek bude do roku 2040 stúpať veľmi dynamicky. V priebehu nasledujúcich necelých 20 rokov by sa mal zvýšiť o takmer 4 roky, čo predstavuje každoročné zvyšovanie priemeru o 0,2 roka.

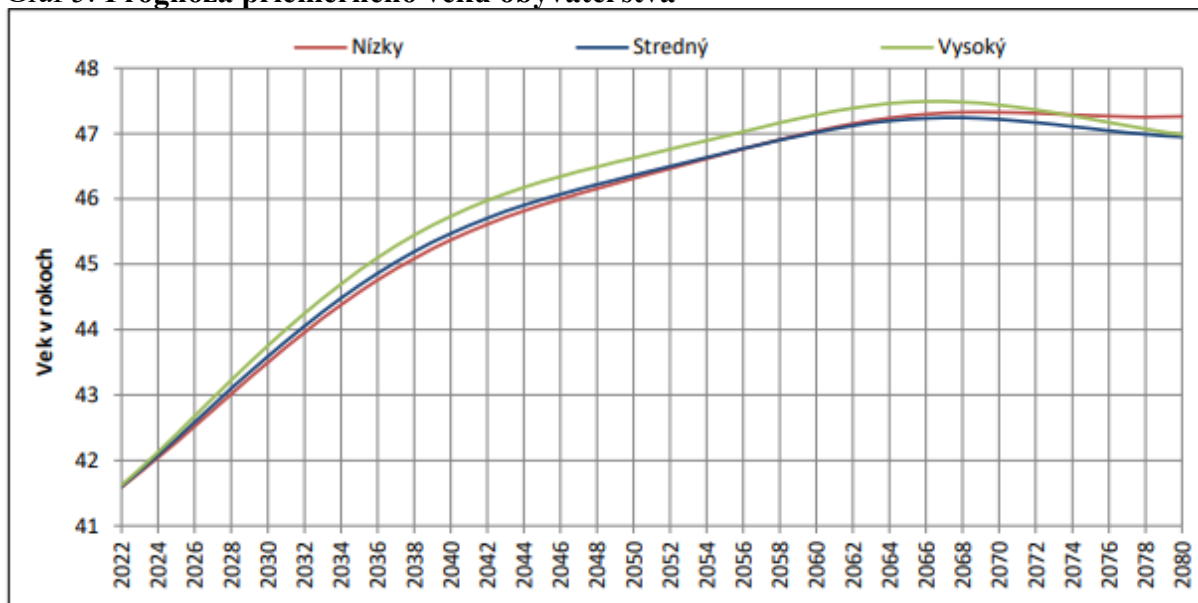
Po roku 2040 sa tempo rastu spomalí. V období medzi rokmi 2045 a 2065 sa priemerný vek zvýši už len o necelé dva roky. Podľa prognóz demografov by sa zvyšovanie priemerného veku malo úplne zastaviť približne v roku 2065.

V súčasnosti je priemerný vek obyvateľov Slovenska približne 42 rokov. Prognózy naznačujú, že by mal do roku 2065 dosiahnuť maximum na úrovni približne **47,5 roka**. Po tomto období sa očakáva mierny pokles – do roku 2080 by mal priemerný vek klesnúť o zhruba 0,3 roka. Celkovo by sa priemerný vek populácie mal zvýšiť o približne 13 %.

Tieto údaje reflektujú demografické trendy, ktoré budú mať zásadný vplyv na spoločenské, ekonomické a zdravotnícke systémy krajiny.

⁵ Šprocha, B. – Bleha B. – Vaňo B. Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080), Bratislava: Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Prírodovedecká fakulta UK v Bratislave, ISBN 978-80-89398-49-2, dostupné: https://www.infostat.sk/vdc/pdf/2024/Kmenova_populacna_progniza_Slovenska_2022-2080.pdf

Graf 5: Prognóza priemerného veku obyvateľstva



Zdroj: Šprocha, Bleha, Vaňo (2022)⁶

1.1 Odhadovaný počet seniorov v budúcnosti

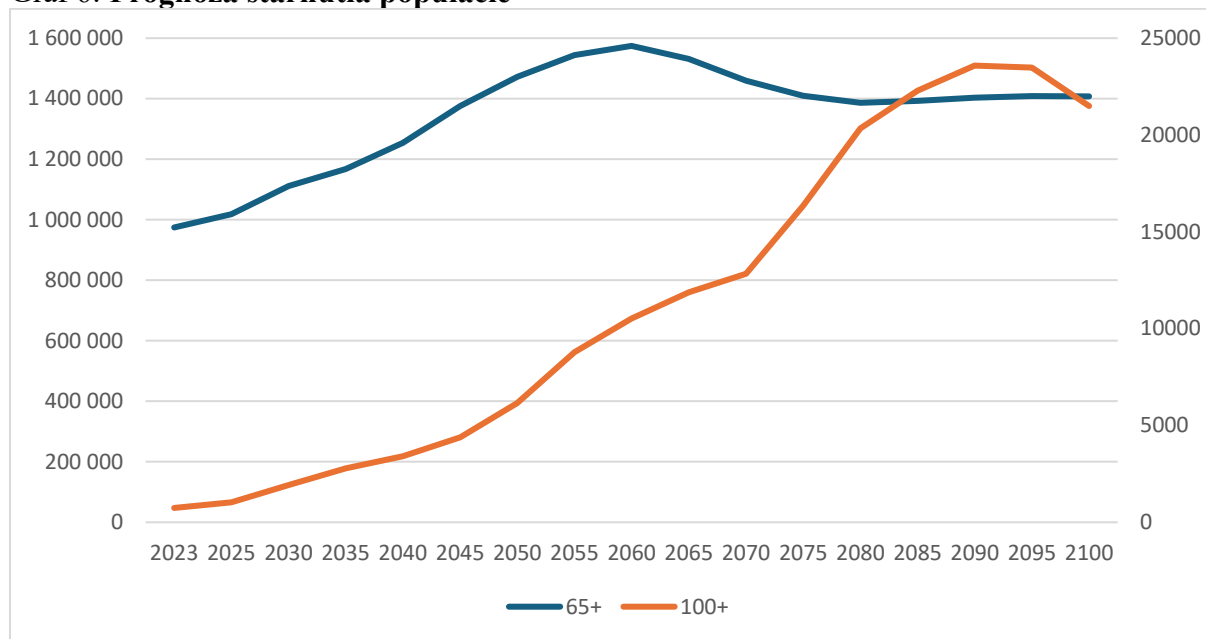
V nasledujúcich desaťročiach sa očakáva výrazný nárast počtu seniorov na Slovensku. Podľa prognóz Eurostatu by počet obyvateľov vo veku 65 a viac rokov mal do roku 2060 stúpnuť na viac ako **1,5 milióna**, čo je významný nárast oproti súčasným približne **1 miliónu seniorov**. Tento demografický vývoj bude mať zásadný dopad na dôchodkový a zdravotnícky systém krajiny.

Výrazný rast sa očakáva aj v počte storočných obyvateľov. Zatiaľ čo dnes ich počet v slovenskej populácii predstavuje len zanedbateľné hodnoty, odhadom približne **500 až 1 000 osôb**, do konca storočia by sa mal tento počet zvýšiť na viac ako **21 000 storočných**.

Tieto predikcie odrážajú celkový trend starnutia populácie, ktorý bude Slovensko, rovnako ako mnohé ďalšie krajiny, sprevádzať v nadchádzajúcich desaťročiach.

⁶ Šprocha, B. – Bleha B. – Vaňo B. Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080), Bratislava: Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Prírodovedecká fakulta UK v Bratislave, ISBN 978-80-89398-49-2, dostupné: https://www.infostat.sk/vdc/pdf/2024/Kmenova_populacna_progniza_Slovenska_2022-2080.pdf

Graf 6: Prognóza starnutia populácie



Zdroj: Eurostat

Jedným z kľúčových ukazovateľov, ktorý odráža demografické zmeny, je **index starnutia**, ktorý ukazuje, koľko mladých ľudí pripadá na jedného seniora. Tento index (alebo pomer závislosti starších osôb) vyjadruje percento populácie vo veku 65 a viac rokov v porovnaní s populáciou v produktívnom veku, ktorý sme v tomto prípade definovali ako vek medzi **20 a 65 rokov**. Tento výber vekovej kategórie je založený na predpoklade, že väčšina ľudí v tomto veku je zamestnaná. U mladších ročníkov môže byť prítomné riziko štúdia, zatiaľ čo u starších ročníkov dochádza k odchodu do dôchodku. Všetci mladí ľudia, ktorí sú študentmi, sa čiastočne podieľajú na trhu práce, a vo veku nad 65 rokov sa predpokladá predlžovanie dôchodkového veku, čo znamená, že aj starší ľudia budú pokračovať v práci.

V súčasnosti je pomer produktívneho veku (20 – 64 rokov) voči seniorom (65 a viac rokov) na úrovni približne **28,8 %**, čo znamená, že na každého seniora pripadajú približne trija produktívni ľudia. Tento pomer však v budúcnosti začne klesať. Podľa projekcie Eurostatu sa v roku 2040 dostane tento pomer na viac ako **40 %**, a v roku 2060 dosiahne vrchol, keď na každého seniora bude pripadať už len približne **1,6 osoby v produktívnom veku**. Po roku 2060 sa už tento pomer zmení len minimálne.

Tento vývoj naznačuje, že populácia Slovenska bude čoraz viac starnúť, čo bude mať výrazný dopad na fungovanie trhu práce, dôchodkový systém a ďalšie sociálne zabezpečenie.

Tabuľka 1: Pomer produktívnych (20 – 64 rokov) a postproduktívnych (65 a viac)

TIME	2023	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065	2070	2075	2080	2085	2090	2095	2100
pomer	28,8%	30,6%	34,7%	37,4%	41,4%	47,8%	54,1%	60,0%	63,7%	62,8%	59,9%	58,4%	58,6%	60,4%	62,0%	62,6%	62,5%

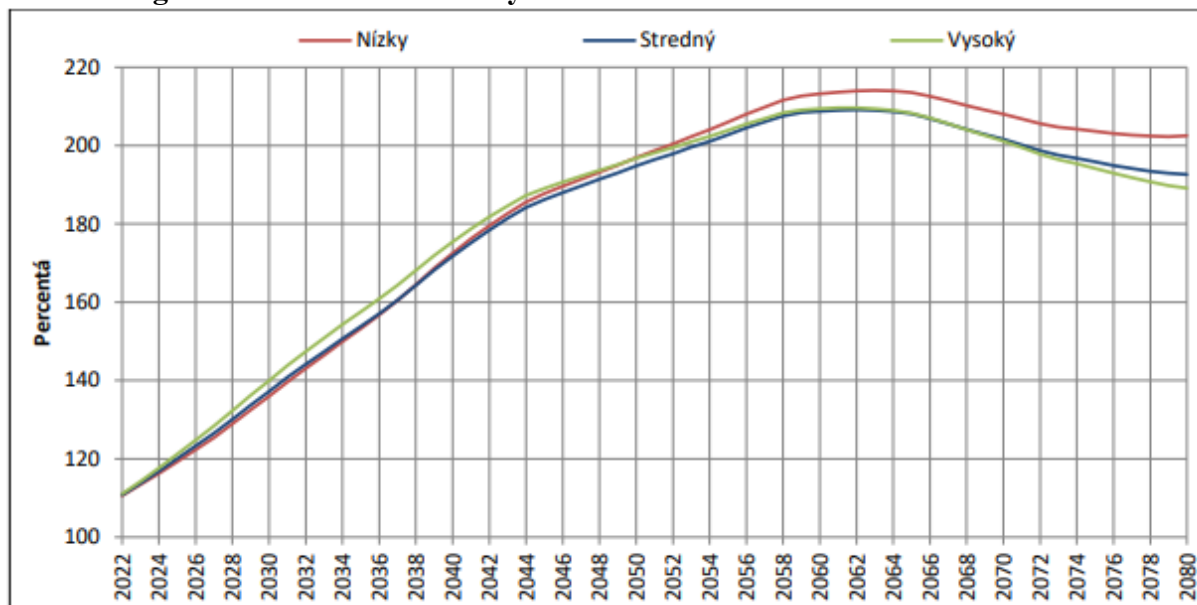
Zdroj: Eurostat

Podobné výsledky v predpovediach indexu starnutia dosiahli aj slovenskí demografi Bleha, Šprocha a Vaňo vo svojej populačnej prognóze, ktorá sa zameriava na obdobie do roku 2080. Podľa ich výpočtov v súčasnosti pripadá na každých **100 obyvateľov vo veku 0–14 rokov** približne **108 seniorov vo veku 65 a viac rokov**. Avšak do roku 2080 sa tento pomer výrazne zmení – na každých 100 detí vo veku 0–14 rokov bude pripadať takmer **190 seniorov**.

Vrchol tohto trendu sa podľa prognózy očakáva v **60. rokoch 21. storočia**, keď na každých **100 detí vo veku 0–14 rokov** bude pripadať až **takmer 210 seniorov** vo veku 65 a viac rokov. Tento vývoj ukazuje na pokračujúci proces starnutia populácie a výrazné zaťaženie systémov sociálnej starostlivosti a dôchodkového zabezpečenia.

Prognóza týchto autorov vychádza z troch možných scenárov – **pozitívneho, negatívneho a stredného**, pričom rozdiely medzi jednotlivými scenármi sú relatívne malé. To naznačuje, že aj napriek rôznym predpokladom o budúcnosti bude trend starnutia populácie pokračovať v podobnom rozsahu.

Graf 7: Prognóza indexu starnutia obyvateľstva Slovenska v rokoch 2022 - 2080



Zdroj: Šprocha, Bleha, Vaňo⁷

V krátkodobom horizonte môže zvrátiť negatívny pomer medzi mladými a staršími obyvateľmi najmä zvýšený prírastok mladých migrantov. V dlhodobom horizonte však bude kľúčovým faktorom zvýšenie pôrodnosti, ktorému sa budeme venovať v nasledujúcej časti.

1.2 Vývoj pôrodnosti

Ukazovatele pôrodnosti predstavujú významný nástroj na predpovedanie budúceho vývoja mladšej generácie, čo priamo ovplyvňuje počet osôb dostupných na trhu práce. Analýza dlhodobých trendov v oblasti pôrodnosti ponúka hodnotné poznatky o tom, akým smerom sa môže v nasledujúcich rokoch meniť demografická štruktúra obyvateľstva. V tejto časti sa budeme venovať práve týmto ukazovateľom a ich dopadu na celkový populačný vývoj.

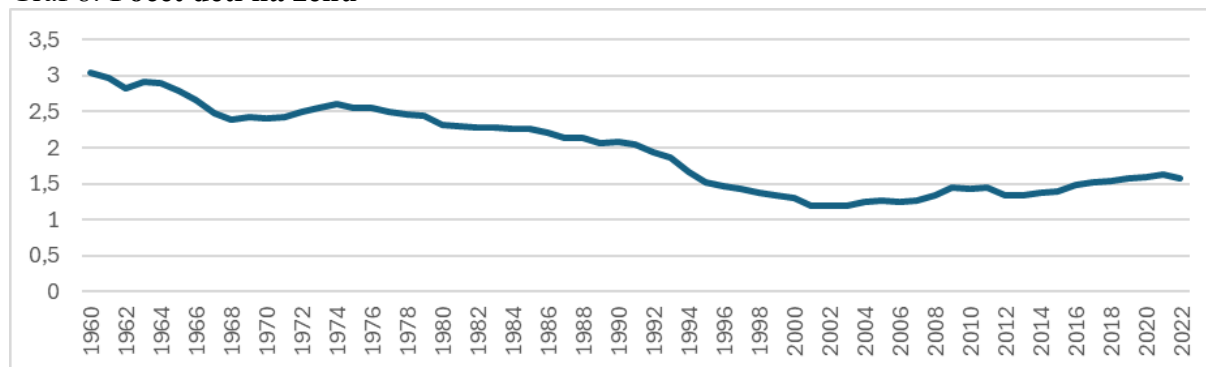
1.2.1 Priemerný počet detí na jednu ženu

Jedným z hlavných ukazovateľov pôrodnosti je priemerný počet detí narodených na jednu ženu. Tento údaj vyjadruje priemerný počet detí, ktoré žena porodí počas svojho života. Na základe dát získaných z portálu Svetovej banky sa ukazuje, že od 60. rokov minulého storočia tento ukazovateľ vykazuje klesajúci trend. Určitá stabilizácia nastala po roku 2015, keď

⁷ Šprocha, B. – Bleha B. – Vaňo B. Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080), Bratislava: Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Prírodovedecká fakulta UK v Bratislave, ISBN 978-80-89398-49-2, dostupné: https://www.infostat.sk/vdc/pdf/2024/Kmenova_populacna_progniza_Slovenska_2022-2080.pdf

priemerný počet detí na jednu ženu mierne vzrástol. Aktuálna hodnota z roku 2022 dosahuje 1,57, čo je pod úrovňou potrebnou na zachovanie populácie, teda minimálne 2,1. Táto hodnota, poslednýkrát dosiahnutá v 90. rokoch 20. storočia, naznačuje, že slovenská populácia bude v budúcnosti pravdepodobne klesať.

Graf 8: Počet detí na ženu



Zdroj: Svetová banka

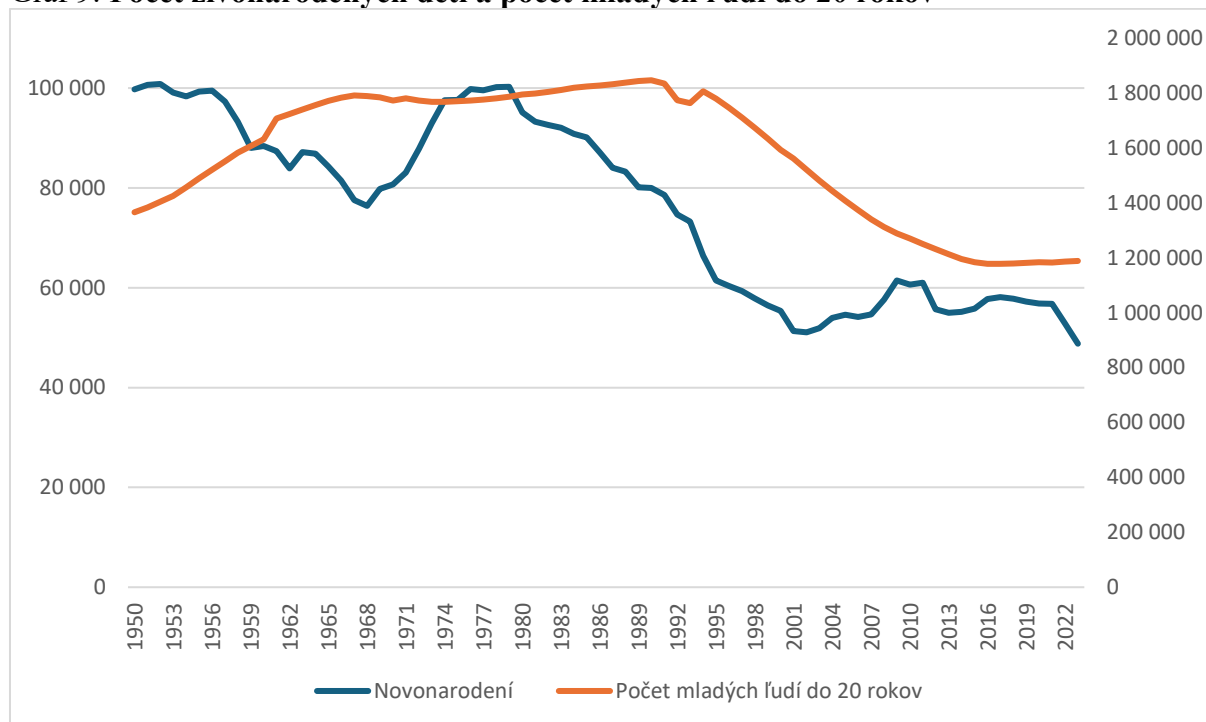
1.2.2 Počet živonarodených detí a počet mladých ľudí

Počet živonarodených detí je ďalším dôležitým ukazovateľom pôrodnosti. Z hľadiska modernej histórie na Slovensku sa tento ukazovateľ vyvíjal v niekoľkých vlnách. Prvá vlna, spojená s generáciou tzv. "baby boomers," nastala krátko po druhej svetovej vojne. Až do polovice 50. rokov 20. storočia počet živonarodených detí každoročne dosahoval hodnoty okolo 100 000. Následne došlo k miernemu poklesu, pričom počet narodených detí klesol pod 80 000.

V 70. rokoch došlo k zlepšeniu zdravotnej starostlivosti, zníženiu dojčenskej úmrtnosti a vstupu silných populačných ročníkov z 50. rokov do plodného veku, čo spôsobilo opätovný nárast pôrodnosti. V roku 1979 bol zaznamenaný vrchol, keď sa narodilo viac ako 100 000 detí.

Od 80. rokov však počet živonarodených detí neustále klesal. Tento trend sa ešte zosilnil po vzniku Slovenskej republiky v roku 1993, keď počet narodených detí klesol pod 60 000. Tento pokles pokračoval, až došlo k historickému obratu v rokoch 2009 až 2012, kedy sa počet narodených detí opäť na krátky čas zvýšil nad 60 000. Avšak po tomto období pokračovalo trvalé znižovanie pôrodnosti.

V roku 2023 Slovensko zažilo nový negatívny mŕľník, keď sa počet narodených detí dostal pod hranicu 50 000, čo predstavuje najnižší počet v histórii. Pokles počtu novonarodených, ktorý sa začal už v období polovice 80. tých rokov 20. storočia ovplyvnil počet mladých ľudí do 20 rokov. V roku 1993 počet mladých ľudí do 20 rokov v populácii prevyšoval 1,8 milióna. Do konca 2023 klesol na úroveň 1,2 milióna.

Graf 9: Počet živonarodených detí a počet mladých ľudí do 20 rokov

Zdroj: Štatistický úrad SR

Historický vývoj pôrodnosti významne ovplyvňuje budúce výzvy, ktorým bude čeliť dôchodkový systém. Prvá silná povojnová generácia už v súčasnosti tvorí značnú časť poberateľov starobných dôchodkov. Druhá početná vlna populácie, vrátane generácie narodených okolo roku 1979 (dnes približne 45-ročných), začne do dôchodku vstupovať v priebehu nasledujúcich 10 až 15 rokov. Očakáva sa, že títo ľudia dosiahnu dôchodkový vek v priebehu najbližších 20 rokov. Po tejto druhej vlne by sa mal počet nových dôchodcov postupne znižovať.

Rastúci počet dôchodcov však už teraz prináša dve závažné výzvy, ktoré sa netýkajú len slovenskej ekonomiky. Prvou je zabezpečenie financovania dôchodkov a riešenie deficitov priebežného systému. Druhou, možno ešte zásadnejšou výzvou, je pokles počtu ekonomicky aktívnych osôb na pracovnom trhu. Táto situácia môže spôsobiť nielen oslabenie konkurencieschopnosti krajiny, ale aj nedostatok kvalifikovaných a špecializovaných pracovníkov, čo by mohlo ohroziť kľúčové sektory, ako sú energetika alebo železnice.

Potenciálnym riešením týchto problémov je kombinácia viacerých opatrení. Je potrebné vytvoriť efektívnu migračnú politiku, ktorá by umožnila prilákať kvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia. Bolo by vhodné uvoľniť pracovné regulácie a zapojiť do pracovného procesu starších ľudí a dôchodcov, pokiaľ im to zdravotný stav umožňuje (píšeme o tom aj v ďalších kapitolách).

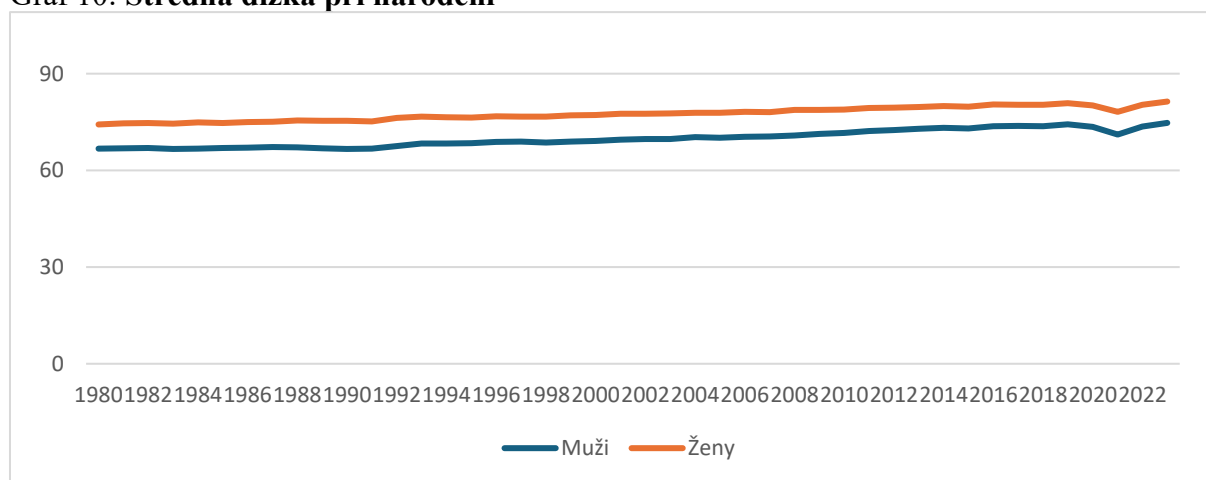
Úroveň pôrodnosti zároveň priamo ovplyvňuje veľkosť domácej pracovnej sily, ktorou bude slovenská ekonomika disponovať v budúcnosti. V priebehu nasledujúcich 10 rokov na pracovný trh postupne vstúpia početnejšie ročníky narodené v období 2008 až 2012. Na druhej strane, o ďalších 20 rokov budú pracovný trh ovládať podstatne slabšie populačné ročníky, čo ešte viac prehĺbi tlak na dostupnosť pracovnej sily.

1.3 Vývoj priemernej dĺžky života

Priemerná dĺžka života je ďalším dôležitým ukazovateľom, ktorý odráža proces starnutia populácie. Jej nárast signalizuje zlepšenie životných podmienok a kvality zdravotnej starostlivosti v krajine. Zároveň však predlžovanie života vyvíja zvýšený tlak na sociálne systémy. Ak nedôjde k úpravám v dôchodkovom systéme, znamená to, že dôchodcovia trávajú na dôchodku stále viac rokov.

Podľa údajov Štatistického úradu SR možno sledovať vývoj strednej dĺžky života už od roku 1980. V tom čase bola priemerná dĺžka života mužov pri narodení 66,75 roka a u žien 74,24 roka. O 43 rokov neskôr, v roku 2023, sa tieto hodnoty zvýšili na 74,73 roka u mužov a 81,35 roka u žien.

Graf 10: Stredná dĺžka pri narodení

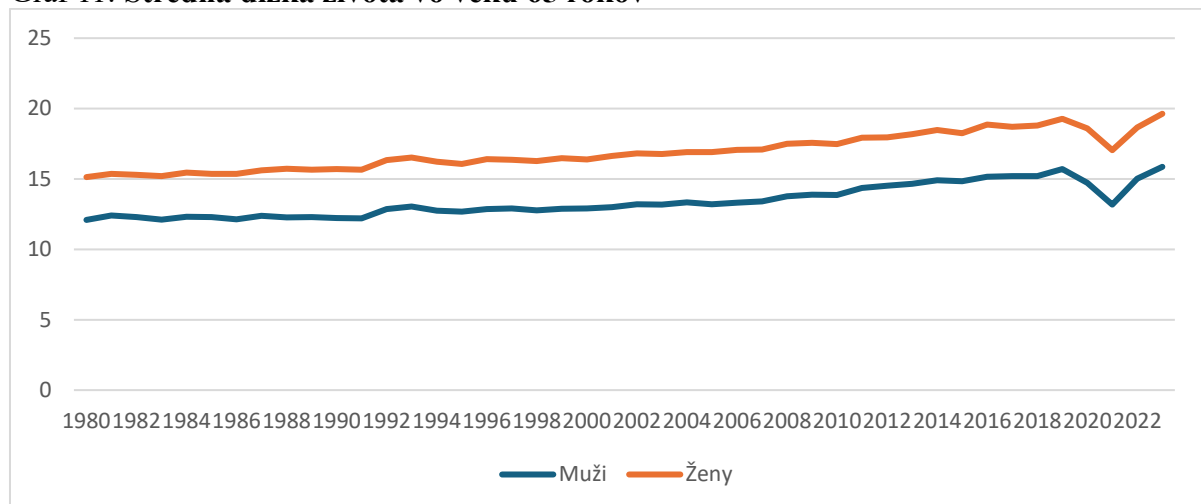


Zdroj: Štatistický úrad SR

Výrazný nárast priemernej dĺžky života nastal na Slovensku až po páde komunizmu. Počas obdobia pandémie COVID-19, konkrétne v rokoch 2020 – 2022, však došlo k dočasnému poklesu priemernej dĺžky života pri narodení. Okrem údajov o strednej dĺžke života pri narodení je zaujímavé sledovať aj zmeny v očakávanej dĺžke života starších generácií.

V roku 1980 mali muži, ktorí dosiahli vek 65 rokov, pred sebou priemerne ešte 12 rokov života. U žien to bolo 15,13 roka. Po spoločenských zmenách spojených s pádom režimu a následnom pokroku v zdravotníctve, ako aj so zlepšením životného štýlu, sa predpokladaná dĺžka života seniorov výrazne zvýšila. V roku 2023 muži vo veku 65 rokov mohli očakávať, že sa dožijú ďalších 15,86 roka (teda o takmer štyri roky viac než v roku 1980). U žien tento ukazovateľ vzrástol na 19,63 roka, čo je podobné zvýšenie o takmer štyri roky v porovnaní s rokom 1980.

Graf 11: Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov



Zdroj: Štatistický úrad SR

Bleha, Šprocha a Vaňo v demografickej prognóze uvádzajú, že do začiatku štyridsiatych rokov 21. storočia by sa stredná dĺžka života mužov pri narodení mala zvýšiť na takmer 80 rokov a u žien prekročiť 84 rokov. V poslednom období je však zaznamenávaný spomalený rast dĺžky života. V budúcnosti by sa malo tiež znižovať rozdiely v strednej dĺžke života medzi mužmi a ženami. Súčasný rozdiel približne 7 rokov by mal do roku 2080 klesnúť na menej než 3,8 roka podľa stredného odhadu.⁸

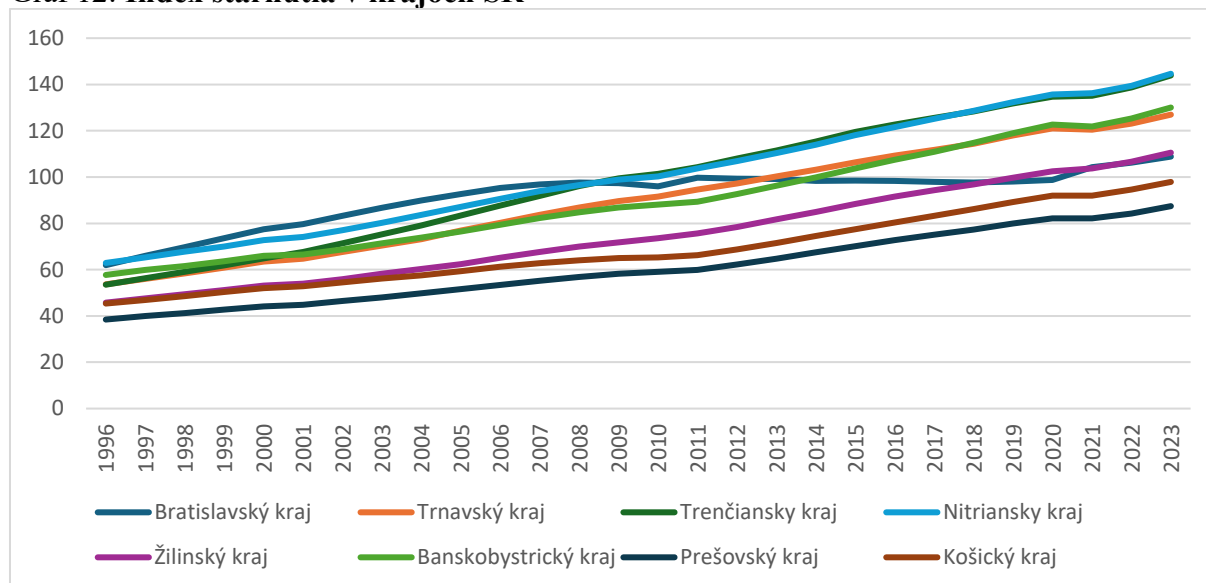
Hoci predlžovanie života je pozitívnym fenoménom, prináša aj ďalšie výzvy pre krajinu, ktoré sa týkajú najmä oblasti zdravotnej starostlivosti a zlepšenia počtu rokov, ktoré Slováci prežijú v dobrom zdraví. Politiky zamerané na zníženie tlaku na verejné financie a zabezpečenie dostatku pracovnej sily.

1.4 Starnutie populácie v regionálnom kontexte

Starnutie populácie je na Slovensku distribuované nerovnomerne. Vyjadruje ho viacero ukazovateľov, jedným z nich je index starnutia. Ten vyjadruje počet osôb v postproduktívnom veku (65+) pripadajúci na 100 osôb v predproduktívnom veku (0 – 14 rokov).

⁸ Šprocha, B. – Bleha B. – Vaňo B. Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080), Bratislava: Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Prírodovedecká fakulta UK v Bratislave, ISBN 978-80-89398-49-2, dostupné: https://www.infostat.sk/vdc/pdf/2024/Kmenova_populacna_progniza_Slovenska_2022-2080.pdf

Graf 12: Index starnutia v krajoch SR



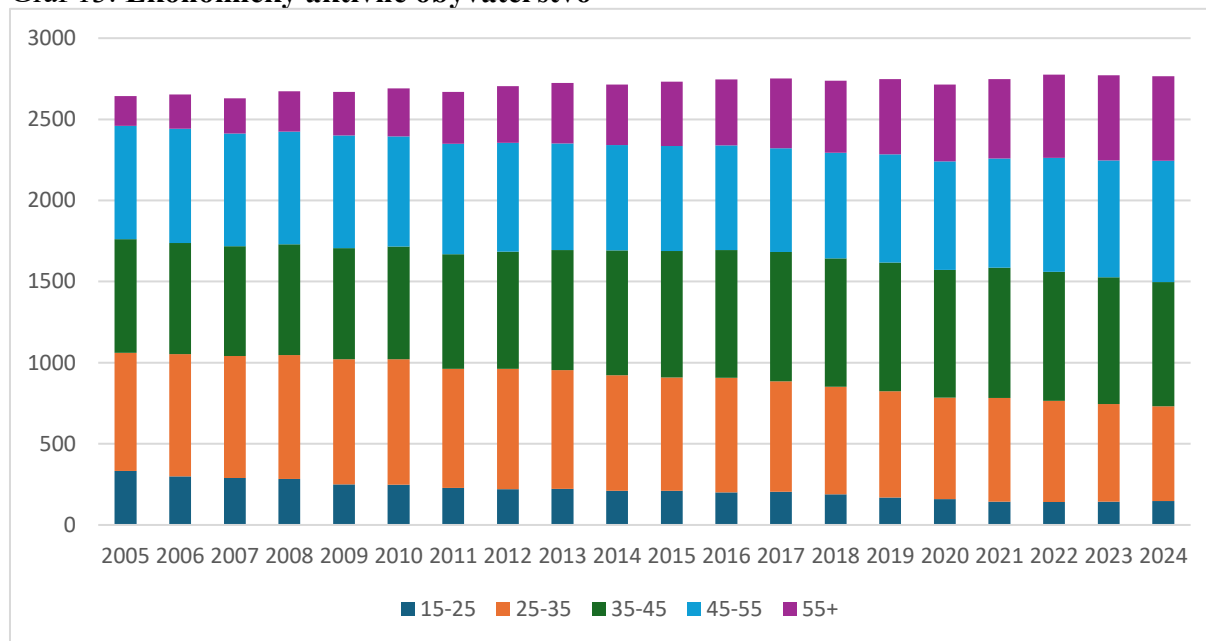
Zdroj: Štatistický úrad SR

Z indexu starnutia vyplýva, že najhoršia situácia je v Nitrianskom kraji, kde na 100 ľudí vo veku do 14 rokov pripadalo v roku 2023 až 144 seniorov. Výrazne starne aj populácia v rámci Banskobystrického kraja. Naopak, najmenší problém so starnutím populácie vnímame v Prešovskom (87,43) a Košickom kraji (97,9). Menej dramatická situácia je aj v Bratislavskom kraji s počtom 108 seniorov, ktorá pripadá na 100 detí vo veku do 14 rokov. Vo všetkých krajoch sledujeme postupné starnutie populácie, pričom len v Bratislavskom kraji bolo dlhodobejšie toto starnutie pomalšie. V roku 2011 bol tento kraj tretí najstarší v rámci Slovenska. Dnes je tretí najmladší z hľadiska tohto ukazovateľa.

1.5 Situácia na trhu práce a vývoj počtu starobných a predčasných starobných dôchodcov

Situácia na trhu práce už dnes naznačuje problémy do budúcnosti. V posledných 20 rokoch pozorujeme mierny rast počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov. Starnutie obyvateľov sa prejavuje na vekových kohortách ekonomicky aktívnych obyvateľov. Najmladšia veková kategória do 25 rokov v roku 2005 tvorila 13 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva (331 tisíc). V roku 2024 najmladšia veková kategória tvorila len 5 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva (146 tisíc). Výrazne stúplo zastúpenie 55 a viac ročných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve. V roku 2005 tvorili ekonomicky aktívni obyvatelia vo veku 55 + asi 7 % (183 tisíc) ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Dnes je to 19 % (521 tisíc).

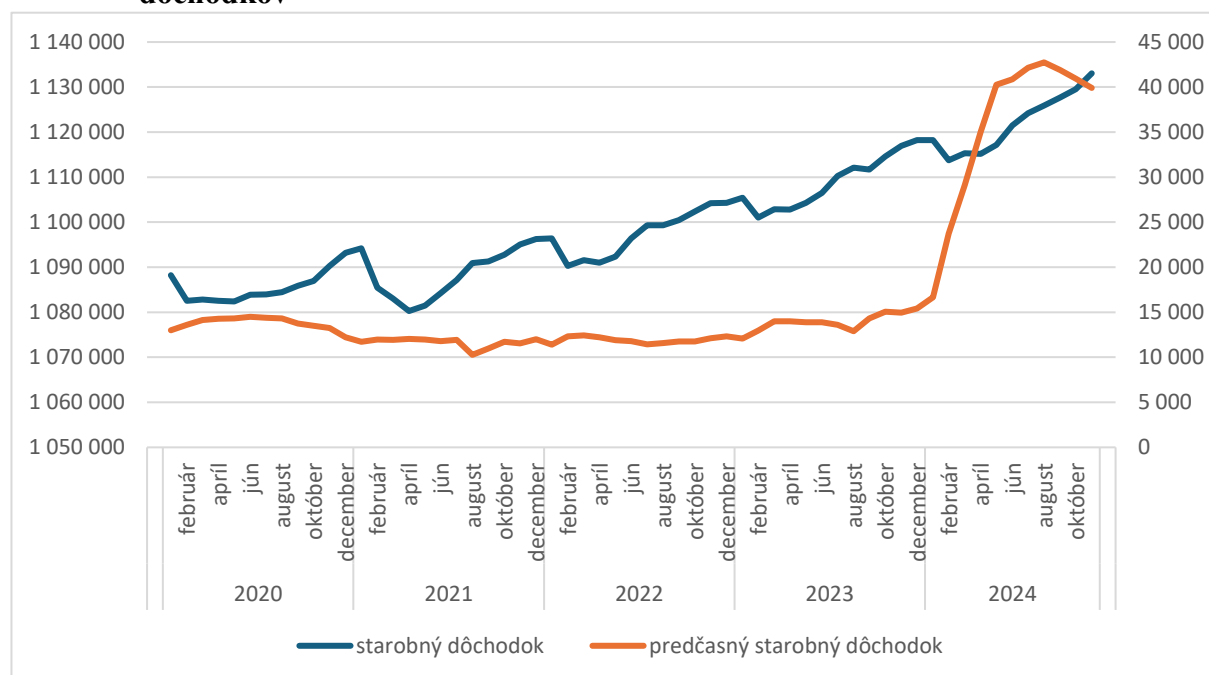
Graf 13: Ekonomicky aktívne obyvateľstvo



Zdroj: Štatistický úrad SR

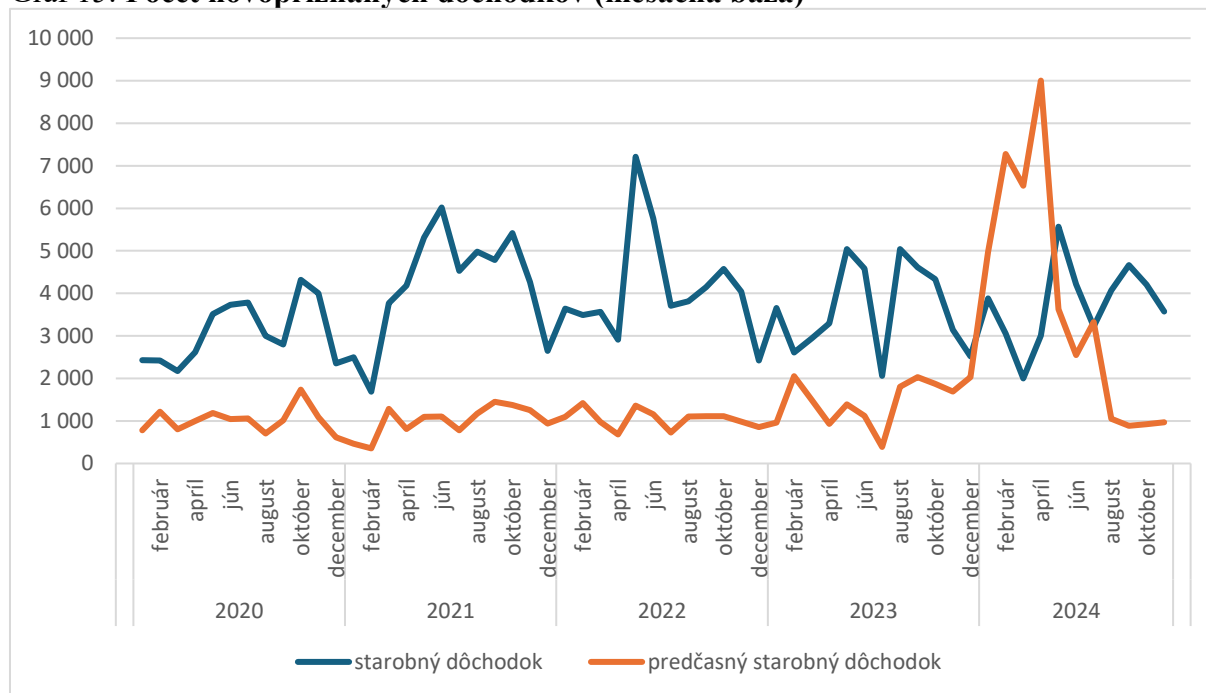
Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa v uplynulých rokoch zásadne nemenilo a malo skôr rastúcu tendenciu. Vrchol bol dosiahnutý v roku 2022 na úrovni 2 774 000 ekonomicky aktívnych. Odvtedy mierne poklesol. Poklesy sú v rámci celého obdobia bežné a počet ekonomicky aktívnych sa vyvíja dynamicky. V uplynulých rokoch mala na zvýšenie počtu ekonomicky aktívnych výrazný vplyv migrácia.

Počet starobných dôchodcov má za uplynulé roky rastúcu tendenciu. V januári 2020 poberalo starobný dôchodok 1 088 208 dôchodcov, v januári 2021 to bolo už 1 094 184, v januári 2022 to bolo 1 096 396 dôchodcov, v januári 2023 to bolo 1 105 403 dôchodcov a v januári 2024 to bolo 1 118 247. Posledné zverejnené údaje Sociálnej poisťovne udávajú číslo za november, kedy bol počet poberateľov starobných dôchodcov 1 133 049. Naplno sa už aj v tejto štatistike odráža odchod baby boomers do dôchodku. Výraznejšie počet starobných dôchodcov poklesol medzi novembrom 2020 a májom 2021, a to o približne 13 tisíc z dôvodu prebiehajúcej pandémie COVID – 19 s fatálnym dopadom na starších ľudí. Počty poberateľov starobných dôchodcov v priebehu roka mierne kolíšu a to z dôvodu vyššej úmrtnosti v zimných a skorých jarných mesiacoch.

Graf 14: Celkový počet poberateľov starobných dôchodkov a predčasných starobných dôchodkov**Zdroj:** Sociálna poisťovňa

Počet poberateľov predčasných starobných dôchodkov sa naproti tomu vyvíjal až do augusta 2023 relatívne stabilne. Počet poberateľov starobných dôchodkov nepresiahol až do tohto termínu 13 000. Môže za to raketový nárast počtu novopriznaných predčasných starobných dôchodkov v súvislosti s novou právnou úpravou tohto inštitútu od januára 2024 (o predčasný dôchodok je možné požiadať už po odpracovaní 40 rokov). Dovtedajší priemer od januára 2020 bol 1 139 novopriznaných mesačných predčasných dôchodkov. Za obdobie január až august 2024 (kedy nadobudla účinnosť nová právna úprava) dosiahol počet novopriznaných predčasných starobných dôchodkov 4 790 mesačne. V posledných mesiacoch roka 2024 sa počet novopriznaných predčasných starobných dôchodkov stabilizoval a vrátil sa na pôvodné úrovne.

Graf 15: Počet novopriznaných dôchodkov (mesačná báza)



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Počet novopriznaných dôchodkov v Sociálnej poisťovni dosahuje približne počet 50 000 ročne (viď tabuľka).

Tabuľka 2: Počet ročných novopriznaných dôchodkov

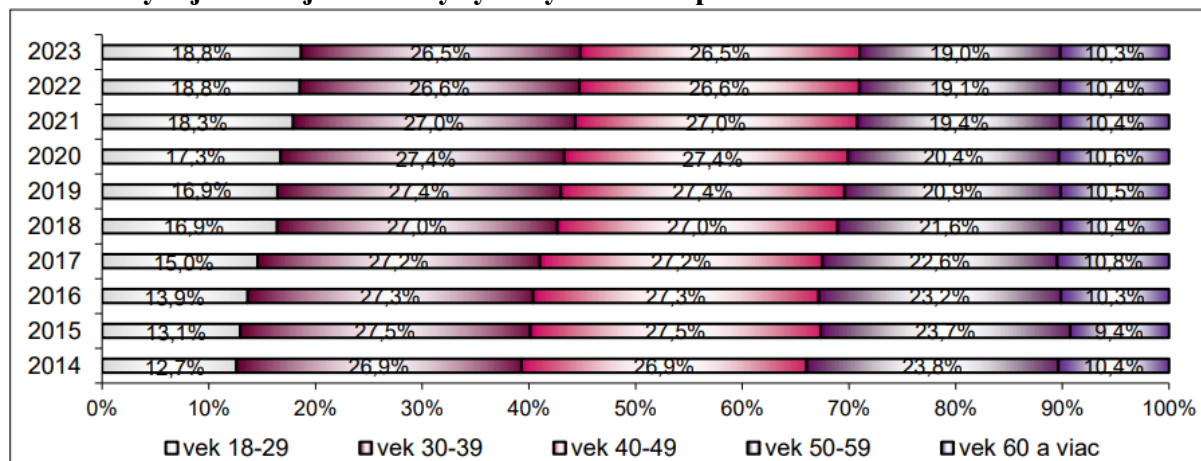
	2020	2021	2022	2023	2024*
počet novopriznaných starobných dôchodkov	37 121	50 078	49 274	43 830	41 444
počet novopriznaných predčasných starobných dôchodkov	12 238	12 078	12 585	17 764	41 098

Zdroj: Sociálna poisťovňa *decembrové údaje nie sú v čase realizácie analýzy k dispozícii

Starnutie populácie sa prejavuje pri SZČO. Vo veku 50 – 59 rokov sa v súčasnosti nachádza približne 19,2 % živnostníkov, vo veku 60 – 69 rokov je to 8,3 % živnostníkov. Nahradzovanie mladšími generáciami čiastočne prebieha a vo veku do 30 rokov je početnosť rovnaká 19 %. Ako ďalej píše SBA (2024), „najvýznamnejšie zastúpenie vyšších vekových kategórií podnikateľov z pohľadu jednotlivých právnych foriem je preukázateľné u samostatne hospodáriacich roľníkov, kde podiel 50 a viac ročných tvoril 43,5 %. Viac ako tretinu (34,5 %) tvoril podiel tejto skupiny podnikateľov u osôb podnikajúcich v slobodných povolaniach a necelú tretinu (28,9 %) predstavoval ich podiel u živnostníkov.“ Pozitívom je, že podiel starších vekových kategórií na živnostníkoch zo strednodobého hľadiska významne nerastie.⁹

⁹ SBA Analýza rodovo vekového zloženia FO – podnikateľov, dostupné: https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2024/10/Analýza-rodovo-vekoveho-zlozenia-FO-podnikatelov-2023_final.pdf

Graf 16: Vývoj vekovej štruktúry fyzických osôb – podnikateľov



Zdroj: SBA

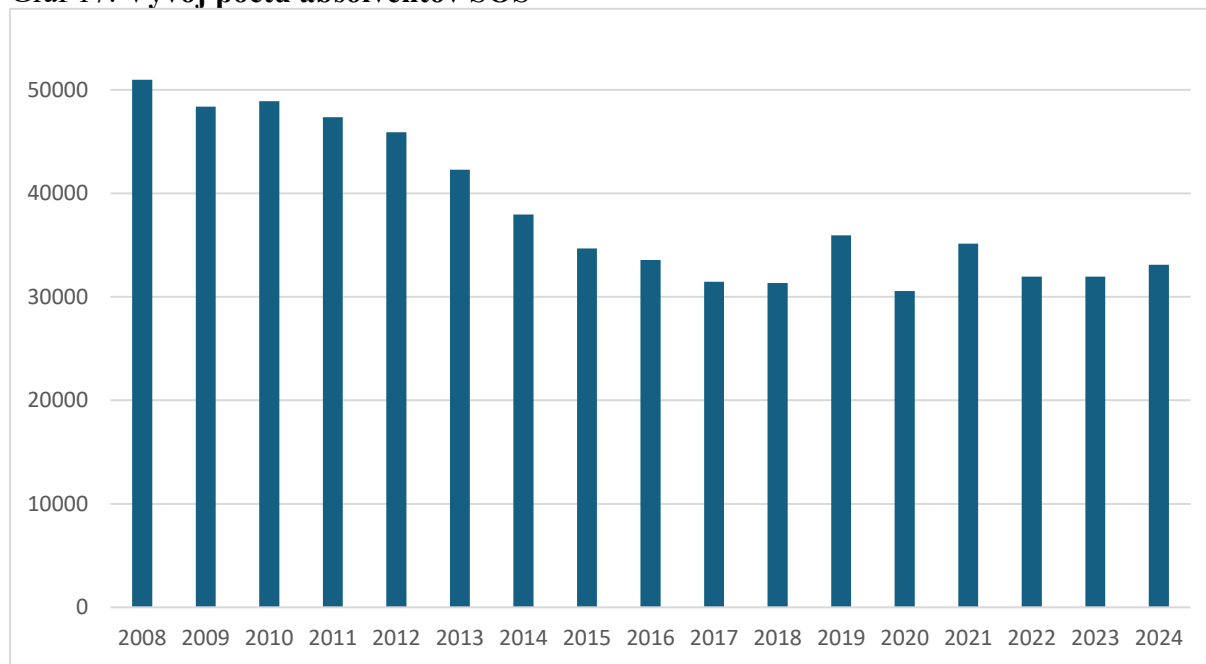
Podľa SBA (2023) je odvetvová štruktúra najstarších podnikateľov stabilná: „Odvetvová štruktúra FO – podnikateľov vo veku 60 a viac rokov je v období predchádzajúcich rokov pomerne stabilná. Medzi najvýznamnejšie sektory sa dlhodobo zaraďujú služby (44,9 %) a obchod (22,9 %). V poslednom hodnotenom roku sa mierne zvýšilo zastúpenie priemyslu a služieb.“ Podobné rozloženie je pozorovateľné pri podnikateľoch – živnostníkoch do 30 rokov.

1.6 Politiky zamerané na zmiernenie tlaku na verejné financie a zabezpečenie pracovnej sily

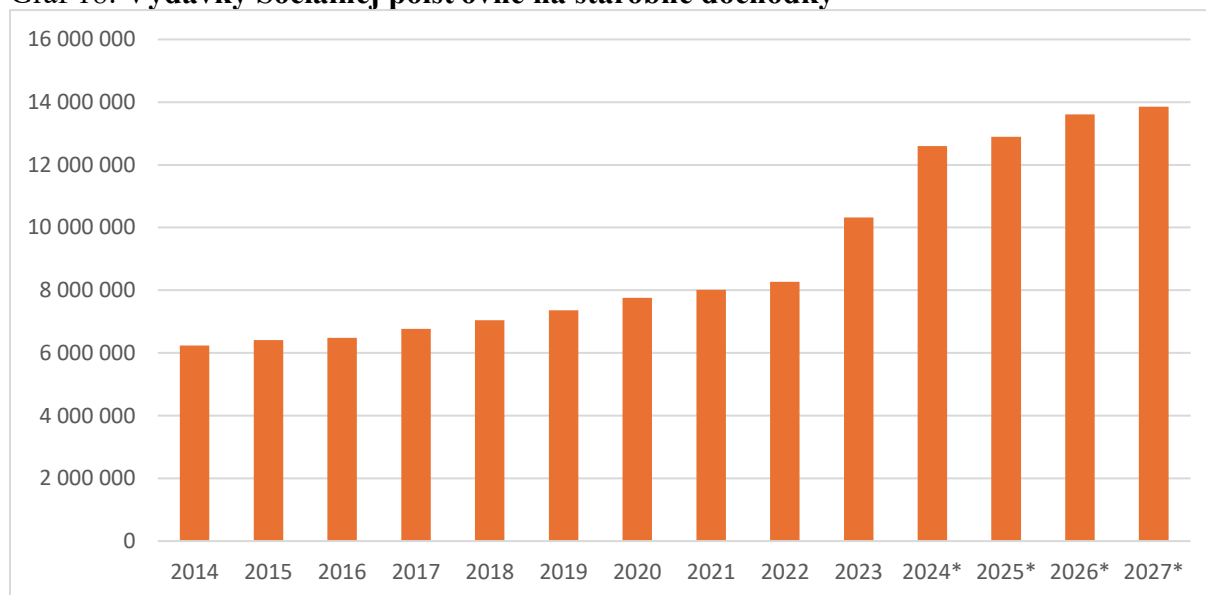
Na starnutie populácie reagovali aj vlády, ktoré prijali príslušné opatrenia. Pre zamestnávateľov predstavuje starnutie pracovnej sily nielen možný nárast daní, ale aj problém, ktorý je už teraz zjavný – nedostatok kvalifikovaných pracovníkov.

Prejavuje sa to napríklad aj v čoraz výraznejšie sa znižujúcom počte absolventov stredných odborných škôl. Stredné odborné školy končilo v roku 2008 asi 50 000 ľudí, v roku 2023 to bude približne 30 000 ľudí. To do budúcnosti spôsobí nedostatok stredne kvalifikovaného personálu prakticky na všetkých pozíciách, ktoré sa nepodarí nahradiť v dostatočnej miere cudzincami.

Nástup demograficky silnejších ročníkov na stredné školy čiastočne predznamenáva čiastočne lepšie čísla v nasledujúcich rokoch, v roku 2024 nastúpilo na SOŠ 44 000 nových študentov, ktorí sa stanú absolventami o tri až štyri roky (záleží od jednotlivých odborov). Budúci vývoj je v negatívnom výhľade najmä v súvislosti s ubúdaním počtu mladých ľudí v slovenskej populácii.

Graf 17: Vývoj počtu absolventov SOŠ**Zdroj:** CVTI SR

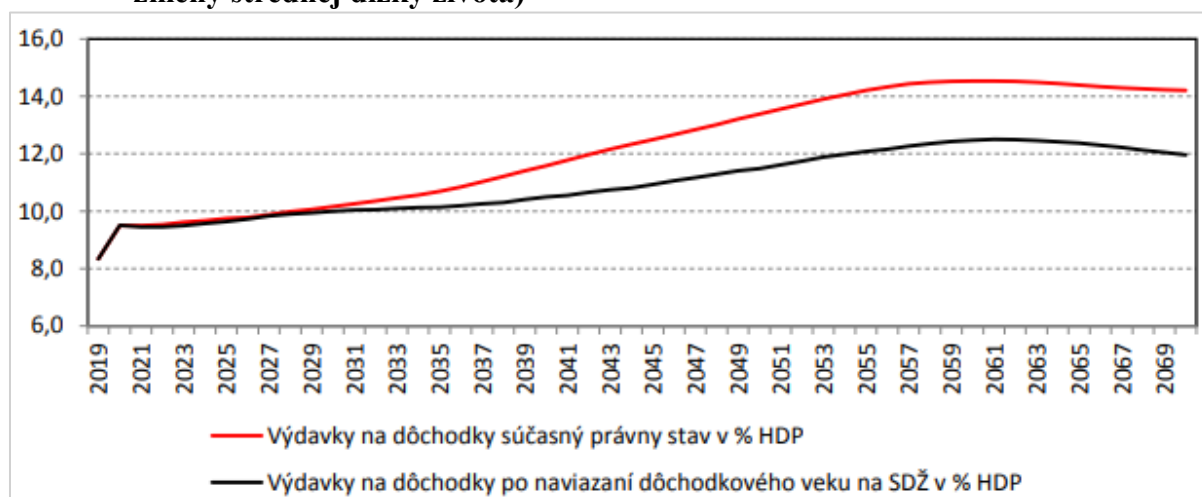
Súčasnú neudržateľnosť dôchodkového systému dokumentuje zvyšovanie výdavkov Sociálnej poisťovne na dôchodky. Výdavky na dôchodkové dávky sa zvýšili najmä po roku 2023 a to v súvislosti so zavádzaním nových inštitútov: rodičovského dôchodku a 13. dôchodku. Zvýšenie výdavkov predstavuje tiež prítok nových dôchodcov do systému. V roku 2022 a následne 2023 došlo k zvýšenej valorizácii starobných dôchodkov. A tak kým náklady na výplatu dôchodkov v roku 2014 predstavovali sumu 6,2 mld. eur, v roku 2014 je to nárast o viac ako 100 % a nároky sú rozpočtované na úrovni 12,5 mld. eur. Očakáva sa, že dôchodkové výdavky Sociálnej poisťovne v roku 2027 dosiahnu už takmer 14 mld. eur.

Graf 18: Výdavky Sociálnej poisťovne na starobné dôchodky**Zdroj:** Sociálna poisťovňa

Vláda sa rozhodla riešiť tieto výzvy komplexne. Dôchodková reforma prijatá v roku 2022 sa zaoberala starnutím populácie a zahŕňala niekoľko opatrení. Z pohľadu trhu práce je kľúčovým krokom zvýšenie veku odchodu do dôchodku.

Realizovalo sa hlavné opatrenie, ktoré zlepšuje dlhodobú udržateľnosť dôchodkového systému, a to spojením dôchodkového veku so strednou dĺžkou života. Podľa odhadov IFP sa tento vek bude zvyšovať približne o dva mesiace ročne.

Graf 19: Vplyv naviazania dôchodkového veku na strednú dĺžku života (scenár 100 % zmeny strednej dĺžky života)



Zdroj: MF SR¹⁰

Vláda v roku 2023 zaviedla ďalšie opatrenia, ktoré zvýšili finančnú náročnosť dôchodkového systému v budúcnosti. Zaviedol sa trinásť dôchodok vo výške priemerného dôchodku. V roku 2024 došlo k pozitívnym zmenám z hľadiska finančnej stability dôchodkového systému, ktoré výrazne obmedzili rodičovské dôchodky. Namiesto možnosti poukázať časť zaplatených odvodov deťmi svojim rodičom-poberateľom dôchodku sa zaviedol systém asignácie s maximálnym limitom 2 % zaplatených daní.¹¹

1.7 Starnutie populácie v kontexte verejných financií

Demografické zmeny v nasledujúcich 50 rokoch budú mať rozhodujúci vplyv na udržateľnosť verejných financií. Zasiachnu nielen výdavky na dôchodky a zdravotnú starostlivosť, ale aj na dlhodobú starostlivosť a školstvo. RRZ predpokladá, že tieto výdavky by do roku 2073 mali vzrásť o 3 % HDP, pričom príjmy z sociálnych a zdravotných odvodov by mali vzrásť o 0,4 % HDP.

¹⁰ Doložka vybraných vplyvov k Návrhu ústavného zákona o primeranom hmotnom zabezpečení v starobe, dostupné: https://hsr.rokovania.sk/data/att/171658_subor.pdf

¹¹ TÓTH J. Navrhované zmeny pre dôchodkový systém ešte viac zvyšujú ohrozenie výplat dôchodkov do budúcnosti, článok, Dostupné na: <https://www.rrz.sk/navrhovane-zmeny-pre-dochodkovy-system-este-viac-zvysuju-ohrozenie-vyplat-dochodkov-do-buducnosti/>

Tabuľka 3: Príjmy a výdavky citlivé na starnutie populácie

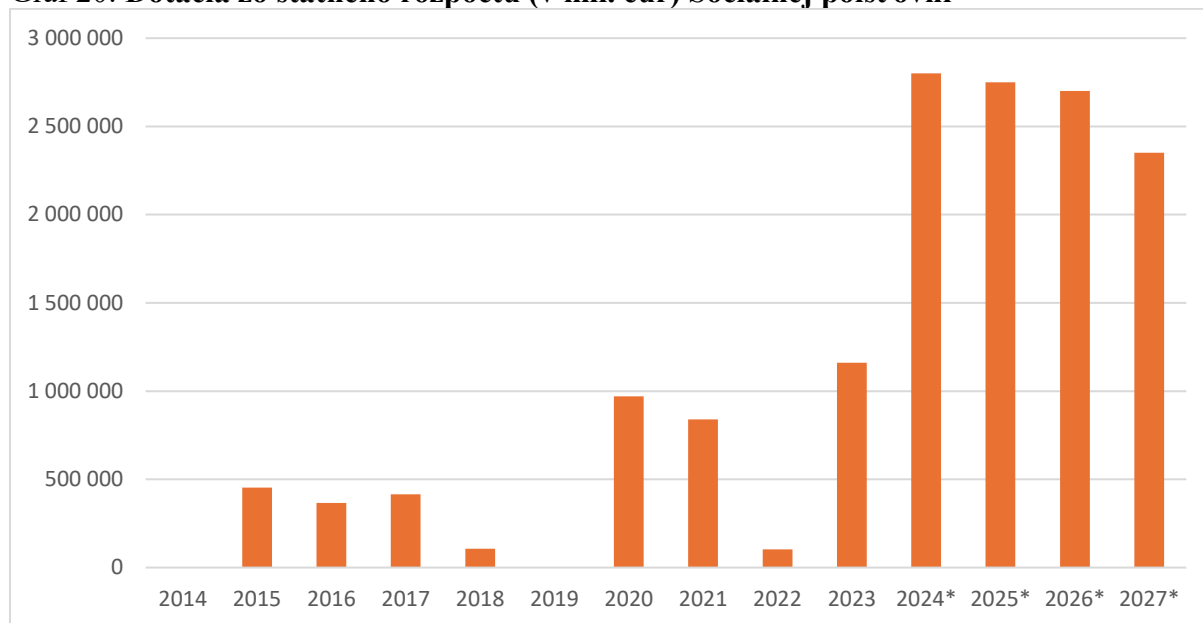
(% HDP)	2023*	2033	2043	2053	2063	2073
Sociálne a zdravotné odvody	15,4	16,1	16,1	16,1	15,9	15,8
- Sociálne a zdravotné odvody (celý balík)	16,0	16,5	16,6	16,7	16,7	16,6
- Výpadok - II. pilier	-1,0	-0,8	-0,9	-1,1	-1,2	-1,3
- Sociálne poistenie ozbrojených zložiek	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Výdavky citlivé na demografiu	24,6	24,7	25,9	28,1	29,0	27,6
- dôchodkové dávky (I. pilier)	9,1	9,0	9,8	11,0	11,3	10,4
- ozbrojené zložky	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
- zdravotná starostlivosť	5,9	6,3	6,6	6,8	6,9	6,7
- dlhodobá starostlivosť**	1,0	1,3	1,6	1,9	2,2	2,2
- školstvo	4,7	4,8	4,6	5,0	5,1	4,8
- dávky v nezamestnanosti	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
- nemocenské a úrazové dávky	0,9	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0
- ostatné sociálne transfery	2,3	1,7	1,7	1,8	1,9	1,8
Saldo	-9,2	-8,6	-9,8	-12,0	-13,0	-11,8

Zdroj: RRZ

Z tabuľky čítame, že výdavky citlivé na demografiu budú kulminovať okolo roku 2060 a budú predstavovať asi 29 % HDP.¹²

Problém z hľadiska hospodárenia štátu predstavuje neustále sa zvyšujúca dotácia pre Sociálnu poisťovňu. Systém sociálneho poistenia je dlhodobo deficitný. Na jeho vyrovnanie by bolo potrebné buď znížiť nároky poskytované zo systému (najmä zníženie starobných dôchodkov, resp. počtu poberateľov) alebo zvýšiť príjmy (zvýšením počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva alebo odvodov). Chýbajúci rozdiel medzi príjmami a výdavkami musí vykrývať štát, lebo inak by dôchodcovia nedostali svoje dôchodky.

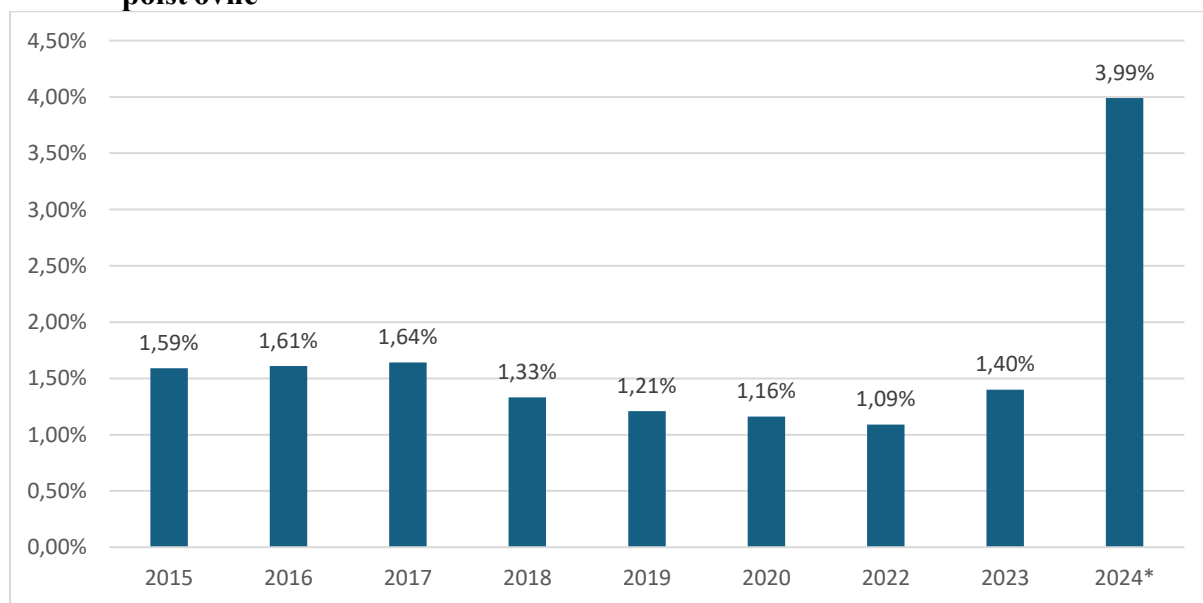
Dotácia štátu pre sociálnu poisťovňu je za rok 2025 rozpočtovaná na úrovni 2,75 mld. eur. Oproti roku 2024 ide o mierny pokles, ktorý súvisí so zrušením vyplácania tzv. rodičovských dôchodkov. Z dlhodobého hľadiska je táto suma obrovská, ešte v roku 2015 predstavovala dotácia Sociálnej poisťovni zo štátneho rozpočtu 452 mil. eur. Táto suma v sledovanom období 2015 variuje a to v súvislosti so zmenami štátnych politík a rôzneho vývoja na trhu práce.

Graf 20: Dotácia zo štátneho rozpočtu (v mil. eur) Sociálnej poisťovni

Zdroj: Správa o hospodárení sociálnej poisťovne 2015 – 2024, Rozpočet SP 2025

* *očakávaná skutočnosť*

Straty a deficity priebežného systému prehĺbila aj zmenené nastavenie odchodu do predčasného starobného dôchodku. Dlhodobé výdavky na predčasné starobné dôchodky predstavovali menej ako 2 % výdavkov sociálnej poisťovne. V roku 2024 vyleteli výdavky na predčasné starobné dôchodky na úroveň 4 % celkových výdavkov Sociálnej poisťovne.

Graf 21: Výdavky na predčasné starobné dôchodky ako % z celkových výdavkov Sociálnej poisťovne

Zdroj: Správa o hospodárení sociálnej poisťovne 2015 – 2024¹³

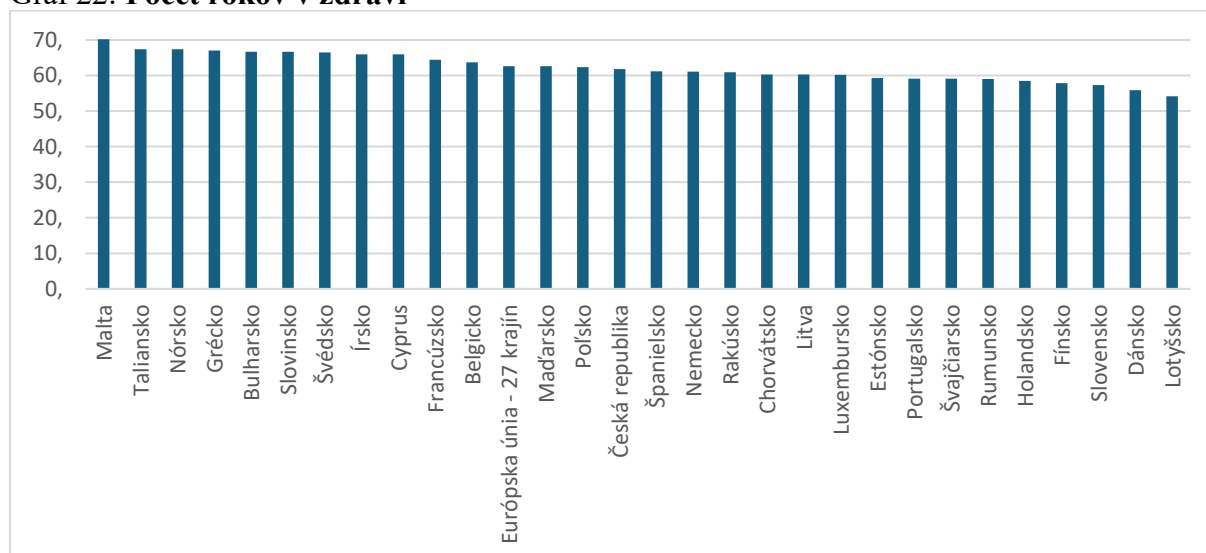
* prvý polrok 2024

¹³ Rok 2021 bol údaj nedostupný.

1.8 Zdravotný stav a úmrtnosť

Starnutie populácie bude mať významný vplyv na budúce výdavky na zdravotnú starostlivosť. Zvýšený tlak na zdravotnícky a sociálny sektor bude zároveň formovať dopyt po určitých výrobkoch a službách, na ktoré sa tiež zameriavame. Dĺžka života v zdraví na Slovensku je tretia najnižšia v rámci krajín EÚ 27 a dosahuje len niečo vyše 57 rokov. U mužov je tento ukazovateľ nižší, s priemernou dĺžkou života v zdraví 56,6 roka, zatiaľ čo ženy sa dožívajú v zdraví v priemere 58 rokov.

Graf 22: Počet rokov v zdraví

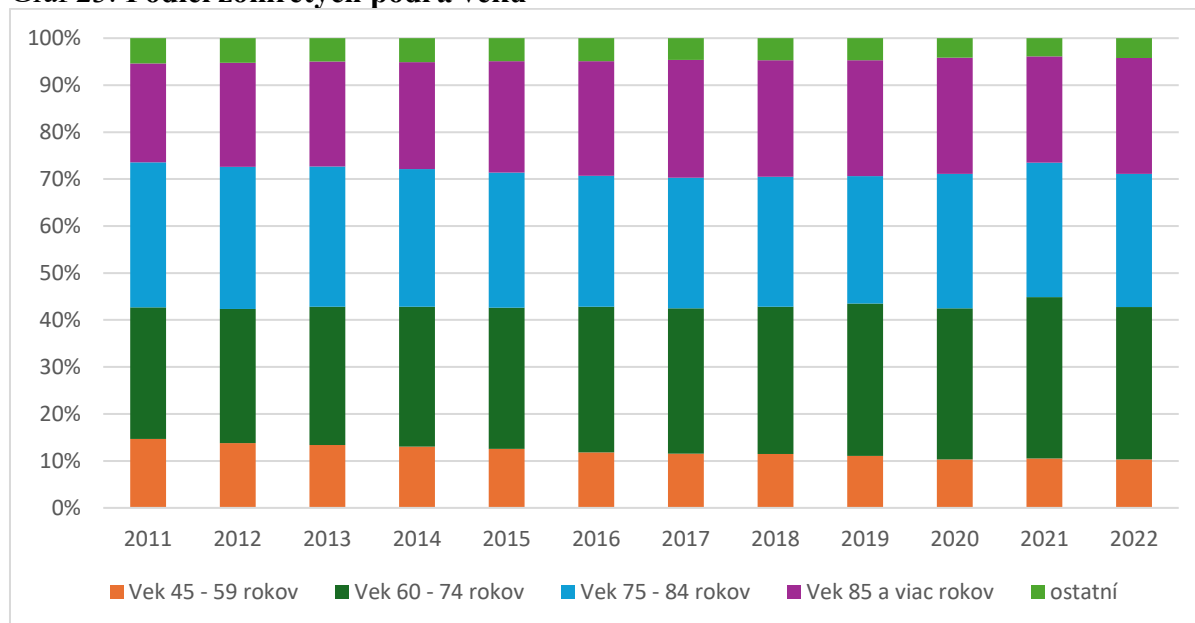


Zdroj: Eurostat

Lepšie ako Slovensko sú na tom všetky susedné a porovnateľné ekonomiky. V Česku je to 61,8 rokov, v Poľsku je to 62,4 roka a v Maďarsku je to 62,6 roka. Nízky vek dožitia v zdraví je problémom z hľadiska zapojenia seniorov do pracovného procesu a ich potenciálneho využitia vo vekovo staršej ekonomike.

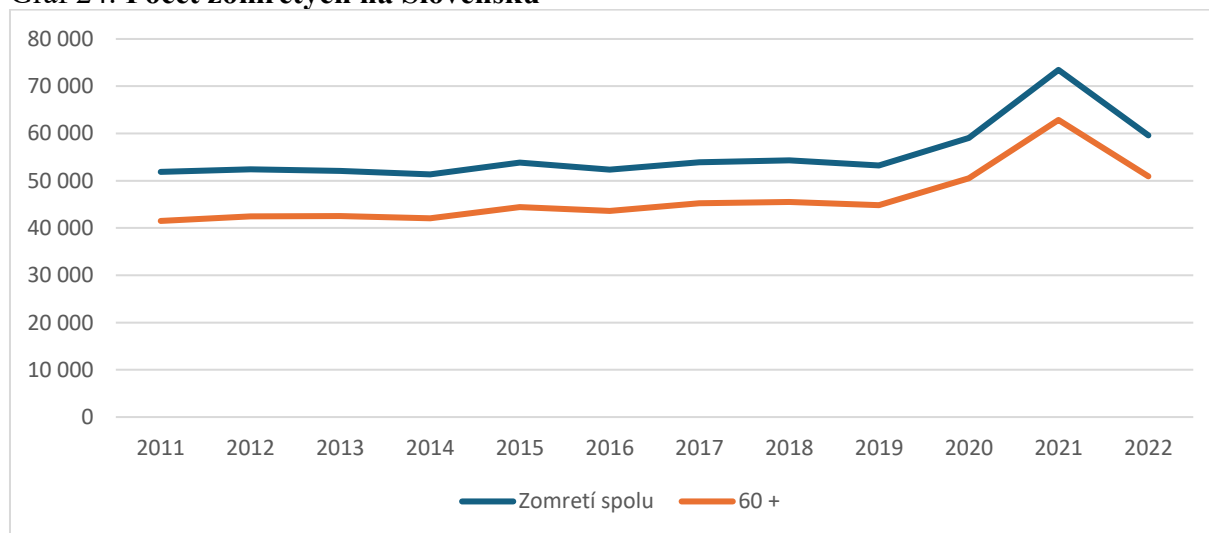
Analýza úmrtnosti poskytuje dodatočné údaje o tom, na aké choroby a v akom veku ľudia na Slovensku najčastejšie zomierajú. Najčastejšou príčinou úmrtí na Slovensku sú „choroby obehovej sústavy“ a následne „nádory“.

Až 95 % osôb, ktoré zomreli, malo viac ako 45 rokov, pričom viac než 85 % zomrelo vo vekovej kategórii nad 60 rokov. Najpočetnejšou skupinou seniorov, ktorá má najväčší podiel na úmrtnosti, sú osoby vo veku 60 až 74 rokov, teda relatívne mladší seniori. V roku 2022 predstavoval ich podiel na celkovom počte úmrtí 32 %.

Graf 23: Podiel zomretých podľa veku

Zdroj: Štatistický úrad SR

Počet úmrtí na Slovensku od roku 2011 sa zásadne nezvyšuje a ročne sa pohybuje okolo 50 až 53 tisíc. Výrazný nárast počtu zomretých v rokoch 2020 a 2021 bol spôsobený pandémiou COVID-19. Očakáva sa, že v dlhodobom horizonte sa počet úmrtí vráti na úroveň približne 53 000, pričom každý rok dôjde k miernemu nárastu, keďže postupne budú zomierať silnejšie generácie, najmä baby boomers.

Graf 24: Počet zomretých na Slovensku

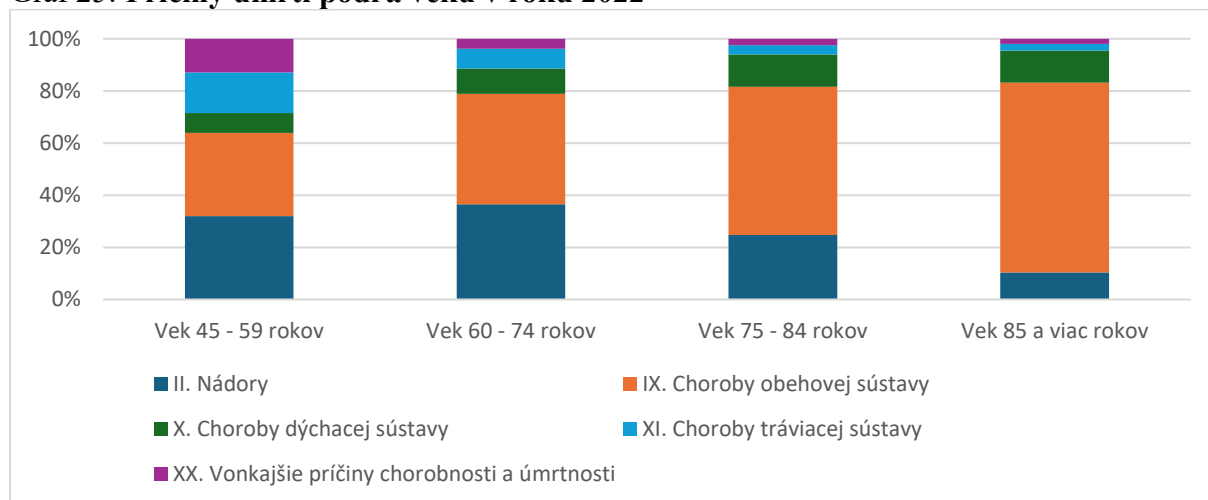
Zdroj: Štatistický úrad SR

Aj z hľadiska príčin úmrtí jednotlivých vekových kategórií vidíme približne rovnaké následky úmrtí. Vo veku 45 – 59 rokov je častejšou príčinou úmrtia „vonkajšie príčiny chorobnosti a úmrtnosti“¹⁴ Mladší ľudia tiež častejšie zomierajú na „choroby tráviacej sústavy.

¹⁴ Napríklad nehody, obeť násilných trestných činov.

Takéto dôvody úmrtnosti pri starších ľuďoch absentujú. Čím je jedinec starší, tým častejšie je príčinou jeho úmrtia choroba obehovej sústavy.

Graf 25: Príčiny úmrtí podľa veku v roku 2022



Zdroj: ŠU SR

Štatistiky úmrtnosti podľa veku sú dôležité pre zistenie dopytu a možných riešení, ktoré môžu MSP ponúknuť staršej generácii. Dostaneme sa k nim v ďalšej kapitole.

2 Aktívne politiky starnutia, aktívne starnutie

Demografický vývoj naznačuje, že v roku 2050 bude viac ako štvrtina obyvateľov Európy vo veku nad 65 rokov. Rýchlejšie starnutie vytvára tlak na zdravotnícke a sociálne systémy. Na jednej strane to možno vnímať ako najväčší úspech ľudstva, avšak na druhej strane globálne starnutie populácie kladie zvýšené hospodárske a sociálne nároky na všetky krajiny. Cieľom tejto kapitoly je vymedziť koncept aktívneho starnutia z pohľadu medzinárodných dokumentov (napr. Svetová zdravotnícka organizácia (WHO): "Active Ageing: A Policy Framework", 2002; Madridský medzinárodný akčný plán o starnutí (2002); Európska únia: Stratégia aktívneho starnutia) a národných dokumentov (napr. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách; Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030, Zákonník práce, Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a iné relevantné dokumenty). Definovať strategické priority v aktívnom starnutí s ohľadom na prevenciu ochorení, podporu fyzickej a psychickej aktivity, celoživotné vzdelávanie a digitálnu gramotnosť a medzigeneračné vzdelávanie.

2.1 Aktívne starnutie

Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (ďalej WHO) ¹⁵ krajiny môžu zostarnúť bez viditeľne negatívnych dopadov, ak vlády, medzinárodné organizácie a občianska spoločnosť zavedú politiky a programy „aktívneho starnutia“, ktoré posilnia zdravie, bezpečnosť a zapojenie starších ľudí do ekonomickej aktivity. WHO (2002, s. 12)¹⁶ definuje aktívne starnutie ako „proces optimalizácie príležitostí pre zdravie, participáciu a bezpečnosť s cieľom podporiť kvalitu života ľudí v priebehu ich starnutia“. Jedným z cieľov EÚ stanovených v Lisabonskej zmluve je, že aktívne starnutie predstavuje základ solidarity medzi ľuďmi, pričom jeho význam spočíva v tom, že starší ľudia môžu kontrolovať svoj život a byť prínosom pre spoločnosť¹⁷.

Aktívne starnutie sa týka jednotlivcov, ale i skupín obyvateľstva, pričom im umožňuje aktívne realizovať svoj potenciál po fyzickej, sociálnej a duševnej pohody počas celého života tak, aby sa naplnili ich potreby, túžby a schopnosti. Aktívne starnutie im zároveň umožňuje, aby im bola poskytnutá primeraná ochrana, bezpečnosť a starostlivosť keď potrebujú pomoc. Pod slovom aktívny rozumieme nepretržitú účasť na spoločenských, ekonomických, kultúrnych, duchovných a občianskych záležitostiach, pričom nejde o aktivitu v zmysle byť fyzicky aktívny alebo sa zúčastňovať na pracovnej sile¹⁸. I tí, ktorí odchádzajú do dôchodku alebo sú chorí, resp. žijú zo zdravotným postihnutím môžu zostať aktívni v zmysle, že sú aktívnymi prispievateľmi k svojim rodinám, rovesníkom a komunitám a zapájajú sa do ekonomickej aktivity celej spoločnosti. Aktívne starnutie by malo prispieť k predĺženiu priemernej dĺžky zdravého života a zlepšiť kvalitu života všetkých starnúcich ľudí, vrátane

¹⁵ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

¹⁶ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

¹⁷ Úradný vestník EÚ C306. Lisabonská zmluva, ktorou sa mení a dopĺňa zmluva o Európskej únii a zmluva o založení Európskeho spoločenstva. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/EU/Doc/lisabonska-zmluva.pdf>

¹⁸ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

tých, ktorí sú slabí, zdravotne postihnutí a potrebujú starostlivosť.¹⁹ Aktívne starnutie prináša množstvo možností na rozvoj drobného podnikania samotných seniorov. Zapojenie množstva seniorov do aktívneho života aj prostredníctvom drobných prác, či vykonávania iných činností, než aké vykonávali počas celého života vyžaduje dostatočnú flexibilitu trhu práce a podnikateľského prostredia.

Starnutie vyvoláva mnohé zásadné otázky pre tvorcov politík, ktorými sú: Ako môžeme pomôcť ľuďom zachovať nezávislosť a aktivitu, keď zostarnú? Ako môžeme týchto ľudí naďalej zapojiť do ekonomickej aktivity? Ako môžeme pomôcť transferovať ich cenné a celoživotné poznatky a skúsenosti k mladším generáciám? Ako môžeme posilniť podporu zdravia? Ako môžeme zlepšiť kvalitu života v starobe? Nezruinuje veľký počet ľudí nad 65 rokov naše zdravotníctvo a systém sociálneho zabezpečenia? Ako možno najlepšie vyvážiť úlohu rodiny a štátu, keď ide o starostlivosť o ľudí, ktorý potrebuje v dôsledku starnutia pomoc? Aké uznanie a podporu si zasluhujú ľudia, ktorí zohrávajú dôležitú úlohu v starostlivosti o ostatných v starobe? WHO²⁰ pri zodpovedaní týchto otázok do úvahy berie pohľad vládnych orgánov na všetkých úrovniach, mimovládneho a súkromného sektora.

Nemalo by ísť o jednorazovú snahu alebo náhodnú politickú akciu, ale o systematický politický prístup a trvalú politickú prioritu. Systematický prístup k aktívnemu starnutiu je verejným záujmom nadindividuálnej povahy (spoločenská perspektíva), v ktorom sa uznáva kľúčový vplyv širších spoločenských podmienok na podobu toho, ako ľudia starnú (individuálna perspektíva). Národný program aktívneho starnutia na roku 2021 – 2030²¹ uvádza, že k prosperite a blahobytu ľudí je nevyhnutné pristupovať v kontexte širších spoločenských podmienok a zdrojov, ktoré ich ovplyvňujú v jednotlivých životných fázach a rozhodnutiach a nielen z hľadiska individuálnej voľby jednotlivcov a ich životného štýlu. Podľa WHO má aktívne starnutie vyjadrovať inkluzívnejšie poslanstvo ako „zdravé starnutie“ a uznávať aj iné faktory, ktoré okrem zdravotnej starostlivosti ovplyvňujú spôsob starnutia populácie²². Prístup aktívneho starnutia vychádza z uznania ľudských práv starších ľudí a zásad OSN, ktorými sú nezávislosť, účasť, dôstojnosť, starostlivosť a sebarealizácia.

Tvorcovia stratégií aktívneho starnutia sa zameriavajú na integrovanú povahu programov zameraných na podporu aktívneho starnutia. Podľa Zaidi (2019)²³ v prípade aktívneho starnutia sa odmieta deficitný prístup, že starší ľudia sú pasívni a naopak, uprednostňuje sa prístup založený na právach, ktorý uznáva rovnosť príležitostí a potenciál starších ľudí. Zaidi²⁴ nevníma aktívne starnutie ako „morálny záväzok postarania sa o starších ľudí“ ale najmä ako nástroj na zachytenie a identifikáciu plného potenciálu starších ľudí prispievať k ich vlastnému zdraviu, nezávislosti, autonómii a k celkovému blahu spoločnosti, v ktorej žijú. Zachovanie

¹⁹ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

²⁰ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

²¹ https://www.employment.gov.sk/files/sk/uvodna-stranka/aktivne-starnutie/narodny-program-aktivneho-starnutia/npas-2021-2030_konsolidovane-znenie_po-aktualizacia-za-roky-2021-2022.pdf

²² Kalachea A and Kickbusch I (1997) “A global strategy for healthy ageing.” World Health. (4) July-August, 4-5

²³ https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/Second_int_seminar_on_AAI/presentations/04-1_AZaidi_Bilbao_AAI_Seminar_Keynote_27September2018.pdf

²⁴ Zaidi, A. (2015). Ageing and Development. GSDRC Professional Development Reading Pack no. 25, developed for DFID, the UK. http://www.gsdr.org/wp-content/uploads/2015/11/Ageing-and-Development_RP1.pdf

samostatnosti a nezávislosti v staršom veku je z pohľadu WHO²⁵ kľúčovým cieľom jednotlivca a aj tvorcov politík. Okrem toho starnutie prebieha v kontexte spolupráce ostatných – rodinných príslušníkov, priateľov, spolupracovníkov a susedov. Dôležitými princípmi v aktívnom starnutí sú tak vzájomná závislosť a medzigeneračná solidarita, obojstranné dávanie a prijímanie medzi jednotlivcami, ako aj medzi staršou a mladšou generáciou. Prístup aktívneho starnutia podporuje zodpovednosť jednotlivcov za uplatňovanie svojej účasti na politickom procese a iných aspektoch života spoločnosti. Má potenciál riešiť mnohé výzvy spojené s aktívnym starnutím, ako je menej predčasných úmrtí vo vysoko produktívnych fázach života, menej zdravotných postihnutí spojených s chronickými chorobami vo vyššom veku (kardiovaskulárne ochorenia ako je napr. ischemická choroba srdca, hypertenzia, mozgová mŕtvica, cukrovka, rakovina, chronická obštrukčná choroba pľúc, ochorenia pohybového aparátu, duševné ochorenia ako je napr. demencia a depresia, slepota a poruchy zraku), nižšie náklady spojené s liečbou a opatrovateľskými službami, viac ľudí, ktorí si vo vyššom veku užívajú pozitívnu kvalitu života, viac ľudí, ktorí sa vo vyššom veku aktívne podieľajú na sociálnych, kultúrnych, hospodárskych a politických aspektoch spoločnosti, na platených a neplatených úlohách a na domácom, rodinnom a komunitnom živote²⁶.

Pre prijatie politík na podporu aktívneho starnutia existujú aj ekonomické dôvody, ktoré podporujú aktívne starnutie z hľadiska väčšej účasti a zníženia nákladov na starostlivosť. Zdraví ľudia v staršom veku čelia menším prekážkam pri pokračovaní v práci. So starnutím populácie sa bude zvyšovať tlak na zmenu týchto politík, najmä z dôvodu, že čoraz viac zdravých jednotlivcov sa dožíva vyššieho veku, t. j. sú schopní pracovať. To by mohlo, ako uvádza WHO²⁷ kompenzovať rastúce náklady na dôchodky a systémy zabezpečenia príjmov, ako aj výdavky na zdravotnú a sociálnu starostlivosť. Niektoré štúdie^{28, 29} naznačujú, že výdavky na zdravotnú starostlivosť nie sú ani tak dôsledkom samotného starnutia, ako skôr dôsledkom zdravotných postihnutí a zlého zdravotného stavu spojeného so starobou. Zníženie miery invalidity, prevenciou, napr. v podobe investovania 1 doláru na opatrenia podpory fyzickej aktivity by dokázalo v USA priniesť úsporu 3,2 dolára na liečbu³⁰. Okrem zníženia nákladov na liečbu, by čiastočná eliminácia takýchto zdravotných stavov priniesla aj pozitívny efekt v podobe zvýšenia verejných príjmov a aktívneho zapojenia staršej populácie³¹. Podobne aj programy realizované v Európskej únii (ďalej len EÚ) ukázali, že realizácia opatrení na

²⁵ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

²⁶ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

²⁷ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

²⁸ Wang, F., Wang, J. 2021. Investing preventive care and economic development in ageing societies: empirical evidences from OECD countries. *Health Economics Review*, 11, 18. <https://doi.org/10.1186/s13561-021-00321-3>

²⁹ Fried, T. R., Bralder, E.H., Williams, C.S., Tinetti, M. E. 2001. Functional disability and health care expenditures for older persons. *Archives of Internal Medicine*, 26, 161(21): 2602-7. doi: 10.1001/archinte.161.21.2602. PMID: 11718592.

³⁰ U.S. Centers for Disease Control (1999). Lower Direct Medical Costs Associated with Physical Activity. Atlanta: CDC. See <http://www.cdc.gov/nccdphp/dnpa/pr-cost.htm>

³¹ Národný akčný plán na podporu pohybovej aktivity na roky 2017 – 2025. Dostupné na: https://www.uvzsr.sk/documents/41637/372955/Narodny_akcny_plan_pre_podporu_pohybovej_aktivity_na_roky_2017_2020.pdf/18e3bd33-36ae-df70-e35b-c5aa3d00e386?t=1664812464303

zvýšenie fyzickej aktivity zamestnancov v pracovnom prostredí má pozitívny vplyv na verejné financie^{32,33}.

Politické reformy sa v posledných rokoch skôr zameriavali na kombináciu štátnej a súkromnej podpory na zabezpečenie v starobe, čím sa podporuje dlhšia pracovná aktivita a postupný odchod do dôchodku. Podpora podnikania seniorov môže predĺžiť pracovný život, znížiť nezamestnanosť v starobe, zlepšiť sociálne začlenenie starších osôb a posilniť inovácie startupmi. Okrem toho posilňuje medzigeneračné vzdelávanie a zabezpečuje prenos vedomostí. Zabezpečenie povedomia o podnikaní ako neskoršej kariérnej možnosti umožňuje prekonať ageizmu ako potenciálnu prekážku takejto činnosti³⁴. Pokiaľ verejná politika odstráni demotivačné faktory v daňových systémoch a systémoch sociálneho zabezpečenia a zabezpečí poskytovanie cieleného poradenstva a prístup k financiam, je možné predpokladať nárast podnikateľských aktivít v seniorskom veku³⁵.

Predpokladá sa, že pokiaľ by jednotlivci mali príležitosť na dôstojný život v podobe riadne odmeňovanej práce, práce v primeranom prostredí a boli chránení pred rizikami, dožívali by sa vyššieho veku³⁶. Ako uvádza WHO³⁷ na celom svete sa prijíma konsenzus, že podpora aktívneho starnutia je prospešná pre celú spoločnosť. V mnohých krajinách sa stretneme s tým, že ak je vysoká nezamestnanosť dochádza k prepúšťaniu starších pracovníkov a ich nahradením mladšími. Skúsenosti však ukázali, že uvoľnenie nových pracovných miest pre nezamestnaných nebolo účinné riešenie. Využívanie predčasných dôchodkov ako nástroja na zníženie nezamestnanosti mladých ľudí je neefektívne a môže zhoršiť dlhodobé fiškálne a demografické ukazovatele^{38,39}.

Nové technológie, vyššia mobilita na trhu práce, industrializácia a digitalizácia avšak taktiež ohrozujú staršie generácie na trhu práce. Z toho dôvodu je nutné v súvislosti so staršou generáciou prijať opatrenia podporujúce celoživotné učenie, ktoré umožnia staršej generácii zostať aktívny a participovať na trhu práce.

2.2 Strategické priority v aktívnom starnutí

Starnutie obyvateľstva je celosvetový fenomén, ktorý si vyžaduje aktívny prístup medzinárodných (napr. Svetová zdravotnícka organizácia (WHO): "Active Ageing: A Policy Framework", 2002; Madridský medzinárodný akčný plán o starnutí (2002); Európska únia:

³² Európska únia. 2014. Výživa a fyzická aktivita — nevyhnutná cesta k lepšiemu zdraviu. Dostupné na: https://publications.europa.eu/resource/cellar/b5027f25-67af-40c3-b93d-e2e72c63f108.0008.03/DOC_1

³³ MZ SR. 2017. Pohyb znamená zdravie. Dostupné na: <https://health.gov.sk/Clanok?Pohyb-znamenazdravie>

³⁴ Európska komisia. 2021. Green paper of ageing. Dostupné na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

³⁵ Európska komisia. 2021. Green paper of ageing. Dostupné na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

³⁶ OECD. 2019. Can Social Protection Be an Engine for Inclusive Growth? Dostupné na: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9d95b5d0-en.pdf?expires=1732103343&id=id&accname=guest&checksum=EA0992DEBF009203C4B0E856770033D4>

³⁷ WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=

³⁸ OECD. 2006. Live Longer, Work Longer. Dostupné na: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oecd-ilibrary.org/live-longer-work-longer_5lgismzxcgq4.pdf?itemId=%2Fpublication%2F9789264035881-en&mimeType=pdf](https://www.oecd-ilibrary.org/live-longer-work-longer_5lgismzxcgq4.pdf?itemId=%2Fpublication%2F9789264035881-en&mimeType=pdf)

³⁹ Morgavi, H. 2024. Is raising the normal retirement age a good policy? A new OECD model sheds light on employment effects. Ecoscope. Dostupné na: <https://oecd ecoscope.blog/2024/10/21/is-raising-the-normal-retirement-age-a-good-policy-a-new-oecd-model-sheds-light-on-employment-effects/>

Stratégia aktívneho starnutia), národných (napr. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách; Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030, Zákonník práce, Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a iné relevantné dokumenty), regionálnych a miestnych opatrení. Racionálne neriešenie demografického vývoja a rýchle zmeny v chorobnosti budú mať za následok sociálno-ekonomické, ale aj politické dôsledky. Akékoľvek zmeny realizované v prospech podpory aktívneho starnutia by mali byť realizované s ohľadom na determinanty ovplyvňujúce aktívne starnutie.

2.3 Medzinárodné strategické dokumenty zamerané na podporu aktívneho starnutia

Madridský medzinárodný akčný plán pre problematiku starnutia⁴⁰ (ďalej len akčný plán) z pohľadu zamestnanosti starších ľudí vyzýva najmä k podpore ekonomickej aktivity starších ľudí a zaisteniu ich dôstojnosti a nezávislosti prácou. Sústredí sa pritom na podporu zamestnanosti starších ľudí, odstránením diskriminácie na základe veku, vrátane jej odstránením z legislatívy, podporou rovnosti príležitostí, napríklad zavedením flexibilných pracovných režimov umožňujúcich lepšie zladenie práce a zdravia. V oblasti celoživotného vzdelávania ide najmä o možnosti starších ľudí zúčastňovať sa celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy tak, aby si mohli udržať, ale aj zvýšiť zamestnateľnosť, či už v zmysle preradenia na nové role alebo pracovné pozície. Akčný plán ďalej zdôrazňuje dôležitosť využitia skúseností a znalostí starších pracovníkov podporou mentoringu a medzigeneračného učenia, flexibilného odchodu do dôchodku, čo si bude vyžadovať reformovanie dôchodkových systémov tak, aby poskytovali motiváciu pre pokračovanie v zamestnaní a podporu podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti starších ľudí (napr. mikrofinancovanie, vzdelávanie v oblasti podnikania a sieťovanie).

Dekáda pre zdravé starnutie na roky 2021 - 2030⁴¹, vyhlásená Valným zhromaždením OSN je svetová iniciatíva zameraná na zlepšenie kvality starších osôb a podporu ich aktívneho začlenenia do spoločnosti. V dokumente je stanovených niekoľko cieľov, ktorými je napr. prevencia proti chudobe, hladu, dobrý zdravotný stav, dostupnosť celoživotného vzdelávania, rovnosť pohlaví, dostupnosť pracovných príležitostí a dôstojné pracovné podmienky a medzigeneračná spolupráca. Zmyslom tohto dokumentu je zapojiť všetky relevantné subjekty, ako sú vláda, medzinárodné organizácie a občianska spoločnosť do vytvárania lepších podmienok pre staršiu populáciu⁴².

Na jednotlivé dokumenty a akčné plány⁴³ nadväzujú aj dokumenty EÚ (Zelená kniha o starnutí Európskej komisie, Akčný plán Európskeho piliera sociálnych práv, Závery Rady EÚ o začleňovaní otázky starnutia do verejných politík (6976/ 21 SOC 142) z roku 2019) (ďalej

⁴⁰ OSN. 2022. Madrid Plan of Action and its Implementation. Dostupné na: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>

⁴¹ OSN. 2020. UN Decade of Healthy Ageing: Plan of Action. Dostupné na: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/decade-proposal-final-apr2020-en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc_28

⁴² OSN. 2020. UN Decade of Healthy Ageing: Plan of Action. Dostupné na: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/decade-proposal-final-apr2020-en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc_28

⁴³ OSN. 2022. Madrid Plan of Action and its Implementation. Dostupné na: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>

len Závery Rady EÚ)^{44, 45, 46}, ktoré podobne, ako vyššie zmienené dokumenty kladú dôraz na podporu zamestnanosti starších ľudí, predĺžením ich pracovného života, zavádzaním flexibilných pracovných podmienok, poskytovaním celoživotného vzdelávania, podporou technologických inovácií a inovácií v IKT, čím sa podporí tzv. strieborné hospodárstvo, podpora účasti na trhu práce zapájaním mladších a starších ľudí do činnosti odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania, čím sa uľahčí prenos vedomostí medzi generáciami, revidovať systémy daní a dávok podporujúce zamestnanosť, zavádzanie systémov poskytujúcich primerané príjmy a vytváranie prostredia pre dobrovoľnícke aktivity, čím budú starší prispievať k spoločnosti využívaním svojich kompetencií, zručností a skúseností⁴⁷. Pre podporu nezávislého života sa odporúča:

- poskytovať príležitosti pre fyzické a duševné zdravie aktivitami prispôbeným schopnostiam starších ľudí (rehabilitačné pomôcky a cvičebné zariadenia, predčitateľské služby, sprievodcovské služby, cvičenia prispôbené seniorom, aplikácia eZdravie),
- prispôbovať služby bývania, ktoré starším ľuďom so zdravotnými problémami umožnia žiť čo najnezávislejšie (inteligentné bývanie pre seniorov napr. s automatickým osvetlením, hlasovým ovládaním spotrebičov, monitorovaním zdravia, schodiskové výťahy a pod.),
- poskytovať prístupnú a cenovo dostupnú dopravu a prispôbiť systémy dopravy tak, aby boli prístupné, cenovo dostupné a bezpečné pre starších ľudí (služby senior Taxi, bezbariérové vozidlá a služby asistencie pri preprave)
- prispôbiť tovary a služby vyhovujúce veku, v zmysle prispôbiť miestne prostredie a dizajn tak, aby boli vhodné pre ľudí všetkých vekových skupín a to najmä využívaním nových technológií vrátane elektronického zdravotníctva (inteligentné pomôcky na monitorovanie zdravia ako sú smart hodinky, dodatočná inštalácia výťahov a úprava prístupových ciest)⁴⁸.

Uvedené oblasti sú vhodnými príležitosťami na trhu práce pre MSP a pre prispôsobenie nimi poskytovaných tovarov a služieb.

Zo Záverov Rady EÚ⁴⁹ pre členské štáty a Európsku komisiu vyplýva, že:

- Aktívnejšia dlhovekosť si okrem iného vyžaduje aj vyššie investície do mnohých oblastí, akými je napr. celoživotné vzdelávanie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, prispôsobenia pracoviska a bývania, zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, a to za podpory opatrení navrhovaných v záveroch Rady o ľudských právach, účasti a dobrých životných podmienkach starších osôb v ére digitalizácie.
- Podporovať príležitosti celoživotného vzdelávania pre všetkých vrátane starších ľudí a prispôbované starším ľuďom s cieľom udržiavať a zlepšovať ich zručnosti, a tým podporovať

⁴⁴ Európska únia. 2015. EU publications European innovation partnership on active and healthy ageing. Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9233edc7-972c-11e5-983e-01aa75ed71a1/>

⁴⁵ Európska únia. 2012. The EU contribution to active ageing and solidarity between generations. Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5f78f31d-1cac-4263-a76d-7077555349da/language-en>

⁴⁶ Európska komisia. 2021. Green paper of ageing. Dostupné na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

⁴⁷ Vyhlásenie Rady o Európskom roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami (2012): ďalší postup 16592/12 SOC 948 SAN 289. Dostupné na: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17468-2012-INIT/sk/pdf>.

⁴⁸ Vyhlásenie Rady o Európskom roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami (2012): ďalší postup 16592/12 SOC 948 SAN 289. Dostupné na: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17468-2012-INIT/sk/pdf>.

⁴⁹ Závery Rady EÚ o začleňovaní otázky starnutia do verejných politík (6976/ 21 SOC 142) z roku 2019

ich aktívnu účasť na trhu práce a ich sociálne začlenenie, najmä prostredníctvom rozvoja digitálnych zručností a predovšetkým u žien⁵⁰.

- Alternatívne a pružnejšie možnosti odchodu do dôchodku by stimulovali k dlhšiemu aktívnemu pracovnému životu, hľadať inovatívne a kreatívne mechanizmy na presadzovanie solidarity a medzigeneračnej interakcie prostredníctvom podpory dobrovoľníckej práce medzi staršími a mladšími ľuďmi, podporovať aktívne a zdravé starnutie a plné začlenenie starších ľudí do spoločnosti a komunity.
- Presadzovať zásady aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami⁵¹, najmä v súvislosti s pracovným prostredím, prispôbením miest výkonu zamestnania potrebám starnúcej pracovnej sily okrem iného aj posilnenou digitalizáciou. Ak je to možné presadzovať bezpečné a zdravé pracovné podmienky a pracovný čas, aby sa predišlo diskriminácii v zamestnaní súvisiacej s vekom.
- Povzbudzovať zamestnávateľov, aby si ponechávali a zamestnávali starších pracovníkov, a to vrátane možnosti vykonávať profesijnú činnosť nad rámec zvyčajného veku odchodu do dôchodku, pokiaľ s tým starší zamestnanec súhlasí, a umožnením pracovníkovi dlhší, aktívnejší a zdravší pracovný život, s náležitým zapojením sociálnych partnerov v rámci ich príslušných právomocí⁵².
- Zvýšiť investície do „striebornej ekonomiky“ na podporu miestneho rozvoja, územnej súdržnosti a hospodárskeho rastu oceňovaním výrobnéj a nákupnej kapacity starších ľudí.
- Zohľadniť prínos starších osôb pri poskytovaní neformálnej starostlivosti rodinným príslušníkom a vytvoriť podporné opatrenia pri rozširovaní kvalitných a cenovo dostupných formálnych služieb dlhodobej starostlivosti s cieľom zmierniť tlak na poskytovateľov neformálnej starostlivosti.

Zabezpečenie možnosti participovať na trhu práce, na sociálno-ekonomických, kultúrnych a duchovných aktivitách v súlade s ľudskými právami, schopnosťami, potrebami, preferenciami prispeje k tomu, že ľudia sa aj v staršom veku rozhodnú byť aktívny a produktívne sa zúčastňovať platených aj neplatených prác.

EÚ⁵³ v roku 2016 vytvorila Index aktívneho starnutia (z ang. Active Ageing Index, ďalej len AAI), ktorý sleduje pokrok v úrovni zavádzania konceptu aktívneho starnutia do spoločnosti a využitia potenciálu starších ľudí. AAI berie do úvahy 22 indikátorov rozdelených do 4 oblastí: zamestnanosť, sociálna participácia, nezávislosť, zdravie a bezpečné bývanie, kapacita a priaznivé prostredie pre aktívne starnutie⁵⁴.

⁵⁰ Závery Rady EÚ o začleňovaní otázky starnutia do verejných politík (6976/ 21 SOC 142) z roku 2019.

⁵¹ Vyhlásenie Rady o Európskom roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami (2012): ďalší postup 16592/12 SOC 948 SAN 289. Dostupné na: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17468-2012-INIT/sk/pdf>.

⁵² Závery Rady EÚ o začleňovaní otázky starnutia do verejných politík (6976/ 21 SOC 142) z roku 2019

⁵³ MPSVaR SR. 2024. Aktívne starnutie. Dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/aktivne-starnutie/>

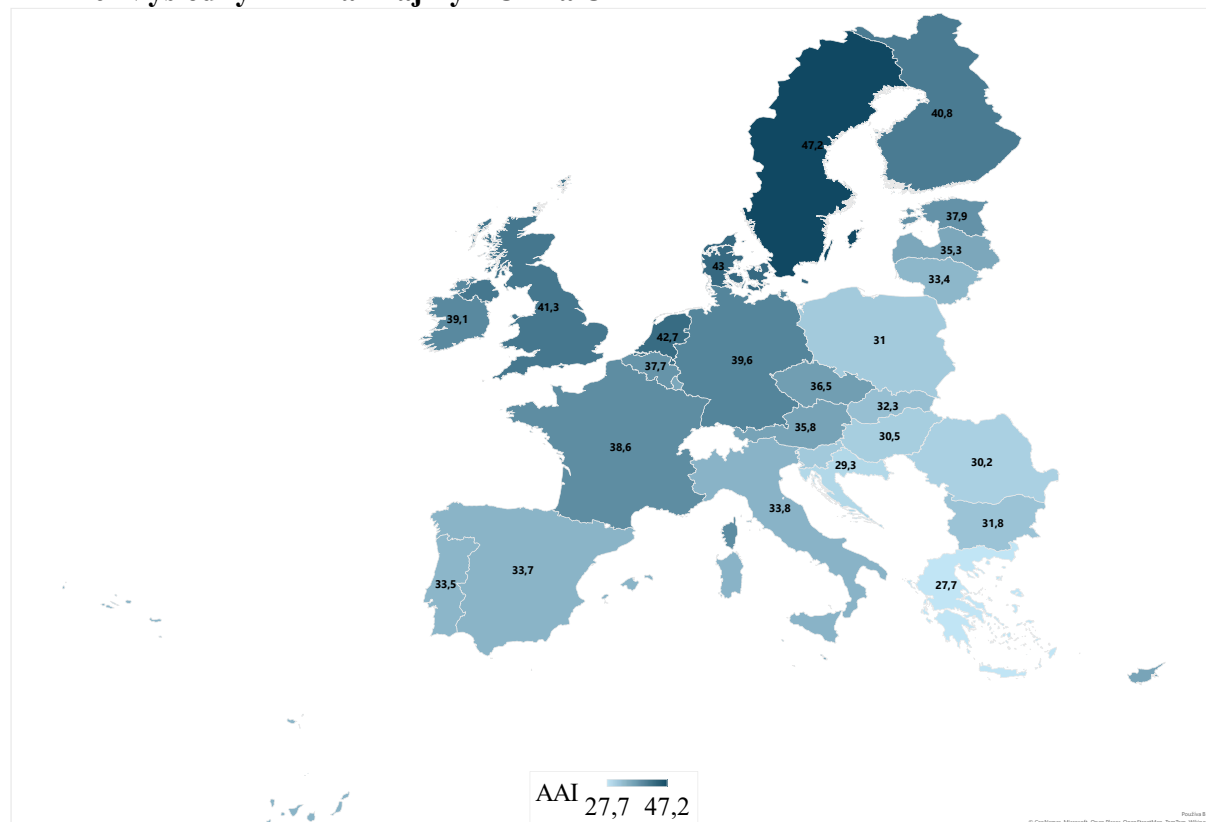
⁵⁴ OSN. 2019. 2018 Active Ageing Index. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

Tabuľka 4: Indikátory Indexu aktívneho starnutia

Zamestnanosť	Sociálna participácia	Nezávislosť, zdravie a bezpečné bývanie	Kapacita a priaznivé prostredie pre aktívne starnutie
Miera zamestnanosti 55-59	Dobrovoľné aktivity	Fyzické cvičenie	Odhadová dĺžka života vo veku 55 rokov
Miera zamestnanosti 60-64	Starostlivosť o deti a vnúčatá	Dostupnosť zdravotníckych služieb	Podiel zdravého životného štýlu vo veku 55 rokov
Miera zamestnanosti 65-59	Starostlivosť o chorých a zdravotne postihnutých	Nezávislé bývanie	Psychické zdravie
Miera zamestnanosti 70-74	Politická participácia	Finančná bezpečnosť (3 indikátory)	Využívanie IKT
		Fyzická bezpečnosť	Sociálna konektivita
		Celoživotné učenie	Dosiahnuté vzdelanie
Aktuálne skúsenosti v aktívnom starnutí			Kapacita pre aktívne starnutie

Zdroj: OSN, 2024

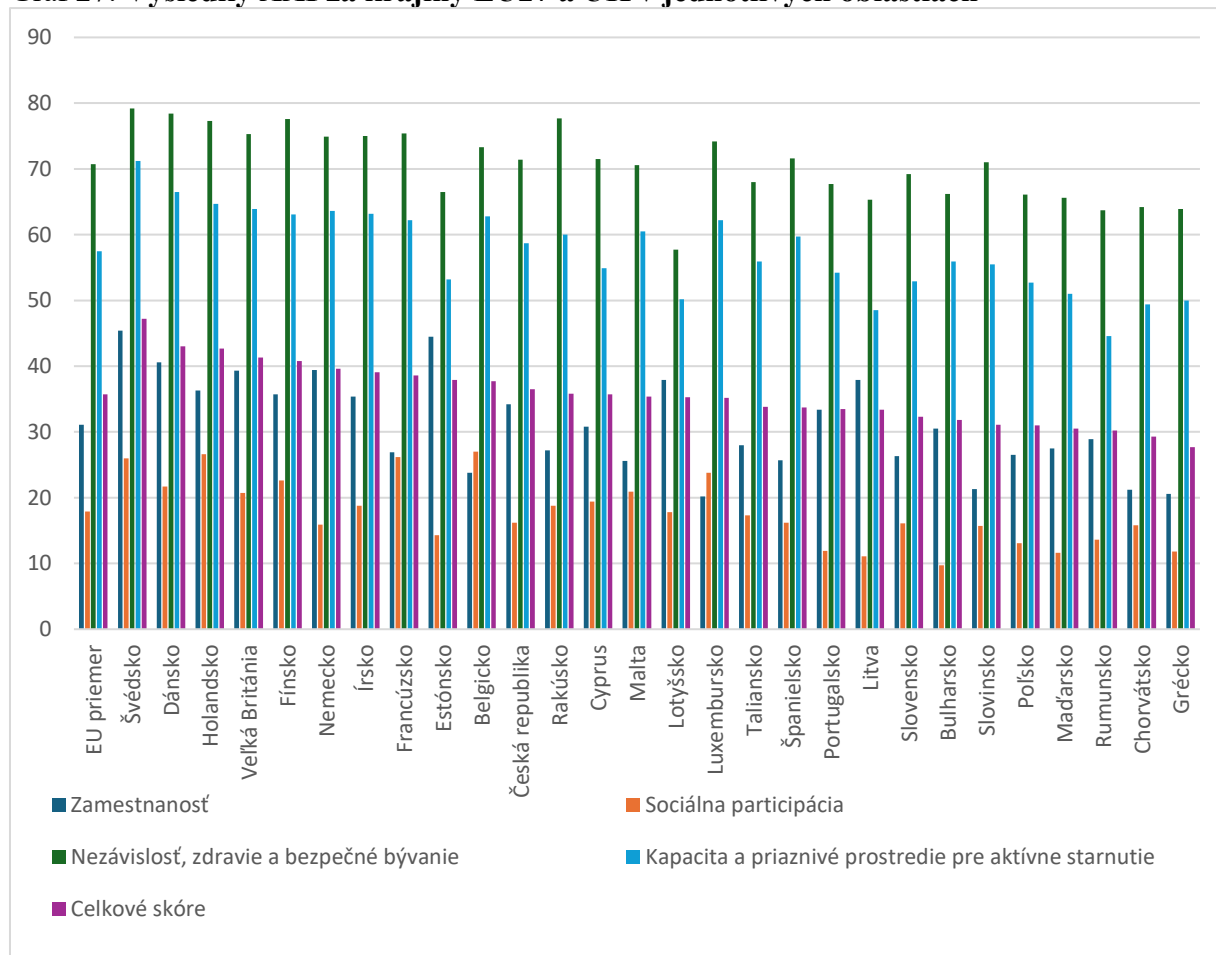
Graf 26: Výsledky AAI za krajiny EU27 a UK

Zdroj: OSN, 2019⁵⁵

⁵⁵ OSN. 2019. 2018 Active Ageing Index. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

Celkové skóre indexu za EU27 a UK je 35,7. V porovnaní s Českou republikou (umiestnila sa na 11. miestom v skóre AII), Slovensko v AAI zaostáva za ostatnými krajinami EÚ (umiestnilo sa na 21. mieste). V porovnaní s krajinami V4 má však lepšiu pozíciu, Poľsko sa umiestnilo na 24. mieste a Maďarsko sa umiestnilo na 25. mieste.

Graf 27: Výsledky AAI za krajiny EU27 a UK v jednotlivých oblastiach



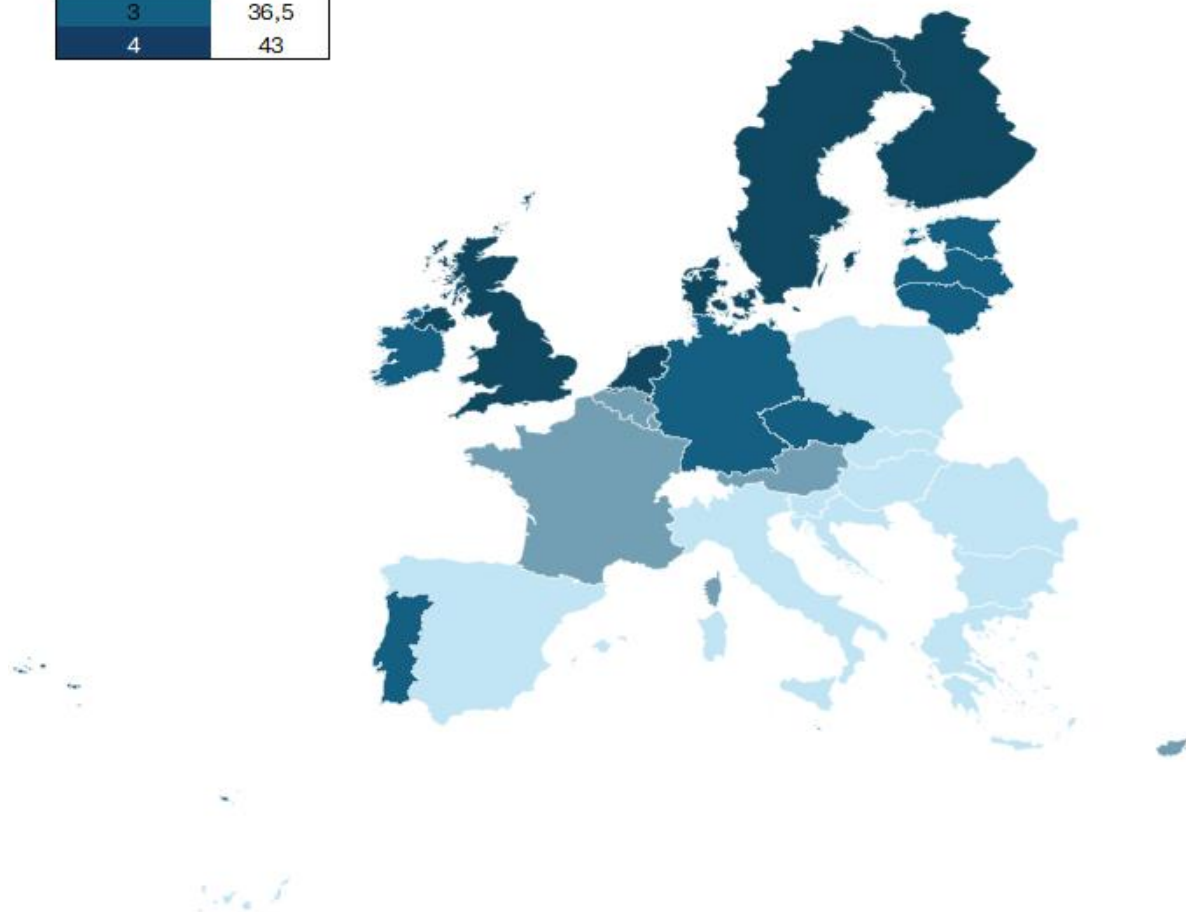
Zdroj: OSN, 2019⁵⁶

Pre lepšiu porovnateľnosť a zosumarizovanie odporúčaní pre jednotlivé krajiny boli krajiny následne zoskupené do klastrov.

⁵⁶ OSN. 2019. 2018 Active Ageing Index. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

Graf 28: Rozdelenie krajín do klastrov podľa výsledkov AII skóre

Klaster krajín	AII skóre
1	31,1
2	36,4
3	36,5
4	43



Zdroj: OSN, 2019⁵⁷

Najväčší klaster zahŕňa Bulharsko, Chorvátsko, Grécko, Maďarsko, Litvu, Lotyšsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španielsko. Prvý klaster čelí výzvam najmä v oblasti sociálnej participácie, nižšie výsledky v oblasti zamestnanosti a pod priemerom ostatných krajín sú aj v oblasti nezávislosť, zdravie a bezpečné bývanie.

Druhý klaster zahŕňa Belgicko, Cyprus, Francúzsko, Luxembursko, Maltu a Rakúsko. V týchto krajinách je problémom najmä nízka zamestnanosť starších ľudí.

Do tretieho klastra patrí Česká republika, Estónsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Nemecko a Portugalsko. Tieto krajiny naopak v porovnaní s druhým klastrom, majú vyššiu mieru zamestnanosti starších, avšak zaostávajú vo všetkých ostatných oblastiach.

Štvrtý klaster zahŕňa Dánsko, Fínsko, Holandsko, Švédsko a Veľkú Britániu. Tieto krajiny majú nadpriemerné výsledky v oblasti zamestnanosti, sociálnej participácie a kapacita. Mierne nad priemerom je naopak oblasť nezávislosť, zdravie a bezpečné bývanie.

⁵⁷ OSN. 2019. 2018 Active Ageing Index. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

Slovensko zaostáva vo všetkých oblastiach, avšak najvýznamnejšie v sociálnej participácii⁵⁸. Podpora aktívneho starnutia v záujme zachovania a budovania udržateľnosti tak nemôže byť len na zodpovednosti ministerstva zdravotníctva, ale bude si vyžadovať proaktívny prístup aj v iných odvetviach ako je vzdelávanie, zamestnanosť a práca, financie, sociálne zabezpečenie, bývanie, dopravu, spravodlivosť a rozvoj vidieka a miest, t. j. najširší verejný záujem⁵⁹.

2.4 Zákony a národné strategické dokumenty zamerané na podporu aktívneho starnutia

K relevantným zákonom, resp. dokumentom týkajúcich sa podpory aktívneho starnutia patrí zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce, Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní.

I keď **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** priamo neuvádza pojem „aktívne starnutie“, obsahuje ustanovenia, ktoré podporujú jeho princípy. Ustanovenia sa týkajú najmä ochrany zamestnancov vyššieho veku, kde sa zakazuje diskriminácia zamestnancov aj na základe veku (§13). Zákonník práce taktiež obsahuje ustanovenia týkajúce sa prehlbovania kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovaním, vzdelávaním zamestnancov, pracovné podmienky, ochranu zdravia a odchod zamestnanca do dôchodku. Meniace sa demografické trendy súčasne zvyšujú naliehavosť potreby zabezpečiť ochranu zdravia zamestnanca pri práci z dôvodu reagovania na zvyšovanie priemernej dĺžky dožitia. Uvedené si vyžaduje prispôbovať národnú, ale aj európsku legislatívu daným zmenám.

Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách upravuje poskytovanie sociálnych služieb, pričom jedným zo zámerov sociálnych služieb je snaha zachovať, obnoviť alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život (§. 2), zostať aktívny a zapojený do spoločenského života. Zákon č. 448/2008 podporuje komunitné a terénne sociálne služby, pričom zohľadňuje individuálne potreby starších osôb.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti podporuje aktívne starnutie tým, že zamestnávateľovi poskytuje príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50), ktorým je aj občan starší ako 50 rokov veku. Zákon č. 5/2004 ďalej podporuje rekvalifikáciu a celoživotné vzdelávanie starších osôb, aby si zachovali konkurencieschopnosť na trhu práce, obsahuje ustanovenie zabraňujúce vekovej diskriminácii a taktiež vymedzuje spôsoby aktivácie dlhodobo nezamestnaných starších ľudí projektmi financovanými z Európskeho sociálneho fondu.

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní upravuje celoživotné vzdelanie, ako vzdelanie, ktoré nadväzuje na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní, akreditáciu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania, pravidlá a postupy overovania a uznávania výsledkov ďalšieho vzdelávania zamerané na obstaranie čiastočnej kvalifikácie a úplnej kvalifikácie, národnú sústavu kvalifikácií, informačný systém ďalšieho vzdelávania, systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb ďalšieho vzdelávania, kontrolu

⁵⁸ OSN. 2019. 2018 Active Ageing Index. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

⁵⁹ MPSVaR SR. 2024. Aktívne starnutie. Dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/aktivne-starnutie/>

dodržiavania podmienok akreditácie a dodržiavania podmienok udelenia oprávnenia na vykonávanie skúšky na overenie odbornej spôsobilosti.

Dňa 30. 10. 2024 bol schválený nový zákon o vzdelávaní dospelých s platnosťou od 1. januára 2025. Nový zákon o vzdelávaní dospelých zavádza mikroosvedčenia, ktoré sú definované ako doklad o vzdelávacích výstupoch fyzickej osoby, získané na základe vzdelávania v rozsahu min. 25 hodín. Cieľom vzdelávania smerujúceho k získaniu mikroosvedčenia je nadobudnutie aktuálnych vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré zodpovedajú spoločenským, osobným a kultúrnym potrebám fyzickej osoby alebo potrebám na trhu práce. Zákon zavádza aj individuálny vzdelávací účet (§ 26), ktorý umožňuje na základe individuálnych vzdelávacích potrieb fyzickej osoby úhradu nákladov na 1) vzdelávanie sa v oblasti základných zručností, kľúčových kompetencií alebo v oblasti záujmového vzdelávania, 2) v oblasti digitálnych, zelených zručností alebo 3) využívania služieb kariérového poradenstva pre dospelých. Podľa potrieb na trhu práce umožňuje úhradu nákladov na 1) získavanie, prehlbovanie alebo rozširovanie kvalifikácie, 2) využívanie služieb kariérového poradenstva pre dospelých alebo 3) overovanie vzdelávacích výstupov. Náklady na vzdelávanie v oblasti základných zručností a získanie a prehlbovanie kvalifikácie je možné uhradiť⁶⁰ využitím individuálneho vzdelávacieho účtu len certifikovanej vzdelávacej inštitúcii. Náklady na účel vzdelávania sa v oblasti digitálnych alebo zelených zručností, je možné uhradiť využitím individuálneho vzdelávacieho účtu len certifikovanej vzdelávacej inštitúcii, ktorá je zapísaná v zozname podľa § 9 ods. 4⁶¹.

V zákone o celoživotnom vzdelávaní^{62,63} sú vymedzené pojmy formálne, neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa. Formálne vzdelávanie môže získať fyzická osoba výchovou a vzdelávaním v škole zaradenej v sieti, štúdium v študijnom programe na vysokej škole a vzdelávaním v akreditovanom vzdelávacom programe. Jednou z takýchto možností pre osoby nad 40 rokov sú Univerzity tretieho veku⁶⁴.

Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020 (ďalej len NPAS)⁶⁵ bol prvým národným dokumentom reagujúcim na demografický vývoj, ktorý sa venoval problematike podpory aktívneho starnutia v zmysle trvalej politickej priority. NPAS si stanovil v oblasti Zamestnanosť a zamestnatel'nosť starších ľudí nasledovné vybrané ciele:

- **Definovať vekový manažment a vytvoriť zásady vekového manažmentu** pre zamestnávateľov (v súkromnej a verejnej správe) (vypracovanie brožúry „Definícia vekového manažmentu a vytvorenie zásad vekového manažmentu pre zamestnávateľov (v súkromnej a verejnej správe)“.

⁶⁰ Výdavky na úhradu týchto nákladov sa rozpočtujú v príslušných kapitolách štátneho rozpočtu a uhrádzajú sa certifikovanej vzdelávacej inštitúcii podľa odsekov 4 a 5 a fyzickej osobe podľa odseku 7 (Vládny návrh zákon z ... 2024 o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

⁶¹ Vládny návrh zákon z ... 2024 o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁶² Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní

⁶³ Vládny návrh zákon z ... 2024 o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁶⁴ Zákon č.131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý je pre Univerzity tretieho veku pôsobiace pri vysokých školách rovnako kľúčový, tento druh vzdelávania konkrétne nespomína. V Základnom ustanovení definuje, že vysoké školy naplňujú svoje poslanie aj poskytovaním ďalšieho vzdelávania a kontinuálneho vzdelávania s odvolávkou na Zákon č.568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní

⁶⁵ MPSVaR SR. 2014. Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

- **Motivovať zamestnávateľov** (v súkromnej a verejnej správe) k aplikácii vekového manažmentu, podporiť zamestnávanie starších zamestnancov a motivovať zamestnancov zotrvať na trhu práce.
- **Stanoviť minimálny rozsah nutne aplikovaných zásad** vekového manažmentu vrátane systému auditu pre ich aplikáciu.

K motivácii zamestnávateľov (v súkromnej a verejnej správe) k aplikácii vekového manažmentu, podporiť zamestnávanie starších zamestnancov a motivovať zamestnancov zotrvať na trhu práce mal podľa správy priebežného plnenia NPAS prispieť projekt **Chceme byť aktívni na trhu práce (50+)**⁶⁶. Hlavným spôsobom zvýšenia motivácie bolo poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodneného UoZ vo veku 50+, čím sa predpokladalo zvýšenie zamestnanosti u týchto uchádzačov.

NPAS⁶⁷ sa zameriava aj na celoživotné vzdelávanie, kde cieľom je vytvoriť také prostredie, v ktorom bude môcť osoba počas celého života získavať a prehĺbovať si svoju kvalifikáciu, podľa momentálnych požiadaviek na trhu práce. V celoživotnom vzdelávaní sú stanovené nasledovné ciele:

- V záujme zvýšenia kvality života **vytvárať nové a rozvíjať existujúce príležitosti na vzdelávanie ľudí vo vyššom veku** na podporu ich aktívneho života a širšieho lepšieho **uplatnenia** sa na trhu práce (MŠVVaŠ SR a Asociácia univerzít tretieho veku v SR realizovali aktivity zamerané na posilňovanie a rozvoj filozofie miest priateľských k veku. Identifikované boli príklady dobrej praxe zamerané na záujmové vzdelávanie, medzigeneračné vzdelávanie, dobrovoľníctvo vo vzdelávaní seniorov⁶⁸).
- **Legislatívne ukotviť jednotlivé formy a druhy vzdelávania starších ľudí** do vzdelávacieho systému SR (v priebehu realizácie NPAS nedošlo k zmene legislatívy súvisiacej s celoživotným vzdelávaním).
- **Finančne zabezpečiť jednotlivé druhy a formy vzdelávania starších ľudí** (MŠVVaŠ ako koordinačný orgán v spolupráci s OECD predstavil Národnú stratégiu zručností, ktorá obsahuje odporúčania a návrh finančných podporných mechanizmov zvyšovania účasti dospeléj populácie na celoživotnom vzdelávaní).
- Pri formulovaní nového programového obdobia **definovať ukazovateľ zvyšovania digitálnej gramotnosti starších ľudí** za účelom zlepšovania ich digitálnej gramotnosti (MIRRI SR participuje na vytváraní štandardov digitálnej gramotnosti pre občanov aj prostredníctvom projektov ako napríklad „Bud’ KOMPetentný – Zamestnaj sa!“ a „eSMART.“).
- Implementovať programy na zlepšenie finančnej gramotnosti starších ľudí (NBS realizovala podujatie Dni finančného spotrebiteľa, ktorého nosnou témou bolo: „Ako sa má správať zodpovedný spotrebiteľ?“).

⁶⁶ MPSVaR SR. 2021. r. 2021 Príloha k Správe o plnení úloh z NPAS na roky 2014-2020. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/sk/ministerstvo/rada-vlady-slovenskej-republiky-prava-seniorov-prisposobovanie-verejnych-politik-procesu-starnutia-populacie/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020/priloha-k-sprave-z-roku-2021.pdf>

⁶⁷ MPSVaR SR. 2014. Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

⁶⁸ MPSVaR SR. 2021. r. 2021 Príloha k Správe o plnení úloh z NPAS na roky 2014-2020. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/sk/ministerstvo/rada-vlady-slovenskej-republiky-prava-seniorov-prisposobovanie-verejnych-politik-procesu-starnutia-populacie/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020/priloha-k-sprave-z-roku-2021.pdf>

- Posilniť a systematicky rozvíjať kvalitu špecifickej odbornej prípravy kariérových poradcov pre prácu so staršími ľuďmi (uvedený cieľ nebol naplnený).

V zmysle celoživotného vzdelávania NPAS⁶⁹ upozorňuje, že prínos okrem vzdelávania nespočíva len v podpore aktívneho spôsobu života, ale prejavuje sa aj v ekonomickom a celospoločenskom prínose starších ľudí.

Slovenská republika na obdobie rokov 2021 až 2030 vytvorila participatívny⁷⁰ dokument „**Národný program aktívneho starnutia**“ (ďalej len NPAS II.)⁷¹, ktorého cieľom je podpora aktívneho starnutia a vytváranie udržateľnej spoločnosti. Program obsahuje viac ako 80 opatrení, ktoré sú rozdelené do 9 hlavných oblastí, z ktorých sa malých a stredných podnikov (ďalej len MSP) dotýkajú najmä tieto:

- **Podpora ľudských zdrojov v celoživotnom cykle** v zmysle využitia potenciálu ľudí pre aktívne starnutie ako základného udržateľného vývoja spoločnosti cestou udržateľného rozvoja infraštruktúry ďalšieho vzdelávania. MSP sú v NPAS II. vyzývané k zavádzaniu „age manažmentu“, teda k prístupom zameraným na udržanie a zlepšenie pracovnej výkonnosti starších zamestnancov. Patrí sem napr. úprava pracovných podmienok, podpora flexibility pracovného času a investície do vzdelávania a rekvalifikácie. MSP môžu využívať nástroje na zvýšenie kvalifikácie starších zamestnancov, čím sa posilní ich schopnosť zapojiť sa do digitálnej a inovatívnej ekonomiky.
- **Podpora ekonomickej aktivity v perspektíve životného cyklu**, kde cieľom danej oblasti je využiť potenciál starších ľudí k participácii v platenej práci, ako základu udržateľného vývoja spoločnosti v medzigeneračnej perspektíve. Programy na podporu zdravia a prevencie chorôb medzi staršími zamestnancami sú kľúčové pre dlhodobú udržateľnosť pracovných síl.
- **Podpora spoločenskej participácie a začlenenia starších ľudí**. Cieľom oblasti je využiť potenciál starších ľudí k participácii na rozličných spoločensky prospešných aktivitách, ktoré prispievajú k rozvoju jednotlivcov, rodín, susedstiev a komunít a podporujú spoločenskú súdržnosť a medzigeneračnú výmenu. MSP môžu podporiť spoluprácu medzi generáciami, čo vedie k odovzdávaniu skúseností a znalostí medzi zamestnancami rôzneho veku.

Súčasťou realizovaných aktivít vyplývajúcich z NPAS II. je napr. iniciatíva MIRRI SR, ktoré v rámci opatrenia „**Zlepšovanie digitálnych zručností seniorov a znevýhodnených skupín vo verejnej správe**“ do marca 2023 zrealizovalo 221 vzdelávacích kurzov určených pre seniorov⁷².

⁶⁹ MPSVaR SR. 2014. Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

⁷⁰ Program je výsledkom spolupráce odborníkov, občianskej spoločnosti, štátnej správy a samosprávy.

⁷¹ Program nadväzuje na Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020.

⁷² Úrad vlády SR. 2023. Správa o plnení opatrení vyplývajúcich z Národného programu aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030 za roky 2021 – 2022 a návrh na jeho aktualizáciu – návrh. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/download.dat?id=4404426152C64091B5B2F589399B2D8A-918C4F039C56952F03F8A029062A8D45>

2.5 Regionálne opatrenia v prospech podpory aktívneho starnutia

Z pohľadu regionálnej samosprávy sú programy pre aktívne starnutie zamerané najmä na pohybové aktivity, podporu zdravia a zlepšenie zdravotného stavu, zvýšenie povedomia o význame prospešnosti pravidelnej fyzickej aktivity a prepojenia generácie. V menšej miere sú tieto programy orientované na vzdelávanie zamerané na rozvoj digitálnych zručností a na programy a iniciatívy zamerané na začatie podnikania. K takýmto iniciatívam patria:

Mesto Nitra má spracovaný strategický dokument **„Program aktívneho starnutia v Nitre na roky 2023 – 2030“**, v ktorom je snahou zvyšovať prevenciu starších ľudí v oblasti zdravia, vytvárať podmienky pre pohybové aktivity, podporovať rozvoj terénnej sociálnej práce, zabezpečiť dostupnosť sociálnych služieb, upraviť bytovú politiku mesta Nitra, zvyšovať bezpečnosť a ochranu starších ľudí a realizovať vzdelávacie aktivity (rozvoj digitálnych zručností, zapájanie sa do U3V v Nitre, zavedenie poradenstva o možnostiach ďalšieho vzdelávania, rozvoj potenciálu a finančnej gramotnosti ľudí 50+)⁷³.

V Košickom samosprávnom kraji bolo v cezhraničnom projekte SKHU Ambassadors, ktorý implementuje Európske zoskupenie územnej spolupráce Via Carpatia zriadené **„Centrum aktívneho starnutia“**. Centrum poskytuje seniorom podmienky na zlepšenie kvality života, vzdelávanie sa, pohybové aktivity, ako aj nadväzovanie nových kontaktov. Vzdelávanie seniorov sa zameriava na workshopy orientované na rozvoj zručností s informačnými technológiami, právo, remeselné práce, zdravú výživu a pohybové aktivity. Súčasťou projektu je aj ambasádorský program, vďaka ktorému môžu zapojení seniori pôsobiť ako dobrovoľníci a šíriť nadobudnuté vedomosti ďalej.⁷⁴

Mesto Prešov vytvorilo materiál **„Prešov - mesto priateľské pre seniorov a ľudí s hendikepom (na ceste k aktívnemu starnutiu)“**⁷⁵, v ktorom je spracovaná „diagnostika“ mesta Prešov z pohľadu jej priaznivosti k aktívnemu starnutiu. Výsledkom je návrh opatrení, ktoré je možné realizovať vo vzťahu k jednotlivým oblastiam ako je externé prostredie, zdravotná a sociálna starostlivosť, využívanie IKT, bezpečnosť a ochrana práv, vzdelávanie, zamestnanosť a zamestnatelnosť a pod. V oblasti zamestnanosť a zamestnatelnosť autori navrhujú do mesta Prešov priniesť sociálne inovácie, ako rôzne programy a iniciatívy pre začatie podnikania (start-up), či už pre seniorov alebo zdravotne ťažko postihnutých podľa vzoru programu „Senior Planet“⁷⁶ a WISE⁷⁷. Súčasne odporúčajú realizovať podujatia, ktoré by okrem rozvoja podnikateľského ducha, prepájali aj širšiu komunitu (študenti, mladí podnikatelia, neziskové organizácie, etablované spoločnosti, samospráva a pod.)⁷⁸.

Mesto Trnava na obdobie rokov 2021 až 2030 pripravilo dokument **„Program aktívneho starnutia mesta Trnava“**, v ktorom si zadefinovalo oblasti podpory aktívneho starnutia a ciele na dosiahnutie skvalitnenia života seniorov. Pri stanovovaní cieľov mesto Trnava vychádzalo

⁷³ Mesto Nitra. 2023. Program aktívneho starnutia v Nitre na roky 2023 – 2030. Dostupné na: <https://nitra.sk/wp-content/uploads/2023/04/Program-aktivneho-starnutia-v-Nitre-na-roky-2023-2023.pdf>

⁷⁴ KSK. 2022. Centrum aktívneho starnutia pomôže seniorom ostať aktívnymi. Dostupné na: <https://web.vucke.sk/sk/kompetencie/socialne-veci/aktuality/socialne-veci-roku-2022/centrum-aktivneho-starnutia-pomoze-seniorom-ostat-aktivnymi.html>

⁷⁵ Mesto Prešov. 2019. Prešov - mesto priateľské pre seniorov a ľudí s hendikepom (na ceste k aktívnemu starnutiu). Dostupné na: https://www.presov.sk/download_file_f.php?id=1158337

⁷⁶ Farell, Ch. 2018. The Senior Planet Course That Launches Entrepreneurs Over 60. Dostupné na: <https://www.nextavenue.org/senior-planet-entrepreneurs-60/>

⁷⁷ WISE. 2024. You don't know what you don't know. Dostupné na: <https://wisentrepreneur.com/about/>

⁷⁸ Mesto Prešov. 2019. Prešov - mesto priateľské pre seniorov a ľudí s hendikepom (na ceste k aktívnemu starnutiu). Dostupné na: https://www.presov.sk/download_file_f.php?id=1158337

z Národného programu aktívneho starnutia. K takýmto cieľom patrí napr. podpora ľudských zdrojov v celoživotnom cykle, podpora ekonomickej aktivity v perspektíve životného cyklu, zabezpečenie príjmu vo vyššom veku. Pre dosiahnutie podpory ľudských zdrojov v celoživotnom cykle mesto Trnava plánuje vytvárať a rozvíjať príležitosti ďalšieho vzdelávania a taktiež aj realizovať programy vzdelávania starších v oblasti finančnej gramotnosti. Naplnenie opatrenia podpora ekonomickej aktivity seniorov plánuje napr. podporou zamestnávateľov v regióne aktívnym uplatňovaním nástrojov vekového manažmentu, najmä v organizáciách a podnikoch, ktoré sú v portfóliu mesta Trnava, alebo zvyšovaním digitálnej gramotnosti osôb vo veku 50+ a v seniorskom veku⁷⁹. Jednou z aktivít pre podporu aktívneho starnutia mesta Trnava bol realizovaný workshop v projekte „**Posilnenie medzigeneračných prepojení**“ určených na spoluprácu seniorov, študentov a dobrovoľníkov.

Vyššie uvedené strategické dokumenty či už medzinárodného, národného alebo regionálneho charakteru pre udržanie aktívnej starnúcej populácie zdôrazňujú na jednej strane vplyv zdravotných determinantov, ako je pravidelnosť preventívnych zdravotných prehliadok, pohybových aktivít a na strane druhej ekonomické determinanty, ktoré umožňujú riešiť problémy súvisiace s chudobou, sociálnym vylúčením a nízkym zapojením staršej populácie do spoločenského života. Riešením je práve dostupnosť celoživotného vzdelávania, zvyšovanie digitálnej gramotnosti a medzigeneračná solidarita, čo umožní jednotlivcov dlhšie zotrvať v pracovnoprávných vzťahoch.

⁷⁹ Mesto Trnava. 2021. Program aktívneho starnutia mesta Trnava na roky 2021 -2030. Dostupné na: <https://socialnesluzby.trnava.sk/wp-content/uploads/2022/08/Program-akt%C3%ADvneho-starnutia-mesta-Trnava-na-roky-2021-2030.pdf>

3 Rekvalifikácia a možnosti udržania pracovnej sily na trhu práce

Demografické zmeny a meniace sa požiadavky na trhu práce vyžadujú, aby staršia časť populácie aktívne vystupovala na trhu práce. Rekvalifikácia vo vzťahu k aktívnemu starnutiu podporuje integráciu starších ľudí na trhu práce tým, že im umožňuje získať nové zručnosti a adaptovať sa na meniace sa požiadavky zamestnávateľov. Jej význam spočíva najmä v predlžovaní pracovnej aktivity, zlepšení kvality života a socio-ekonomickom prínose pre zamestnancov, ale aj zamestnávateľov. V tejto kapitole sa bližšie zameriame na význam rekvalifikácie z hľadiska technologických zmien a demografických trendov, podporu zamestnávateľov (napr. flexibilné pracovné podmienky, zdieľané miesta, daňové úľavy, flexibilnejší zákonník práce), celoživotné vzdelávanie a podporné mechanizmy (dotácie na vzdelávanie, mentoring medzi generáciami a možnosti postupného odchodu do dôchodku).

3.1 Vekový manažment v MSP

Rada EÚ zdôrazňuje potrebu prispôbovať sa potrebám starších ľudí produkciou tovarov a služieb, ktoré budú mať za následok zvýšenie zamestnanosti spolu s ekonomickým rastom⁸⁰.

V zmysle prijatých stratégií EÚ a stanovených cieľov, ktorými sú dosiahnutie inteligentného (dlhšie zotrvanie ľudí v pracovnom procese, prispôbovanie vývoja produktov a služieb) udržateľného (upevňovať zdravie a aktívnejšie starnutie, bez významného preťaženia verejných služieb) a inkluzívneho (udržanie kvality života starších ľudí na pracovnom trhu) rastu je nevyhnutné pre ich splnenie prihliadať aj na demografický vývoj a s ním spojené zmeny v pracovnej sile^{81,82}.

Vplyvy starnutia na pracovnú silu v Európe sú zjavné, pričom len v niektorých krajinách ich bude možné kompenzovať príchodom imigrantov. Z toho dôvodu pristupuje EÚ k riešeniu problémov v spojitosti s demografickým vývojom zo širšieho hľadiska, berúc do úvahy intergeneračnú solidaritu a spoluprácu, porozumenie medzi rôznymi kohortami a medzi vidieckym a mestským obyvateľstvom s ohľadom na zdravé starnutie, participáciu na pracovnom trhu a prístup k službám a prostriedkom⁸³.

Podľa odporúčaní EÚ by sa mali štáty zamerať na:

- Prevenciu v zmysle vytvorenia prostredia, ktoré bude aktívne stimulovať starších ľudí, najmä po odchode z pracovného prostredia.
- Poskytovanie integrovaných a personalizovaných zdravotných služieb, kde v centre pozornosti je pacient, ktorý má byť aktívne zapájaný do liečby.
- Sociálne služby poskytovať s možnosťou prinavrátenia pacienta do plnohodnotného života a súčasne vytvárať vhodné prostredie pre starších.

⁸⁰ Rada EÚ. 2007. Opportunities and Challenges of Demographic Change in Europe: the Contribution of Older People to Economic and Social Development(6216/1/07 SOC 59). Brussels: Council of the EU.

⁸¹ Európska komisia. 2010. OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020>

⁸² Európska komisia. Reflection paper towards a sustainable Europe by 2030. Dostupné na: https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030_sk

⁸³ COMMITTEE OF THE REGIONS. 2009. Dealing with the Impact of an Ageing Population in the EU (2009 Ageing Report), Draft opinion from the 21st Commission Meeting, 18 November 2009.

- Vývoj nových technológií v zmysle, že starnutie predstavuje okrem iného aj ekonomický potenciál, ktorý sa dá využiť v prospech inovácií a vývoju pomôcok primeraných veku.
- Pre zabezpečenie finančnej udržateľnosti by zdravotná starostlivosť mala byť platená z prostriedkov sociálnych systémov, kde ak sú tendencie časť prostriedkov preniesť na súkromné spoločnosti, čo si vyžaduje dômyselný systém a kontrolu.
- Výskum by sa mal zrealizovať vo všetkých vyššie uvedených oblastiach.

Podľa EÚ⁸⁴ má význam vytváranie lokálnych sietí pre staršiu populáciu. Je to z toho dôvodu, že starší ľudia majú čo ponúknuť. Ich vytvorením môžu vzniknúť multigeneračné centrá, zvýši sa miera dobrovoľníckej činnosti a rovnako v prípade potreby môže byť poskytovaná 24-hodinová starostlivosť. EÚ vyzdvihuje kúpyschopnosť dopytu „baby boomer“ v striebornej ekonomike a to i napriek ich veku. V role spotrebiteľov tak môžu generovať dopyt po adekvátnych produktoch a službách, čoho dôsledkom môže byť naštartovanie rastu a zamestnanosti (napr. kúpou farmaceutických výrobkov, domácej starostlivosti a cestovania)⁸⁵.

V krajinách V4 do roku 1989 prevládal univerzálny vzdelanostný model, kde muži najčastejšie dosahovali stredoškolské vzdelanie bez maturity (najmä učňovské) a u žien prevládalo úplné stredoškolské vzdelanie s maturitou. Pri obidvoch pohlaviach bol relatívne nízky podiel vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Tento model sa podarilo prelomiť až na konci 20. storočia, resp. začiatku 21. storočia, preto existujúca vzdelanostná štruktúra bude ovplyvňovať charakter strieborných osôb podľa najvyššieho dosiahnuté vzdelania. Do roku 2050 sa predpokladá, že počet osôb s terciárnym vzdelaním bude viac-menej rásť, čo sa odzrkadlí na postupnom zvyšovaní kvality ľudského kapitálu budúcich strieborných hláv. S úrovňou vzdelania súvisia aj iné otázky, ako je príjem, postavenie na trhu, spotrebiteľské preferencie, výška úspor, zdravotný stav a pod. Uvedené si bude vyžadovať prispôbiť koncept striebornej ekonomiky s ohľadom na preferencie budúcich generácií, kde predpokladáme vyššiu mieru vzdelania, rozdielne preferencie, zdravší životný štýl, odlišný spôsob trávenia času a pod.⁸⁶

Podľa Páleníka a kol.⁸⁷ demografické zmeny do budúcnosti ovplyvnia aj štruktúru pracovných miest. Negatívne účinky klesajúceho podielu spotreby domácností do 60 rokov povedú k zníženiu zamestnanosti, a to najmä v odvetviach s relatívne vysokou produktivitou⁸⁸. Rast dopytu zo strany strieborných domácností naopak povedie k rastu dopytu po pracovnej sile, najmä v sektoroch s vysokým podielom ľudskej práce (v budúcnosti vzrastie dopyt po službách zdravotnej a sociálnej starostlivosti).

Miera zamestnanosti v EÚ v roku 2023 bola 75,3 %, pričom miera zamestnanosti starších ľudí (kategória 55 – 64 rokov) v EÚ zostáva nižšia ako je priemer (cca 70 %). Ide o pozitívnu zmenu, nakoľko v roku 2019 bolo zamestnaných v danej vekovej kategórii 59,1 % osôb.

⁸⁴ Európska únia. 2012. The EU contribution to active ageing and solidarity between generations. Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5f78f31d-1cac-4263-a76d-7077555349da/language-en>

⁸⁵ Páleník a kol. 2014. Strieborná ekonomika – potenciál na Slovensku https://ekonom.sav.sk/uploads/journals/263_monografia_v_palenik_a_kolektiv.pdf

⁸⁶ Páleník a kol. 2014. Strieborná ekonomika – potenciál na Slovensku https://ekonom.sav.sk/uploads/journals/263_monografia_v_palenik_a_kolektiv.pdf

⁸⁷ Páleník a kol. 2014. Strieborná ekonomika – potenciál na Slovensku https://ekonom.sav.sk/uploads/journals/263_monografia_v_palenik_a_kolektiv.pdf

⁸⁸ Páleník a kol. 2014. Strieborná ekonomika – potenciál na Slovensku https://ekonom.sav.sk/uploads/journals/263_monografia_v_palenik_a_kolektiv.pdf

Problémom súvisiacim s vysokým vekom je, že sa zvyšuje riziko dlhodobej nezamestnanosti, kedy mnohí starší zamestnanci čelia ťažkostiam spojeným s náborom zamestnancov, prístupu k možnostiam v odbornej príprave, zmenám zamestnania a plneniu úloh relevantným k danému veku.

Jednotlivci a MSP, resp. organizácie môžu aktívne ovplyvňovať pracovnú schopnosť s cieľom posilniť ľudské zdroje a zabezpečiť, aby práca čo najlepšie zodpovedala zamestnancovi tzv. využitím vekového manažmentu (z ang. age management). Vekový manažment alebo riadenie s ohľadom na vek a schopnosti zamestnancov sa zameriava na priebeh životných etáp človeka na pracovisku, jeho meniace sa kompetencie, hodnoty, zdravie, postoje a motiváciu. Z pohľadu starnutia populácie je dôležité, aby zamestnávateľia aj zamestnanci poznali možnosti podpory pracovnej schopnosti v každom veku. Pod pracovnou schopnosťou (Work ability – WA) rozumieme rovnováhu medzi prácou a individuálnymi zdrojmi zamestnanca. Pokiaľ práca a individuálne zdroje do seba dobre zapadajú, pracovná schopnosť je stabilná (vynikajúca, dobrá). Naopak ak medzi nimi existuje nesúlad, pracovná schopnosť je nízka, resp. priemerná. Ilmarinen ⁸⁹ vytvoril tzv. model „domu pracovnej schopnosti“. K faktorom ovplyvňujúcim pracovnú schopnosť patrí zdravie (prvé poschodie) a funkčná kapacita, kompetencie (zručnosti) (druhé poschodie), hodnoty, postoje a motivácie (tretie poschodie). Štvrté poschodie pokrýva zamestnancovo pracovné prostredie v najširšom slova zmysle. Schodisko naznačuje, že všetky poschodia sú prepojené. Okrem pracovného prostredia, ovplyvňuje rovnováhu aj súkromné prostredie (rodina, blízka komunita) a spoločenské prostredie (kultúra, právne predpisy, vzdelanie, sociálna a zdravotná politika kolektívneho vyjednávania, globalizácia, environmentálne podmienky, demografické zmeny spoločnosti, technologický rozvoj a digitalizácia). Pracovnú schopnosť je možné merať cez Work Ability Index (WAI)⁹⁰, ktorý umožňuje zhodnotiť a predpovedať individuálnu pracovnú schopnosť jednotlivca. Zmeraním pracovnej schopnosti je možné kreatívne riadiť vek, starnutie a rodovú rovnosť⁹¹. WAI je vo Fínsku implementovaný ako štandardný nástroj pri prvých a opakovaných kontrolách bezpečnosti zdravia na pracovisku, napr. firemný lekár⁹².

Vzhľadom na zložitosť vyhodnotenia všetkých položiek ovplyvňujúcich pracovnú schopnosť jednotlivcov bol vyvinutý nástroj „personálny radar“, ktorý umožňuje zistiť aká je celková rovnováha v dome a aké sú silné a slabé stránky vo vnútri domu, v jeho rôznych poschodiach. Zmyslom je poskytnúť jasný obraz o položkách, ktoré treba vo vnútri alebo mimo domu zlepšiť a na základe nich následne cez nástroj „podnikový radar“ uprednostňovať tie opatrenia, ktoré zlepšujú pracovnú schopnosť⁹³.

⁸⁹ Ilmarinen J. 2019. From work ability research to implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16): 2882.

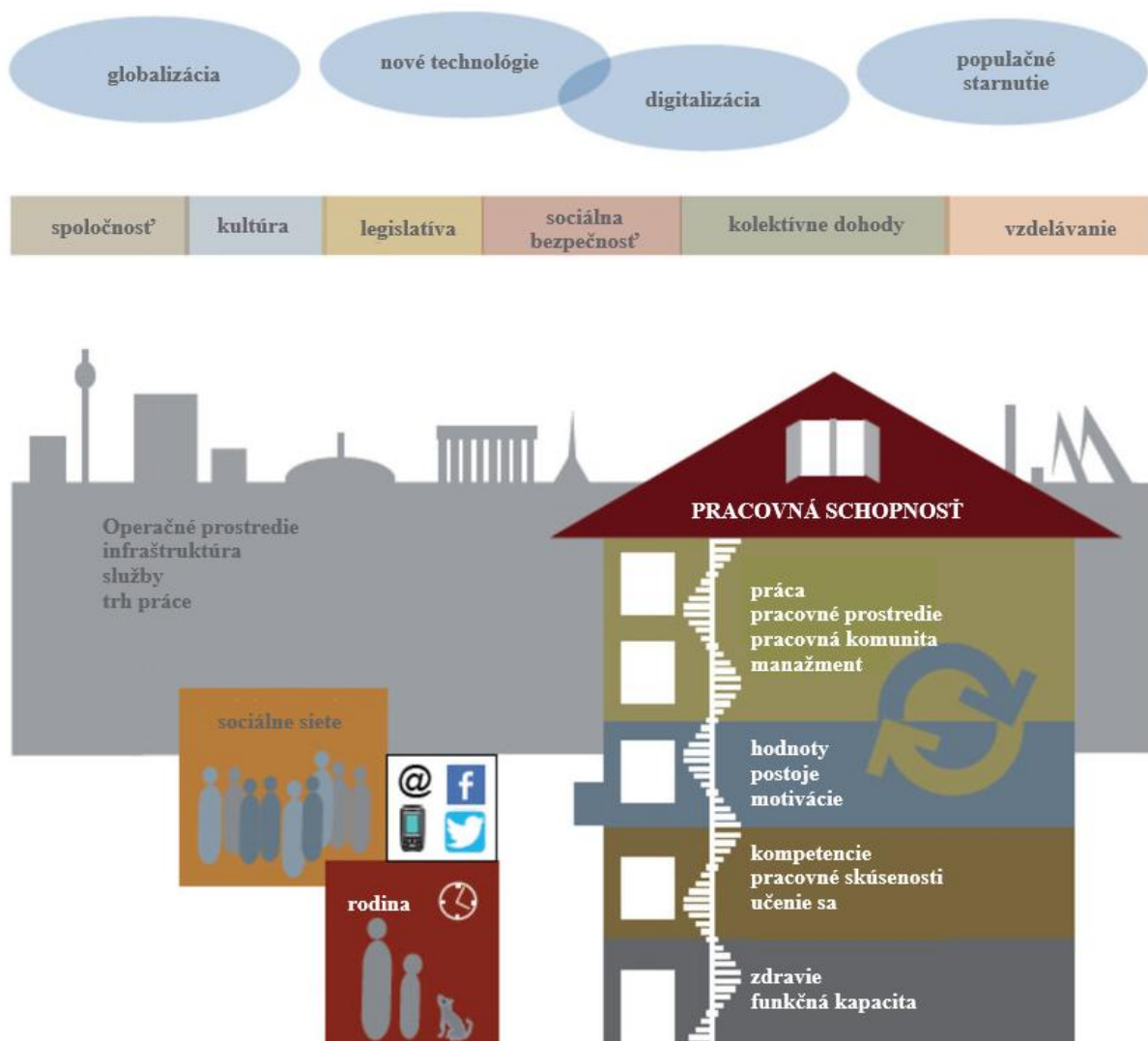
⁹⁰ Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L., Tulkki A. Työkykyindeksi [Work ability index]. Helsinki: Työterveyslaitos; 1997. Työterveyshuolto 19.

⁹¹ Work Ability Management. 2021. Podpora starnutia na pracovisku. Dostupné na: <https://www.agemanagement.sk/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-podpora-starnutia-na-pracovisku-SK-WEB.pdf>

⁹² Morschhäuser, M., Sochert, R. 2006. Healthy Work in an Ageing Europe. Nemecko: Federal Association of Company Health Insurance Funds. Dostupné na: <http://www.ageingatwork.eu/resources/health-work-in-an-ageing-europe-enwhp-3.pdf>

⁹³ Ilmarinen, J. 2007. Work Ability Index (WAI), *Occupational Medicine*, 57(2), s. 160.

Obrázok 2: Dom pracovnej schopnosti



Zdroj: Ilmarinen, 2019⁹⁴

Pre dosiahnutie stability medzi jednotlivými poschodiami je nutné, aby zamestnávateľia a zamestnancami v MSP spolupracovali, čo si vyžaduje primerané udržiavanie a zlepšovanie pracovných podmienok.

Baláž a kol.⁹⁵, Bútorová a kol.⁹⁶ v rámci národného projektu Stratégie aktívneho starnutia zistili, že problémom na strane zamestnávateľov je najmä stereotypné vnímanie starších

⁹⁴ Ilmarinen J. 2019. From work ability research to implementation. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(16): 2882.

⁹⁵ Baláž, V. – Gramata, J. – Jankurová, A. – Němec, M. – Sollárová, E. Vaňo, B. 2013. STRATÉGIA AKTÍVNEHO STARNUTIA PODKLADOVÁ ŠTÚDIA. Bratislava: Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia. Dostupné na: https://prerag.sk/wp-content/uploads/2020/01/Strategia_aktivneho_starnutia_podkladova_studia.pdf

⁹⁶ Bútorová, Z. - Dováľová, G. - Košta, J. - Cimermanová, K. - Filadelfiová, J. - Šumšalová, S. 2013. Odporúčania nástrojov na zmenu postojov a názorov na aktívne starnutie na základe výsledkov empirického prieskumu. In

zamestnancov, ako aj nedostatočná informovanosť o vekovom manažmente a vekovo citlivom prístupe k zamestnancom. Problémom je najmä rozpor zamestnávateľov pri formálnom uznávaní dôležitých kvalít ľudí vo veku 50 a viac rokov na plnenie cieľom stanovených MSP, ktorý sa neraz kombinuje s tendenciou preceňovať ich nedostatky a podceňovať ich slabé stránky⁹⁷. Uplatňovanie vekovo citlivého prístupu podľa výsledkov ich prieskumu využíva len necelá pätina zamestnávateľov. Na základe toho autori^{98,99}, formulovali odporúčania zamerané proti vekovým stereotypom ako je:

- realizácia aktivít na zlepšenie funkčných schopností, kvalifikácie, kompetencií a efektivity práce ľudí vo veku 50 a viac,
- realizácia aktivít na zvýšenie ochoty MSP zamestnať ľudí vo veku 50 a viac rokov,
- podporovať udržanie starších ľudí v zamestnaní s v spojení s rozvojom politiky vekového manažmentu a podporných služieb,
- zavedenie efektívnych programov aktivizácie nezamestnaných a stratou ohrozených zamestnancov vo veku 50 a viac,
- zmeniť obraz verejnosti o starších zamestnancoch,
- odstraňovať diskrimináciu,
- individualizácia možností odchodu do dôchodku a obmedzenie podmienok pre pasívne stratégie alebo nútenie na odchod z trhu práce zo strany zamestnávateľov¹⁰⁰.

Úspešný príklad zavedenia vekového manažmentu predstavuje nemecká spoločnosť BMW¹⁰¹, kde sa podnik na riešenie potenciálneho poklesu produktivity v dôsledku starnutia zamestnancov zameria na podporu zdravotnej starostlivosti a rozvoj zručností spolu so zlepšovaním pracovného prostredia a väčšiu flexibilitu ohľadom čiastočných úväzkov. Výsledkom bolo zvýšenie produktivity o 7 % v priebehu jedného roka, čím sa zmazali rozdiely v produktivite s inými závodmi s mladšími zamestnancami.

Perspektívnym spôsobom, ako podporiť implementáciu vekového manažmentu v podnikoch, je zaradiť túto tému do agendy kolektívneho vyjednávania. Tento prístup umožňuje

Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia [online]. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2013, s. 1-32.

⁹⁷ BÚTOROVÁ, Z. - DOVÁLEOVÁ, G. - KOŠTA, J. - CIMERMANOVÁ, K. - FILADELFIOVÁ, J. - ŠUMŠALOVÁ, S. 2013. Odporúčania nástrojov na zmenu postojov a názorov na aktívne starnutie na základe výsledkov empirického prieskumu. In Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia [online]. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2013, s. 1-32.

⁹⁸ Baláž, V. – Gramata, J. – Jankurová, A. – Němec, M. – Sollárová, E. Vaňo, B. 2013. STRATÉGIA AKTÍVNEHO STARNUTIA PODKLADOVÁ ŠTÚDIA. Bratislava: Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia. Dostupné na: https://prerag.sk/wp-content/uploads/2020/01/Strategia_aktivneho_starnutia_podkladova_studia.pdf

⁹⁹ BÚTOROVÁ, Z. - DOVÁLEOVÁ, G. - KOŠTA, J. - CIMERMANOVÁ, K. - FILADELFIOVÁ, J. - ŠUMŠALOVÁ, S. 2013. Odporúčania nástrojov na zmenu postojov a názorov na aktívne starnutie na základe výsledkov empirického prieskumu. In Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia [online]. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2013, s. 1-32.

¹⁰⁰ Bútorová, Z. - Dováľová, G. - Košta, J. - Cimermanová, K. - Filadelfiová, J. - Šumšalová, S. 2013. Odporúčania nástrojov na zmenu postojov a názorov na aktívne starnutie na základe výsledkov empirického prieskumu. In Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia [online]. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2013, s. 1-32.

¹⁰¹ Christoph L. F. Sting, N. (2010), "The Globe: How BMW Is Defusing the Demographic Time Bomb", <https://hbr.org/2010/03/the-globe-how-bmw-is-defusing-the-demographic-time-bomb> (accessed on 12 August 2019).

efektívne riešiť potreby zamestnancov aj zamestnávateľov, pričom zároveň motivuje viacero podnikov zvážiť zavedenie vekového manažmentu v podniku.

Vo Francúzsku sú napr. podniky povinné pripraviť akčné plány na vekový manažment alebo uzavrieť kolektívne zmluvy na úrovni podnikov či odvetví, s cieľom podporiť zamestnateľnosť starších pracovníkov. Tieto akčné plány sa zameriavajú na oblasti ako nábor, kariérny rast, pracovné podmienky, odborné vzdelávanie, prenos vedomostí a mentoring.

Napriek tomu je implementácia opatrení vekového manažmentu stále slabá (OECD, 2014[19]). Skúsenosti ukazujú, že úspešné zavedenie týchto iniciatív vyžaduje dobre fungujúcu spoluprácu medzi podnikmi, sociálnymi partnermi a vládou, aby sa ich prínosy plne prejavili¹⁰².

Výsledky projektu Bridging the age gap (AGEGAP) poukazujú na to, že problémom staršej generácie sú nové IT riešenia, nedostatočný vekový manažment v MSP a relatívne nízka miera motivácie zo strany zamestnávateľov k zlepšovaniu digitálnych zručností u zamestnancov¹⁰³.

Význam rekvalifikácie a celoživotné vzdelávanie ako pilier striebornej ekonomiky

Medzi základné zručnosti ovplyvňujúce pracovnú schopnosť patria základné zručnosti (literárna, numerická a digitálna gramotnosť), všestranné kognitívne a nonkognitívne zručnosti, ako je kritické myslenie, komplexné riešenie problémov, kreatívne myslenie, sociálne a emocionálne zručnosti, profesionálne, technické a špecifické zručnosti potrebné na splnenie požiadaviek jednotlivých povolání.

Uvedené zručnosti je možné získať vzdelávaním dospelých pre pracovisko, z dôvodu získavania zručností a kompetencií potrebných pre úspešné získanie a udržanie si pracovných miest. Vzdelávanie sa napr. realizuje v inštitúciách odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len OVP). Na druhej strane ide o vzdelávanie dospelých na pracovisku, v ktorom sa dospelí zúčastňujú vzdelávania počas pracovnej doby. Získané zručnosti a kompetencie nemusia byť nevyhnutné len pre prácu.¹⁰⁴

Zapojením sa do celoživotného vzdelávania, či už formálneho (získanie formálnej kvalifikácie, alebo čiastočnej kvalifikácie napr. v rámci OVP/učňovského typu vzdelávania na vyšších úrovniach alebo v krátkodobých programoch vyššieho vzdelávania), neformálneho (nevedie k formálnej kvalifikácii napr. odborná príprava, kurzy zamestnávateľa, samoštúdium alebo tzv. „job shadowing“)¹⁰⁵ a informálneho (nie je organizované ani štruktúrované, vyplýva z každodenných činností na pracovisku, napr. vzájomné učenie sa v MSP, výmeny s kolegami, určenia sa prácou), je možné doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní. Vzdelávanie môže byť zamerané na jazykové vzdelávanie, vzdelávanie a odbornú prípravu vedúcu k uznávanej kvalifikácii, príprave uľahčujúcej vstup alebo návrat na trh práce, záujmové vzdelávanie a kultúrno-osvetovú činnosť. V nasledujúcich rokoch budú podniky nútené manévrovať medzi pokročilými technológiami (AI) a ľudským potenciálom.

¹⁰² OECD (2014), Ageing and Employment Policies: France 2014: Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris,

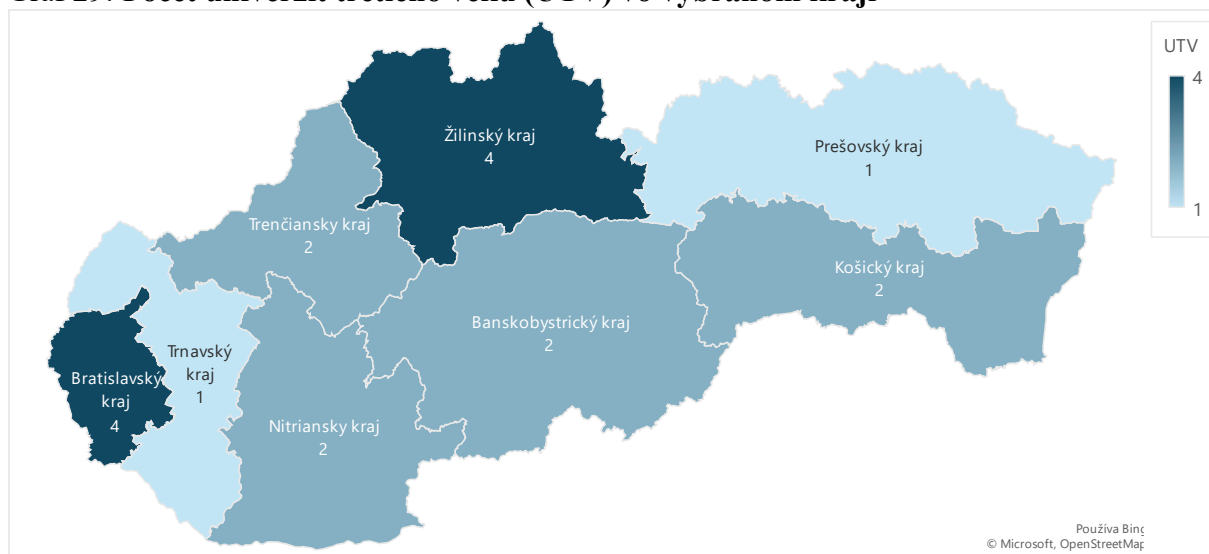
¹⁰³ BRINDGING THE AGE GAP. [2021-01-31]. Dostupné z: http://agegap.eu/assets/images/Leaflet_Infografika_A4_SK.pdf

¹⁰⁴ Work Ability Management. 2021. Podpora starnutia na pracovisku. Dostupné na: <https://www.agemanagement.sk/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-podpora-starnutia-na-pracovisku-SK-WEB.pdf>

¹⁰⁵ Mentorský program, pracovná stáž alebo pozorovanie kolegov pri práci

Pre ľudí vo veku 40+ existuje možnosť zapojiť sa do formálneho vzdelávania absolvovaním vzdelávania na Univerzitách tretieho veku (ďalej len UTV). Ich počet v jednotlivých krajoch je zobrazený na nasledujúcom grafe. Na Slovensku disponuje UTV 18 vysokých škôl.

Graf 29: Počet univerzít tretieho veku (UTV) vo vybranom kraji



Zdroj: Vlastné spracovanie

Ekonomická univerzita v Bratislave ponúka študijné programy zamerané napr. na digitálnu bezpečnosť, moderne a bezpečne v digitálnom svete, informačné technológie a počítačová gramotnosť pre seniorov I a II, marketing a obchod ako ich nepoznáte, strieborná generácia – spoločensko-ekonomický potenciál seniorov I. Práve v poslednom zmienenom študijnom programe je snahou zvýšiť zapojenie seniorov do podnikateľských aktivít ako súčasť tém „Aktívne starnutie a sociálna pomoc – potenciál alebo diera na trhu“ a „Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie“. ¹⁰⁶ Technická univerzita v Košiciach poskytuje študijný program Informatika a informačné technológie, ktorou súčasťou je napr. prispievanie k obsahu na internete: sociálne siete, blogy a diskusné fóra a základy tvorby web stránok. Ďalší študijný program podporujúcim založenie vlastného podnikania seniorom je program Rodinné a verejné financie, kde jednou z tém je podnikanie a podnikateľské prostredie a jednoduché účtovníctvo ¹⁰⁷.

Z hľadiska porozumenia medzigeneračným vzťahom, komunikácie, solidarity a riešenia konfliktov je vhodný program UTV pri Trnavskej univerzite, ktorý ponúka študijný program medzigeneračné vzťahy a kvalita života seniorov ¹⁰⁸. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici v rámci študijného programu „Informatika na každý deň“ ponúka jednu z tém, ktorou je „Súčasnosť a perspektívy umelej inteligencie“. ¹⁰⁹

¹⁰⁶ Ekonomická univerzita v Bratislave. Nikdy nie je neskoro začať niečo nové Univerzita tretieho veku. Dostupné na: https://ccv.euba.sk/www_write/files/utv/2024/ccv_sprivedca_utv_2024_2025.pdf

¹⁰⁷ Univerzita III. veku v Košiciach. Študijný program Akademický rok 2024/2025. Dostupné na: https://pdf.tuke.sk/utv/Studijny_program_UTV.pdf

¹⁰⁸ UTV pri Trnavskej univerzite. Vzdelávací program: Medzigeneračné vzťahy a kvalita života seniorov. Dostupné na: <https://www.truni.sk/sites/default/files/medzigeneracne-vztahy-a-kvalita-zivota-seniorov-.docx>

¹⁰⁹ UTV Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. 2024. Informatika na každý deň. <https://www.umb.sk/app/cmsFile.php?disposition=i&ID=7544>

Ostatné UTV sú zamerané skôr na rozvoj jazykových zručností, pohybové aktivity, dejiny, právo, psychológiu a základné digitálne zručnosti.

Mnohí starší ľudia čelia pri zapájaní sa do celoživotného vzdelávania problémom, ktorými sú napr. inštitucionálne prekážky spojené s organizačnými postupmi, napr. rozvrhy kurzov nemusia byť flexibilné a starší ľudia môžu byť menej informovaní o vzdelávacích kurzoch, prípadne môžu brániť dostupnosti. Prekonanie týchto prekážok vyžaduje propagáciu veku priateľských univerzít a/alebo vysokoškolského vzdelávania prispôbeného potrebám starších ľudí, zdieľanie osvedčených postupov a vytváranie povedomia o rastúcom dopyte starších ľudí po vysokoškolskom vzdelávaní. I keď existujú rozdielne iniciatívy a projekty na podporu vysokoškolského vzdelávania na európskej, národnej, ale aj regionálnej úrovni, to čo reálne chýba je porozumenie tomu, aký typ štúdia, s ohľadom na praktickosť, napomôže starším ľuďom dlhšie zotrvať na trhu práce¹¹⁰.

V nasledujúcej časti si uvedieme vybrané príklady, resp. projekty zamerané na celoživotné vzdelávanie starších ľudí vo vybraných krajinách EÚ.

Príkladom dobrej praxe neformálneho celoživotného vzdelávania realizovanom v Kanade je projekt „**Digital Skills for Seniors**“ (z ang. Digitálne zručnosti pre seniorov“), ktorý je zameraný na podporu 55+, aby mohli zostať doma a poskytnúť tejto vekovej kategórii prístup k zdrojom, ktoré majú vo svojich komunitách vďaka digitálnym platformám. Seniori sa naučia základy PC, používanie smart mobilných telefónov, bezpečnosť na internete, aplikácie pre každodenné použitie, čo vytvára príležitosti pre MSP, e-bankovníctvo a spôsoby spájania dobrovoľníkov.

Podobný projekt je realizovaný aj v Estónsku, ktoré sa zameriava na udržateľnú budúcnosť investovaním do rozširovania zručností. Program.¹¹¹ Jedným z takýchto programov je **ValiIT**. Ide o 14 týždňový intenzívny (5 dní v týždni po 8 hodín) program zameraný na rekvalifikáciu odborníkov¹¹², ktorí nie sú technickými zamestnancami, resp. nepracujú v IT. Po 6 týždňoch štúdia absolvujú účastníci 8 týždňovú stáž vo vybraných spoločnostiach, aby svoje novozískané zručnosti a vedomosti premenili na praktické skúsenosti. Školenie je pritom zamerané na vývoj softvéru, návrh používateľského rozhrania, automatizáciu testov, skriptovanie databáz a analytiku. Ide o vysoko-konkurenčný kurz, nakoľko z cca 100 uchádzačov je prijatých len 25 %. Absolventi tohto kurzu pôsobia v niektorých z najväčších spoločností v IT sektore. Program ValiIT tak pre netechnických pracovníkov vytvára nové „začiatku“ a súčasne rieši nedostatok IT odborníkov v ekonomike. Program vekovo neobmedzuje uchádzačov o rekvalifikáciu, avšak je určený len pre občanov Estónska, resp. tých, ktorí majú potvrdenie o pobyte a majú záujem sa rekvalifikovať. Do programu sa tak môžu zapojiť aj občania v staršom veku.¹¹³ Cena kurzu je 2499,6 € vrátane dane.

Vo Fínsku je realizovaný komplexný model Muutosturva¹¹⁴, ktorý je zameraný na situácie spojené s ukončením pracovného pomeru a prepustením zamestnancov vo veku 55+. Cieľom

¹¹⁰ Muller, J. 2024. Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce. Eurofound, Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>

¹¹² Projekt vznikol v roku 2016 a na začiatku bol financovaný zo schémy podpory Európskeho sociálneho fondu „Zvyšovanie digitálnej gramotnosti“. Obdobie realizácie projektu sa však skončilo a v súčasnosti v realizácii programu pokračuje spoločnosť BCS Koolitu z dôvodu nesporných výhod programu.

¹¹³ Education Estonia. 2022. Vali IT! is making IT gurus out of non-tech professionals. Dostupné na: <https://www.educationestonia.org/it-retraining-for-non-tech-professionals/>

¹¹⁴ Centre for Economic development, transporation and the Environment. 2023. Muutosturvan kehittäminen. Dostupné na: <https://www.ely-keskus.fi/web/muutosturvan-kehittaminen/mita-on-muutosturva>

je, aby zamestnávateľ aj zamestnanec postupovali čo najplynulejšie a najlepšie. Model sa snaží predchádzať nezamestnanosti a pomáhať zamestnancom nájsť si zamestnanie. Pre každého jednotlivca je vypracovaný osobný plán a pre každého zamestnávateľa, ktorý zamestnáva nad 30 ľudí je povinnosť zasponzorovať koučing alebo školenie počas obdobia ukončenia pracovného pomeru alebo na začiatku nezamestnanosti, zabezpečiť zdravotnú starostlivosť po dobu 6 mesiacov od skončenia pracovnej činnosti a súčasne zamestnávateľ je povinný zabezpečiť právo na školenie a kompenzáciu tým zamestnancom nad 55 rokov, ktorí sú u toho istého zamestnávateľa zamestnaní dlhšie ako 5 rokov a boli prepustení z výrobné-ekonomických dôvodov¹¹⁵.

Grécko napr. na podporu zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie využíva **system poukážok** v odvetviach s vysokým dopytom, ktoré sú určené najmä pre starších zamestnancov, aby sa prispôbili inováciám a nových technológiám na pracovisku. Použitie poukážok umožňuje ich príjemcom vybrať si z rôznych programov odbornej prípravy vo vysoko žiadaných odvetviach s dôrazom na digitálne a ekologické zručnosti, napr. v oblasti IKT.

V Taliansku sa možnosti vzdelávania a rozvoja starších pracovníkov realizujú na regionálnej a miestnej úrovni cez **akčné plány**, ktoré vyhodnocujú potreby odbornej prípravy s cieľom vytvoriť odbornú prípravu a prispôsobiť získanie pracovných skúseností potrebám starších zamestnancov.

Národná asociácia dôchodcov pôsobiaca na Malte realizuje „**Digitálne tréningové tábory**“ (z ang. Digital Bootcamps), ktoré sú vytvorené špeciálne za účelom oslovenia starších zamestnancov, aby si zdokonaľovali svoje digitálne zručnosti¹¹⁶.

V Belgicku sú na podporu ľudí vo veku 45+ zavedené podporné sektorové opatrenia, ktoré ponúkajú rôzne subjekty ako sú: MSP, verejné služby zamestnanosti, siete vzdelávania dospelých a sektorové fondy. V súčasnosti niektoré z týchto sektorových fondov, i keď boli pôvodne navrhnuté ako poskytovatelia odborného vzdelávania pre zamestnancov, diverzifikujú svoje služby a poradenstvo v oblasti organizácie a tvorby pracovných miest s cieľom udržať kompetencie zamestnancov a ich spokojnosť s prácou na prijateľnej úrovni. Príkladom takéhoto sektorového fondu je napr. v odvetví potravinárstva Alimento IPV, určený pre svojich členov, ktorý spustil program „**Langer werken met goesting**“ (Pracovať dlhšie s chuťou), a ktorý obsahuje rôzne zložky na udržanie starších zamestnancov v práci: odbornú prípravu, riadenie ľudských zdrojov, organizáciu práce, pracovnými podmienkami, navrhovaním plánov zamestnateľnosti pre 45+¹¹⁷. Zamestnanci vo veku 55+ majú možnosť pracovať na čiastočný úväzok. Ako doplnok k mzde dostávajú príspevok za dni voľna. Vďaka časovým kreditom majú zamestnanci viac času na plnenie svojich rodinných povinností. Väčšina žien v tomto veku sa stáva neformálnymi opatrovatelkami, a z toho dôvodu častejšie odchádzali do predčasného dôchodku¹¹⁸.

Vo Francúzsku funguje systém **C2P** (compteprofessionnel prevention – z prekl. preventívny odborný účet) tzv. bodový systém, ktorý uľahčuje jednotlivcom prechod na menej

¹¹⁵ Centre for Economic development, transporation and the Environment. 2023. Muutosturvan kehittäminen. Dostupné na: <https://www.ely-keskus.fi/web/muutosturvan-kehittaminen/mita-on-muutosturva>

¹¹⁶ Muller, J. 2024. Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce. Eurofound, Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>

¹¹⁷ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹¹⁸ Age platform EUARPE. 2023. Belgium. Dostupné na: <https://www.age-platform.eu/barometer-2023/belgium/>

náročné pracovné miesta v tom istom podniku, odvetví alebo inom odvetví. Body je možné použiť na odbornú prípravu a získanie zručnosti, umožňujúcim zamestnancom prístup k pracovným miestam, ktoré sú menej alebo vôbec nevystavené pracovným rizikám. Ďalším z projektov je **Pro A**, zameraný na jednotlivcov s nedostatočnou kvalifikáciou a vzhľadom na zmeny v technológiách alebo organizácii práce zvýšiť svoju odbornosť. I keď nie sú určené len pre starších pracovníkov, sú jeho hlavnou cieľovou skupinou¹¹⁹.

Chorvátske dotácie na vzdelávanie pre osoby 50+ a Bulharský projekt „**Znania i umenia za rabota**“ (z prekl. znalosti a zručnosti pre prácu) sa zameriavajú na podporu nezamestnaných, resp. starších ľudí, aby získali vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré sú žiadané zamestnávateľmi.

Verejné služby zamestnanosti v Luxembursku umožňujú **uzatváranie zmlúv o odbornom vzdelávaní starších ako 45+ s jednotlivými zamestnávateľmi**. Počas 12 mesiacov zapojený jednotlivec získava skúsenosti a školenia, ktoré ho pripravujú na výkon práce. V prípade, že nepoberá dávky v nezamestnanosti, dostáva príspevok vo výške sociálneho minima pre nekvalifikovaného zamestnanca.

V Švédsku s cieľom motivovať k rekvalifikácii alebo k zvyšovaniu kvalifikácii existuje **grant** určený pre jednotlivcov vo veku 27 až 62 rokov, ktorý umožňuje zamestnancovi získať 80 % jeho mzdy a absolvovať krátke štúdium. Štúdium by malo byť zamerané na posilnenie postavenie zamestnanca na trhu práce, ideálne ak vstupuje na trh s nedostatok pracovných síl. Pre zamestnancov nad 40 rokov existujú osobitné ustanovenia, ktoré im umožňujú zúčastniť sa dlhších vzdelávacích programoch uľahčujúcim ich rekvalifikáciu.

Jednou z foriem podpory vzdelávania je preplatenie nákladov na vzdelávanie zamestnancov zamestnávateľovi. Táto forma príspevku funguje napr. v Českej republike, ale aj na Slovensku.

V Českej republike sa podpora rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie zamestnancov realizuje na základe zákona č. 97/2010 Sb., kde sú preplácaná náklady vo výške 25 % vynaložených na rekvalifikáciu a školenie. V prípade, že ide o malý podnik, je podpora 45 % a v prípade stredného podniku je podpora 35 % z vynaložených nákladov na rekvalifikáciu a školenie¹²⁰.

Na Slovensku v projekte „Podpora rozvoja zručností zamestnancov“ mohli zamestnávatelia žiadať príspevok na úhradu nákladov za školenia, ale aj na oprávnené výdavky, ktorými sú osobné výdavky vzdelávaných zamestnancov a poradenské/konzultačné služby súvisiace s projektom vzdelávania. Podpora vzdelávania zamestnancov súvisí so vznikom nových pracovných miest a udrzaním už existujúcich¹²¹.

Na Slovensku pôsobí aj Digitálna koalícia, ktorej poslaním je zlepšovať digitálne zručnosti. Jedným z realizovaných projektov je projekt „Zlepšovanie digitálnych zručností seniorov a znevýhodnených skupín vo verejnej správe“. Cieľom projektu je vytvoriť komplexnú testovaciu a vzdelávaciu IT platformu, ktorá prispeje k udržateľnosti celoživotného vzdelávania a výraznejšiemu zlepšeniu digitálnych zručností a súčasne napomôže cieľovým

¹¹⁹ Eiffe, F.F., Muller, J., Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹²⁰ MPSV ČR. 2024. Podpora zamestnanosti. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti>

¹²¹ GOPAS. 2024. Získajte 150 000 € na vzdelávanie zamestnancov pre vašu firmu!. Dostupné na: https://www.gopas.sk/ziskajte-150-000-na-vzdelavanie-zamestnancov-pre-vasu-firmu?utm_source=touchit&utm_medium=clanok&utm_campaign=PRZZ

skupinám udržať si svoje pracovné pozície do dôchodku, alebo sa uplatniť v lepšie kvalifikovanej práci.

Ostatné krajiny ako je napr. Cyprus, Litva, Portugalsko a Dánsko sa taktiež zameriavajú na zlepšenie úrovne základných a digitálnych zručností dospeléj populácie¹²².

3.2 Podporné mechanizmy v striebornej ekonomike

Ako uvádza Guillemard (2022)¹²³ skúsení zamestnanci môžu byť pre podniky prínosom, pokiaľ si dokážu udržať, resp. zvyšovať svoje schopnosti. Tie sa môžu prejaviť v neformálnej práci (medzigeneračné vzdelávanie) alebo v dobrovoľníckej činnosti, čím vytvárajú pre MSP aj pre krajinu prínos. Naliehavou potrebou tak nie je reformovať dôchodky, ale urobiť atraktívnym a udržateľným predlžovanie pracovného života, aby sa nové schopnosti starších ľudí optimalizovali v prospech všetkých. Dôležité sú preto proaktívne politiky na podporu a sprevádzanie MSP, ktoré by mohli svojim zamestnancom ponúknuť reálne a udržateľné pracovné podmienky aj v druhej dekáde ich života. K dobrým príkladom patria práve severské krajiny, ktoré už realizujú tieto „upstreamové“ politiky a investujú do vzdelávania. Pokiaľ chceme mať úspešných 50-tnikov a aktívnych 60-tnikov, je nutné zamerať sa práve na 40-tnikov a ponúknuť im budúcnosť. Ako sme už uviedli, Fínsko v roku 2000 vytvorilo program vekového manažmentu (age management), ktorý ponúka poradenstvo založené na štúdiách. Ak sa napr. zlepšia pracovné podmienky alebo organizácia práce vo výrobe alebo v kanceláriách, s ohľadom na starších ľudí, je možné očakávať, že návratnosť investícií sa až zdvojnásobí.

Do úvahy treba pri vekovom manažmente a odchode do dôchodku brať aj rozdielne zázemie jednotlivcov. Človek vo veku 50+, ktorý sa stal neskoro rodičom má iné predstavy o dôchodku, ako človek, ktorého deti sú už v manželstve.

3.3 Flexibilné mechanizmy pri práci

Ako uvádza Guillemard (2022)¹²⁴, zatiaľ čo sa pri zavádzaní dôchodkových systémov v roku 1945 vo väčšine vyspelých krajín vychádzalo z predpokladu, že približne všetci budú mať rovnakú dĺžku života, štandardný chronologický vek (vzdelávanie, zamestnanie, dôchodok) ovplyvnený len dĺžkou štúdia, v súčasnosti už smerujeme k stanoveniu rozumného minimálneho veku odchodu do dôchodku a stimulmi na pokračovanie v práci. V mnohých krajinách pri realizácii reforiem dôchodkov prevládal trend odradenia od nástupu na predčasný dôchodok zvýšením finančných pokút za predčasný odchod a predlžovanie veku odchodu do dôchodku. Tieto zmeny zväčša vítali zamestnávateľia aj odborári, avšak napr. vo Francúzsku viedlo takéto predĺženie odchodu do dôchodku k nárastu výdavkov rozpočtu na sociálne dávky¹²⁵.

¹²² Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹²³ Guillemard, A. 2022. In a society of longevity, seniors are more than a “silver economy”. Politechnique insight. <https://www.polytechnique-insights.com/en/columns/society/the-longevity-society-towards-a-silver-economy/>

¹²⁴ Guillemard, A. 2022. In a society of longevity, seniors are more than a “silver economy”. Politechnique insight. <https://www.polytechnique-insights.com/en/columns/society/the-longevity-society-towards-a-silver-economy/>

¹²⁵ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

Ako schodnejšia cesta, pre nenavýšenie počtu ľudí odkázaných na sociálne dávky, najmä pre tých s nižšou kvalifikáciou sa javí zavedenie flexibilných dôchodkových mechanizmov. V nasledujúcej časti sa bližšie pozrieme na dôchodkové systémy vo vybraných krajinách.

Krajiny ako sú Rakúsko, Chorvátsko, Fínsko, Dánsko, Švédsko, Malta a Španielsko podporujú neskorší odchod do dôchodku zavedením možnosti akumulácie dodatočných dôchodkových výhod pre starších zamestnancov, ktorí zostávajú na trhu práce aj po dosiahnutí zákonom stanovenej hranice odchodu na dôchodku.

Fínsko a Švédsko zrušili akýkoľvek zákonom stanovený vekový strop odchodu do dôchodku. Fíni tak zvýšili mieru zamestnanosti ľudí vo veku 60 – 64 rokov a ponechali možnosť odchodu do dôchodku vo veku 61 a 62 rokov.

V Rakúsku môže zamestnanec odísť do dôchodku medzi 62 až 68 rokom, pričom aby sa kvalifikoval na dôchodok musí byť poistený minimálne 480 mesiacov. V prípade odchodu pred 65 rokom sa uplatňujú zrážky z dôchodkových výhod, pričom po 65 roku sa akumulujú dodatočné výhody (napr. neznižovanie dôchodku, zvýšenie dôchodkových príspevkov, akumulácia ďalších dôchodkových príspevkov).

Reforma dôchodkového systému v Švédsku je postavená na dosiahnutí udržateľného a spravodlivého systému. Základnými piliermi sú definovaná výška príspevkov, výpočet dôchodku na základe celého pracovného života, výška dôchodku závisí od priemernej dĺžky dožitia v čase odchodu do dôchodku a flexibilný vek odchodu do dôchodku¹²⁶. Pôvodný vek odchodu do dôchodku v Švédsku bol 65 rokov, avšak zamestnanci sa mohli rozhodnúť medzi zamestnaním a odchodom do dôchodku medzi 61 až 67 rokov. Nedávna reforma navrhla zvýšenie tohto veku na 63 až 69 rokov¹²⁷, čo mnoho zamestnávateľov vníma ako negatívne, nakoľko v niektorých prípadoch odborové zväzy argumentujú, že ich členovia nevládzu už v 65 rokoch. Občania si môžu akumulovať dodatočné dôchodkové výhody (+6 % mesačne po prvom roku až po 43 % po 5 rokoch). Pokiaľ odíde dôchodca do dôchodku po 67 rokoch života, zníži sa mu aj daň z dôchodkových príjmov.

Občania na Malte môžu čerpať dôchodok od 61 rokov. Pokiaľ ho však nečerpajú je možné získať dodatočné výhody. Títo zamestnanci môžu ďalej prispievať do systému, pričom výška ich dôchodku je následne upravená podľa príspevkov vo veku 61 až 64. Výhodou je získanie dodatočných príspevkov.

Chorvátsko zmenou zákona o dôchodkovom poistení zvýšilo ročný bonus za prácu, resp. bonus za odklad odchodu do dôchodku po dosiahnutí dôchodkového veku na 5,4 % za jeden rok, resp. 27 % za obdobie 5 rokov. Výška bonusu závisí od počtu rokov poistenia.¹²⁸

Estónsko v roku 2021 zaviedlo flexibilné dôchodky, ktoré penalizujú predčasný odchod do dôchodku a odmeňujú neskôr¹²⁹.

¹²⁶ Európska komisia. 2019. Pension Reform in Sweden: Sustainability & Adequacy of Public Pensions. Dostupné na: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2020-11/eb048_en.pdf

¹²⁷ Nordic cooperation. 2024. Retirement pension in Sweden. Dostupné na: <https://www.norden.org/en/info-norden/retirement-pension-sweden>

¹²⁸ Republic of Croatia Ministri of labour and pension system. 2023. Croatia Country fiche on pension projections Prepared for the 2024 round of EPC-AWG projections. Dostupné na: https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/15851ac1-873c-4121-a30c-63e5c7d600b0_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Croatia.pdf

¹²⁹ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

V Španielsku sa postupne zvyšuje vek odchodu do dôchodku, čo umožňuje zamestnancom aj naďalej zotrvať v pracovnom pomere a akumulovať si tak dôchodkové výhody, ktoré môžu byť vyplatené ako jednorazová suma alebo ako zvýšenie čistého mesačného dôchodku, resp. kombinácia oboch¹³⁰.

Podľa správy MF SR¹³¹ vplyv zmeny dôchodkového veku pozitívne ovplyvní participáciu starších ľudí v pracovnom procese. Súčasne by zvyšovanie dôchodkového veku mohlo implikovať aj zvýšenú mieru nezamestnanosti starších ľudí. Využitie podpory flexibilných foriem zamestnávania, alebo reforiem v zdravotníctve by však mohlo prispieť k zníženiu uvedenej nezamestnanosti.

Okrem odchodu do dôchodku sa na druhej strane stretávame aj s meniacimi sa preferenciami jednotlivcov ohľadom kariéry a ich pracovného života.

Podľa Rezlerovej (in Divinová, 2024)¹³² pristupujú zamestnanci k svojej práci ako keď konzumujú výrobok alebo službu, t. j. rastie potreba wellbeingu a flexibility a preferujú väčšia flexibilita, samostatnosť, štvordňový pracovný týždeň, pružnú pracovnú dobu a možnosť práce na diaľku. Problémom je, že podniky danú situáciu nesú ťažko a robia pravý opak, čím strácajú talenty. Vytvorenie pracovného pomeru na mieru pre zamestnanca bude nevyhnutnou súčasťou nového moderného zamestnávania ľudí. Ako uvádza Rezlerová¹³³ personalizovaný kariérny rozvoj a vzdelávanie šité na mieru bude to, čo budú zamestnanci očakávať.

V Bulharsku boli vytvorené príručky zamerané na riadenie generačných rozdielov, príručka pre mentorov a príručky pre prispôsobenie pracovísk pre zamestnancov s chronickými ochoreniami.¹³⁴

Belgicko prijalo v roku 2012 „Collective agreement 104“ (z prekl. kolektívnu zmluvu), ktorá povzbudzuje podniky, resp. MSP k tomu, aby vypracovali plány zamestnávania pre svojich súčasných, ale aj budúcich starších zamestnancov s cieľom zvýšiť ich vek odchodu do dôchodku¹³⁵. V zmluve sa navrhol neúplný zoznam iniciatív, ktoré môžu MSP realizovať ako je nábor pracovníkov nad 45+, priebežné vzdelávanie a rozvoj kompetencií, poradenstvo v polovici kariéry, interné preradenie zamestnancov, prispôsobenie pracovného časti a podmienok, aby vyhovoval potrebám starších zamestnancov, prevencia a odstraňovanie fyzických prekážok pri práci, uznávanie získaných kompetencií (skúseností). V roku 2016 bola súčasne vytvorená odvetvová kolektívna zmluva v chemickom sektore, s cieľom vytvoriť „**demografický fond**“. Do tohto fondu sú podniky povinné prispievať sumou 0,3 % mzdových prostriedkov a na oplátku dostanú z fondu finančnú podporu, ak vypracujú a implementujú akčný plán schválený sociálnymi partnermi na úrovni podniku. Akčný plán má zabezpečiť, aby starnúci zamestnanci mohli aj naďalej pracovať. Opatrenia, na ktoré je možné z fondu čerpať finančné prostriedky súvisia napr. s prácou akou je dovolenka podľa veku, prispôsobené úlohy

¹³⁰ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹³¹ MF SR. 2020. Slovenský trh práce počas prichádzajúcich demografických zmien. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/48/dujava_pecsyova-trh_prace_demo_zmeny.pdf

¹³² Divinová, J. 2024. Čtyři trendy, které brzy zamíchají pracovním trhem. A ovlivní každého z nás. Forbes. Dostupné na: <https://forbes.cz/ctyri-trendy-ktere-brzy-zamichaji-pracovnim-trhem-a-ovlivni-kazdeho-z-nas/>

¹³³ Divinová, J. 2024. Čtyři trendy, které brzy zamíchají pracovním trhem. A ovlivní každého z nás. Forbes. Dostupné na: <https://forbes.cz/ctyri-trendy-ktere-brzy-zamichaji-pracovnim-trhem-a-ovlivni-kazdeho-z-nas/>

¹³⁴ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹³⁵ Fonck, H. 2014. The Belgian national collective agreement on increasing employment opportunities for ageing workers Conference: Promoting active ageing through lifelong learning. Dostupné na: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2013-00854-E.pdf>

veku, súvisia so zdravým ako je fitnes ergonómia, ponuka zdravých potravín, ovocia, opatrenia súvisiace s kompetenciami (riadenie zručností, interné šírenie zručností, odborná príprava) a opatrenia súvisiace s kariérou (pravidelné rozhovory o kariére a pod.). Do roku 2022 sa do vytvorenia akčného plánu zapojilo približne 370 podnikov.

V Holandsku majú sociálny partneri možnosť uzatvárať tzv. generačné pakty, ktorých cieľom je vyvážiť potreby starších a mladších zamestnancov. Skrátením pracovného času starších zamestnancov pred odchodom na dôchodok sa vytvára priestor pre mladších zamestnancov a ich vstup na trh. Pakty, ktoré sú súčasťou kolektívnych zmlúv od roku 2014, majú za cieľ umožniť starším zamestnancom postupne prechádzať na dôchodok a súčasne riešiť zamestnanosť mladých v schéme 80-90-100 (80 % práce, 90 % priebežné vyplácanie a 100 % nárok na dôchodok). Problémom však je, že zatiaľ čo bohatí ľudia využívajú výhody paktu, menej majetní ľudia, s fyzicky náročnejšími zamestnaniami a nižšími mzdami ich využívajú menej. Rovnako, ani zamýšľaný efekt v podobe lepších kariérnych vyhliadok pre mladých ľudí sa nepotvrdil¹³⁶.

V Dánsku bolo v rámci kolektívneho jednanja dohodnuté, že zamestnanec, ktorý je 5 rokov pred nástupom na dôchodok môže uzavrieť so svojím zamestnávateľom **zmluvu na skrátenie pracovného času** pred odchodom na dôchodok, resp. uzavrel zmluvu na zvýšenie počtu dní dovolenky¹³⁷.

V Španielsku kolektívne zmluvy umožňujú, aby napr. v sektore poisťovníctva mali starší zamestnanci možnosť žiadať o **špecifické zmeny** napr. v podobe vylúčenia nočnej zmeny¹³⁸.

3.4 Založenie vlastného podnikania

Inou kariérnou alternatívou pre starších ľudí je **založenie vlastného podnikania**. Ľudia vo veku 50+ majú dobrú východiskovú pozíciu pri založení vlastného podnikania, nakoľko už môžu mať k dispozícii počiatočný kapitál, čo znižuje potrebu pôžičiek na začatie podnikania alebo pôžičiek v počiatočnej fáze investícií. Podľa niektorých štúdií¹³⁹ majú dokonca podniky založené ľuďmi vo vyššom veku, vyššiu mieru prežitia z dôvodu dlhodobých predchádzajúcich skúseností, vedomostí a sietí. Možnosti založenia podnikania pre starších ľudí sú tak obzvlášť dôležité z dôvodu klesajúcich možností zamestnania v tejto vekovej skupine. Predstavujú tak alternatívu k absencii na trhu práce pri strate zamestnania. Výhodou je aj relatívna sloboda starších ľudí, v porovnaní s ľuďmi na vzostupe kariéry s malými deťmi, ktoré sú od nich závislé.

Na druhej strane existuje riziko ohľadom miery prežitia nových podnikov (len 80 % nových podnikov prežije prvý rok a len 44 % z nich prežije prvých 5 rokov)¹⁴⁰, čo môže negatívne vplývať na ochotu starších ľudí začať podnikat'. Ďalším problémom je aj vzdelávanie a obmedzenia týkajúce sa vedomostí ohľadom začatia podnikania.

¹³⁶ Rutten, A. 2023. Essays on Work and Retirement. Tilburg School of Economics and Management [dizertačná práca]

¹³⁷ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹³⁸ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹³⁹ Európska komisia. 2018. The Silver Economy. Dostupné na: https://publications.europa.eu/resource/cellar/a9efa929-3ec7-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1

¹⁴⁰ Eurostat. 2024. Business demography statistics. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business_demography_statistics#Death_rate

Slovensko má v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ vo vekovej kategórii 50+ najnižšie zastúpenie podnikateľov¹⁴¹, čo svedčí o nízkej podnikateľskej aktivite vyšších vekových skupín obyvateľstva Slovenska. Vzhľadom na túto skutočnosť, by malo byť snahou vlády podporiť tvorbu pracovných miest podpora starších ľudí pri založení podnikania.

Medzi potenciálne aktivity patrí poskytovanie podporných školení/poradenstva zameraného na financovanie, právne služby a služby pri tvorbe prototypov a inkubátorov. Poskytovaním týchto služieb, ako aj poskytovaním priestor na spoločné využívanie týchto priestor by pomohlo starším ľuďom so začatím podnikania a tvorbou pracovných miest.

Starší ľudia by mali byť súčasne povzbudzovaní a podporovaní zakladať si životaschopné podniky zamerané napr. na poskytovanie profesionálnych služieb vychádzajúcich z predchádzajúcich pracovných skúseností, zamerané na záľuby, ako aj na sociálne inovácie zamerané na uspokojovanie potrieb iných, starších ľudí. Z hľadiska veľkosti môže ísť o mikropodniky, resp. samostatnú zárobkovú činnosť¹⁴².

Podpora podnikania by mala zahŕňať¹⁴³:

- Aktívne propagovanie a podporovanie podnikania vo veku 50+ ako reálnej kariérnej možnosti s výhodami pre jednotlivcov, spoločnosť a ekonomiku.
- Vytvorenie kultúry priateľskej k podnikaniu 50+ s podporou súkromného a verejného sektora, občianskej spoločnosti a akademickej obce prostredníctvom podpory vzorov a zdieľania najlepších skúseností.
- Budovať znalosti, porozumenie a podporu podnikania 50+ na národnej úrovni.
- Udržanie starších ľudí aktívnych a participujúcich na dianí v spoločnosti.
- Poskytnúť starším ľuďom príležitosť zarobiť si v neskoršom veku.
- Zvýšiť počet pracovných miest a zvýšiť podporu zakladania nových podnikov staršími.
- Zvýšiť príležitosti pre starších ľudí pracovať na riešeníach produktov a služieb prispôbených potrebám starších ľudí.

Od roku 2015 sa môžu ľudia v dôchodkovom veku vo Švédsku zaregistrovať do fondu „Unemployment Insurance Fund“ ako uchádzači o zamestnanie, čo im poskytuje prístup k istému výberu opatrení na trhu práce ako sú školenia, podpora pri získavaní kvalifikácie (úhrada nákladov na vzdávanie, odborných stáží, pracovných skúšok, podpora pri začatí individuálneho poradenstva, mentorstva a účasti na mentoringových aktivitách), prispôbenie pracovného prostredia a vybavenia, používanie technických pomôcok nevyhnutných pre prácu.

Projekt „Central Baltic programme“ realizovaný Lotyšskom, Švédskom a Fínskom sa zameriava na podporu „strieborných podnikateľov“ cez ciele poskytovanie zdrojov a podpory, budovaním mentorstva, spoluprácou s podnikmi a presadzovaním spoločenských a politických zmien s cieľom vytvoriť inkluzívnejšie partnerstvo¹⁴⁴.

¹⁴¹ SBA. 2022. Analýza rodovo-vekového zloženia FO-podnikateľov. Bratislava. Dostupné na internete: https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2024/02/Rod_vek-FO_2022_final.pdf

¹⁴² Európska komisia. 2018. The Silver Economy. Dostupné na: https://publications.europa.eu/resource/ellar/a9efa929-3ec7-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1

¹⁴³ Európska komisia. 2018. The Silver Economy. Dostupné na: https://publications.europa.eu/resource/ellar/a9efa929-3ec7-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1

¹⁴⁴ Interreg. 2024. Central Baltic programme: Silver Entrepreneurs. Dostupné na: <https://centralbaltic.eu/project/silver-entrepreneurs/47-about-project/>

Írsky iniciatíva **Senior Enterprise Initiative** podporuje podnikanie medzi osobami nad 50 rokov. Táto podpora zahŕňa napr. založenie vlastného podniku, či už samostatne alebo s partnermi, získanie alebo investovanie do podniku, poskytovanie poradenstva podnikateľom alebo podporu inovácií v podniku vlastnenom inou osobou.

I keď existuje len málo hodnotení efektívnosti motivačných opatrení na zakladanie podnikov pre starších pracovníkov, táto stratégia môže byť účinná a prispieť k aktívnemu starnutiu. Podľa OECD older workers scoreboard¹⁴⁵ je miera samostatne zárobkovo činných starších pracovníkov v mnohých krajinách pomerne vysoká, čoho príčinou je napr., že:

- Samostatne zárobkovo činné osoby a vlastníci podnikov majú často vyššiu motiváciu zostať pracovne aktívni. Vo všeobecnosti tiež nepodliehajú (de facto) povinnému odchodu do dôchodku.
- Bývalí manažéri môžu byť často zamestnaní na základe poradenských zmlúv a v širšom kontexte môže byť samostatná zárobková činnosť pre starších nezamestnaných spôsobom, ako si nájsť prácu, keďže mnohí zamestnávateľia uprednostňujú starších pracovníkov ako zmluvných dodávateľov, namiesto zamestnancov na trvalý pracovný pomer.

3.5 Medzigeneračné vzdelávanie

Dôchodkové systémy v Nemecku, Luxembursku a Rumunsku uľahčujú prenos vedomostí medzi generáciami na pracovisku. Výhodou týchto systémov je, že seniori zostávajú v zamestnaní, avšak znižujú svoju pracovnú záťaž až do prechodu zo zamestnania na plný úväzok na dôchodok na plný úväzok. Tento systém umožňuje, aby si starší ľudia zachovali zmysel pre prácu a súčasne sa podporuje spolupráca medzi generáciami¹⁴⁶.

Ďalším projektom z Nemecka je projekt „Mehrgenerationenhäuser II“ (v preklade medzigeneračné bývanie), ktoré umožňuje medzigeneračnú výmenu medzi mladšími a staršími ľuďmi. V roku 2006 sa iniciatíva zameriavala najmä na rastúce náklady spojené nákladmi na starostlivosť o deti a v roku 2012 sa rozšírila na vytváranie priestoru pre ľudí z rozdielnych zázemí, vekových a sociálnych skupín. Tieto medzigeneračné domy s veľkým priestranstvom, združujú na jednom mieste služby, ktoré pred tým fungovali izolovane, ako sú starostlivosť o deti, mládežnícke skupiny, podpora mladých matiek, denná starostlivosť o starších ľudí a poradenské centrá. Starší ľudia majú možnosť aktívne sa zapájať a participovať pri starostlivosti o deti, mládežnícke skupiny, na druhej strane však ponúkajú starším ľuďom lacné služby v podobe podpory každodenných aktivít ako je nákup, upratovanie, stravovanie a opatrovateľské služby. Každý z týchto domov dostane v rámci programu 30 000 €, pričom cca ďalších 10 000 € získa na regionálnej, resp. miestnej úrovni. Medzigeneračné domy sú zriadené nezávislými organizáciami s povolením samosprávy. Medzigeneračné domy umožňujú rozvíjať medzigeneračnú spoluprácu, ako aj rozvíjať sociálnu participáciu starších ľudí a ich aktívne zapájanie sa do diania v komunite¹⁴⁷.

¹⁴⁵ OECD. 2016. OECD Older Workers Scoreboard 2016. Dostupné na: <https://splash-db.eu/dataresource/oecd-older-workers-scoreboard-2016/>

¹⁴⁶ Muller, J. 2024. Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce. Eurofound, Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>

¹⁴⁷ Centre for public impact. 2018. Mehrgenerationenhäuser II in Germany. Dostupné na: <https://centreforpublicimpact.org/public-impact-fundamentals/mehrgenerationenhaus-ii-in-germany/#The-initiative>

Iným príkladom je projekt **Digimentor** v Estónsku a **Digitally Together** v Lotyšsku, ktoré sú zamerané na medzigeneračné vzdelávanie. Vyškolením 50 mladých digimentorov, ktorí zapojili starších cez sociálne siete, podporovali digitálnu gramotnosť, mediálne zručnosti, poukázali na nebezpečenstvo na internete a využívanie umelej inteligencie (ďalej len AI). Zmyslom projektov je prekonať digitálnu priepasť medzi generáciami. Pri realizácii projektov sa ako nevyhnutná preukázala účinnosť praktického vzdelávania, dôležitosť trpezlivosti a jasnej komunikácie. Kľúčové bolo zapájanie mladých ľudí ako mentorov, čo prinieslo vzájomné výhody v oblasti rozvoja zručností. Do budúca sa v projektoch uvažuje so zriadením denných centier, zlepšením marketingových stratégií a nominálnym účastníckym poplatkom¹⁴⁸.

V Rakúsku funguje program „Mladí a starí“, v rámci ktorého mladší zamestnanci učia starších používať aplikácie a naopak starší učia mladších komunikovať so zákazníkom¹⁴⁹.

Iniciatívou zameranou na medzigeneračné vzdelávanie je aj projekt „Together Old and Young“, ktorý bol realizovaný v Írsku, Taliansku, Slovinsku, Španielsku, Holandsku, Poľsku a Portugalsku a mal za cieľ prepojiť deti do 8 rokov so staršou generáciou a odstrániť tak pocit samoty, zlepšiť vzájomné porozumenie, poskytnúť uspokojenie zo zdieľania informácií a výmenu skúseností¹⁵⁰.

3.6 Daňové úľavy a stimuly

Európska komisia navrhuje využiť a zaviesť daňové stimuly pre zamestnávateľov s cieľom uľahčiť starším ľuďom zapojenie sa na pracovný trh (2021).¹⁵¹ Mzdové dotácie sú v mnohých krajinách často využívaným nástrojom na vyrovnávanie rozdielov medzi mzdami a produktivitou starších pracovníkov

V Litve bol z Európskeho sociálneho fondu zriadený nástroj „Support for employment“, ktorý podporuje zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta pre uchádzačov do 29 rokov a uchádzačov nad 54+. V prípade zamestnania uchádzača nad 54+, ktorý odpracuje u zamestnávateľa minimálne 6 mesiacov bude zamestnávateľovi do 24 mesiacov vyplatená finančná kompenzácia. Jeden podnik môže požiadať o náhradu mzdových nákladov pre neobmedzený počet zamestnancov¹⁵².

Vo Francúzsku je momentálne diskutovaný „index seniorov“, ktorého cieľom je podporiť transparentnosť počtu starších zamestnancov a zvýšiť zodpovednosť podnikov za udržanie a zlepšenie zamestnanosti starších zamestnancov. Pre podniky predstavuje povinnosť zverejňovať údaje o počte zamestnancov vo veku nad 55+. Index na druhej strane nestanovuje kvóty, ktoré by sa mali dodržiavať ohľadom zamestnávania ľudí nad 55+¹⁵³. Francúzske podniky v prípade zamestnávania ľudí nad 55+ získavajú finančné bonusy.

¹⁴⁸ Antoneviča, L., Klesment, I. 2022. Intergenerational training to improve the digital competence of young people and the elderly. BECID. Dostupné na: https://becid.eu/results_and_studies/intergenerational-training-to-improve-the-digital-competence-of-young-people-and-the-elderly/

¹⁴⁹ Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

¹⁵⁰ ISSA. 2024. Together Old and Young. Dostupné na: <https://www.issa.nl/content/together-old-and-young>

¹⁵¹ Európska komisia. 2021. Green paper of ageing. Dostupné na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

¹⁵² ILTE. 2016. Financial incentives to employers hiring youth and elderly people. Dostupné na: <https://ilte.lt/en/news/108/financial-incentives-to-employers-hiring-youth-and-elderly-people:1023>

¹⁵³ Les Echos Solutions. 2024. Equité au travail : décryptage de l'index senior. Dostupné na: <https://solutions.lesechos.fr/equipe-management/recrutement/equite-au-travail-decryptage-de-l-index-senior/>

Belgicko sa zameriava na podporu zamestnávania a udržania starších pracovníkov prostredníctvom finančných stimulov pre zamestnávateľov aj zamestnancov. Výraznú úlohu v tomto procese zohrávajú aktivačné politiky, ako napríklad programy **cellules d'emploi**, ktoré pomáhajú pracovníkom po strate zamestnania v dôsledku reštrukturalizácie nájsť nové pracovné príležitosti.

Španielsko zaviedlo stimuly spojené so sociálnym zabezpečením, kde príspevky zamestnávateľov na sociálne poistenie pre starších zamestnancov klesajú o 50 % od 60 rokov veku, pričom postupne rastú o 10 % ročne až do úplného oslobodenia pri dosiahnutí 65 rokov¹⁵⁴.

V Japonsku sa Ministerstvo zdravotníctva, práce a sociálnych vecí (MHLW) snaží ovplyvňovať stanovovanie miezd v súkromnom sektore poskytovaním dotácií na pomoc MSP, začlenením výkonnosti a schopnosti zamestnancov do ich mzdových a personálnych systémov.

Inou formou podpory podnikov je napr. podpora v Holandsku, kde príspevky na sociálne zabezpečenie môžu byť znížené až o 7 000 € ročne, pri zamestnaní pracovníkov vo veku 50+¹⁵⁵. Poľsko umožňuje refundovať príspevky na sociálne zabezpečenie a dotovať mzdy až do výšky 80 % minimálnej mzdy pri zamestnávaní starších pracovníkov (nad 50 +) s nárokom na predčasný dôchodok, a až do 50 % pre tých, ktorí tento nárok nemajú¹⁵⁶.

Niektoré vládne opatrenia sa zameriavajú na predchádzanie predčasnému odchodu do dôchodku prostredníctvom výhod pre pracujúcich alebo zmenou daňových systémov, ktoré motivujú jednotlivcov pracovať dlhšie tým, že im prinášajú finančné výhody. Napríklad Švédsko v roku 2007 zaviedlo daňové úľavy pre pracovníkov starších ako 65 rokov, s cieľom zvýšiť ich motiváciu pracovať dlhšie. Prvou úľavou bol daňový kredit podmienený zamestnaním, ktorý bol dostupný pre všetkých pracovníkov, no pre osoby nad 65 rokov bol obzvlášť štedrý. Druhým opatrením bolo zníženie príspevkov zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie u zamestnancov nad 65 rokov približne o 16 p.b. Daňové výhody v Švédsku mali pozitívny vplyv na počet zamestnaných ľudí v staršom veku a z toho dôvodu boli viackrát rozšírené¹⁵⁷.

Existujúce výskumy naznačujú, že zavedenie mzdových dotácií a daňových stimulov má pozitívny vplyv na rozhodovanie zamestnávateľov o prijímaní a zamestnávaní starších zamestnancov. Tieto stimuly súčasne pomáhajú nezamestnaným nájsť si prácu. Na druhej strane, problémom týchto výskumov je, že väčšinou nezahŕňajú starších pracovníkov alebo sa zameriavajú iba na „predseniorov“ vo veku 45 – 54 rokov¹⁵⁸.

Iným problémom je aj to, že náklady na realizáciu programov podporujúcich zapájanie starších sú často vysoké, a môžu byť menej nákladovo efektívne, napr. kvôli tzv. mŕtvym

¹⁵⁴ Európska komisia. Employment trends and policies for older workers in the recession. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9590&langId=en>

¹⁵⁵ OECD. 2018. Key policies to promote longer working lives, Country note 2007 to 2017, Netherlands, Dostupné na: https://www.oecd.org/els/emp/Netherlands%20key%20policies_Final.pdf (accessed on 19 July 2019).

¹⁵⁶ OECD. 2019. Working better with age. Dostupné na: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8b6151c7-en.pdf?expires=1733402979&id=id&accname=guest&checksum=1D2DFEFE98AE0756283CEB89A9432CDD>

¹⁵⁷ OECD. 2018. "Key policies to promote longer working lives, Country note 2007 to 2017, Sweden," http://www.oecd.org/els/emp/Sweden_Key%20policies_Final.pdf (accessed on 11 September 2019).

¹⁵⁸ Card, D., J. Kluve and A. Weber. 2015. ACTIVE LABOUR MARKET POLICY EVALUATIONS: A META-ANALYSIS", <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>.

váham¹⁵⁹. Podľa Boockmann a kol.¹⁶⁰ sa toto konštatovanie týka špecifických programov, ktoré hodnotili vo svojej práci, avšak netýka sa vyššie uvedených programov v tejto podkapitole, vzhľadom na to, že účinnosť mzdových dotácií závisí najmä od ich zacielenia na znevýhodnených starších pracovníkov, ako sú nízkopríjmoví zamestnanci alebo dlhodobo nezamestnaní – napríklad viac ako šesť mesiacov pre najmenej kvalifikovaných a viac ako rok pre ostatných.

¹⁵⁹ Boockmann, B. and T. Brändle. 2015. Integrating Older Employees into the Labour Market – Evidence from a German Labour Market Programme. Dostupné na: https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2015-3_Boockmann-Braendle.pdf

¹⁶⁰ Boockmann, B. and T. Brändle. 2015. Integrating Older Employees into the Labour Market – Evidence from a German Labour Market Programme. Dostupné na: https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2015-3_Boockmann-Braendle.pdf

4 Príležitosti pre MSP ako reakcia na potreby striebornej ekonomiky

Pochopenie potenciálu rozvoja malých a stredných podnikov (MSP) v súvislosti so starnutím slovenskej populácie je kľúčové vzhľadom na zmenu priorít a zvýšený dopyt po tovaroch a službách, ktoré požaduje tento špecifický segment obyvateľstva. Problémy spojené so starnutím budú mať vplyv na spotrebu slovenských domácností v budúcnosti.

Zatiaľ čo zmena štruktúry dopytu domácností môže byť na jednej strane vnímaná ako hrozba, na druhej strane predstavuje príležitosť pre slovenské MSP. Aby sa lepšie identifikovali možnosti, bola vytvorená SWOT analýza, ktorá ponúka MSP návod, ako využiť starnutie populácie ako príležitosť na rozvoj a rast.

Tabuľka 5: SWOT analýza starnutia populácie

S - Strengths (Silné stránky):	W - Weaknesses (Slabé stránky):
Zvýšená kúpna sila seniorov: Dlhodobo pracujúca generácia má často úspory a stabilný dôchodok. Rozvoj sektora zdravotnej starostlivosti: Potenciál pre rast v oblasti zdravotníctva, farmácie a zariadení dlhodobej starostlivosti. Trh pre špecifické produkty: Starnúca populácia vytvára dopyt po produktoch a službách pre seniorov, ako sú zdravotné pomôcky, cestovanie alebo vzdelávanie. Zlepšenie životnej úrovne: Investície do infraštruktúry pre seniorov môžu zlepšiť kvalitu života celej spoločnosti.	Nedostatok pracovnej sily: Menší počet ekonomicky aktívnych ľudí môže spôsobiť nedostatok pracovnej sily. Zvýšené náklady na dôchodky: Starnutie populácie znamená väčší tlak na dôchodkový systém a verejné financie. Zdravotná starostlivosť pod tlakom: Väčšie nároky na zdravotnícky systém a jeho capacity. Digitalizácia: Nižšia digitálna gramotnosť staršej populácie môže brzdiť zavádzanie technologických inovácií.
O - Opportunities (Príležitosti):	T - Threats (Hrozby):
Rozvoj "silver economy": Vznik nových sektorov zameraných na seniorov, napr. rekreačné služby, zdravotné technológie. Flexibilné formy zamestnania: Zapojenie starších pracovníkov cez čiastočné úväzky alebo poradenstvo. Investície do vzdelávania: Programy na rozvoj digitálnych a technologických zručností seniorov. Export know-how: Slovensko môže vyvíjať produkty a služby pre starnúcu populáciu a exportovať ich do iných krajín.	Zhoršenie ekonomického rastu: Menší počet produktívnych obyvateľov môže spomaliť hospodársky rast. Rast verejného dlhu: Zvýšené výdavky na dôchodky a zdravotníctvo môžu viesť k fiškálnym problémom. Demografické napätie: Nerovnováha medzi pracujúcimi a dôchodcami môže zvýšiť sociálne a politické napätie. Nedostatok inovácií: Ak sa ekonomika neprispôsobí, Slovensko môže zaostávať v globálnom konkurenčnom prostredí.

Zdroj: Vlastné spracovanie

S postupným zlepšovaním zdravotníckeho systému vidíme mierny pokles mortality (s výnimkou pandémie), čo znamená, že stále viac ľudí dosahuje vyšší vek a stáva sa staršími až veľmi starými. Spoločnosť sa tak stretáva s novými výzvami, ktoré sa prejavujú v zmene spotrebiteľských návykov. Tieto výzvy zahŕňajú napríklad osamelosť mnohých seniorov vo vyššom veku.

Teoretické rámce na určovanie potrieb jednotlivcov poskytol Abraham Maslow vo svojej známej teórii hierarchie potrieb. Maslowova hierarchia je teória motivácie, ktorá tvrdí, že ľudské správanie je ovplyvnené piatimi úrovňami potrieb. Tieto potreby zahŕňajú: základné fyziologické potreby, potreby bezpečia, potreby lásky a spolupatričnosti, potreby úcty a nakoniec potreby seberealizácie. Podľa Maslowa sa ľudia najprv sústreďujú na uspokojenie

nižších, základných potrieb, a až potom sa posúvajú k uspokojovaniu vyšších, abstraktnejších potrieb. Veril, že každý človek má vrodenu túžbu rozvíjať svoj potenciál, avšak na dosiahnutie tohto cieľa musia byť najprv splnené základné podmienky pre prežitie a bezpečie.

Obrázok 3: Maslowova pyramída potrieb



Zdroj: Teória motivácia podľa Maslowa¹⁶¹

Jednotlivé úrovne hierarchie:

Fyziologické potreby: Základné potreby pre prežitie, ako jedlo, voda, spánok, oblečenie a prístrešie. Patria sem aj zdravotná starostlivosť a reprodukcia, ktoré sú nevyhnutné pre zachovanie života a pokračovanie druhu.

Potreby bezpečia a istoty: Zahŕňajú pocit bezpečia, poriadku a istoty. Patria sem ochrana pred násilím, finančná stabilita, emocionálna pohoda či zdravotné poistenie. Tieto potreby motivujú činnosti, ako je hľadanie práce, šetrenie alebo presun do bezpečnejšieho prostredia.

Potreby lásky a spolupatričnosti: Tretia úroveň sa týka ľudských vzťahov – priateľstiev, rodinných väzieb a romantických vzťahov. Fyzická aj emocionálna intimita sú kľúčové pre pocit spolupatričnosti. Dôležité je tiež členstvo v sociálnych skupinách, ktoré poskytujú pocit prijatia a podpory.

Potreby úcty: Sem patrí sebaúcta a uznanie od ostatných. Úcta môže prameniť zo seba samého (sebadôvera, pocit hodnoty) alebo z rešpektu okolia. Ľudia s uspokojenou potrebou úcty majú vyššie sebavedomie, zatiaľ čo tí, ktorým uznanie chýba, môžu pociťovať menejcennosť.

Sebarealizácia: Na vrchole pyramídy je potreba rozvíjať svoj plný potenciál. Sebarealizácia znamená hľadanie osobného rastu, tvorivosť a maximálne využitie svojich

¹⁶¹ Mentem Tória motivácia podľa Maslowa, dostupné na: <https://www.mentem.sk/blog/teoria-motivacie/>

schopností. Na rozdiel od nižších potrieb, nenaplnenie tejto úrovne nevedie k negatívnym dôsledkom, ale môže človeka pripraviť o pocit šťastia a naplnenia.

Maslowova pyramída je usporiadaná tak, že základné potreby tvoria jej spodok a musia byť splnené, aby sa človek mohol zamerať na vyššie úrovne, ktoré sú viac psychologické a nehmotné. Teória nám pomáha pochopiť, čo motivuje ľudí v rôznych etapách ich života.¹⁶²

Existujú štúdie, ktoré spochybňujú tento predpoklad vo vyššom veku. Maslowov predpoklad je, že potreby budú uspokojované v hierarchickom poradí. V praxi ale majú starší jedinci kolísavé a navzájom sa prekrývajúce potreby. Napríklad vyhľadávanie spoločnosti, aby neboli takí osamotení môže byť dôležitejšie a to aj vtedy, ak je ohrozené zdravie. Preto sa táto hierarchická štruktúra potrieb naruša.

Maslow predpokladá, že akonáhle je potreba uspokojená, jednotlivci môžu postúpiť na ďalšiu úroveň. Mnoho starších ľudí žije s chronickými chorobami, ktoré neustále ovplyvňujú ich fyziologické a bezpečnostné potreby. Tento boj sťažuje dôsledné riešenie potrieb vyššej úrovne. Starší obyvatelia pochádzajú z rôznych prostredí a životných skúseností, ktoré ovplyvňujú ich priority a potreby. Niektorí môžu klať väčší dôraz na sebaúctu alebo sociálne väzby bez ohľadu na ich fyzický zdravotný stav. Kognitívne schopnosti starších ľudí často komplikujú priamu aplikáciu Maslowovho modelu, čo ich núti zamerať sa najmä na bezpečnosť a fyziologické potreby, čo sťažuje obyvateľom možnosť zapojiť sa do činnosti na vyššej úrovni.¹⁶³

Tieto fakty poukazujú na zmeny v potrebách a ich vzájomnom prelínaní vo vyššom veku. Naznačujú však aj to, že starší ľudia majú svoje vlastné potreby, ktoré sa snažia naplniť. Potreba sociálnych kontaktov môže byť čiastočne ovplyvnená možnosťou zamestnania v staršom veku (preto sa zaoberáme aj účasťou seniorov na pracovnom trhu). Naplnenie ostatných potrieb skúmame na základe príjmov a výdavkov strieborných domácností, ako aj špecifických požiadaviek dopytu po určité služby, ktoré sú pre starších ľudí relevantné.

Zmeny spotrebiteľského správania sa analyzuje aj Páleník a kol. (2014). Podľa autorov sa starnutie populácie môže v určitom zmysle stať zdrojom hospodárskeho rastu, nie jeho brzdou, za ktorú je obvykle považované. Starší ľudia musia byť vnímaní ako aktívni členovia spoločnosti so svoje vlastnými zdrojmi, nielen čo sa týka naakumulovaných znalostí a zručností ale aj čo sa týka ich ekonomického potenciálu. Rastúci počet starších ľudí môžeme považovať za špecifickú skupinu spotrebiteľov, pričom môžu mať naakumulované úspory a vlastnia majetok. Spolu s odchodom z trhu práce sa vzory spotrebiteľského správania týchto ľudí môžu meniť. Autori poukazujú tiež na zmeny v dopyte po službách zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, ktoré tiež budeme analyzovať a ktoré podľa môjho názoru sú potenciálom pre MSP.

4.1 Účasť seniorov na trhu práce

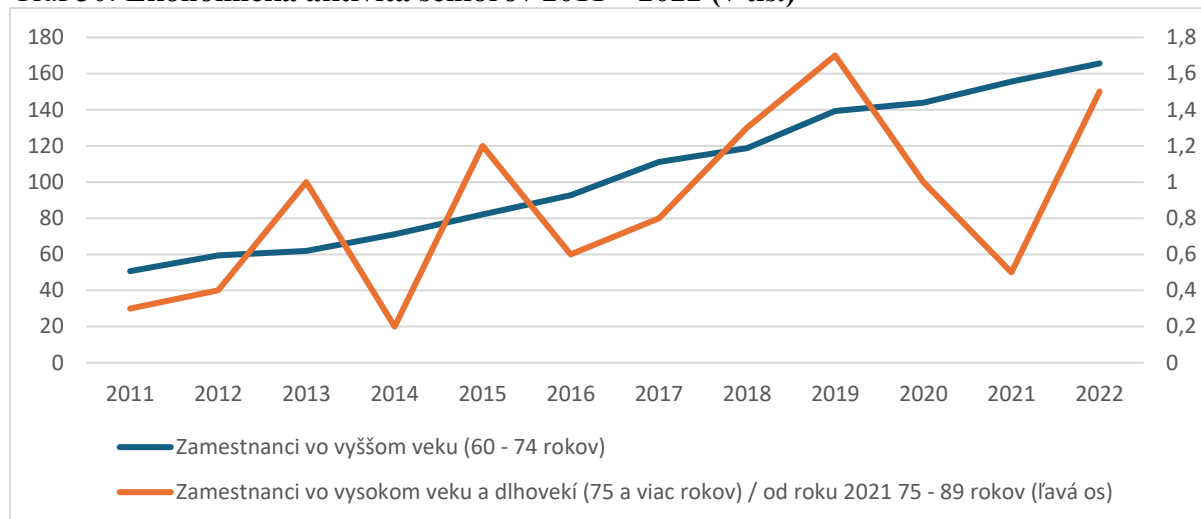
Účasť seniorov na trhu práce predstavuje kľúčový faktor, ktorý môže významne prispieť k využitiu ich potenciálu. Zvýšené zapojenie seniorov do pracovného procesu má veľký význam pre ich osobnú a ekonomickú aktivitu.

¹⁶² TANCSÁKOVÁ B. Maslowova hierarchia potrieb – čo všetko by sme mali vedieť? Dostupné na: <https://eduworld.sk/cd/beata-tancsakova/10162/maslowova-hierarchia-potrieb-co-vsetko-by-sme-mali-vediet>

¹⁶³ Age in Gray, Maslow's theory may not be applicable to elderly, dostupné online: <https://ageingray.com/why-maslows-hierarchy-of-needs-not-applicable-to-eldercare/>

Podľa údajov Štatistického úradu SR bolo v roku 2022 na Slovensku približne 211 tisíc ekonomicky aktívnych seniorov, čo predstavuje výrazný nárast v porovnaní s rokom 2011, keď ich počet dosahoval len 70 000. Tento trend ukazuje na rastúcu angažovanosť starších ľudí na pracovnom trhu.

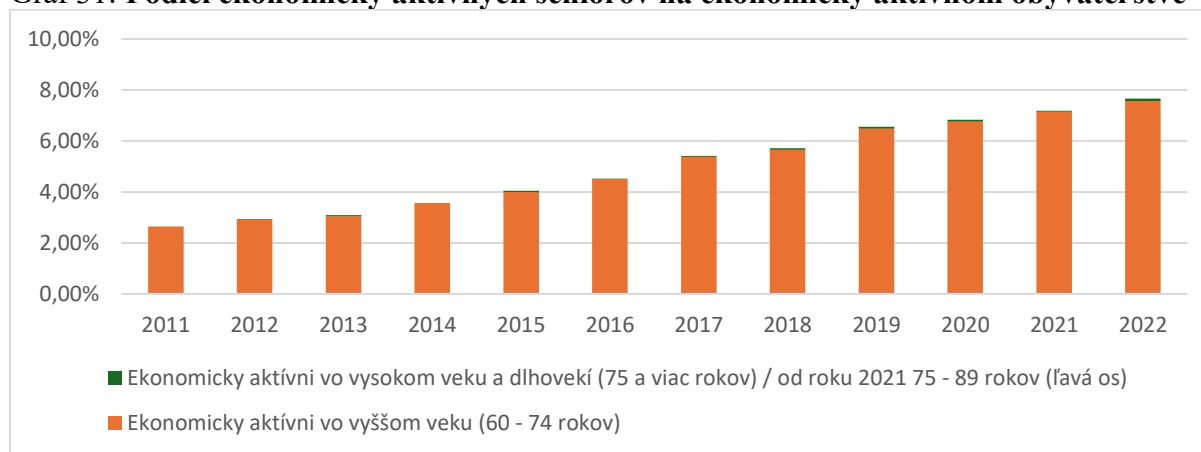
Graf 30: Ekonomická aktivita seniorov 2011 – 2022 (v tis.)



Zdroj: Podľa ŠÚ SR

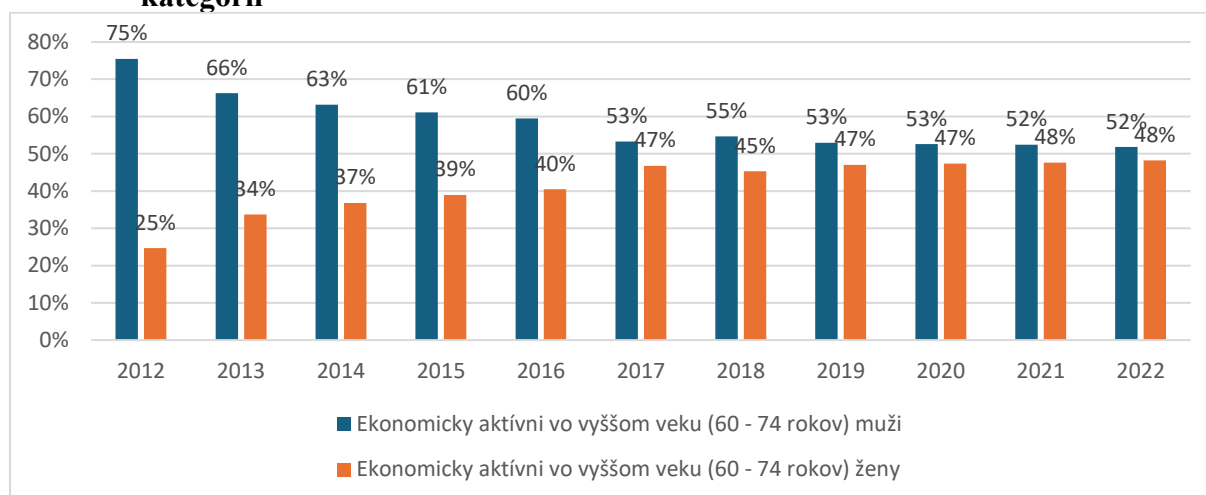
Význam seniorov na trhu práce sa neustále zvyšuje. V roku 2011 tvoril podiel ekonomicky aktívnych seniorov vo veku 60 až 74 rokov len 2,62 % z celkového počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Tento podiel sa však postupne zvyšoval, a v roku 2017 už presiahol 5 %. V roku 2022 sa priblížil k 8 %. Na druhej strane, podiel ekonomicky aktívnych ľudí vo veku 75 a viac rokov je stále nižší, predstavuje iba 0,1 % z celkového ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Napriek tomu je viditeľný aj rast ich významu v pracovnom procese.

Graf 31: Podiel ekonomicky aktívnych seniorov na ekonomicky aktívnom obyvateľstve



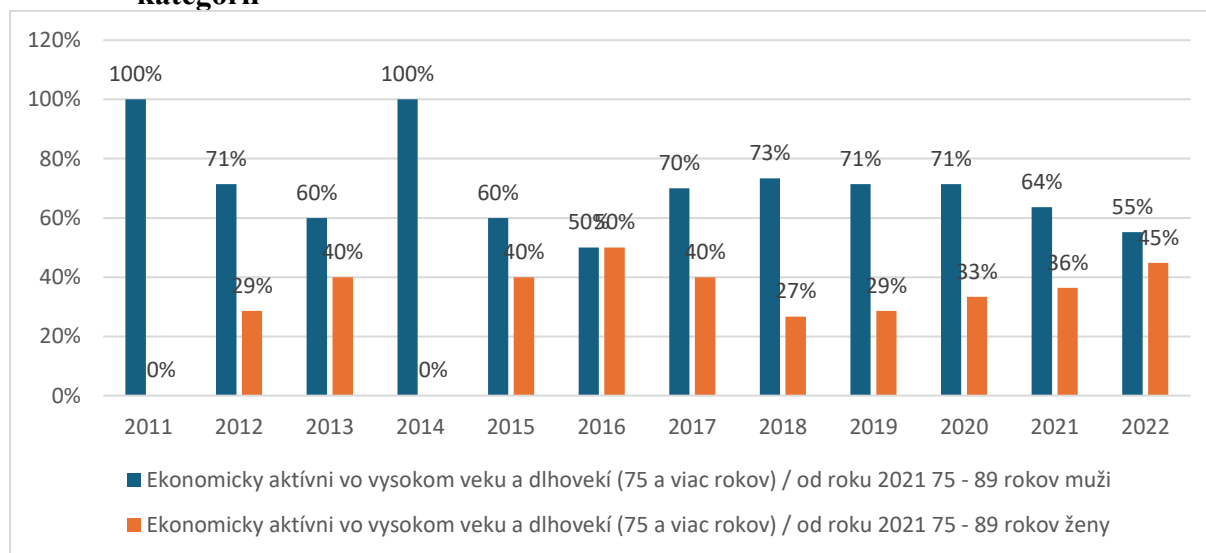
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa ŠÚ SR

Rastie počet a podiel ekonomicky aktívnych žien vo vyššom veku (60 – 74 rokov), ich podiel v roku 2022 dosiahol na celkovo aktívnych senioroch 48 %.

Graf 32: Ekonomicky aktívni vo vyššom veku (60 – 74 rokov), podiel muži/ženy na kategórii

Zdroj: Štatistický úrad SR

Vyššie zapojenie žien medzi ekonomicky aktívnou populáciou je dôsledkom zvyšujúceho sa veku odchodu do dôchodku. Mladší seniori v kategórii vo veku 60 rokov sú nútení pracovať. Zistili sme ale aj to, že podiel žien senioriek ekonomicky aktívnych stúpa aj v najvyššej vekovej kategórii 75 – 89 ročných. V roku 2011 tvorili tieto ženy podiel na kategórii pracujúcich seniorov 0 % a ekonomicky aktívni boli v tomto veku prakticky iba muži, v roku 2022 je podiel už 55 % ekonomicky aktívnych seniorov – mužov a 45 % žien vo vekovej kategórii 75 - 89 rokov.

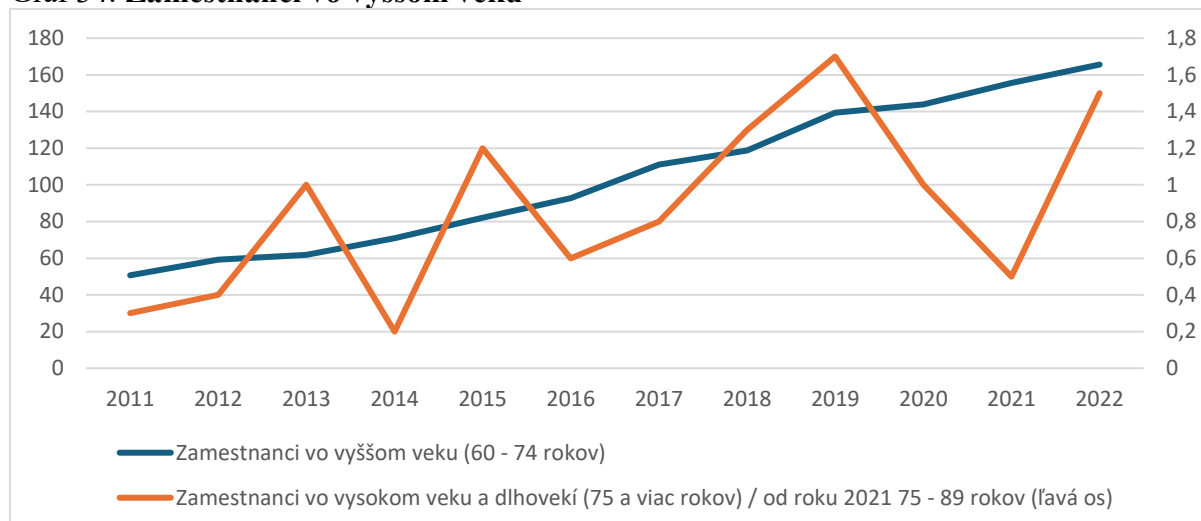
Graf 33: Ekonomická aktivita vo vysokom veku a dlhovekosti, podiel muži ženy na kategórii

Zdroj: Štatistický úrad SR

Podľa údajov Štatistického úradu je v kategórii najstarších seniorov (vo veku 75 a viac rokov) približne 700 ekonomicky aktívnych mužov a 400 ekonomicky aktívnych žien, čo naznačuje, že väčšina ľudí v tomto veku je už ekonomicky neaktívna.

Väčšinu ekonomicky aktívnych seniorov tvoria zamestnanci. Z celkového počtu približne 200 000 ekonomicky aktívnych seniorov v roku 2022 je až 160 000 zamestnancov. Tento počet neustále rastie, čo ukazuje na vzrastajúci podiel seniorov zapojených do pracovného trhu.

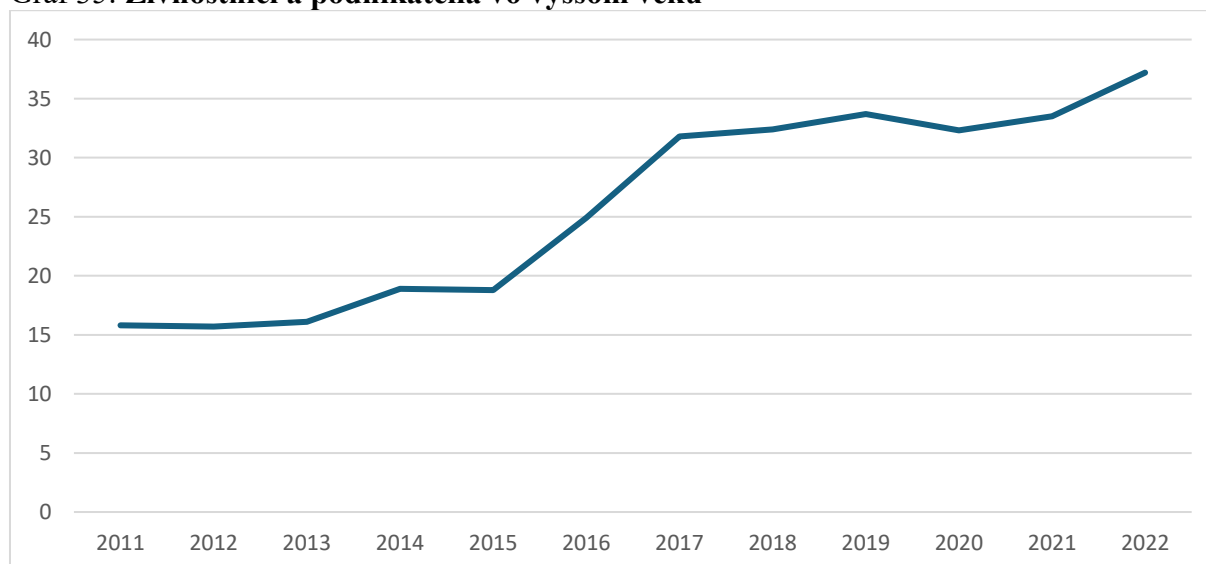
Graf 34: Zamestnanci vo vyššom veku



Zdroj: Štatistický úrad

Významnú skupinu ekonomicky aktívnych seniorov vo veku 60 – 74 rokov tvoria tzv. samozamestnaní (zdroj údajov je Výberové zisťovanie pracovných síl ŠU SR). Ide o osoby, ktoré pracujú vo vlastnom podniku (podnikatelia so zamestnancami), podnikajú na vlastný účet (podnikatelia bez zamestnancov) alebo vypomáhajú ako neplatení členovia rodiny v rodinnom podniku alebo na rodinnej farme. Medzi podnikateľov bez zamestnancov patrí aj členovia produkčných družstiev (poľnohospodárskych alebo výrobných). V roku 2022 ich počet dosiahol 37 000, čo predstavuje nárast zo 15,8 tisíc v roku 2011.

Graf 35: Živnostníci a podnikatelia vo vyššom veku



Zdroj: Štatistický úrad SR

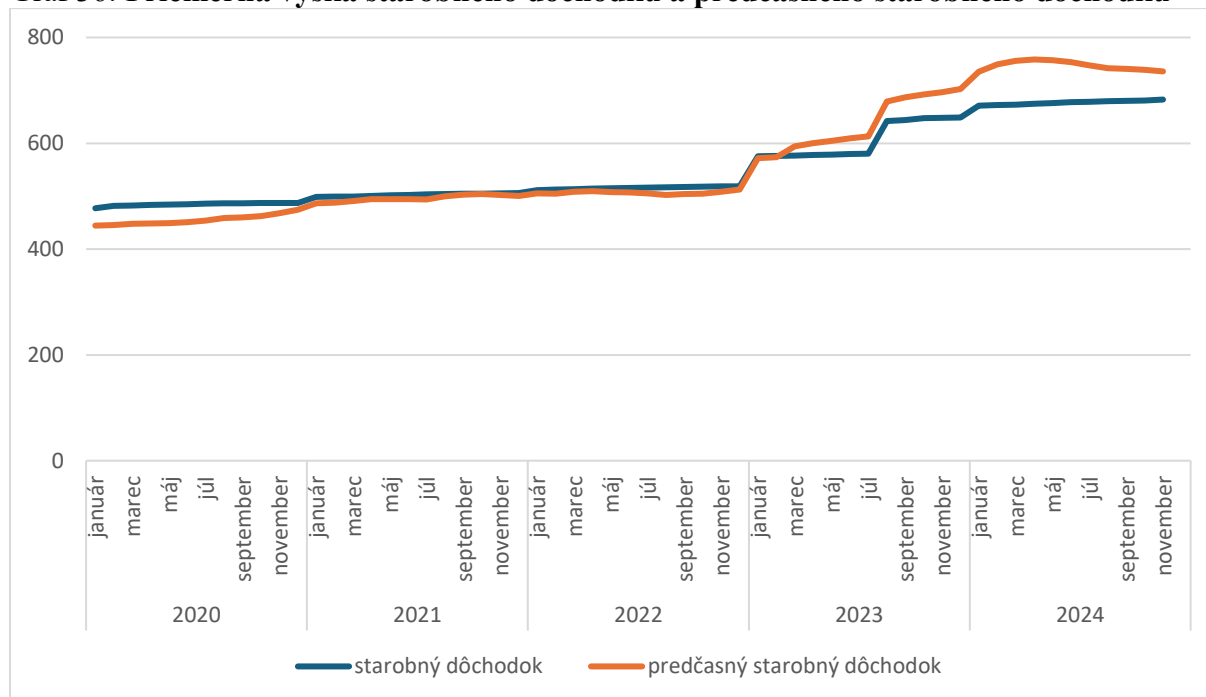
To, že seniori dnes pracujú čoraz častejšie je pozitívnou správou s dopadom na príjmy strieborných domácností. Stávajú sa tak atraktívnou skupinou pre ponuku špecificky prispôbených potrieb tejto kategórie.

4.2 Príjmy strieborných slovenských domácností

Príjmová situácia strieborných domácností je predmetom tejto časti analýzy, ktorá sa zameriava na dostupné údaje.

Výška priemerného dôchodku na Slovensku zaznamenala od roku 2020 výrazný nárast. V januári 2020 bol priemerný starobný dôchodok vo výške 477 eur, zatiaľ čo priemerný predčasný starobný dôchodok činil 444 eur. V januári 2023 však došlo k výraznejšiemu zvýšeniu dôchodkov, keď vplyvom valorizácie priemerná výška starobného dôchodku vzrástla o 60 eur a dosiahla úroveň 575 eur. Priemerný predčasný starobný dôchodok sa zvýšil na 572 eur, rovnako s nárastom o 60 eur. Ďalšie výrazné zvýšenie dôchodkov prišlo v auguste 2023, kedy vláda reagovala na vysokú infláciu. Priemerná suma starobných a predčasných starobných dôchodkov opäť vzrástla o 60 eur. Od tej doby sa rast priemerných dôchodkov stabilizoval. Priemerná výška starobného dôchodku v novembri 2024 dosiahla 682,67 eur.

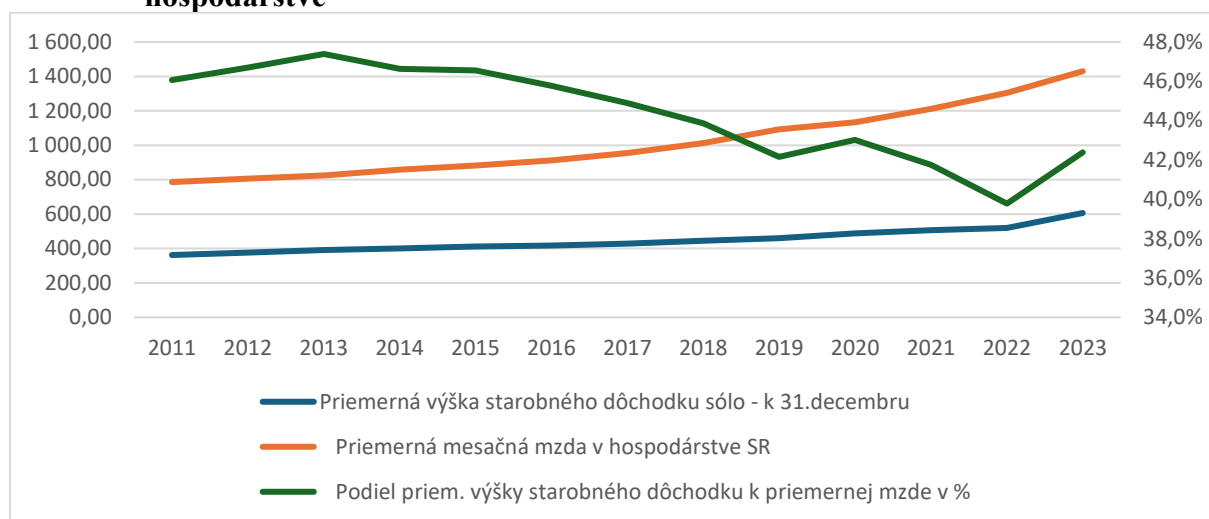
Graf 36: Priemerná výška starobného dôchodku a predčasného starobného dôchodku



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Výšku príjmov slovenských seniorov presnejšie vystihuje pomer priemernej výšky starobného dôchodku k 31. decembru a priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR. Priemerný starobný dôchodok tvorí 42,4 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR. Dlhodobý pokles pomeru priemerného dôchodku voči priemernej mzde sa zastavil v roku 2023.

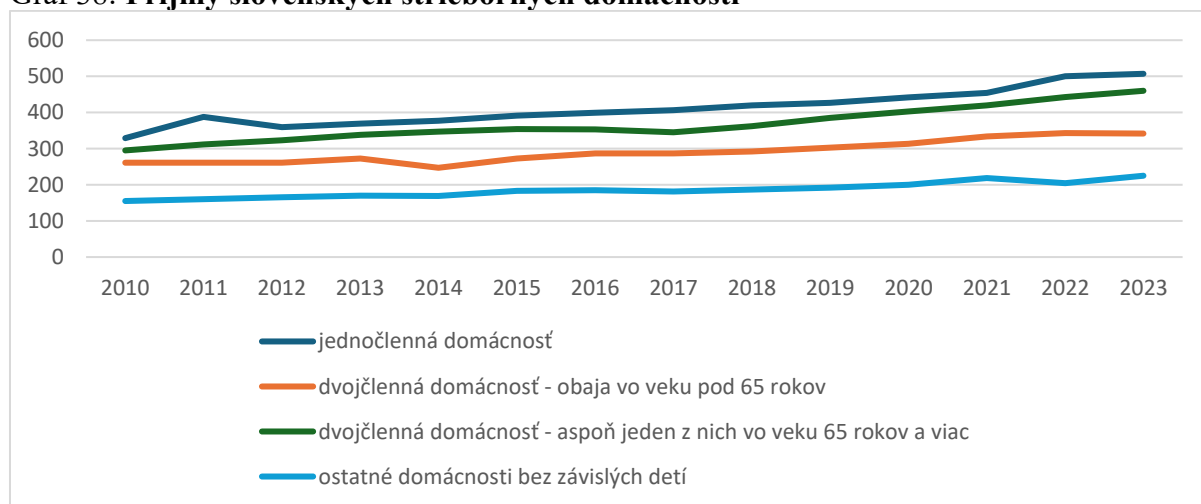
Graf 37: Pomer priemernej mzdy a priemerného starobného dôchodku v národnom hospodárstve



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Príjmy strieborných domácností, ktoré sa financujú zo starobných dôchodkov, sú monitorované Štatistickým úradom SR. Príjmy na jednotlivca, bez závislých detí, kontinuálne rastú v nominálnych hodnotách. Najvyššie príjmy dosahujú jednotlivci v jednočlenných domácnostiach bez detí, kde sa mesačný príjem pohybuje okolo 500 eur. Príjmy v dvojčlenných domácnostiach, kde aspoň jeden člen má 65 rokov alebo viac, sa tiež blížia k hranici 500 eur. Príjmy dvojčlennej domácnosti so mladšími seniormi sa v roku 2023 pohybovali na úrovni 300 až 400 eur na osobu. Vyššie príjmy v jednočlenných domácnostiach bez závislých detí sú často spôsobené vdoveckými alebo vdovskými dôchodkami.

Graf 38: Príjmy slovenských strieborných domácností

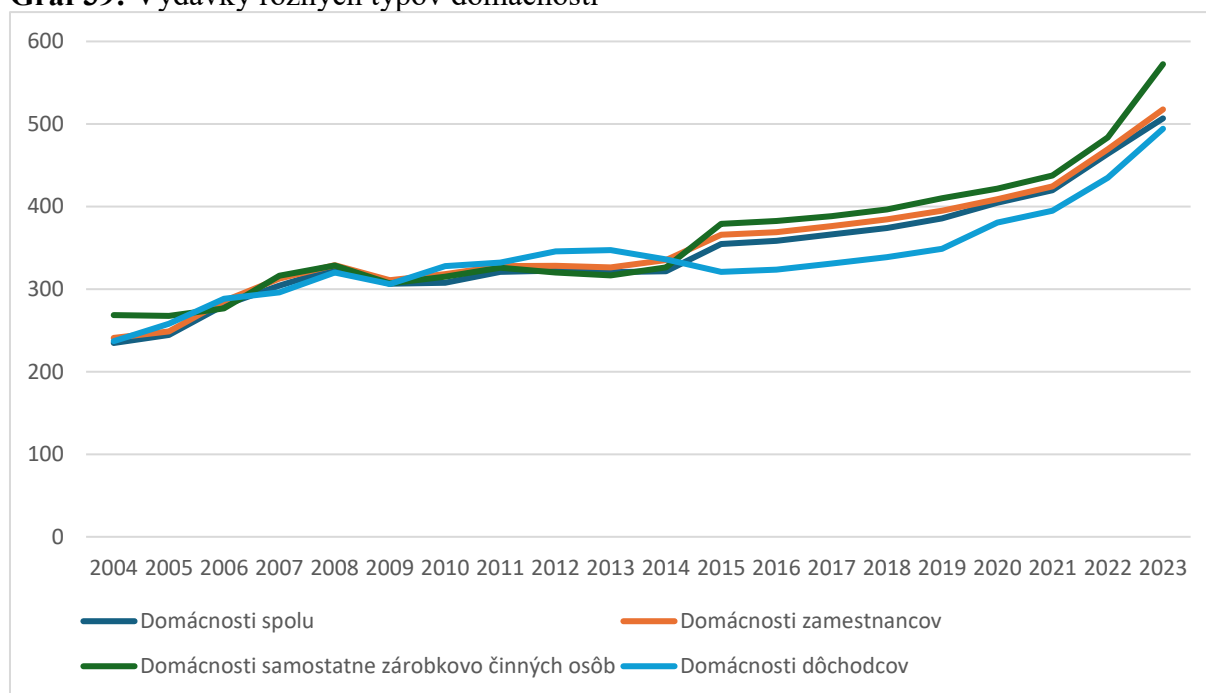


Zdroj: Štatistický úrad SR

4.3 Spotreba domácností dôchodcov

Domácnosti dôchodcov dlhodobo patrili medzi menej atraktívne z hľadiska výdavkov, čo bolo spôsobené nízkou kúpyschopnosťou dôchodcov. V dôsledku vládnych politík a valorizácie dôchodkov však výdavky domácností dôchodcov na jednotlivca vzrástli a v súčasnosti dosahujú úroveň 494 eur, čo je porovnateľné s výdavkami celkových domácností, ktoré sa pohybujú na úrovni 506 eur na osobu. Výdavky domácností zamestnancov dosahujú 517 eur. Najväčšie mesačné výdavky majú domácnosti samostatne zárobkovo činných osôb, pričom priemerný mesačný výdaj na jednotlivca v tejto kategórii bol v roku 2023 572 eur. Ročné tempo rastu výdavkov domácností dôchodcov na jednotlivca je od roku 2004 približne rovnaké a pohybuje sa okolo 4 %, čo je porovnateľné s rastom výdavkov aj v iných sociodemografických skupinách.

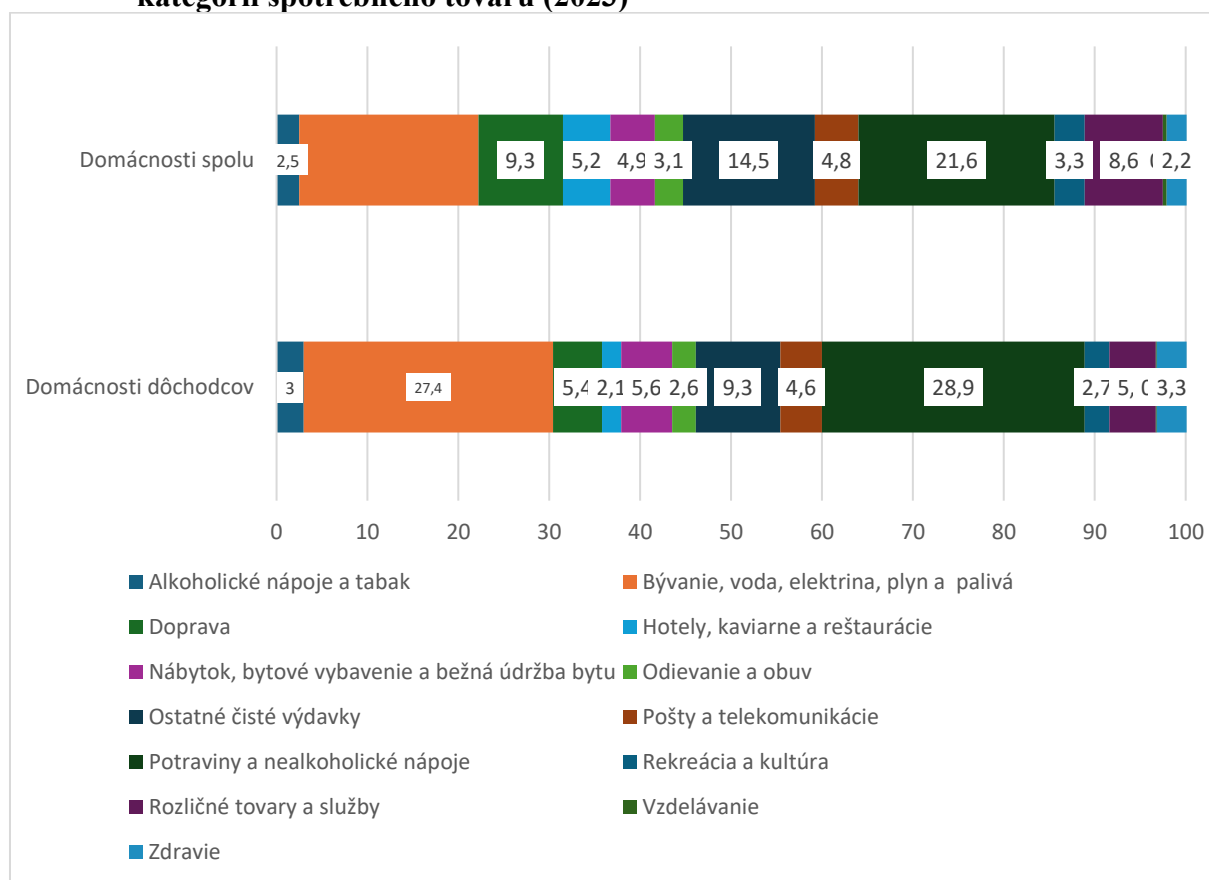
Graf 39: Výdavky rôznych typov domácností



Zdroj: Vlastné spracovanie

Výdavky domácností slovenských dôchodcov sa odlišujú od výdavkov iných typov domácností v niekoľkých aspektoch. Dôchodcovia v porovnaní s celkovým priemerom viac utrácajú za alkoholické nápoje a tabak, kde predstavujú 3 % výdavkov, zatiaľ čo priemerný podiel je 2,5 %. Taktiež dávajú vyšší podiel svojich príjmov na bývanie (27,4 % oproti 19,7 % priemerných domácností). Väčšiu časť príjmov míňajú na potraviny (28,9 % oproti 18,3 %), pričom menej prostriedkov venujú na služby ako hotely, kaviarne a reštaurácie, odievanie a obuv, či na vzdelávanie.

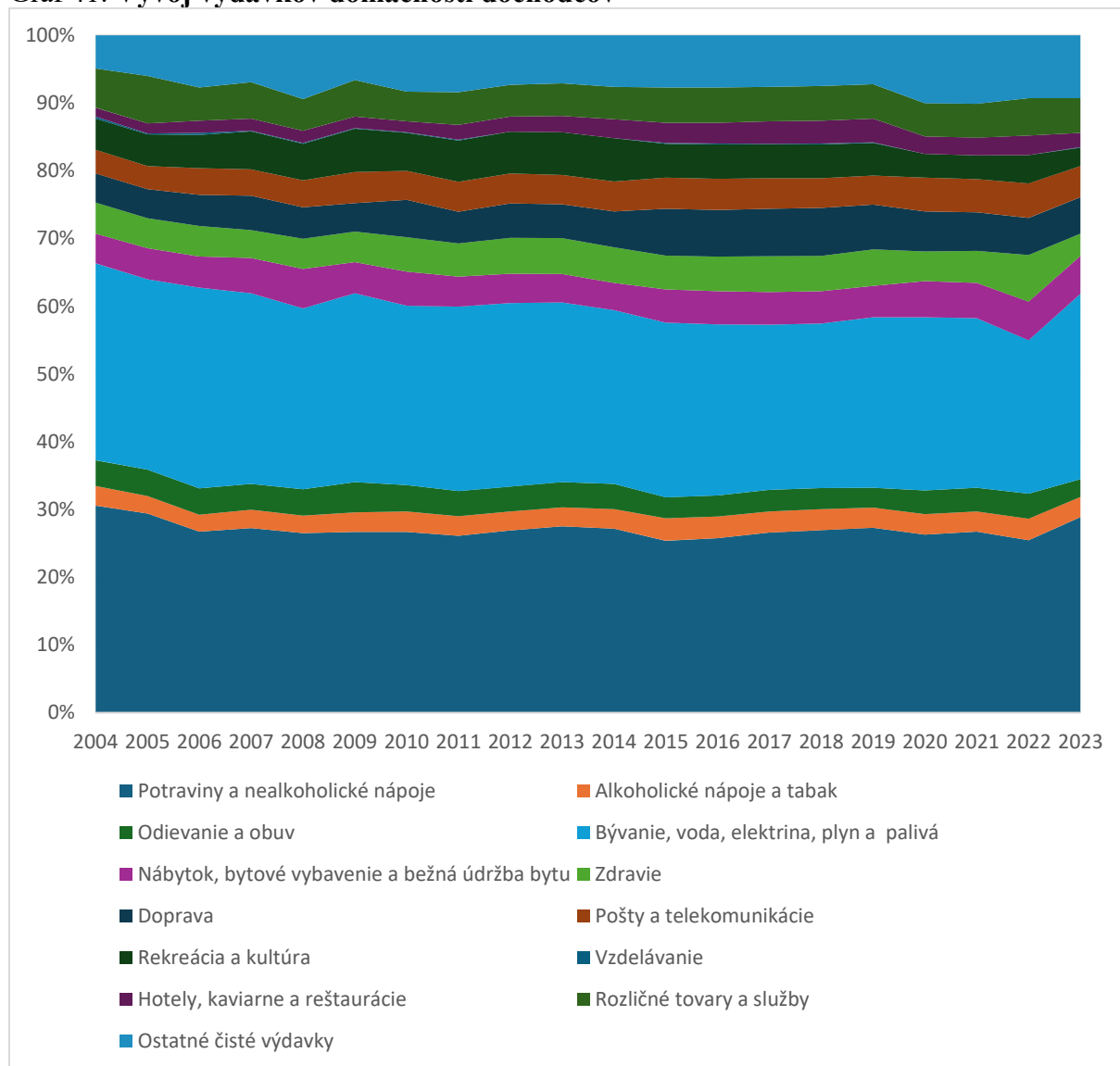
Graf 40: Porovnanie výdavkov domácností (všeobecne) a domácností dôchodcov podľa kategórií spotrebného tovaru (2023)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

Druhým hľadiskom je vývoj jednotlivých položiek rozpočtu domácností. Podiel jednotlivých výdavkov ako % z výdavkov jednotlivých domácností je od roku 2004 stabilný. Domácnostiam dôchodcov vzrástli najvýraznejšie najmä výdavky na bývanie výdavky súvisiace s bývaním. Z dlhodobého hľadiska je však podiel podobný, ako tomu bolo už v rokoch 2004 a 2005. Domácnosti dôchodcov iba minimálne % výdavkov dávajú na vzdelávanie, pričom tieto výdavky dlhodobo klesajú.

Graf 41: Vývoj výdavkov domácností dôchodcov



Zdroj: Vlastné spracovanie, ŠÚ SR

Celkovo zhodnotené výsledky dávame do pozornosti v Tabuľke 5. Najviac dávajú domácností dôchodcov na potraviny a bývanie, nezanedbateľný podiel výdavkov na domácnosti má tiež kategória „ostatné čisté výdavky“, prípadne nábytok.

Tabuľka 6: Výdavky domácností dôchodcov podľa jednotlivých kategórií (2023)

	Podiel výdavkov na spotrebnom koši	Výdavky v eur na osobu	trend 2004 - 2023
Potraviny a nealkoholické nápoje	28,9	142,78	
Alkoholické nápoje a tabak	3	14,65	
Odievanie a obuv	2,6	12,63	
Bývanie, voda, elektrina, plyn a palivá	27,4	135,25	
Nábytok, bytové vybavenie a bežná údržba bytu	5,6	27,65	
Zdravie	3,3	16,16	
Doprava	5,4	26,93	
Pošty a telekomunikácie	4,6	22,85	
Rekreácia a kultúra	2,7	13,52	
Vzdelávanie	0,1	0,43	
Hotely, kaviarne a reštaurácie	2,1	10,28	
Rozličné tovary a služby	5,1	25,09	
Ostatné čisté výdavky	9,3	46,03	
Čisté výdavky na osobu v eur	-	494,23	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Analýza výdavkov poskytuje cenné informácie o možnostiach, ako môžu malé a stredné podniky (MSP) vstúpiť do spotrebného koša dôchodcov. Kľúčové oblasti, kde je priestor pre podnikateľské príležitosti, zahŕňajú potraviny, služby súvisiace s bývaním, ako aj oblasti ako zdravotníctvo alebo predaj nábytku. Zvýšené výdavky dôchodcov na nábytok môžu byť spôsobené potrebou prispôbiť svoje obydlia pre pohodlnejší a bezpečnejší životný štýl v starobe. To môže zahŕňať špeciálne postele, prispôsobený kúpeľňový nábytok a bytové doplnky, ktoré uľahčujú každodenný život seniorov a zvyšujú ich komfort.

4.4 Špecifiká dopytu „strieborných“

Dopyt starších ľudí má svoje špecifiká, ktoré súvisia so zmenami v ich životnom štýle, zdraví, potrebách a prioritách. Zahraničné štúdie potvrdzujú, že trendy v spotrebe staršej generácie sa menia. Niektorí mladí ľudia si myslia, že keď zostarnú budú iba ležať a nebudú robiť nič. Súčasná generácia „strieborných“, vo veku 50 – 59 rokov sa mení a nadchádzajúci dôchodok nepovažujú za koniec ale začiatok novej cesty. Táto generácia sa začína venovať svojim hobby. Vo veku 60 – 70 rokov vstupujú seniori do fázy, v ktorej sa ich zdravotný stav zhoršuje. To znamená, že viac voľného času trávia doma. Prístup zmenila pandémia koronavírusu. Súčasná generácia dôchodcov je viac digitálne zručná a využíva digitálne technológie.¹⁶⁴ Spotreba seniorov má niektoré špecifiká. Tieto špecifiká môžeme sme zatriedili do niektorých kategórií:

1. Zdravie a starostlivosť o telo

- **Zdravotné potreby:** Vyšší dopyt po zdravotníckych pomôckach, liekoch, rehabilitácii a preventívnych vyšetreniach.

¹⁶⁴ Illuminera Released Insights on How to Turn Silver into Gold, dostupné na: <https://www.illuminera.com/1226.html>

- **Výživa:** Záujem o produkty podporujúce zdravie, ako sú vitamíny, minerály a diétne potraviny.
- **Pohyb:** Záujem o pomôcky na mobilitu (napr. barle, chodítka, invalidné vozíky).

2. Bezpečnosť a pohodlie

- **Bývanie:** Potreba prispôbiť bývanie (bezbariérové úpravy, ergonomický nábytok, bezpečnostné opatrenia).
- **Technológie:** Požiadavky na jednoduché a intuitívne používanie (mobilné telefóny, zariadenia na diaľkový dohľad).
- **Osobná bezpečnosť:** Alarmy, monitorovacie systémy alebo služby tiesňového volania.

3. Spoločenské potreby

- **Sociálna izolácia:** Záujem o komunitné aktivity, kluby pre seniorov alebo programy na podporu sociálnej inklúzie.
- **Rodinné vzťahy:** Dopyt po spôsoboch, ako udržiavať kontakt s rodinou (napr. videohovory, fotoknihy).
- **Dlhodobá starostlivosť:** Poistenie alebo sporenie na zdravotnú a sociálnu starostlivosť.

5. Voľný čas a osobné záujmy

- **Cestovanie:** Preferujú kratšie, pohodlné a bezpečné výlety.
- **Záľuby:** Kreatívne aktivity (napr. ručné práce, záhradkárčenie) alebo vzdelávanie (napr. univerzity tretieho veku).
- **Šport:** Rekreačné aktivity, ako je plávanie, joga alebo prechádzky.

6. Psychické zdravie

- **Podpora duševného zdravia:** Terapie, relaxačné techniky alebo tréning pamäti.
- **Techniky zvládania:** Dopyt po informáciách a nástrojoch na zvládanie stresu a adaptáciu na zmeny.

7. Digitálna gramotnosť

- **Digitálna inklúzia:** Jednoduché kurzy na učenie základných technológií.
- **Intuitívne zariadenia:** Hľadanie používateľsky priateľských mobilov, tabletov a aplikácií.

Výzvy pre podniky a poskytovateľov služieb:

1. **Prispôsobenie ponuky:** Senzitívny prístup k špecifickým potrebám a preferenciám seniorov.
2. **Jednoduchá komunikácia:** Jasné, čitateľné a zrozumiteľné informácie (väčšie písmo, jednoduchý jazyk).
3. **Individuálny prístup:** Rešpektovanie individuality a autonómie seniorov.

Číslo o potrebe dlhodobej starostlivosti dokumentuje Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2023. Počet prijímateľov sociálnych služieb

s rastúcim vekom stúpa. Počet seniorov v zariadeniach pre seniorov dosahoval v roku 2023 približne 19 492 (vek nad 62 rokov). Dopyt seniorov rastie tiež pri potrebe využívania špecializovaného zariadenia sociálnych služieb.

Okrem toho príležitosti pre MSP poskytujú mnohé startupy a MSP, vzniknuté v zahraničí. Môžu slúžiť ako inšpiratívny príklad pre slovenské MSP a slovenskú populáciu, ktorá starne dramaticky rýchlo. Rebríček zaujímavých startupov zameraných na generáciu strieborných zostavil magazín EU Startups. Tu sú niektoré príklady aplikácií:

Aplikácia **Patronus** poskytuje inteligentný nositeľný softvér, ktorý uľahčuje prístup k pomoci starším vždy keď to potrebujú.

Granny and Charly je digitálnou platformou zameranou na predídanie sociálnej izolácii a starnutiu osamelo. Pomocou moderných technológií prepájajú používateľov s mladšou generáciou a stará sa o lepšie sociálne zapojenie staršej generácie.¹⁶⁵

Lottie je služba, fungujúca v Británii bezplatne, ktorá pomáha rodinám a dôchodcom nájsť najlepšie domovy starostlivosti.¹⁶⁶

Family.cards je nemecký startup, ktorý vyrába zariadenia, ktoré zo štandardnej televízie vedú vytvoriť televíziu vhodnejšiu na používanie pre seniorov. Poskytujú prístup k videohovorom, aktivitám, terapiám, hudbe a podobne.¹⁶⁷

Nobi je inteligentná lampa určená na pomoc dospelým. Poskytuje okamžitú pomoc pri páde, napríklad tak, že umožní kontaktovať rodinu a znižuje napríklad pre starších dezorientáciu v priestore. Vyzerá moderne a hodí sa do viacerých interiérov. Ide o stropné svietidlo.¹⁶⁸

Obrázok 4: Lampa NOBI



Zdroj: GermanDesign Award

Francúzsky **JIB** sa zameriava na vytváranie inovatívnych riešení zahŕňajúcich pripojené objekty, aplikácie, softvér a špecializované vybavenie určené na podporu každodennej

¹⁶⁵ ESCÁRZAGA A. L. 10 European startups improving the quality of life for senior citizens, dostupné na: <https://www.eu-startups.com/2023/10/10-european-startups-improving-the-quality-of-life-for-senior-citizens/>

¹⁶⁶ ESCÁRZAGA A. L. 10 European startups improving the quality of life for senior citizens, dostupné na: <https://www.eu-startups.com/2023/10/10-european-startups-improving-the-quality-of-life-for-senior-citizens/>

¹⁶⁷ ESCÁRZAGA A. L. 10 European startups improving the quality of life for senior citizens, dostupné na: <https://www.eu-startups.com/2023/10/10-european-startups-improving-the-quality-of-life-for-senior-citizens/>

¹⁶⁸ ESCÁRZAGA A. L. 10 European startups improving the quality of life for senior citizens, dostupné na: <https://www.eu-startups.com/2023/10/10-european-startups-improving-the-quality-of-life-for-senior-citizens/>

autonómie ľudí s motorickým postihnutím. Ich pripojené domáce zariadenie predstavuje pokročilé technológie na zvýšenie mobility a nezávislosti.¹⁶⁹

Obrázok 5: JIB home riešenie



Zdroj: jib-home.sk

Starnutie populácie robí z farmácie, poskytovania zdravotnej starostlivosti či sociálnych služieb čoraz zaujímavejšiu príležitosť na biznis. Objavujú sa produkty a služby cielené na seniorov. Banky ponúkajú reverzné hypotéky, cez ktoré dôchodca môže predat' svoj dom banke s právom dožitia, aby si prilepšil na penzii. Súkromné spoločnosti stavajú domovy dôchodcov s nadštandardnou starostlivosťou¹⁷⁰.

Príkladom takejto súkromnej investície na Slovensku je napríklad projekt **Dúbravská oáza**, ktorý ponúka moderný prístup k starostlivosti o seniorov. Tento komplex je navrhnutý tak, aby vyhovoval rôznym potrebám starších ľudí – od tých, ktorí sú v relatívne dobrom zdravotnom stave, až po tých, ktorí trpia vážnymi zdravotnými problémami, ako je Alzheimerova choroba. Tento typ zariadenia poskytuje kvalitnú a individuálne prispôbenú starostlivosť, čo umožňuje seniorom žiť čo najkomfortnejšie a s maximálnou mierou nezávislosti, aj v prípade zdravotných obmedzení.¹⁷¹ Ako je uvedené v Správe o sociálnej situácii Slovenska, väčšinu sociálnych služieb podľa typu poskytovateľa stále zabezpečuje verejný sektor (prostredníctvom VÚC alebo obcí). Približne 45 % sociálnych služieb poskytujú neverejní poskytovatelia. To sa javí, že existuje priestor pre MSP rásť v tomto segmente.

¹⁶⁹ ESCÁRZAGA A. L. 10 European startups improving the quality of life for senior citizens, dostupné na: <https://www.eu-startups.com/2023/10/10-european-startups-improving-the-quality-of-life-for-senior-citizens/>

¹⁷⁰ Starnutie obyvateľstva začína byť zaujímavým biznisom. Slovensko ho ešte len objavuje. Bratislava: Trend. Dostupné na: <https://www.trend.sk/trend-archiv/starnutie-obyvatelstva-zacina-byt-zaujimavym-biznisom>

¹⁷¹ Dúbravská oáza: zariadenie pre seniorov, aké si vaši rodičia zaslúžia, Bratislava: Denník N, dostupné na: <https://e.dennikn.sk/2439728/dubravska-oaza-zariadenie-pre-seniorov-ake-si-vasi-rodicia-zasluzia/>

Obrázok 6: Súkromný seniorhouse Dúbravská oáza

Zdroj: Denník E

Možnosti rozvoja slovenských startupov a malých a stredných podnikov (MSP) v oblasti striebornej ekonomiky predstavujú významný potenciál pre celú ekonomiku. Starnutie populácie so sebou prináša nielen pokles pracovnej sily, ale aj zmeny v dopyte a štrukturálnu transformáciu ekonomiky. Slovenské MSP môžu využiť nielen príjemné prírodné prostredie krajiny, ale aj tradičné sektory, ako je kúpeľníctvo, ktoré je obzvlášť vyhľadávané staršími ľuďmi.

Pre technologické startupy sa otvárajú príležitosti v oblasti vývoja aplikácií na monitorovanie zdravia alebo aj na prepojenie osamelých seniorov medzi sebou. Ďalším trendom je zlepšovanie digitálnych zručností seniorov a ich aktívne zapájanie do pracovného života. MSP môžu tiež využiť hobby seniorov ako príležitosť pre podnikanie – napríklad v oblasti poľnohospodárskych produktov, výroby medu, šitia, háčkovania či poskytovania služieb ako je stráženie detí alebo iné drobné služby.

Tieto príležitosti sú kľúčové nielen pre zlepšenie kvality života seniorov, ale aj pre stimuláciu rastu a inovácií v rôznych sektoroch ekonomiky.

5 Bariéry podnikania a zamestnávania starších ľudí v kontexte Slovenska

5.1 Zhrnutie kľúčových ukazovateľov ekonomickej participácie seniorov

Ekonomická aktivita obyvateľstva na Slovensku si dlhodobo prechádzala viacerými výkyvmi spojenými so svetovými hospodárskymi cyklami. V októbri 2024 zaznamenalo Slovensko historicky najnižšiu mieru nezamestnanosti. Tá dosiahla historicky najnižšiu úroveň od januára 1993, s hodnotou 5,88 percenta¹⁷². Napriek tomuto trendu je ale vidieť, že na Slovensku majú dlhodobo problém si nájsť prácu ľudia vo vyššom veku. Podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) majú na Slovensku najväčší problém získať prácu hlavne obyvatelia nad 50 rokov. V prvom polroku roka 2024 ich úrady práce evidovali celkovo 46 634. Viac ľudí bez práce evidovali úrady práce len v kategórii dlhodobo nezamestnaných (bez pravidelného príjmu minimálne dvanásť mesiacov), ktorých zostáva viac ako 95 tisíc¹⁷³.

Zároveň je vidieť na Slovensku rezervy na oboch stranách ekonomickej spolupráce. Podľa prieskumu z roku 2018, bolo pred pandémiou ekonomicke uplatnenie seniorov vo firmách iba veľmi nízke. Iba 30 % podnikov na Slovensku totiž zamestnávalo seniorov. Až v dvoch tretinách podnikov (65 %) žiadni seniori nepracovali. Išlo o prieskum na vzorke 314 respondentov uskutočnený medzi živnostníkmi, malými a strednými firmami a podnikmi s obrátom nad 200.000 eur¹⁷⁴. To sa prejavuje aj na súčasnej miere zamestnanosti ľudí v dôchodkovom veku (60 až 64 rokov). Tá sa v roku 2020 nachádzala u mužov na úrovni 42,0 percent a u žien 35,0. To je veľmi nízka úroveň najmä pokiaľ je vidieť celkový počet starobného a predčasného starobného dôchodku. Tie sa v septembri 2024 nachádzali na úrovni 1 127 657 poberateľov starobných dôchodkov a 41 907 predasných starobných dôchodkov, popri 217 721 poberateľoch invalidných dôchodkov. Celkové počty zamestnaných spomedzi týchto skupín obyvateľstva boli v septembri 2024 nasledovné. Celkový počet pracujúcich dôchodcov 265 578 dôchodcov, z čoho bolo 154 012 poberateľov starobného dôchodku, 5 446 poberateľov predčasného starobného dôchodku a 106 120 poberateľov invalidného dôchodku¹⁷⁵.

Problémy Slovenska sú vidieť aj v rámci medzinárodného porovnania. Podľa štatistík Eurostatu sa miera zamestnanosti seniorov výrazne zvyšuje naprieč Európskou úniou. Z hľadiska štatistík za rok 2023 patrí medzi lídrov Európy najmä Island, Nórsko, Švédsko, Estónsko a Holandsko, kde miera zamestnanosti obyvateľov od 60 do 64 rokov je viac ako 67 %. Slovensko v tomto porovnaní dosiahlo výsledok na úrovni 51,2 %, čo je tesne nad priemerom krajín Európskej únie, ktorý je na 50,9 %. Zároveň je vidieť v tejto štatistike, že Slovensko dosiahlo za posledných desať rokov viac ako zdvojnásobenie tejto hodnoty. V roku

¹⁷² MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Slovensko dosiahlo historicky najnižšiu nezamestnanosť* [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/slovensko-dosiahlo-historicky-najnizsiu-nezamestnanost.html>

¹⁷³ SENIOR.SK. *Ľudia nad 50 rokov si ťažko hľadajú zamestnanie* [online]. Bratislava: Senior.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.senior.sk/ludia-nad-50-rokov-si-tazko-hladaju-zamestnanie/>

¹⁷⁴ AKTUALITY.SK. *Na Slovensku zamestnáva seniorov len 30 percent firiem* [online]. Bratislava: Aktuality.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.aktuality.sk/clanok/585232/na-slovensku-zamestnava-seniorov-len-30-percent-firiem/>

¹⁷⁵ TREND.SK. *Bieda na pracovnom trhu a napätý dôchodkový systém: Môžu byť záchranou penzisti?* [online]. Bratislava: Trend.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/ekonomika/bieda-pracovnom-trhu-napaty-dochodkovy-system-mozu-byt-zachranou-penzisti>

2014 bola miera zamestnanosti ľudí od 60 do 64 rokov na úrovni 21,1 %. Ešte aj v roku 2020 bol tento ukazovateľ na úrovni 38,3 %, čo značí posun o 12,9 percentuálneho bodu za posledné tri roky. U mužov je v roku 2023 táto miera zamestnanosti na úrovni 57,5 % a u žien dosiahla úroveň 45,4 %¹⁷⁶.

Tieto čísla sa výrazne znižujú vo vekovej skupine nad 64 rokov, kde miera zamestnanosti klesá už na úroveň 22,6 % u najsilnejšej krajiny, Islandu, nasledovaná 17,6 % u Estónska a 14,5 % u Lotyšska. Slovensko sa v tejto štatistike nachádza s 5,3 % v druhej polovici rebríčka európskych krajín. Priemer Európskej únie sa nachádza mierne vyššie na úrovni 6,5 %. Pokiaľ ide o porovnanie situácie na základe pohlavia, u mužov je miera zamestnanosti tejto vekovej skupiny na úrovni 7,1 % a u žien na 4,1 %. Aj v tomto ukazovateli je vidieť výrazný posun Slovenska za ostatných desať rokov. Ešte v roku 2014 bola miera zamestnanosti seniorov nad 64 rokov na úrovni 1,9 %¹⁷⁷.

Vychádzajúc z týchto čísel je podľa Eurostatu podiel pracujúcich dôchodcov na Slovensku na úrovni 24,7 %, čo je o 11,7 percentuálnych bodov vyšší podiel ako je priemer Európskej únie. Najväčší podiel pracujúcich poberateľov starobného dôchodku bol v Pobaltských štátoch (nad 54,9 %). V Dánsku, Holandsku a Taliansku tiež viac ako 50 % dôchodcov pokračovalo v zamestnaní, pretože ich práca napĺňala. Z okolitých krajín pokračovalo v pracovných aktivitách najviac dôchodcov v Českej republike (27,5 %). V Maďarsku (20 %), Poľsku (13 %) a Rakúsku (12 %) pracovalo popri poberaní starobného dôchodku menej ľudí ako na Slovensku. Najmenej pracujúcich dôchodcov je v Rumunsku (2 %) a Španielsku (5 %)¹⁷⁸.

S ohľadom na tieto problémy zamestnávania je potrebné v zmyslu tejto kapitoly identifikovať jednotlivé bariéry, ktoré v súčasnosti existujú pre podniky pri zamestnávaní seniorov a zároveň znižujú motiváciu zamestnávateľov alebo seniorov spolupracovať na pracovnom trhu. Pre účely tejto analýzy sa prvá časť zameriava na právne obmedzenia, kde kľúčovými aspektmi sú obmedzenia súvisiace s nezdaniteľnou časťou základu dane, nemožnosť zamestnať sa počas poberania starobného dôchodku, nedostatočná flexibilita zákonníka práce v kontexte zamestnávania starších generácií, alebo absencia ponúk flexibilných foriem zamestnávania najmä na kratší pracovný čas. Do procesu zamestnávania seniorov ale vstupujú aj ďalšie bariéry vrátane nízkej miery vzdelania seniorov najmä v oblasti digitálnych zručností a počítačovej gramotnosti, legislatívne bariéry zamestnávania a podnikania starších generácií, ako aj iné formy problémov zamestnávania (zdravotný stav, ochota cestovať za prácou, či nízky záujem zo strany zamestnávateľov) vychádzajúcich z relevantných štúdií v danej oblasti.

5.2 Legislatívne obmedzenia a rozdiely oproti bežným zamestnancom

Základným problémom pri zamestnávaní ľudí v dôchodkovom veku je séria právnych bariér, ktoré menia kalkulácie, ktoré vstupujú do rozhodovania zamestnávateľa v čase, kedy hľadá na trhu práce nových zamestnancov. Práve tieto pravidlá komplikujú situáciu a vytvárajú u zamestnávateľov nevôľu siahnuť po zamestnaní dôchodcu. Napriek tomu podľa údajov Sociálnej poisťovne k decembru 2023 pracovalo a dostávalo starobnú penziu vyše 75-tisíc ľudí.

¹⁷⁶ EUROSTAT. Employment and unemployment (Labour Force Survey) - custom data extraction [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_organ_custom_13962043/default/table?lang=en

¹⁷⁷ Ibid.

¹⁷⁸ INŠTITÚT PRE STRATÉGIE A ANALÝZY. Týždňový ekonomický prehľad: Týždeň 02/2025 [online]. Inštitút pre stratégie a analýzy, 2025 [cit. 2025-01-16]. Dostupné na: https://isa.gov.sk/wp-content/uploads/2025/01/dashboard-2_.pdf?csrt=18139018693308150426

Súčasnú nastavenie nebráni riadnym starobným penzistom, aby boli aj po priznaní riadneho starobného dôchodku zamestnaní. Nemajú povinnosť Sociálnej poisťovni ani nič konkrétne nahlasovať. V prípade, že ochorejú, dostávajú penziu ako aj nemocenské dávky¹⁷⁹. Napriek tomu je v tejto podkapitole identifikovaných niekoľko konkrétnych právnych obmedzení alebo dodatočných komplikácií, ktoré môžu znižovať motiváciu zamestnávateľov ako aj seniorov pri uzatváraní pracovného vzťahu.

Na začiatku je potrebné zhrnúť situáciu z pohľadu potenciálnych výhod takejto spolupráce. Vo svojej podstate nie je výkon zárobkovej činnosti poberateľmi dôchodkov obmedzený. V zmysle existujúceho znenia Zákonníka práce je zamestnávanie dôchodcov pre zamestnávateľov v niektorých prípadoch dokonca výhodné. Je to z dôvodu, že pri zamestnávaní poberateľov starobného dôchodku vznikajú zamestnávateľovi nižšie celkové náklady na cenu práce na základe nižších odvodových povinností oproti bežným zamestnancom. Zároveň s poberateľom dôchodku je možné uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú ako aj dobu neurčitú¹⁸⁰.

5.3 Daňové a odvodové povinnosti

Napriek tomu aj pri poberateľoch riadneho starobného dôchodku existuje jeden kľúčový rozdiel. Pracujúci poberateľ starobného dôchodku nemá nárok na nezdaniteľnú časť základu dane. Pracujúci, ktorý bol 1. januára daného roka poberateľom starobného dôchodku, nemá nárok na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka za nasledujúci kalendárny rok. Pre takéhoto dôchodcu to znamená, že zamestnávateľ mu nebude uplatňovať položku na daňovníka, čím sa zvýši jeho daňová povinnosť a zníži jeho celková čistá mzda. Inými slovami, výška mesačnej mzdy bude nižšia ako v predchádzajúcom kalendárnom roku¹⁸¹.

Nárok na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane má poberateľ starobného dôchodku len v prípade, že ročná suma vyplateného dôchodku v roku 2024 v úhrne nepresahuje celkovú sumu 5 646,48 eura. V takom prípade je suma nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka predstavuje rozdiel medzi sumou 5 646,48 eura a vyplatenou sumou starobného dôchodku. V prípade, že sa fyzická osoba stala poberateľom riadneho starobného dôchodku počas kalendárneho roka 2024, inými slovami, nebola poberateľom dôchodku k dňa 1. januára 2024, nárok na celú nezdaniteľnú časť základu dane vo výške 5 646,48 eura má v prípade, ak jej základ dane bol vyšší ako je suma 24 952,06 eura¹⁸².

Druhým daňovo-odvodovým aspektom pri zamestnávaní je obmedzenie pri priznávaní odvodovej úľavy. Poberateľ starobného dôchodku pracujúci na dohodu si môže uplatniť odvodovú úľavu. Jej uplatnenie v praxi znamená, že je možné si určiť jednu dohodu, z ktorej poberateľ starobného dôchodku nebude platiť poisťné na dôchodkové poistenie. Môže ísť pritom o úplné odpustenie, ak príjem z danej dohody za jeden kalendárny rok neprevyšuje sumu 200 eur, či prípadne v limitovanom rozsahu, ak mesačný príjem poberateľa starobného

¹⁷⁹ DENNÍK N. *Dôchodok alebo práca: Možno sú obe možnosti súčasne* [online]. Bratislava: Denník N, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://e.dennikn.sk/4046346/dochodok-alebo-praca-mozne-su-obe-moznosti-sucasne/>

¹⁸⁰ MONEY.SK. *Práca dôchodcu na dohodu: Dane, odvody, výhody a nevýhody* [online]. Bratislava: Money.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.money.sk/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/praca-dochodcu-na-dohodu-dane-odvody-vyhody-a-nevyhody/>

¹⁸¹ NEOTAX.EU. *Zdanenie príjmu dôchodcov pracujúcich na hlavný pracovný pomer* [online]. Bratislava: Neotax.eu, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://neotax.eu/sk/blog/zdanenie-prijmu-dochodcov-pracujucich-na-hlavny-pracovny-pomer>

¹⁸² FINANČNÁ SPRÁVA SR. *Dane z príjmov - dôchodcovia* [online]. Bratislava: Finančná správa SR, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.financnasprava.sk/sk/obcania/dane/dan-z-prijmov/dochodcovia>

dôchodku z danej dohody presahuje 200 eur. V takom prípade platí starobný dôchodca poistné na dôchodkové poistenie iba z rozdielu medzi dosiahnutým príjmom a sumou 200 eur. V prípade uzatvorenia viacerých dohôd, bude poberateľ starobného dôchodku platiť poistné na dôchodkové poistenie v plnej miere zo všetkých ďalších dohôd¹⁸³.

Z hľadiska porovnania odvodových povinností medzi zamestnávaním bežného zamestnanca a dôchodcu sú rozdiely nasledovné¹⁸⁴:

Tabuľka 7: Odvody zamestnanca a za zamestnanca poberajúceho starobný dôchodok na TPP pri pravidelnom príjme

Typ poistenia	Zamestnanec	Dôchodca (poberateľ starobného dôchodku)
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %
Starobné poistenie	4 %	4 %
Invalidné poistenie	3 %	0 %
Poistenie v nezamestnanosti	1 %	0 %
Zdravotné poistenie	4 % (zamestnanec)	4 % (ak je dôchodca zamestnaný)
Spolu (zamestnanec)	13,4 %	8 %

Zdroj: Ďuriš, 2025¹⁸⁵.

Tabuľka 8: Odvody zamestnávateľa za zamestnanca a za zamestnanca poberajúceho starobný dôchodok na TPP pri pravidelnom príjme

Typ poistenia	Za zamestnanca	Za dôchodcu
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %
Starobné poistenie	14 %	14 %
Invalidné poistenie	3 %	0 %
Poistenie v nezamestnanosti	1 %	0 %
Úrazové poistenie	0,8 %	0,8 %
Garančné poistenie	0,25 %	0,25 %
Rezervný fond solidarity	4,75 %	4,75 %
Zdravotné poistenie	11 %	11 %
Spolu (zamestnávateľ)	36,2 %	30,8 %

Zdroj: Ďuriš, 2025¹⁸⁶

5.4 Práca mimo hlavného pracovného pomeru

Poberatelia starobného dôchodku vedia byť mimo hlavného pracovného pomeru zamestnaní na dva druhy dohôd, ktorými sú:

- dohoda o pracovnej činnosti,
- dohoda o vykonaní práce.

Poberateľ starobného dôchodku, ktorý vykonáva prácu na dohodu má tiež nárok na minimálnu mzdu za túto prácu. Poberatelia starobného dôchodku, ktorí vykonávajú prácu na

¹⁸³ Sociálna poisťovňa. Zamestnanie popri starobnom dôchodku [online]. Bratislava: Sociálna poisťovňa, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/kto-som/dochodca/poberatel-dochodku/starobny-dochodok/vykonat-zmeny/zamestnanie-popri-dochodku>

¹⁸⁴ Ďuriš, S. 2025. Odvody z dohody od 1.1.2025. PODNIKAJTE.SK. <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-z-dohody-od-2025>

¹⁸⁵ Ďuriš, S. 2025. Odvody z dohody od 1.1.2025. PODNIKAJTE.SK. <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-z-dohody-od-2025>

¹⁸⁶ Ďuriš, S. 2025. Odvody z dohody od 1.1.2025. PODNIKAJTE.SK. <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-z-dohody-od-2025>

dohodu, nemajú nárok na dovolenku, náhradu mzdy pri prekážkach v práci, finančný príspevok na stravovanie, príspevky zo sociálneho fondu, ani na odstupné. Tieto aspekty môžu znižovať atraktivitu práce na dohodu pre mnohých potenciálnych záujemcov pre prácu popri starobnom dôchodku¹⁸⁷.

Na druhej strane majú pracujúci poberatelia starobného dôchodku nárok na voľno v prípade významných osobných prekážok v práci. Zamestnávateľ je preto povinný im dopriať voľno v prípade návštevy lekára. Na rozdiel od zamestnancov na trvalý pracovný pomer majú ale pracujúci starobní dôchodcovia nárok iba na neplatené voľno¹⁸⁸.

5.5 Samostatná zárobková činnosť a podnikanie

Často volenou alternatívou pre poberateľov starobného dôchodku je založenie živnosti a teda pôsobenie v podobe samostatne zárobkovo činnnej osoby (SZČO). Tento typ pracovnej aktivity umožňuje poberateľom väčšiu mieru flexibility a slobody pri plánovaní vlastných aktivít. Podľa dostupných dát je vidieť slabú mieru zastúpenia seniorov medzi podnikateľmi. Podľa údajov z roku 2017, je podiel seniorov vykonávajúcich podnikateľskú aktivitu na úrovni iba 6,7 % v porovnaní s 10,3 % medzi bežnou populáciou¹⁸⁹. Z hľadiska miery seniorov na celkovom počte podnikateľov FO bol v roku 2023 podiel na úrovni 10,3 %. V absolútnom vyjadrení sa počet aktívnych podnikateľov FO vo veku 60 a viac rokov medziročne znížil o 0,8 % na 41 553 podnikateľov. Od roku 2016 sa podiel seniorov na celkovom počte podnikateľov FO držal medzi 10,3 a 10,8 %¹⁹⁰.

Z hľadiska legislatívnych aspektov oproti bežnému živnostníkovi, je významné, aby si živnostník poberajúci starobný dôchodok sám sledoval súvislosti so živnosťou a jej prevádzkovaním množstvom zákonov upravujúcich podnikanie. Kľúčovou legislatívnou úpravou je najmä zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov¹⁹¹.

Z hľadiska založenia živnosti sú podmienky pre bežných živnostníkov a poberateľov starobného dôchodku z hľadiska získania osvedčenia o živnostenskom oprávnení, či samotného procesu zakladania živnosti úplne rovnaké. Platenie odvodov do Sociálnej poisťovne sa riadi rovnakými podmienkami z hľadiska dosiahnutého príjmu zo živnostenského podnikania. Pri platbe odvodov do zdravotnej poisťovne na rozdiel od bežného živnostníka, ktorý si ich platí sám, je u dôchodcu živnostníka hradí preddavky na zdravotné poistenie štát a takého živnostníka sa tiež netýka minimálny vymeriavací základ.

Prípadný nedoplatok zistený pri vykonaní ročného zúčtovania zdravotného poistenia musí dôchodca jednorazovo doplatiť. Z hľadiska daňových povinností má dôchodca živnostník rovnaké povinnosti podať daňové priznanie, sadzby dane, lehoty na podanie a zaplatenie dane,

¹⁸⁷ MONEY.SK. Práca dôchodcu na dohodu: Dane, odvody, výhody a nevýhody [online]. Bratislava: Money.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.money.sk/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/praca-dochodcu-na-dohodu-dane-odvody-vyhody-a-nevyhody/>

¹⁸⁸ SENIOR.SK. Na čo majú nárok pracujúci dôchodcovia [online]. Bratislava: Senior.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.senior.sk/na-co-maju-narok-pracujuci-dochodcovia/>

¹⁸⁹ PILKOVÁ, A., HOLIENKA, M., KOVAČIČOVÁ, Z., REHÁK, J. & MIKUŠ, J. *Podnikanie na Slovensku: vysoká aktivita v problematickom prostredí*, Bratislava: Kartprint.

¹⁹⁰ SBA. 2024. *Analýza rodovo-vekového zloženia FO-Podnikateľov* []. Bratislava: Monitoring MSP, 2024 [cit. 2024-11-27]. https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2024/10/Analýza-rodovo-vekoveho-zlozenia-FO-podnikatelov-2023_final.pdf

¹⁹¹ PODNIKAJTE.SK. *Dôchodok a živnosť: Podnikanie dôchodcu* [online]. Bratislava: Podnikajte.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zivnost/dochodok-zivnost-podnikanie-dochodcu>

tlačivo daňového priznania ako bežní živnostníci. Platí pre neho ale rovnaké obmedzenie z hľadiska obmedzenia pri uplatnení nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka¹⁹².

Poberateľ starobného dôchodku môže tiež vystupovať ako konateľ alebo spoločník obchodných spoločností. Aj v tomto prípade je kľúčové dodržať odvodové a daňové povinnosti vyplývajúce zo súvisiacich príjmov. Dôchodca ako konateľ spoločnosti vykonáva svoju funkciu zväčša na základe zmluvy o výkone funkcie, príkaznej zmluvy, mandátnej zmluvy alebo bez uzatvorenia zmluvy. V takom prípade sa riadi ustanoveniami platnými pre mandátnu zmluvu. Zákomom nie je stanovená ani minimálna výška odplaty ani frekvencia jej vyplácania. Ak poberateľ starobného dôchodku vykonáva aj inú činnosť, ako to vyplýva z tejto zmluvy, musí mať uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo dohodu.

Poberateľ starobného dôchodku sa musí prihlásiť do Sociálnej poisťovne, v prípade splňania dvoch podmienok: existencie právneho vzťahu a existencie práva na príjem zo závislej činnosti. Odvádzané poistné závisí od toho, či takáto osoba poberá pravidelný (mesačný) alebo nepravidelný príjem (raz za štvrtý rok alebo rok). V prípade ak má spoločník v rámci spoločnosti viac príjmov, odvody do Sociálnej poisťovne sa riešia z každého právneho vzťahu osobitne. Spoločnosť ho musí do Sociálnej poisťovne nahlásiť v takom počte, ako má počet uzatvorených právnych vzťahov s príjmom. V prípade zdravotného poistenia prihlasuje spoločnosť konateľa, resp. spoločníka do zdravotnej poisťovne tak ako svojho bežného zamestnanca. Rozdiely nastávajú podľa toho, či ide o pravidelný alebo nepravidelný príjem takéhoto poberateľa starobného dôchodku. Ak ide o pravidelný príjem firma prihlasuje konateľa, resp. spoločníka do zdravotnej poisťovne na celé trvanie zmluvného vzťahu. V prípade nepravidelného príjmu spoločnosť prihlasuje spoločníka alebo konateľa iba na posledný deň mesiaca, v ktorom je samotná odmena vyplatená. Vo zvyšných dňoch je poberateľ starobného dôchodku poistencom štátu¹⁹³.

5.6 Poberatelia predčasného starobného dôchodku

Väčšie právne bariéry sa vzťahujú na poberateľov predčasného starobného dôchodku. V deň, kedy človek požiada o priznanie predčasného starobného dôchodku, je potrebné, aby mal ukončený akýkoľvek pracovný pomer, prácu na živnosť alebo prácu na dohodu¹⁹⁴. Jedinou možnosťou pre takýchto dôchodcov je práca na dohodu o pracovnej činnosti. Poberateľ predčasného starobného dôchodku si musí dať pozor, aby neplatil odvody do sociálnej poisťovne. Môže teda pracovať iba ako dohodár s odvodovou úľavou. Podmienkou je, že ročný príjem nesmie presiahnuť sumu 2 400 eur. V prípade, že príjem presiahne sumu 2400 eur, pozastaví Sociálna poisťovňa vyplácanie predčasného starobného dôchodku a obnoví ho až po vykonaní zúčtovania ďalší rok¹⁹⁵.

Druhým konkrétnym obmedzením pre poberateľov predčasného starobného dôchodku je obmedzenie v prípade práce na živnosť. Aj v tomto prípade je kľúčovým aspektom platenie

¹⁹² iDoklad. SZČO dôchodca: Aké pravidlá pre vás platia? [online]. Bratislava: iDoklad, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.idoklad.sk/blog/szco-dochodca-ake-pravidla-pre-vas-platia/>

¹⁹³ PODNIKAJTE.SK. Podnikanie dôchodcov [online]. Podnikajte.sk, 2015 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/podnikanie-dochodcov-2015>

¹⁹⁴ TREND.SK. Bieda na pracovnom trhu a napätý dôchodkový systém: Môžu byť záchranou penzisti? [online]. Bratislava: Trend.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/ekonomika/bieda-pracovnom-trhu-napaty-dochodkovy-system-mozu-byt-zachranou-penzisti>

¹⁹⁵ Sociálna poisťovňa. Zamestnanie popri starobnom dôchodku [online]. Bratislava: Sociálna poisťovňa, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/kto-som/dochodca/poberatel-dochodku/starobny-dochodok/vykonat-zmeny/zamestnanie-popri-dochodku>

odvodov do Sociálnej poisťovne. Ak je poberateľ predčasného starobného dôchodku aj živnostníkom a z dôvodu príjmu mu vznikne povinnosť platiť odvody do Sociálnej poisťovne, zanikne mu nárok na poberanie predčasného starobného dôchodku. Ten sa mu prestane vyplácať od nasledujúceho termínu dôchodku splatného po vzniku povinného dôchodkového poistenia. Takýto živnostník môže znova požiadať o vyplácanie predčasného starobného dôchodku, ale až od dňa nasledujúceho po dni zániku platenia povinného sociálneho poistenia zo samostatnej zárobkovej činnosti. Takže, v takom prípade, že poberateľ predčasného starobného dôchodku chce podnikat' a zároveň má záujem poberať predčasný starobný dôchodok, musí sa uistiť, že jeho príjem neprekročí zákonom stanovenú hranicu na platenie sociálnych odvodov. Tá je za rok 2024 stanovená na úrovni 8 580 eur. V opačnom prípade príde o štatút poberateľa predčasného starobného dôchodku¹⁹⁶.

Čo sa týka možnosti pracovať v pozícii spoločníka alebo konateľa spoločnosti s ručením obmedzeným, zo samotnej skutočnosti, že niekto je spoločníkom alebo konateľom v takejto spoločnosti, mu nevyplýva povinnosť byť dôchodkovo poistený v Sociálnej poisťovni. V prípade, že spoločník alebo konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným nepoberá odmenu za výkon funkcie, nemá povinnosť byť prihlásený do Sociálnej poisťovne. Je pritom jedno, či pre vlastnú spoločnosť aktívne pracuje. V prípade, že nepoberá odmenu a pokiaľ nemá vo vlastnej spoločnosti ani pracovnú zmluvu, ani dohodu, nemusí si platiť povinné dôchodkové poistenie v Sociálnej poisťovni, tým pádom nemá obmedzenie z dôvodu poberania predčasného starobného dôchodku. Takýto spoločník pritom môže poberať dividendy, keďže z dividend sa dôchodkové poistenie neplatí. Spoločník, ktorý nie je povinne dôchodkovo poistený v Sociálnej poisťovni, teda môže:

- byť spoločníkom alebo konateľom spoločnosti aj po podaní žiadosti o predčasný starobný dôchodok,
- byť spoločníkom alebo konateľom spoločnosti aj po priznaní predčasného starobného dôchodku¹⁹⁷.

5.7 Sociálne bariéry

Okrem právnych bariér je možné identifikovať niekoľko ďalších oblastí, kde je vidieť vyššiu mieru bariér pre seniorov pri ich pokračovaní, resp. opätovnom zapájaní do ekonomickej participácie. Kľúčovými aspektmi pre seniorov je hlavne miera dosiahnutého vzdelania v kontexte zručností využívaných v súčasnosti. To sa prejavuje aj v aktivitách vlády Slovenskej republiky pre podporu celoživotného vzdelávania. Ako iné bariéry sú v tejto podkapitole identifikované špecifické prekážky, ktoré môžu obmedzovať seniorov pri dlhodobom zotrvaní v pracovnom pomere. Medzi tieto aspekty patria napríklad zdravotný stav, ochota cestovať za prácou, či nízky záujem zo strany zamestnávateľov z hľadiska dlhodobého potenciálu a investícií do rozvoja staršej pracovnej sily.

5.8 Digitálne zručnosti a počítačová gramotnosť

Jednou z kľúčových bariér pri zamestnávaní ľudí vo vyššom veku je ich schopnosť buď priamo pokračovať v ekonomickej aktivite, alebo sa do nej po dlhšej dobe vrátiť. Tento aspekt bol na Slovensku dlhodobo monitorovaný a bol pripravený aj *Národný program aktívneho*

¹⁹⁶ PODNIKAJTE.SK. *Dôchodok a živnosť: Podnikanie dôchodcu* [online]. Bratislava: Podnikajte.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zivnost/dochodok-zivnost-podnikanie-dochodcu>

¹⁹⁷ MIHÁL, Jozef. *Predčasný starobný dôchodok a možnosť pracovať* [online]. Relia.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=1100>

starnutia, prvýkrát na roky 2014-2020 a následne na roky 2021-2030. Podľa dát pred pandémie Covid-19 bolo vidieť, že osoby nad 55 rokov participovali v programoch a aktivitách celoživotného vzdelávania iba na úrovni 1,5 % v porovnaní s priemerom Európskej únie na úrovni 5 %¹⁹⁸.

Na základe týchto dát a nárastu tempa digitalizácie v Európe a na Slovensku boli pripravené aj strategické dokumenty ako Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky a Akčný plán na roky 2023-2026. Podľa tohto materiálu sú to práve seniori, ktorí na Slovensku v digitálnych zručnostiach zaostávajú najvýraznejšie. Tento aspekt bol ešte výraznejšie prítomný z dôvodu ekonomických a sociálnych dopadov pandémie Covid-19. Čiastočne išlo o dopad opatrení, ktoré smerovali na obmedzenie kontaktu medzi ľuďmi, Tie znamenali obmedzenie pre seniorov participovať na spoločenskom a ekonomickom živote. Zároveň bolo možné v tomto období vidieť aj výrazný nárast využívania digitálnych technológií v pracovnom prostredí, čo znamenalo posun k čoraz väčšiemu využívaniu technológií na úrovni súkromných aj verejných služieb a teda aj v pracovnom prostredí¹⁹⁹.

Výsledkom bol proces nútenej izolácie a osamotenosti počas pandémie COVID-19, ktoré mali za následok zhoršenie psychického zdravia a celkového zdravotného stavu seniorov. Zároveň bol už v tomto období citeľný tlak na zvyšovanie digitálnych zručností spôsobený aj pandemiou Covid-19. Podľa prieskumu *Digitálna gramotnosť 2022* v rámci celkovej populácie takmer 6 z 10 respondentov priznalo, že ich pandémia prinútila k tomu, aby zvyšovali svoje digitálne zručnosti, naučili sa nové kvalifikácie či zintenzívnili využívanie IKT. Pritom v tomto prieskume to tvrdili najmä zástupcovia skupín s vyššou úrovňou digitálnej gramotnosti a s ľahšou adaptáciou na IKT. Slabšie výsledky v tomto smere je vidieť u ľudí v pred dôchodkovom veku (55 – 64 rokov) alebo ľudí so základným vzdelaním. Zároveň tento prieskum ukazuje, že uzavretie ekonomiky nedokázalo výraznejšie zlepšiť kvalitu digitálnej gramotnosti u dôchodcov, nezamestnaných či najchudobnejších domácností. Tieto skupiny obyvateľstva tvrdili, že pandémia ich k pokroku v oblasti digitálnych zručností neprinútila. Je to vidieť aj pri dotazníkovej otázke, podľa ktorej iba 33 % respondentov od 55 do 64 rokov a 15 % respondentov nad 64 rokov uviedlo že sa veľmi ľahko alebo skôr ľahko prispôsobujú nástupu IKT. Naopak ťažko alebo veľmi ťažko sa mu prispôsobuje 43 % respondentov od 55 do 64 rokov a 34 % respondentov nad 64 rokov. Navyše až 24 % respondentov od 55 do 64 rokov sa vôbec neučí, zatiaľ čo rovnako zodpovedalo až 50 % respondentov nad 64 rokov²⁰⁰.

Digitálne zručnosti seniorov by sa teda mali dostať do popredia, lebo majú významný potenciálny vplyv na uplatnenie seniorov v ekonomike dominovanej digitálnymi technológiami a v rámci podpory aktívneho starnutia. Absencia digitálnej gramotnosti seniorov môže znamenať zhoršenie prístupu k verejným zdrojom, službám, kľúčovým informáciám, nástrojom

¹⁹⁸ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Národný program aktívneho starnutia na roky 2021-2030* [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/sk/ministerstvo/rada-vlady-slovenskej-republiky-prava-seniorov-prisposobovanie-verejnych-politik-procesu-starnutia-populacie/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2021-2030.pdf>

¹⁹⁹ MINISTERSTVO INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA A INFORMATIZÁCIE SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky a Akčný plán na roky 2023 – 2026* [online]. Bratislava: MIRRI SR, 2023 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2023/01/NSDZ-a-AP.pdf>

²⁰⁰ INŠTITÚT PRE VEREJNÉ OTÁZKY (IVO). *Digitálna gramotnosť 2022* [online]. Bratislava: IVO, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.ivo.sk/buxus/docs/publikacie/subory/Digitalna_gramotnost_2022.pdf

spoločenskej participácie. Z pohľadu spoločnosti ide o sťaženie zapájania seniorov do platených zamestnaní alebo spoločensky prospešných aktivít širokého rozsahu²⁰¹.

Dosiahnutú úroveň digitálnych zručností ovplyvňuje viacero faktorov vrátane fyzickej infraštruktúry. Do tohto aspektu patrí napríklad dostupnosť počítačov a kvalitné internetové pripojenie. Tieto závery potvrdil aj prieskum Ministerstva investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky, ktorý sa venoval téme digitálnej chudoby – *Nepripojení*. Tento prieskum potvrdzuje fakt, že z hľadiska pokrytia digitálnej infraštruktúry sa podarilo Slovensku dobehnúť priemer Európskej únie. Vďaka vyššej dostupnosti sa zvýšil počet užívateľov internetu. No napriek tomu sú skupiny, ktoré zaostávajú v pravidelnom využívaní internetu a online služieb. Ako kritické ohrozené skupiny identifikoval tento prieskum hlavne nízkopríjmové domácnosti s deťmi a seniorov. Nízka úroveň digitálnych zručností u akejkoľvek časti populácie znižuje šance na uplatnenie sa na kvalifikovaných pozíciách²⁰².

5.9 Legislatívne bariéry pre podnikateľov s vplyvom na seniorov

Špecifickým javom v slovenskom podnikateľskom prostredí je fakt, že v ňom dochádza k príliš častým úpravám kľúčových legislatívnych podmienkam, ktorým sa musia prispôbovať. Často nepremyslené, frekventované a nekonzultované prijímanie novej legislatívy bez koordinácie zmien platnosti a absentovaniu vyjadrení podnikateľského sektora si vyžaduje zo strany podnikateľov výraznú mieru flexibility, právneho povedomia alebo finančných zdrojov na externé právne služby, aby sa vyhli právnym problémom a prípadným pokutám²⁰³.

Výsledkom tohto stavu je, že v slovenskom právnom systéme zostáva priveľa byrokracie, čo vedie k znižovaniu zrozumiteľnosti legislatívy. Zložitosť administratívnych procesov a rýchlo sa meniacia legislatíva sú si vyžadujú vysokú mieru podnikateľských zručností. Práve tieto dva faktory vychádzajú ako najviac problematické už desať rokov podľa prieskumu Eurobarometra. Dostali sa dokonca pred problémy s vymáhaním dlhov, daňové náklady podnikateľov, nízku kvalitu infraštruktúry či korupciu. Ide zároveň o stav, ktorý je problematický dlhodobý a na ktorý poukazujú podnikateľské združenia už takmer desať rokov²⁰⁴.

Aj v roku 2023 identifikovala Slovak Business Agency ako kľúčové problémy najmä ignorovanie štandardného legislatívneho procesu. V tomto smere je problémom časté použitie skráteného legislatívneho konania v procese prijímania legislatívy. Tento proces by sa ale mal využívať iba vo výnimočných prípadoch. Teda v prípadoch, ak by mohli hroziť štátu alebo občanom významné hospodárske škody alebo by mohlo dôjsť k ohrozeniu ľudských práv občanov. Výsledkom je nízka kvalita regulačného rámca, jeho nestabilita a nepredvídateľnosť. S tým súvisí aj častá prax, kedy často dochádzalo k prijímaniu legislatívy, v rámci ktorej sa

²⁰¹ MINISTERSTVO INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA A INFORMATIZÁCIE SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky a Akčný plán na roky 2023 – 2026* [online]. Bratislava: MIRRI SR, 2023 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2023/01/NSDZ-a-AP.pdf>

²⁰² MINISTERSTVO INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA A INFORMATIZÁCIE SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Digitálna chudoba: Analýza a odporúčania* [online]. Bratislava: MIRRI SR, 2019 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2019/09/Digi_chudoba_final.pdf

²⁰³ TREND.SK. *Nesystémové prijímanie zákonov a ich časté zmeny zaťažujú podnikateľov. Vláda sa s nimi neradí* [online]. Bratislava: Trend.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/biznis/nesystemove-prijimanie-zakonov-ich-caste-zmeny-zatazuju-podnikatelov-vlada-nimi-neradi>

²⁰⁴ PODNIKAJTE.SK. *Zmeny najdôležitejších zákonov v roku 2017* [online]. Bratislava: Podnikajte.sk, 2017 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/obchodne-pravo/zmeny-najdolezitejsich-zakonov-2017>

schválili pozmeňujúce a doplňujúce návrhy k úplne inej legislatíve. Takéto legislatívne zmeny s dosahom na podnikateľov sa neraz prijímajú bez možnosti ich účasti. Podnikatelia a najmä tí s nízkou úrovňou podnikateľských zručností ich často zaregistrujú až po ich schválení alebo vstúpení do platnosti²⁰⁵.

Legislatívne bariéry podnikania zo strany seniorov súvisia teda často aj s tým, že stále zostáva veľa legislatívy, ktorá prechádza procesom bez toho, aby pri nej dochádzalo k verejnému pripomienkovaniu. Týka sa to najmä poslaneckých návrhov. Problémom zostávajú aj časté zmeny zákonov na poslednú chvíľu. Dochádza napríklad k zmenám legislatívy, platnej od 1. januára 2024, pri ktorých došlo k ich schváleniu tesne pred Vianocami 2023 a vydaniu v zbierke zákonov k 30. decembru 2023. Výsledkom je neprehľadná spleť legislatívnych pravidiel pred podnikateľov s častými a nepredvídateľnými zmenami, čo vedie k problémom sa vyznať v týchto zákonoch zo strany podnikateľov²⁰⁶.

Na dosiahnutie podpory seniorov v procese rozvoja samostatnej zárobkovej činnosti alebo iných podnikateľských aktivít je kľúčové, aby forma podpory potenciálnych podnikateľov vo veku nad 55 rokov zvyšovala povedomie o podnikateľskom procese, poukazovala na všetky kľúčové legislatívne rozmery a v súvislosti s tým rozvíjala priaznivé podnikateľské prostredie. V tomto smere nemusí ísť nevyhnutne o budovanie nových špecifických podporných infraštruktúr pre seniorov.

Podľa publikácie Slovak Business Agency s názvom Podnikateľský potenciál seniorov vo väzbe na prenos know-how z roku 2020 potrebujú seniori skôr podporu vo forme školení o tom, ako rozvíjať svoje podnikateľské aktivity. Napriek širokej škále odborných skúseností a získaných vedomostí nemusia mať skúsenosti so založením spoločnosti. Seniori majú veľa potrieb v oblasti odbornej prípravy pre podnikanie a často majú iné očakávania od školení, najmä s ohľadom na prirodzene väčšiu averziu voči rizikám, ktorá je často protichodná s rizikovou povahou podnikateľských aktivít²⁰⁷.

Aj preto je nevyhnutné, aby špecifickým riešením legislatívnych bariér pre seniorov bola podpora podnikateľských zručností a rozvoj systémov poradenských služieb a vedenia starších podnikateľov v ich začiatkoch. Kľúčovou súčasťou tohto riešenia by mohla byť špecifická podpora zo strany miestnych a regionálnych systémov podpory podnikania. Súčasťou riešenia ale musí byť aj tlak na pokračovanie v znižovaní všeobecne nadmernej administratívnej záťaže a v zjednodušovaní niektorých právnych predpisov.

V prípade rôznych foriem zručností ide často o kľúčový element, ktorý môže mať významný dopad na schopnosť seniorov sa zamestnať sa. Druhým súvisiacim elementom môže byť nízka ochota zamestnávateľov prijať takýchto ľudí aj v prípade, že by boli nových ľudí preškoliť, najmä s ohľadom na to, že budú brať do úvahy ich kratšie pôsobenie v podniku a teda aj šancu, že náklady investované do tejto rekvalifikácie nebudú efektívne v porovnaní s investovaním do ľudí v nižšom veku.

²⁰⁵ MONITORING MSP. *Regulačná politika a podnikanie MSP* [online]. Bratislava: Monitoring MSP, 2023 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2023/10/Regulacna-politika-a-podnikanie-MSP-na-web.pdf>

²⁰⁶ TREND.SK. *Nesystémové prijímanie zákonov a ich časté zmeny zaťažujú podnikateľov. Vláda sa s nimi neradí* [online]. Bratislava: Trend.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/biznis/nesystemove-prijimanie-zakonov-ich-caste-zmeny-zatazuju-podnikatelov-vlada-nimi-neradi>

²⁰⁷ MONITORING MSP. *Podnikateľský potenciál seniorov vo väzbe na prenos know-how* [online]. Bratislava: Monitoring MSP, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/05/Podnikate%C4%BESk%C3%BD-potenci%C3%A1l-seniorov-vo-v%C3%A4zbe-na-prenos-know-how.pdf>

5.10 Vekovo špecifické bariéry

Posledná kategória bariér sa týka špecifických aspektov súvisiacich s vyšším vekom s ohľadom na potreby alebo preferencie seniorov. Existujú totiž bariéry plnohodnotného uplatnenia na pracovnom trhu, ktoré sa štatisticky viac dotýkajú osôb vo vyššom veku. Medzi ne patria napríklad horší zdravotný stav seniorov, ich nižšia fyzická zdatnosť, ale aj neochota seniorov vycestovať za prácou. Tieto preferencie je vidieť aj v strategickom dokumente *Podpora aktívneho starnutia a podpora striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia obyvateľstva Slovenska*, ktorý analyzuje špecifické aspekty z hľadiska vekového manažmentu v jednotlivých sektoroch. Jedným zo špecifických aspektov v tomto dokumente je hodnotenie dostupnosti flexibilných pracovných možností pre starších zamestnancov najmä z dôvodu zdravotných problémov. Druhým spomínaným aspektom je potreba zohľadnenia fyzickej náročnosti pracovných úkonov, kedy zamestnanci vo vyššom veku majú zohľadnený ich vek pri ich potenciálnom zapájaní do rizikových, resp. fyzicky náročných prác²⁰⁸.

Potrebu riešenia práve preferencie vyššej flexibility zo strany seniorov uznáva aj Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky poukazuje na potrebu podpory vytvárania flexibilných pracovných možností pre seniorov v preddôchodkovom a dôchodkovom veku. Takáto podpora by mala pomôcť zvýšiť ich rozhodnutie zotrvať v platenom zamestnaní. Jednou z možných foriem riešenia tejto bariéry je aj modernizácia pracovného prostredia zo strany zamestnávateľov. Zamestnávatelia by mali zaviesť nové flexibilné formy pracovného vzťahu, s využitím konceptu práce na diaľku²⁰⁹.

²⁰⁸ KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY (KOZ SR). *Podpora aktívneho starnutia* [online]. Bratislava: KOZ SR, 2023 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21_Podpora-aktivneho-starnutia_sablona.pdf

²⁰⁹ TREND.SK. *Bieda na pracovnom trhu a napätý dôchodkový systém: Môžu byť záchranou penzisti?* [online]. Bratislava: Trend.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/ekonomika/bieda-pracovnom-trhu-napaty-dochodkovy-system-mozu-byt-zachranou-penzisti>

6 Príklady podpory aktívneho starnutia a politík MSP s využitím príkladov iných krajín

Predchádzajúca kapitola sa zameriavala na bariéry podnikania a zamestnávania seniorov v kontexte Slovenskej republiky. Slovenskú skúsenosť je potrebné konfrontovať s existujúcim stavom v iných krajinách Európskej únie a vytvoriť priestor pre identifikáciu úspešných príkladov podpory aktívneho starnutia, najmä v krajinách s porovnateľným vývojom ako Slovensko. Táto kapitola sa zameriava na identifikáciu toho, ktoré krajiny sú najúspešnejšie pri zamestnávaní seniorov z hľadiska dostupných štatistických ukazovateľov. Na základe toho je identifikovaný rozličný prístup týchto krajín k snahám o zvyšovanie miery zamestnávania seniorov z hľadiska zvyšovania motivácie pre zamestnávateľov a zamestnancov. Kapitola identifikuje príklady dobrej praxe k udržaniu seniorov v rámci aktívneho zamestnávania, z ktorých je možné identifikovať odporúčania pre Slovensko.

Celkové starnutie populácie je jedným z dominantných celosvetových populačných trendov. Prakticky v každej krajine rastie veľkosť a podiel staršej populácie a očakáva sa, že tento trend bude pokračovať ešte desaťročia. Tento posun je spôsobený zvýšenou priemernou dĺžkou života a klesajúcou mierou pôrodnosti. V súčasnosti žije viac ako 60 percent svetovej populácie v krajinách, kde miera plodnosti klesla pod úroveň 2,1. Napriek tomu sa svetová populácia vo veku 65 a viac rokov za posledných niekoľko desaťročí viac ako zdvojnásobila, z 324 miliónov v roku 1990 na 761 miliónov v roku 2021. Predpokladá sa, že toto číslo sa do roku 2050 opäť zdvojnásobí a dosiahne 1,6 miliardy. Podobne rýchlo rastie populácia vo veku 55 až 64 rokov a ešte rýchlejšie rastie populácia vo veku 80 a viac rokov²¹⁰.

6.1 Miera zamestnanosti seniorov

Štatistiky Eurostatu poukazujú na dlhodobé trendy z hľadiska zamestnávania seniorov podobne pozitívnym smerom ako je vidieť na Slovensku. Podiel ľudí vo veku 55 a viac rokov na celkovom počte osôb zamestnaných v EÚ-27 sa medzi rokmi 2004 a 2019 zvýšil z 12 % na 20 %. V roku 2023 dosiahla táto štatistika úroveň 22,14 %.. Zároveň je ale vidieť, že naprieč všetkými krajinami Európskej únie bolo v roku 2019 48 % pracujúcich mužov nad 65 rokov zamestnaných na čiastočný úväzok, pričom u žien bolo toto percento na úrovni 60 %. U mužov teda ešte v čase pred pandemiou prevažovalo zamestnávanie na plný úväzok u tých, ktorí sa rozhodli pracovať aj po veku 65 rokov. Z hľadiska sektorov, v ktorých sa v Európskej únii najviac uplatňovali ľudia vo veku nad 64 rokov, dominoval sektor poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu. Tento sektor bol najväčší zamestnávateľ seniorov naprieč krajinami Európskej únie, a v roku 2019 zamestnával až 14,9 % pracovnej sily v tejto vekovej skupine²¹¹.

Z dlhodobého hľadiska rastie tiež podiel populácie vo veku nad 55 rokov na celkovej pracovnej sile. V roku 2019 tvorili ľudia vo veku 55 a viac rokov jednu pätinu celkovej pracovnej sily (20,2 %), kým v roku 2004 bol podiel tejto časti pracovnej sily na úrovni 11,4 %. Najrýchlejším tempom rástol počet zamestnaných osôb vo veku 60 – 64 rokov, pričom celkový počet zamestnaných osôb v tejto vekovej skupine sa viac ako zdvojnásobil (o 139 %); rýchlo

²¹⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The plight of older workers in labour underutilization [online]. Geneva: ILO, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://ilostat.ilo.org/blog/the-plight-of-older-workers-in-labour-underutilization/>

²¹¹ EUROSTAT. Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_working_and_moving_into_retirement&oldid=581874

sa zvýšil aj počet zamestnaných ľudí vo veku 65 – 69 rokov a 55 – 59 rokov, a to o 99 % a 70 %²¹².

Podľa najnovších dostupných štatistík portálu Eurostat sa z hľadiska ekonomickej participácie seniorov darí najmä severským krajinám. Pri vekovej skupine 55 až 64 rokov sa v roku 2023 na prvej priečke umiestnil Island s mierou zamestnanosti 81,2 %, nasledovaný Švédskom (78,0 %), Estónskom (76,0 %), Holandskom (75,0 %), Švajčiarskom (74,9 %), Nemeckom (74,6 %), Dánskom (74,2 %) a Českou republikou (74,0 %). Výsledok Slovenska je na úrovni 66,6 % nad priemerom Európskej únie 63,6 %. Naopak, na druhej strane rebríčka, pod úrovňou 55 % sa nachádzajú krajiny ako Slovinsko (54,2 %), Grécko (54,1 %), Chorvátsko (51,6 %), Rumunsko (51,0 %), Luxembursko (46,3 %), Bosna a Hercegovina (38,6 %), a na poslednom mieste sa umiestnilo Turecko (36,3 %). Vo vekovej skupine nad 64 rokov vedie Island s úrovňou 22,6 %, nasledovaný Estónskom (17,6 %), Lotyšskom (14,5 %), Írskom (14,0 %), Švédskom (13,7 %), Nórskom (13,7 %) a Litvou (12,6 %). Slovensko zaostáva s výsledkom 5,3 % pod priemerom Európskej únie (6,5 %). Naopak na spodku v tomto porovnaní sa umiestnili Grécko (4,7 %), Slovinsko (4,6 %), Francúzsko (4,2 %), Luxembursko (4,2 %), Chorvátsko (3,6 %), Španielsko (3,4 %), Belgicko (3,3 %), Bosna a Hercegovina (2,5 %) a na spodku rebríčka Rumunsko (2,2 %). Poukazuje to pri oboch štatistikách a pri oboch stranách rebríčka na rôznorodú skupinu krajín z hľadiska geografického aj z hľadiska ekonomického a politického vývoja v daných krajinách²¹³.

6.2 Index aktívneho starnutia

Doteraz najkomplexnejším prehľadom úspešnosti krajín v podpore seniorov je Index aktívneho starnutia. Index aktívneho starnutia je nástroj na meranie nevyužitého potenciálu starších ľudí pre aktívne a zdravé starnutie v rôznych krajinách. Meria úroveň, do akej starší ľudia žijú nezávislý život, zúčastňujú sa na platenom zamestnaní a sociálnych aktivitách, a ich schopnosť aktívne starnúť. Index je zostavený z 22 jednotlivých ukazovateľov, ktoré sú zoskupené do štyroch domén. Každá doména odráža iný aspekt aktívneho starnutia. AAI tiež ponúka rozdelenie výsledkov podľa pohlavia, aby zdôraznilo rozdiely v aktívnom veku u mužov a žien. Štyri oblasti, v ktorých Index porovnáva hodnotené krajiny, sú: Zamestnanosť; Účasť v spoločenských aktivitách; Nezávislý, zdravý a bezpečný život; a Kapacita a prostredie umožňujúce aktívne starnutie. Kým prvé tri oblasti sú zamerané na zachytávanie skúseností seniorov a dosiahnuté úspechy, štvrtá sa snaží kvantifikovať kontextové podmienky umožňujúce alebo brzdiace aktívne starnutie²¹⁴.

Výsledky za posledný dostupný rok ukazujú, že rozpätie Indexu v členských krajinách Európskej únie sa za rok 2018 nachádzalo v intervale od 27,7 do 47,2 bodu (priemer EÚ bol na úrovni 35,7). Najväčší rozptyl z hľadiska jednotlivých dimenzií bol v oblasti zamestnanosti, v ktorej bol priemer EÚ na úrovni 31,1 a rozptyl výsledkov v rozpätí 20,2 až 45,4, a v oblasti

²¹² EUROSTAT. *Older persons in employment, by age class, EU-27, 2004-2019 (% of total employment)* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Older_persons_in_employment_by_age_class_EU-27_2004-2019\(%25_of_total_employment\)_AE2020.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Older_persons_in_employment_by_age_class_EU-27_2004-2019(%25_of_total_employment)_AE2020.png)

²¹³ EUROSTAT. *Employment by sex, age and economic activity* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_organ_custom_14441755/default/table?lang=en

²¹⁴ EUROPEAN COMMISSION. *Assessment of the implementation of the 2013 Recommendation on 'Investing in children: breaking the cycle of disadvantage' - Synthesis report*. [online]. Brussels: European Commission, 2014 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13544&langId=en>

sociálnej participácie, kde dosiahol priemer EÚ úroveň 17,9, pričom rozptyl výsledkov členských krajín bol v úrovni od 9,7 do 27,0²¹⁵.

Na základe výsledkov identifikoval Index štyri skupiny, resp. klastre, krajín zostavené na základe výsledkov špecifických pre jednotlivé domény. Každý z týchto klastrov je charakterizovaný konkrétnym súborom výziev v oblasti politiky aktívneho starnutia, ktoré musí v najbližšom období riešiť:

1. Prvý klaster – najslabší zo všetkých: skladá sa zo stredoeurópskych a stredomorských členských štátov. Krajiny v tomto klasteri čelia výzvam vo všetkých štyroch oblastiach, najmä však v oblasti sociálnej participácie. Do tohto klastra patria: Bulharsko, Chorvátsko, Grécko, Maďarsko, Taliansko, Poľsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španielsko;
2. Druhý klaster: reprezentovaný naprieč krajinami kontinentálnej Európy a na stredomorských ostrovoch. Tento klaster je charakterizovaný najmä slabšou mierou zamestnanosti seniorov. Do tejto skupiny patria: Rakúsko, Belgicko, Cyprus, Francúzsko, Luxembursko a Malta;
3. Tretí klaster: ide o klaster otočený oproti predošlému klasteru. Táto geograficky viac rozptýlená skupina krajín dosahuje podpriemerné skóre v doménach okrem oblasti zamestnanosti, pričom problematické výsledky dosiahli tieto krajiny najmä v rámci sociálnej participácie. Do tejto skupiny patria najmä Česká republika, Estónsko, Nemecko, Írsko, Lotyšsko, Litva a Portugalsko;
4. Posledný klaster – najsilnejší naprieč výsledkami: ide o primárne „severský“ klaster, ktorý dosahuje nadpriemerné výsledky v troch hodnotených oblastiach a len mierne vyššie hodnoty v oblasti Nezávislého života. Patria sem Dánsko, Fínsko, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo²¹⁶.

Z hľadiska rodových rozdielov u jednotlivých hodnotených oblastí je doména sociálnej participácie jedinou doménou, v ktorej ženy výsledkami v priemere prevyšujú výsledky mužov. Najväčší rozdiel zostáva v oblasti zamestnanosti. Pokiaľ ide o celkové skóre, iba tri krajiny vynikajú z hľadiska pozitívneho rodového rozdielu pre ženy v oblasti zamestnanosti (Estónsko, Fínsko a Francúzsko), pričom muži majú vyššie výsledky ako ženy v zamestnanosti vo všetkých ostatných krajinách²¹⁷.

Výsledky Slovenska v jednotlivých ukazovateľov tohto prístupu vyšli nasledovne. Z hľadiska zamestnanosti dosiahlo Slovensko výsledok na úrovni 26,3 a umiestnilo sa na celkovom 20. krajin spomedzi členských krajín Európskej únie. Výrazne najslabšie výsledky dosiahlo Slovensko v úrovni sociálnej participácie, kde dosiahlo úroveň 16,1, no napriek tomu sa umiestnilo na 16. mieste, keďže viacero krajín dosiahlo ešte nižšie výsledky. Rovnako 16. miesto dosiahlo Slovensko v hodnotení Nezávislého života s celkovým hodnotením na úrovni 69,2. V oblasti Kapacity a prostredia pre aktívne starnutie dosiahlo Slovensko celkovú mieru 52,9 a dosiahlo celkové 20. miesto. Vďaka týmto čiastkovým výsledkom dosiahlo

²¹⁵ UNECE. *Active Ageing Index* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://unece.org/population/active-ageing-index>

²¹⁶ PRINCIPI, Andrea. *2018 AAI by country clusters: overall and domain-specific average scores within cluster* [online]. [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.researchgate.net/profile/Andrea-Principi/publication/336899207/figure/tbl1/AS:819711495385125@1572445858714/2018-AAI-by-country-clusters-overall-and-domain-specific-average-scores-within-cluster.png>

²¹⁷ UNECE. *Active Ageing Index: Analysis and synthesis report* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

Slovensko celkové 20. miesto s finálnym hodnotením 32,3. Ďalšia podkapitola predstavuje najúspešnejšie krajiny podľa hodnotení podpory ekonomickej participácie seniorov a poskytuje hodnotenie ich prístupu k tejto problematike, z čoho vychádzajú príklady dobrej praxe v poslednej časti tejto kapitoly²¹⁸.

6.3 Krajiny s úspešným prístupom k starnutiu populácie

Vychádzajúc z existujúcich dostupných prehľadov vyššie táto kapitola identifikuje úspešné krajiny a spracúva prehľad prístupu úspešných krajín, z ktorých sa dajú identifikovať konkrétne opatrenia, ktoré tieto krajiny posunuli vpred. Ako je uvedené vyššie, na základe štatistických údajov Eurostatu zhrnutých vyššie sú najúspešnejšie krajiny Európy Island, Švédsko, Estónsko, Holandsko, Švajčiarsko, Nemecko, Dánsko. Podobné krajiny sú úspešné aj na základe výsledkov Indexu aktívneho starnutia v oblasti Zamestnanosti. Na prvom mieste sa v tomto hodnotení umiestnilo Švédsko (45,4), nasledované Estónskom (44,5), Dánskom (40,6), Nemeckom (39,4), Spojeným kráľovstvom (39,3), Lotyšskom (37,9), Litvou (37,9), Holandskom (36,3), Fínskom (35,7) a Írsko (35,4). Toto je prehľad všetkých krajín, ktoré v tomto hodnotení presiahli úroveň 35 bodov²¹⁹.

Vychádzajúc z týchto krajín je možné identifikovať niekoľko modelových prístupov k zvyšovaniu ekonomickej participácie seniorov v spoločnosti. V tejto časti budú predstavené rôzne prístupy, ktoré môžu pomôcť následne identifikovať príklady dobrej praxe na sledovanie zo strany krajín ako je Slovensko.

6.3.1 Severský model

Prvým identifikovaným modelovým prístupom je takzvaný severský model. Ide o model, ktorý sleduje prístupy v krajinách Škandinávie. Menovite sa tento model dá identifikovať v Švédsku, Dánsku, Fínsku, a mimo Európskej únie aj v Nórsku a na Islande. Z hľadiska prístupu sa identifikujú ako silné stránky tohto systému nasledovné aspekty:

- Priateľské pracovné prostredie pre seniorov u zamestnávateľov
- Stabilné a predvídateľné inštitucionálne prostredie
- Stabilná fiškálna a menová politika
- Aktívne politiky trhu práce na podporu zamestnávania
- Celkovo vysoká miera vzdelávania naprieč obyvateľstvom
- Sociálne zabezpečenie prostredníctvom univerzálnych a relatívne stabilných systémov sociálneho poistenia²²⁰

Severské krajiny presadzujú aktívnu a inkluzívnu politiku trhu práce a politiku pracovného prostredia na základe dobrých nariadení a inštitúcií. Väčšina politik a nástrojov je univerzálne navrhnutá, s prevažne rovnakými individuálnymi právami a povinnosťami pre každého, bez ohľadu na jeho vek, pohlavie a iné charakteristiky. Na starších pracovníkov sa vzťahujú univerzálne nástroje rovnako ako na všetkých ostatných. Existuje aj množstvo opatrení

²¹⁸ UNECE. *Active Ageing Index* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://unece.org/population/active-ageing-index>

²¹⁹ UNECE. *Active Ageing Index: Analysis and synthesis report* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

²²⁰ LENGRE ARBEIDSLIV. *Rapport 17: Senior Citizens* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2020/03/Rapport-17-Senior-Citizens-webb.pdf>

a programov, ktoré sa zameriavajú najmä na starších zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie. Situáciu seniorov na trhu práce v severských krajinách preto treba posudzovať z hľadiska univerzálnych schém, ako aj cielenejších programov. Starší pracovníci neboli počas pandémie Covid-19 vážnejšie zasiahnutí prepúšťaním a nezamestnanosťou ako mladší pracovníci. Skôr naopak. Mladí ľudia boli najviac zasiahnutí obmedzením hospodárskych a sociálnych aktivít a zatváraním podnikov v dôsledku pandémie²²¹.

Okrem vysokej zamestnanosti a nízkej miery nezamestnanosti dosahujú severské krajiny dobré skóre aj v ukazovateľoch kvality a inklúzie na trhu práce. Kvalita znamená relatívne vysoký plat, bez väčších rozdielov v zárobkoch, relatívne dobrú istotu zamestnania a príjmu a dobré pracovné prostredie. Znamená to aj relatívne vysoký stupeň rodovej rovnosti a relatívne dobré začlenenie zraniteľných skupín na trhu práce. Paradoxne, v severských krajinách s dobre rozvinutým systémom sociálneho zabezpečenia firmy stále ponúkajú viac dobrovoľných zdravotných a dôchodkových systémov. Analýzy severského sociálneho systému potvrdili, že politika aktívneho starnutia na spoločenskej úrovni sa vo väčších organizáciách v severských krajinách premietla do HR praktík priateľských k veku zo strany podnikov²²².

6.3.1.1 Nórsko – platforma pre seniorskú politiku

Nórsko ponúka veľmi úspešný príklad aktivít na podporu inkluzívneho prístupu k zamestnávaniu seniorov. Kľúčovým elementom v oblasti inkluzívneho pracovného života v krajine je spolupráca medzi verejnými inštitúciami a sociálnymi partnermi. *Nórsky úrad práce a sociálnych vecí* (NAV) ponúka niekoľko druhov opatrení na trhu práce, a to pre bežných uchádzačov o zamestnanie, ako aj pre ľudí, ktorí potrebujú dodatočnú pomoc pri hľadaní práce. NAV tiež spravuje všetky druhy verejného sociálneho poistenia v Nórsku, od nemocenských dávok a dávok v nezamestnanosti až po invalidný a starobný dôchodok. Seniori nie sú osobitne prioritnou skupinou pre aktívne programy trhu práce, ale sú nadmerne zastúpení medzi dlhodobo nezamestnanými, ktorí sú prioritnou skupinou. V Nórsku je rozšírený predčasný odchod z pracovného života v dôsledku práceneschopnosti (invalidný dôchodok). Vo veľkej miere to súvisí s organizačnou reštrukturalizáciou a znižovaním počtu zamestnancov v podnikoch, kde je pre seniorov často ťažké prejsť na nové zamestnanie alebo kariéru. Vládou vymenovaný *Výbor pre zamestnanosť* bol poverený preskúmať a navrhnúť opatrenia, ktoré môžu prispieť k väčšej ľuďmi pracovať a menej ľudí skončiť na trvalom sociálnom dávok sociálneho zabezpečenia. Horná veková hranica pre ochranu pred prepustením bola v súkromnom sektore zvýšená zo 70 na 72 rokov a to isté bolo zavedené aj pre verejný sektor²²³.

Centrum pre seniorskú politiku (SSP) je národné informačné centrum, ktorého cieľom je stimulovať integráciu a podporu perspektívy seniorov do personálnej politiky a riadenia spoločností. SSP pomôže:

- upriamiť pozornosť na seniorov ako dôležitý zdroj pre nórske zamestnávateľov a spoločnosť,

²²¹ HALVORSEN, B. E. *High and rising senior employment in the Nordics* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2022/09/High-and-rising-senior-employment-in-the-Nordics-BEH-14012022.pdf>

²²² DOROKHOV, O., JAAKSON, K. a DOROKHOVA, L. "Age-friendly human resource practices: a comparison of Baltic and Nordic countries", *Baltic Journal of Management*, Emerald Publishing, Vol. 19 No. 6, pp. 133-153., 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/bjm-03-2024-0151/full/pdf?title=age-friendly-human-resource-practices-a-comparison-of-baltic-and-nordic-countries>

²²³ HALVORSEN, B. E. *High and rising senior employment in the Nordics* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2022/09/High-and-rising-senior-employment-in-the-Nordics-BEH-14012022.pdf>

- integrovať perspektívu seniorov do politiky a riadenia ľudských zdrojov spoločností,
- zvyšovať povedomie o politických otázkach seniorov v spoločnosti, na pracovisku a pre jednotlivca.

SSP má za úlohu zhromažďovať poznatky a skúsenosti z prvej ruky a sprostredkovať ich podnikom a organizáciám v pracovnom živote v Nórsku. SSP je financovaná ústrednou vládou v rámci ministerstva práce a sociálnych vecí a má radu, v ktorej sú zastúpené ústredné organizácie pracovného života. Cieľovými skupinami SSP sú politické orgány, organizácie pracovného života, podniky, zamestnávateľia, manažéri, zástupcovia zamestnancov a samotní seniori (nad 55 rokov). SSP iniciuje výskum otázok týkajúcich sa seniorskej politiky a vytvorila výskumnú sieť o senioroch v pracovnom živote (FOSA). SSP tiež organizuje konferencie a semináre a prednáša na konferenciách a seminároch organizovaných inými subjektmi. Webová stránka SSP obsahuje novinky, rady, usmernenia a faktické informácie o témach týkajúcich sa personálny manažment seniorov, práca a dôchodok²²⁴.

Prostredníctvom spolupráce v oblasti inkluzívneho pracovného prostredia sa na národnej úrovni a na úrovni odvetví a podnikov vykonáva systematická informačná práca o dobrých riešeniach, príkladoch a výsledkoch v oblasti pracovného života. *Ústredný výbor expertov* pravidelne podáva správy dosahovaní cieľov v dohode o inkluzívnom pracovisku a o finančných a administratívnych dôsledkoch opatrení. Pravidelne sa konajú národné, regionálne a miestne konferencie a semináre o programe rozvoja pracoviska pre ohrozené skupiny. Centrum pre seniorskú politiku zohráva dôležitú úlohu ako poskytovateľ poznatkov o pracovisku s ohľadom na cieľ vyššej zamestnanosti a nižšieho odchodu seniorov zo zamestnania. Bola tiež vytvorená špecializovaná webová stránka s informáciami o príkladoch osvedčených postupov a úspešných príbehoch z miestnej spolupráce v oblasti inkluzívneho pracoviska²²⁵.

6.3.1.2 Fínsko

Fínska politika pracovného života v roku 2000 sa vo veľkej miere zamerala na riešenie stagnácie a veľkých zmien v ekonomike a rozsiahleho predčasného odchodu z pracovného života. To bolo tiež súčasťou všeobecnej hospodárskej politiky Fínska a dôchodkových reforiem s cieľom zvýšiť celkovú zamestnanosť a najmä medzi seniormi. V súvislosti so znižovaním počtu zamestnancov sa zaviedlo niekoľko programov a schém na podporu návratu do práce a rekvalifikácie na nové zamestnanie a vzdelávania. Do toho sa zapojili aj orgány trhu práce, ale v rôznej miere z dôvodu nedostatku kapacít. Okrem toho existujú rôzne programy pracovného prostredia na podporu personálneho manažmentu so zameraním na starších pracovníkov a celoživotný prístup a dobré zdravie a kvalitu na pracovisku²²⁶.

Fínsko zaviedlo niekoľko dôchodkových reforiem a ďalšie pripravuje. Hlavným cieľom sú dlhodobu udržateľnejšie dôchodky podporovaním vyššej zamestnanosti a dlhšieho a lepšieho pracovného života starších pracovníkov. Prispeje k tomu dôchodková reforma z roku 2017 a zároveň zabezpečí primeraný príjem pre budúcich dôchodcov. Dlhší pracovný život prinesie

²²⁴ LENGRE ARBEIDSLIV. *Rapport 17: Senior Citizens* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2020/03/Rapport-17-Senior-Citizens-webb.pdf>

²²⁵ HALVORSEN, B. E. *High and rising senior employment in the Nordics* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2022/09/High-and-rising-senior-employment-in-the-Nordics-BEH-14012022.pdf>

²²⁶ HALVORSEN, B. E. *High and rising senior employment in the Nordics* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2022/09/High-and-rising-senior-employment-in-the-Nordics-BEH-14012022.pdf>

vyššie ročné dôchodky. Najskorší vek odchodu do dôchodku sa postupne zvyšuje zo 63 na 65 rokov až do roku 2027. Budúci vek odchodu do dôchodku sa bude od roku 2030 indexovať podľa vývoja očakávanej zostávajúcej dĺžky života príslušných vekových kohort. Reforma tiež zavádza stimuly na pokračovanie v práci po dosiahnutí dôchodkového veku. Zaviedla sa indexácia dlhovekosti akumulovaných dôchodkových práv získaných prácou²²⁷.

Už vo februári 2016 sa uskutočnil spoločný zisťovací seminár, na ktorom sa určil rad spoločných priorít a smerov činnosti. Spolu s prekladom a šírením textu dohody EÚ fínski sociálni partneri vypracovali súbor spoločných odporúčaní, v ktorých definovali „model životného cyklu pracovného miesta“. Na základe rámcovej dohody sociálnych partnerov z októbra 2011 sa spoločné odporúčania vzťahujú na všetky vekové skupiny a všetky sektory, verejné aj súkromné, a ich cieľom je vytvoriť politický prístup „win-win“ pre zamestnávateľov aj pracovníkov. Fínsky sektor miestnej samosprávy sa spoločne dohodol na stálej štruktúre na zlepšenie kvality pracovného života. Hlavná štruktúra zahŕňa ďalšie menšie projekty a aktivity. Jednou zo súčastí tohto subjektu je nový projekt financovaný z programu „Work2030“, ktorý dostáva finančné prostriedky od štátu²²⁸.

6.3.1.3 Švédsko

Švédska politika trhu práce je prevažne univerzálne navrhnutá a nezameriava sa na konkrétne skupiny. Existuje len málo programov, resp. nástrojov, ktoré sú špecificky zamerané na seniorov na trhu práce, ale spôsob, akým sa implementujú, dimenzujú a praktizujú, možno často prispôbiť špecifickým skupinám, ako sú mladí a starší pracovníci a dlhodobo nezamestnaní. Švédsko úspešne využíva pozitívne ekonomické stimuly na podporu zamestnávania starších uchádzačov o zamestnanie a iných zraniteľnejších skupín na trhu práce. Švédsko má tiež tradíciu systematickej práce na riadení organizačnej reštrukturalizácie a znižovania počtu zamestnancov v podnikoch a pracovnom živote tým najlepším možným spôsobom pre dotknutých zamestnávateľov a zamestnancov²²⁹.

Dobrým príkladom je Bezpečnostná rada (TRR). Vo Švédsku bola predtým vysoká miera práceneschopnosti a rozsiahle využívanie invalidného dôchodku. Zavedenie limitov na trvanie nemocenských dávok a reťazec aktívnej rehabilitácie sú kľúčovými reformnými prvkami na potlačenie tohto trendu. Výsledkom je nižšia nemocenská absencia a menej ľudí na invalidnom dôchodku. Fond prechodu na zamestnanosť (TSL) je ďalšia podobná agentúra, ktorá sa viac zameriava na robotníkov v porovnaní s TRR. Úspechy služieb TRR a TSL sú celkom dobré: Približne 8 až 9 z 10 postihnutých pracovníkov získa novú prácu alebo posun v kariére prostredníctvom spolupráce s TRR alebo TSL. Na uľahčenie kontinuálnej reštrukturalizácie na trhu práce vláda zaviedla možnosti pre zamestnancov rozvíjať sa a svoje kompetencie, prípadne získavať nové zručnosti počas celého pracovného života. Poskytne sa platené obdobie na osobný profesionálny rozvoj až na jeden rok²³⁰.

²²⁷ LENGRE ARBEIDSLIV. *Rapport 17: Senior Citizens* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2020/03/Rapport-17-Senior-Citizens-webb.pdf>

²²⁸ BUSINESSEUROPE. *Final Implementation Report: Active Ageing Agreement* [online]. Brussels: BusinessEurope, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.buinesseuropa.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-11-30_final_implementation_report_active_ageing_agreement_nov_2021.pdf

²²⁹ LENGRE ARBEIDSLIV. *Rapport 17: Senior Citizens* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2020/03/Rapport-17-Senior-Citizens-webb.pdf>

²³⁰ HALVORSEN, B. E. *High and rising senior employment in the Nordics* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2022/09/High-and-rising-senior-employment-in-the-Nordics-BEH-14012022.pdf>

V roku 2018 vláda vymenovala výbor (delegáciu) na podporu starších pracovníkov, boj proti diskriminácii na základe veku a identifikáciu príležitostí na lepšie využitie skúseností a kompetencií starších pracovníkov. Cieľom je pracovať na inkluzívnejšom a vekovo neutrálnom pracovnom živote. Výbor pozostáva z piatich členov, šiestich externých veľvyslancov, špeciálneho experta na dôchodky a malého sekretariátu. Výbor publikuje množstvo dokumentov a správ o všetkých druhoch problémov týkajúcich sa starších pracovníkov²³¹.

Posledným príkladom dobrej praxe je konkrétny program na zvyšovanie zručností. Vo Švédsku sa poskytovanie zručností organizuje prostredníctvom komplexného programu Sobona. Tento program poskytuje nástroje a inšpiráciu pre rozmanitosť a inklúziu. To sa týka viacerých ohrozených skupín vrátane prísťahovalcov, mladých ľudí, ľudí starších ako 55 rokov a ľudí so zdravotným postihnutím. Sobona spolupracuje s odborovými zväzmi a s viacerými štátnymi orgánmi a záujmovými organizáciami z rôznych odvetví priemyslu. Okrem toho Sobona realizuje projekty odborného overovania vo viacerých odvetviach. Výsledok validácie dokazuje zručnosti a kompetencie odborníkov nezávisle od spôsobu ich získania. Spoločnosť Sobona ponúka vlastné školenie supervízorov, ktoré pozostáva z troch častí: webového školenia, príručky a seminárov pre členské spoločnosti. Dôležitou súčasťou školenia supervízorov je zviditeľnenie učenia sa na pracovisku a odovzdávanie vedomostí od skúsených zamestnancov, napríklad od zamestnanca „pred odchodom na dôchodok“ novému zamestnancovi. Sobona ponúka poldenný workshop v oblasti poskytovania inkluzívnych zručností pre manažment. Dôležitý je širší nábor a rozmanitosť pri strategickom zabezpečovaní zručností, najmä ak je nedostatok zručností a v prípade nástupu nových generácií na pracovisko²³².

6.3.2 Pobaltský model

Baltské krajiny majú z kultúrneho hľadiska blízko k severskému modelu. Napriek tomu je u nich vidieť špecifiká, ktoré vychádzajú z nízkeho počtu obyvateľov v Litve, Lotyšsku a Estónsku, ako aj vyššie riziká spojené s odlivom mozgov a kratším obdobím vývoja sociálneho a právneho systému, vrátane pracovnoprávných vzťahov. Podobne ako v ostatných častiach rozvinutého sveta, v dôsledku procesu starnutia v pobaltských krajinách sa starší pracovníci stali dôležitou súčasťou trhu práce. Zároveň správy uverejnené Európskou komisiou pre tieto krajiny zdôraznili význam zotrvania starších ľudí v zamestnaní a potrebu politik v členských štátoch prispôbiť ich reformované dôchodkové systémy a zabezpečiť stimuly na odloženie veku, v ktorom ľudia odchádzajú z trhu práce. Podpora dlhodobej práce s ľudským kapitálom sa na rozdiel od Severských krajín sa stala aj súčasťou bezpečnostných faktorov s ohľadom na potrebu udržania populácie na reprodukčnej úrovni a podiel dostupných pracujúcich na dostatočnej úrovni najmä s ohľadom na potreby trhu práce a bezpečnosť štátu²³³.

Na rozvoj potenciálu zamestnávania starších ľudí sa všetky pobaltské štáty zaoberajú podporou aktivít odborného a celoživotného vzdelávania. Cieľom je podporiť, aby sa seniori dokázali prispôsobiť meniacemu sa trhu práce a zlepšiť svoju pridanú hodnotu cez zvyšovanie

²³¹ LENGRE ARBEIDSLIV. *Rapport 17: Senior Citizens* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2020/03/Rapport-17-Senior-Citizens-webb.pdf>

²³² BUSINESSEUROPE. *Final Implementation Report: Active Ageing Agreement* [online]. Brussels: BusinessEurope, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.buinesseuropa.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-11-30_final_implementation_report_active_ageing_agreement_nov_2021.pdf

²³³ EUROPEAN COMMISSION. *Review of the Social Situation and the Development in the Social Protection Policies in the Member States and the Union* [online]. Brussels: European Commission, 2019 [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a080fcfb-01f3-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

digitálnych a iných pokročilých zručností. Ďalším spoločným aspektom v Pobaltskom modeli je fakt, že pracovná legislatíva v týchto krajinách tiež núti zamestnávateľov predchádzať diskriminácii na základe veku. To by mohol byť jeden z dôvodov, ako sa dokáže v týchto krajinách zabezpečiť dlhšia zamestnateľnosť starších ľudí, čo je vidieť v súčasných štatistikách. Napriek tomuto trendu sa ale seniori môžu stretnúť s problémami pri hľadaní nového zamestnania alebo udržaní si toho súčasného. Problémom v súčasnosti na základe analýz je stále preferencia produktívnych ako mladších zamestnancov s ohľadom na ich flexibilitu voči zmenám a väčšiu tendenciu rozširovať svoje zručnosti do rôznych sektorov²³⁴.

Napriek vysokej miere zamestnanosti starších ľudí v Pobaltí nie sú postupy vo firmách v týchto krajinách v porovnaní s ich severskými náprotivkami priateľské k seniorom. Nedostatky v Pobaltí z hľadiska podnikovej praxe, oproti severským krajinám, sa pripisujú predovšetkým absencii zdravotných a dôchodkových systémov poskytovaných zamestnávateľmi. Využívanie predčasného dôchodku je častejšie v severských krajinách oproti pobaltským krajinám. Zistenia naznačujú, že úspech aktívneho starnutia v zamestnaní sa premietol do HR praktík, ktoré sú vhodné pre starších ľudí vo väčších organizáciách hlavne v Škandinávii, ale nie v Pobaltí. Je pravdepodobné, že vysoká zamestnanosť starších osôb v Estónsku, Lotyšsku a Litve je výsledkom relatívne vyššej miery príjmovej chudoby seniorov²³⁵.

Počas posledných rokov existovali vo všetkých troch pobaltských štátoch projekty, ktoré zdôrazňovali zamestnateľnosť a zdravé starnutie starších ľudí, ako napríklad „*Vývoj komplexnej stratégie aktívneho starnutia pre dlhší a lepší pracovný život*“ v Lotyšsku a „*Zvýšenie zamestnanosti na roky 2014 – 2020*“ v Litve. Tieto programy zahŕňajú opatrenia, ktorých cieľom je umožniť starším pracovníkom zostať dlhšie na trhu práce. V Estónsku je zamestnanosť 50+ jednou z priorít agendy verejnej politiky už dlhú dobu, zastúpená v takých politických dokumentoch, ako sú „*Plán sociálneho rozvoja*“ a „*Celoživotné vzdelávanie*“, ako aj konkrétne časti „*Stratégie 2035*“. zdôrazniť zapojenie starších ľudí na trhu práce²³⁶.

Jedným z významných typov aktivít v pobaltských krajinách je zameranie na strategické dokumenty identifikujúce dobrú prax na podporu zamestnávania seniorov. V Litve vo viacerých akčných plánoch vypracovaných Ministerstvom sociálneho zabezpečenia a práce spomínajú výzvy a opatrenia týkajúce sa sociálnej účasti starších ľudí. Aktívnym starnutím sa zaoberala už *Národná stratégia riešenia dôsledkov starnutia obyvateľstva na roky 2005 – 2013*. Ide teda o krajinu s aktívnym prístupom k tejto téme. V súčasnosti je integrácia starších ľudí do spoločnosti jedným z pilierov litovskej *Národnej stratégie pre demografiu, migráciu a integráciu na roky 2018 - 2030*. Zároveň je cieľ stimulovať aktivitu starších ľudí na trhu práce

²³⁴ BUSSOLO, Maurizio; KOETTL, Johannes; SINNOTT, Emily. *Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia* [online]. Washington, D.C.: The World Bank, 2015 [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0353-6>

²³⁵ DOROKHOV, O., JAAKSON, K. a DOROKHOVA, L. "Age-friendly human resource practices: a comparison of Baltic and Nordic countries", *Baltic Journal of Management*, Emerald Publishing, Vol. 19 No. 6, pp. 133-153., 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/bjm-03-2024-0151/full/pdf?title=age-friendly-human-resource-practices-a-comparison-of-baltic-and-nordic-countries>

²³⁶ RAJEVSKÁ, Olga, et al. „Employment in the age group 50+ in the Baltic states and its changes in response to covid-19“, *Proceedings of the 2021 International Conference "ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT"*, [online]. Latvia: Latvia University of Life Sciences and Technologies, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://lluflb.llu.lv/conference/economic_science_rural/2021/Latvia_ESRD_55_2021-594-603.pdf

zahrnutý v *Litovskom programe zamestnanosti na roky 2014 - 2020* a tiež v *Programe rozvoja sociálnej solidarity na roky 2021 - 2030*²³⁷.

Druhým projektom, rozbiehaným v Lotyšsku, Fínsku a Estónsku je projekt *Strieborné stratégie (Silver Strategies)*. Hlavným cieľom tohto projektu je zlepšiť príležitosti na trhu práce pre ľudí v preddôchodkovom a dôchodkovom veku (nad 55 rokov). Cieľom je vypracovať spoločné antidiskriminačné stratégie pre pobaltské spoločnosti a súbory opatrení, ktoré majú realizovať spoločnosti v Estónsku, Fínsku a Lotyšsku. Medzi očakávané výsledky patrí:

- definovanie spoločných stratégií pre pracoviská na nábor a udržanie zamestnancov v striebornom veku;
- dohodnutie súborov antidiskriminačných opatrení v spoločnostiach v Lotyšsku, Estónsku a Fínsku;
- naplánovanie spoločného programu odbornej prípravy pre manažérov spoločností, manažérov ľudských zdrojov, koučov a konzultantov v oblasti antidiskriminačných stratégií a opatrení;
- realizovanie spoločných vzdelávacích podujatí na výmenu skúseností;
- vypracovanie a uverejnenie online príručky.

Prospech z tohto projektu by mali mať trh práce vo všeobecnosti, organizácie na podporu podnikania a hlavne ľudia v striebornom veku zlepšením ich pracovných príležitostí. Cezhraničný prístup umožní vzdelávanie a výmenu odborných znalostí v regióne. Bude slúžiť regionálnej integrácii trhu práce, mobilite pracovnej sily a spolupráci podnikov. Na plánovanie aktivít a školení budú oslovené spoločnosti z Estónska, Fínska a Lotyšska. Súčasťou spoločnej odbornej prípravy bude cestovanie a vykonávanie porovnávacích návštev v spoločnostiach v každej partnerskej krajine²³⁸.

6.3.2.1 Lotyšsko

Lotyšská organizácia zamestnávateľov LDDK spolu s partnermi podporuje zvyšovanie pedagogických kompetencií manažérov podnikov. V procese vzdelávania na pracovisku sa uplatňuje medzigeneračný prístup: skúsení odborníci učia mladých ľudí v pracovnom prostredí. V Lotyšsku realizuje Štátna agentúra práce (NVA) v spolupráci s Konfederáciou slobodných odborov Lotyšska (LBAS) a LDDK projekt s názvom „Podpora dlhšieho pracovného života“. Cieľom projektu je podpora pracovnej schopnosti a zamestnanosti starších pracovníkov; má sa realizovať od januára 2017 do decembra 2022. Medzi hlavné aktivity realizované od januára do júla 2020 patrili prezentácie projektu a diskusie o starnutí pracovnej sily so zamestnávateľmi a zamestnancami v rôznych regiónoch krajiny, aktualizácia webových stránok LBAS a LDDK s príslušnými informáciami, vypracovanie informačných materiálov pre zamestnávateľov o uplatňovaní politiky riadenia veku a o otázkach súvisiacich so starnutím.

V Lotyšsku boli doplnkové aktivity súčasťou projektu „Podpora dlhšieho pracovného života“. Zahŕňali pomoc pri príprave a konzultáciách návrhov kolektívnej zmluvy v častiach týkajúcich sa výhod pre pracovníkov vo veku 50+ a prípravu a predkladanie návrhov v súvislosti s osobitnými ochrannými opatreniami pre pracovníkov vo veku 50+. Ďalší súbor

²³⁷ SOWA-KOFTA, Agnieszka, et al. *Ageing policies - access to services in different Member States*. online]. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU\(2021\)662940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU(2021)662940_EN.pdf)

²³⁸ CENTRAL BALTIC. *Silver Strategies* [online]. Central Baltic Programme, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://centralbaltic.eu/project/silver-strategies/>

doplňkových činností sa predpokladal v rámci projektu „Rovnováha pre všetkých (B4A)“, ktorý riadia národní sociálni partneri (LDDK a LBAS) v spolupráci s príslušným ministerstvom a s podporou financovania z prostriedkov Európskej únie. Cieľom projektu bolo zaviesť do praxe opatrenia podporujúce rovnější prístup na trh práce, ako aj umožňujúce a zosúladňujúce pracovný a súkromný život. Vďaka tomuto projektu boli zamestnávateľom a vedúcim predstaviteľom podnikov poskytnuté niektoré odporúčania týkajúce sa sociálneho dialógu na podnikovej úrovni a podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré umožňujú väčšiu flexibilitu a lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

6.3.2.2 Estónsko

V Estónsku je zamestnanosť ľudí nad 50 rokov už dlhší čas jednou z priorít verejnej politiky, ktorá je zastúpená v takých politických dokumentoch, ako je *Plán rozvoja sociálneho zabezpečenia* a *Celoživotné vzdelávanie*, a okrem toho sa v jednotlivých častiach *Stratégie 2035* zdôrazňuje zapojenie starších ľudí do trhu práce. Sociálni partneri zapojení do štátnej dôchodkovej reformy a pomáhajú identifikovať spôsoby, ako spružniť odchod do dôchodku odstránením prekážok dobrovoľnej práce na čiastočný úväzok. Sociálni partneri tiež navrhli vláde, aby zrušila minimálnu sociálnu daň z miezd dôchodcov s cieľom podporiť účasť starších ľudí s čiastočným pracovným zaťažením. Estónski sociálni partneri sa zaviazali spolupracovať v rámci *Rady fondu poistenia v nezamestnanosti* na podpore politík zameraných na riešenie problémov a potrieb pracovnej sily vo vzťahu k pracovnej flexibilita a prispôsobeniu sa meniacim podmienkam na pracovisku. Ďalšími kľúčovými témami sú podpora zdravia a fyzickej kondície na zotrvanie v pracovnom pomere, zvyšovanie úrovne vzdelania a zručností prostredníctvom školenia pracovníkov; poskytovanie podpory spoločnostiam pri vytváraní vzdelávacích programov pre starších pracovníkov alebo podpora v prípade zmien v ekonomickej nestabiliti²³⁹.

V Estónsku sa tiež sociálni partneri dohodli na podpore zamestnávateľov v príprave školení na rozvoj zručností pracovníkov pri prispôbovaní sa zmenám v ekonomickej aktivite zamestnávateľa, čo je relevantné v dobe digitálnej transformácie. V rokoch 2018 a 2019 sa Estónska odborová konfederácia (EAKL) pripojila k zamestnávateľskému projektu „Podpora praktického učenia sa v spoločnosti“, ktorý bol zameraný na školenie manažérov spoločností a zástupcov zamestnancov s cieľom prispieť k lepšej integrácii mladých aj starších ľudí do spoločností. V septembri 2018 EAKL usporiadala konferenciu, kde sa aktívne diskutovalo o téme aktívneho starnutia a medzigeneračného prístupu v kolektívnych zmluvách a prezentoval sa dobrý príklad spoločnosti Swedbank. Okrem toho sa členovia EAKL v rokoch 2020 – 2021 zapojili do Rozvojového programu „Rozvoj kapacity na ochranu záujmov seniorov“, ktorý organizovala Univerzita v Talline²⁴⁰.

6.3.3 Krajiny západnej Európy

Poslednú skupinu krajín, ktorá sa dá identifikovať spomedzi úspešných krajín, je skupina krajín západnej Európy. Do tejto skupiny sa zaraďujú Holandsko, Spojené kráľovstvo a Írsko. Tieto krajiny na rozdiel od severských alebo pobaltských krajín posledné storočie zaradili do

²³⁹ RAJEVSKÁ, Olga, et al. „Employment in the age group 50+ in the Baltic states and its changes in response to covid-19“, *Proceedings of the 2021 International Conference “ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT”*, [online]. Latvia: Latvia University of Life Sciences and Technologies, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://lufb.ltu.lv/conference/economic_science_rural/2021/Latvia_ESRD_55_2021-594-603.pdf

²⁴⁰ BUSINESSEUROPE. *Final Implementation Report: Active Ageing Agreement* [online]. Brussels: BusinessEurope, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-11-30_final_implementation_report_active_ageing_agreement_nov_2021.pdf

liberálneho ekonomického modelu²⁴¹. Ten transformoval ich prístup k starobnému dôchodkovému systému. Medzi základné charakteristiky liberálneho penzijného systému patrí najmä kombinovanie verejných a súkromných dôchodkových systémov. Verejný systém poskytuje základné dôchodky, zatiaľ čo súkromné systémy, ako sú pracovné a osobné dôchodkové plány, prispievajú k dodatočným príjmom na dôchodku. V literatúre sa v tomto smere hovorí o pilierovom prístupe k dôchodkovému sporeniu, kedy majú seniori väčšiu mieru kontroly ohľadom vlastného odchodu do dôchodku. V Spojenom kráľovstve, Dánsku, Holandsku alebo Švajčiarsku bol problém udržania príjmu ponechaný na vyriešenie najmä súkromnými dôchodkami, čo dlhodobo viedlo k vytvoreniu stabilnej viacpilierovej architektúry. Na základe tohto prístupu viac individualizovaný prístup k zodpovednosti za dostatok zdrojov na dôchodkový vek²⁴².

Z hľadiska pracovnoprávných štatistík ide o krajiny s vysokou mierou zamestnanosti, u ktorých je trh práce čoraz napätejší a počet voľných pracovných miest dosahuje rekordnú úroveň. Niekoľko indikátorov poukazuje na napätý trh práce, vrátane historicky nízkej miery nezamestnanosti a vysokej miery voľných pracovných miest. To sa odráža aj na štatistickom prehľade, ktorý poukazuje na silnú úroveň práve týchto krajín anglosaského liberálneho sveta, ktorý vykazuje vysokú mieru zdravej populácie a zamestnanosti u seniorov²⁴³. Oproti predošlým dvom modelom je ale vidieť jeden výrazný faktor, ktorým je výrazná miera rozdielu medzi pohlaviami, kedy ženy majú v týchto krajinách výraznejšie nižšie výsledky oproti mužom, najmä v oblasti zamestnanosti. Pre ilustráciu, v Indexe aktívneho starnutia v oblasti zamestnanosti je rozdiel medzi mužmi a ženami v Holandsku na úrovni 14 percentuálnych bodov, v Írsku tesne pod 14 percentuálnymi bodmi, a v Spojenom kráľovstve na úrovni takmer 10 percentuálnych bodov. V tomto istom ukazovateli najmä Pobaltské krajiny dosiahli popredné priečky z hľadiska rodovej rovnosti, kedy Estónsko malo ako jediná krajina pozitívny rodový rozdiel v prospech žien (do 3 percentuálnych bodov), zatiaľ čo aj Lotyšsko aj Litva mali rozdiel na úrovni 1 percentuálneho bodu, resp. 3 percentuálnych bodov²⁴⁴.

Tieto krajiny tiež majú aktívny prístup v reformách dôchodkového systému. Napríklad významným aspektom je rozsah, v akom zvyšujú vek odchodu do starobného dôchodku. V Holandsku je dôchodkový vek previazaný na očakávanú dĺžku života, čo predstavuje najrozsiahlejšiu formu dôchodkového systému, pokiaľ ide o dôchodkový vek. V Holandsku odhady potvrdzujú, že súčasná forma výpočtu dôchodkového veku povedie v roku 2040 k dôchodkovému veku 69 rokov a troch mesiacov²⁴⁵.

²⁴¹ SAMANS, Richard. *Liberal Economics' Track Record on Inclusion, Sustainability, and Resilience* [online]. ResearchGate, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/376185090_Liberal_Economics'_Track_Record_on_Inclusion_Sustainability_and_Resilience

²⁴² VERBERI, Can a KAPLAN, M. „System on Income Inequality: USA, UK, Netherlands, Italy and Türkiye“, *Social Indicators Research*, Vol. 174, pp. 905-931, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-024-03417-5>

²⁴³ RAJEVSKÁ, Olga, et al. „Employment in the age group 50+ in the Baltic states and its changes in response to covid-19“, *Proceedings of the 2021 International Conference "ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT"*, [online]. Latvia: Latvia University of Life Sciences and Technologies, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://llu.lv/conference/economic_science_rural/2021/Latvia_ESRD_55_2021-594-603.pdf

²⁴⁴ UNECE. *Active Ageing Index: Analysis and synthesis report* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

²⁴⁵ SOWA-KOFTA, Agnieszka, et al. *Ageing policies - access to services in different Member States*. online]. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU\(2021\)662940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU(2021)662940_EN.pdf)

6.3.3.1 Írsko

Jedným z pozitívnych príkladov v Írsku bolo, že v rámci *Írskej národnej stratégie pozitívneho starnutia* zasadá každoročne od roku 2017 fórum zainteresovaných strán pre tému podpory seniorov. Cieľom tohto fóra je poukázať na oblasti politiky ovplyvňujúce starších ľudí v Írsku, o ktorých sa jednotlivé strany domnievajú, že by ich vláda mala podporiť a uprednostniť. Tohto fóra sa zúčastňujú najmä zástupcovia vládnych rezortov, štátnych agentúr, miestnych úradov, občianskej spoločnosti a samotní seniori. V roku 2018 fórum zainteresovaných strán označilo za kľúčové oblasti aktivity v téme „dobré starnutie v komunite“, „zdravotná gramotnosť starších ľudí“ a „doprava starších ľudí vo vidieckych oblastiach“. Ministerstvo zdravotníctva v spolupráci so zainteresovanými stranami dosiahlo v roku 2019 pokrok v každej z týchto 3 oblastí.

V Írsku zároveň existuje Rada starších ľudí v každej z 31 oblastí miestnych samospráv. Ide o reprezentatívnu skupinu starších ľudí zriadenú miestnymi úradmi ako súčasť rozvoja programu Age Friendly City / County. Skupina starších ľudí identifikuje prioritné oblasti potrieb, nastoľuje dôležité otázky a informuje a ovplyvňuje rozhodovací proces iniciatívy City alebo County Age Friendly. Okrem prevzatia konkrétnych záväzkov súvisiacich s implementáciou Stratégií mesta/okresov priateľských k veku poskytuje Rada starších ľudí aj pohľad občanov alebo používateľov služieb pri monitorovaní implementácie týchto stratégií. Rady starších ľudí reprezentujú rozmanitosť staršej populácie v meste alebo okrese, sú prepojené s miestnymi skupinami starších ľudí a podporujú účasť tých najviac marginalizovaných.²⁴⁶

6.3.3.2 Holandsko

V Holandsku sa v súvislosti s prijatím dôchodkových reforiem v rokoch 2010 a 2011 takmer desať rokov prijal zásadný prístup k aspektom aktívneho starnutia. S účinnosťou od 1. júna 2021 môžu sektory využívať prispôsobené opatrenia pre udržateľnú zamestnanosť a predčasný odchod do dôchodku, ktoré sú stanovené v dohode o dôchodku z júna 2019. Toto opatrenie sprístupňuje najmenej 250 miliónov eur na spolufinancovanie na implementáciu schém trvalo udržateľného rozvoja pre pracovníkov. Ďalších maximálne 750 miliónov eur je k dispozícii pre spoločnosti a sektory, ktoré majú problémy s pracovníkmi, ktorí vykonávajú „náročnú prácu“; toto financovanie, rozdelené vo forme dotácií, má umožniť pracovníkom, ktorí chcú odísť do predčasného dôchodku, aby tak urobili po vzájomnej dohode. Táto schéma financovania trvá od roku 2021 do roku 2025²⁴⁷.

V Holandsku už od začiatku rokovaní sociálni partneri uznali zhodu kľúčových tém a cieľov medzi dohodou na úrovni EÚ a odporúčaniami vypracovanými v súvislosti s „Agendou politiky 2020: Investície do participácie a zamestnatelnosti“ z júna 2011. V Holandsku sa sociálni partneri a vláda dohodli na rôznych schémach na podporu udržateľnej zamestnatelnosti a celoživotného rozvoja v podnikoch a sektoroch. Tieto schémy počítajú nielen so záväzkom

²⁴⁶ UNECE. *Meaningful Participation Guidance Note* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://unece.org/sites/default/files/2021-09/UNECE%20meaningful%20participation%20guidance%20note.pdf>

²⁴⁷ INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF). *IMF Staff Country Reports: Article IV Consultation-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for the [Country]* [online]. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2024/086/article-A001-en.xml>

sociálnych partnerov, ale aj s finančnou podporou zo strany vlády pre opatrenia posilnené na sektorovej aj podnikovej úrovni²⁴⁸.

²⁴⁸ BUSINESSEUROPE. *Final Implementation Report: Active Ageing Agreement* [online]. Brussels: BusinessEurope, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.business europe.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-11-30_final_implementation_report_active_ageing_agreement_nov_2021.pdf

7 Odporúčania

Starnutie populácie Slovenska predstavuje jednu z najväčších výziev pre budúci rozvoj krajiny. Štát by mal prijať komplexné opatrenia, ktoré zmiernia negatívne dôsledky tohto demografického trendu a podporia udržateľnosť sociálnych, ekonomických a zdravotníckych systémov. Nasledujúce odporúčania by mali byť kľúčovými piliermi politiky:

Podpora rodinnej politiky a zvyšovanie pôrodnosti: Štát by mal vytvárať podmienky, ktoré budú motivovať mladé rodiny k rozhodnutiu mať viac detí. To zahŕňa poskytovanie daňových úľav pre rodiny s deťmi, rozšírenie dostupnosti cenovo prístupných a kvalitných materských škôl, ako aj podporu flexibilných pracovných podmienok pre rodičov. Investície do rodinnej politiky môžu v dlhodobom horizonte zvrátiť klesajúcu pôrodnosť.

Aktívna migračná politika: Krátkodobé riešenie spočíva v aktívnej migračnej politike, ktorá priláka mladých a kvalifikovaných pracovníkov. Štát by mal zjednodušiť podmienky pre legálnu migráciu, poskytovať integračné programy a podporovať ich zapojenie do trhu práce. Štúdia Medzinárodného menového fondu (MMF)²⁴⁹ zistila pozitívny vplyv migrácie v raste HDP na obyvateľa, najmä z dôvodu zvyšovania produktivity práce. Rast počtu migračných síl vytláča menej kvalifikovaných domácich obyvateľov do menej manuálne náročných zamestnaní, čo pozitívne pôsobí na ich mzdy a profesijnú mobilitu. Aktívna migračná politika by mala viesť k uľahčeniu získania povolenia na pobyt, čo zvyšuje zamestnanosť migrantov, poskytuje im stabilitu a zlepšuje pôsobenie na trhu práce, podporovať prechod z neformálneho do formálneho zamestnania a stabilizovať vízovú politiku, znižovaním neistoty z dôvodu nepredĺženia víz. Úspešnými príkladmi iniciatív na podporu migračnej politiky je napr. projekt „Make it in Germany“²⁵⁰, ktorý sa zameriava na prilákanie zahraničných kvalifikovaných pracovníkov, vrátane tých, ktorí môžu pomôcť v starostlivosti o staršiu generáciu napr. v sektore sociálnych a zdravotníckych služieb. Podobne aj Japonsko sa zameriava na prilákanie zamestnancov do sektorov podporujúcich striebornú ekonomiku, či už v sektore zdravotníctva alebo vývoja technológií pre seniorov. Program (Provincial Nominee Program - PNP)²⁵¹ zameraný na podporu striebornej ekonomike funguje aj v Kanade, kde je snahou do sektoru zdravotníctva, ale aj iných sektorov prilákať zahraničných zamestnancov.

Reforma dôchodkového systému: Predĺženie veku odchodu do dôchodku, jeho naviazanie na rast očakávanej dĺžky života a podpora druhého a tretieho piliera dôchodkového zabezpečenia sú nevyhnutné pre udržanie funkčnosti systému a časť z nich sa podarilo v minulosti interpretovať. Pre zamestnávateľov je zamestnávanie seniorov vhodné aj z ekonomického hľadiska (nižšie odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne). Mnohé krajiny EÚ dokonca poskytujú finančný príspevok na zamestnanie, resp. udržanie staršieho zamestnanca v zamestnaní.

Reforma odvodového systému: Odvodový systém je nevyhnutné reformovať a zohľadniť pri tom špecifiká zamestnávania seniorov. Motiváciou seniora pracovať v dôchodkovom veku je finančné ohodnotenie. Preto navrhujeme ďalšie zvýhodnenie zamestnávania seniorov a to

²⁴⁹Jaumotte, F., Koloskova, K., Saxena, S. CH. 2016. Impact of migration on income levels in advanced economies. Medzinárodný menový fond. Dostupné na: <http://www.imf.org/~media/files/publications/spillovernotes/spillovernote8>

²⁵⁰The federal government Germany. 2024. Working in Germany. Dostupné na: <https://www.make-it-in-germany.com/en/living-in-germany/discover-germany/why-germany>

²⁵¹Government of Canada 2025. Immigrate as a provincial nominee. Dostupné na: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/provincial-nominees.html>

zrušením odvodov na starobné poistenie pri zamestnávaní seniora. Toto riešenie síce predstavuje výpadok príjmov na strane Sociálnej poisťovne, čo by ale bolo (v bližšie neurčenej) výške kompenzované zvýšenou participáciou seniorov na trhu práce. Okrem uvedeného, seniori pracujúci na trvalý pracovný pomer majú následne nárok na prepočet výšky starobného dôchodku, ktorý zohľadňuje ich zaplatené odvody aj počas práce v penzii. Tieto výdavky by štátu odpadli. Penzista je zároveň automaticky poistencom štátu pri zdravotnom poistení a preto považujeme nelogické aby za takéhoto zamestnanca bolo platené poistné pri jeho zamestnaní na trvalý pracovný pomer. Zrušenie oboch odvodových povinností by zvýšilo príjmy seniorov o výrazných 28 % a to by bola veľká motivácia, aby slovenskí penzisti pracovali, kým im to ich zdravotný stav dovolí. Pomohlo by to zároveň riešiť akútny nedostatok zamestnancov na trhu práce, keďže zamestnávať seniorov by chceli aj zamestnávateľia.

Zvýšenie flexibility trhu práce: Zákaz zamestnávania seniorov, ktorí poberajú predčasný starobný dôchodok stratil v súvislosti so starnutím populácie na význame. Tento inštitút bol zavedený v časech vysokej nezamestnanosti a vtedy bol vnímaný pozitívne. Na jedno pracovné miesto čakalo množstvo absolventov zatiaľ čo množstvo seniorov poberalo predčasný dôchodok a zároveň pracovalo. No dnes je situácia na trhu práce napätá, trh práce absorbuje vysoké množstvá absolventov a imigrantov. Tento inštitút by pomohol zvýšiť participáciu seniorov na trhu práce, zvýšil daňovo – odvodové príjmy, zastabilizoval situáciu v podnikoch.

Úprava predčasných dôchodkov: Počty predčasných dôchodkov sa po úpravách dôchodkového systému z roku 2022 – 2024 prechodne zvýšili a to z dôvodu zavedenia inštitútu možnosti odchodu do predčasnej penzie po odpracovaní 40 rokov. Filozoficky tento inštitút má poskytnúť najdlhšie zamestnaným možnosť odísť z trhu práce skôr ale ekonomika týchto ľudí potrebuje. Vzhľadom na to, že najmä starším ročníkom sa do doby dôchodkového poistenia započítava aj obdobie prípravy na povolanie (t. j. štúdium), z trhu práce dnes odchádzajú stále relatívne mladí ľudia schopní ešte minimálne 10 rokov pracovať, vo veku približne 55 - 60 rokov. V množstve prípadov ide o stredne vzdelaných špecialistov. Navrhujeme preto pridať podmienku, že predčasný dôchodok je možný síce po odpracovaní 40 rokov avšak nie pred dosiahnutím 60 roku života. Spolu s tým je nutné zamerať sa na zvýšenie počtu rokov prežitých v zdraví. Tam je Slovensko na posledných priečkach. Len zdravá populácia môže kvalitne pracovať a zvyšovať HDP.

Starnutie populácie si vyžaduje aktívnu a premyslenú politiku zameranú na podporu staršej generácie. Štát musí reagovať na nové výzvy súvisiace so zvýšeným počtom seniorov a zabezpečiť, aby mohli dôstojne žiť, byť aktívni a prispievať k spoločnosti. Nasledujúce odporúčania môžu byť základom pre tvorbu takejto politiky:

Zabezpečenie dostupnej a kvalitnej zdravotnej starostlivosti: S narastajúcim vekom pribúdajú zdravotné problémy, a preto je kľúčové, aby zdravotnícky systém reflektoval potreby starších ľudí. Štát by mal zvýšiť investície do geriatrickej starostlivosti, posilniť prevenciu chronických ochorení a zlepšiť dostupnosť rehabilitačných a paliatívnych služieb. Okrem iného je nutné vo väčšej miere podporovať technológie orientované na diaľkový dohľad seniorov, ktoré sú napr. vo Veľkej Británii poskytované obyvateľom nad 60 rokov zadarmo. Príkladom pomoci v domácnosti je aj program Maatje²⁵², ktorý pripomína izbové osvetlenie, no so svojimi funkciami ako je zaznamenávanie hlasu, pripomienky na užitie liekov, pohybový senzor a inými je určený na zvýšenie pohodlia a bezpečnosti doma. Problém dnešnej doby je, že mnoho seniorov trpí chronickými ochoreniami, ako napríklad hypertenzia, diabetes, poruchy srdca a

²⁵² Páleník a kol. 2014. Strieborná ekonomika – potenciál na Slovensku
https://ekonom.sav.sk/uploads/journals/263_monografia_v_palenik_a_kolektiv.pdf

kognitívne disfunkcie a v mnohých prípadoch sú náklady na starostlivosť zväčša vysoko koncentrované na finálne obdobie života. Monitorovaním a primeranou prevenciou by sa však dali znížiť. Priestor tak získava geriatrická medicína, ktorá si vyžaduje nielen lekárske znalosti, ale aj sociálny prístup k pacientom. Geriatrické centrá, fungujúce vo svete, umožňujú záujemcom zúčastňovať sa skrátených programov pre získanie vzdelania v geriatrickej oblasti. Po získaní vzdelania sa môžu starať o ľudí nad 80 rokov, ktorí trpia viacerými zdravotnými ťažkosťami. Pre rozšírenie geriatrickej praxe je nutné podporiť programy pre takéto vzdelávanie, ako aj investovať do zdokonaľovania. Vhodné by bolo eliminovať aj rozdiely medzi platmi štandardných zdravotníkov a geriatristov, aby sa zvýšila motivácia uchádzačov na prácu so staršími.

Podpora domácej a komunitnej starostlivosti: Väčšina seniorov uprednostňuje zostať v domácom prostredí. Štát by mal rozšíriť dostupnosť terénnych sociálnych služieb, ako je domáca opatrovateľská starostlivosť, a poskytnúť finančnú podporu rodinám, ktoré sa starajú o svojich starších príbuzných. Dôležité je aj rozvíjať komunitné centrá, ktoré ponúkajú seniorom priestor na sociálny kontakt a aktivity.

Prispôsobenie bývania potrebám starších ľudí: Staršie generácie často žijú v nevhodných podmienkach. Je potrebné podporovať programy na renováciu a prispôsobenie bývania, ako sú bezbariérové úpravy domov a bytov. Okrem toho by sa mala rozvíjať výstavba dostupných a moderných zariadení pre seniorov. V Severnom Porýni-Vestfálsku vznikla sieť vital 50 plus, prepájajúcou sociálne, zdravotné a vzdelávanie aktivity. Poskytovaním takýchto poradenských služieb by sa mala zvyšovať nezávislosť starších ľudí, najmä v oblasti samostatného bývania.

Podpora aktívneho starnutia: Aj vo vyššom veku môžu seniori prispievať spoločnosti. Štát by mal podporovať vzdelávacie programy, dobrovoľnícke aktivity a príležitosti na zamestnanie pre starších ľudí, najmä na čiastočné úväzky. Tieto opatrenia nielen posilnia ich sebestačnosť, ale aj prispievajú k ich psychickej pohode. Zvyšovať je treba digitálnu gramotnosť. Programy z Estónska, Lotyšska, Rakúska a Talianska ukazujú, že medzigeneračné vzdelávanie je obzvlášť prínosné pri získavaní digitálnych zručností u staršej generácii a súčasne staršia generácia učí mladých ľudí komunikovať so zákazníkom, zvládať stresové situácie a pod.

Podpora duševného zdravia a boja proti samote: Osamelosť a izolácia sú častými problémami staršej generácie. Je dôležité rozvíjať programy na podporu sociálneho kontaktu, ako sú medzigeneračné projekty alebo kluby pre seniorov. Zároveň je potrebné zvýšiť dostupnosť psychologickéj pomoci a poradenstva. V mnohých krajinách v zahraničí fungujú tzv. medzigeneračné domy, ktoré prepájajú staršiu a mladšiu generáciu. Mladé rodiny žijúce v týchto generačných domov potrebujú častokrát zabezpečiť starostlivosť o deti, ktorú im môžu poskytnúť seniori bývajúci v týchto domoch. Na druhej strane seniori potrebujú pomoc ohľadom zabezpečenia nákupov, upratovania, zdravotnej starostlivosti, čo môže byť zabezpečené práve mladšou generáciou.

Prispôsobenie verejných priestorov a infraštruktúry: Verejné priestory a doprava by mali byť prispôsobené potrebám starších ľudí. To zahŕňa bezbariérové chodníky, dostupnú verejnú dopravu a rozvoj služieb pre seniorov na miestnej úrovni.

Je nutné si však uvedomiť, že starnutie populácie nie je statický jav, avšak ide o jav, ktorý sa v čase vyvíja. Je pravdepodobné, že generácia Mileniálov a generácia Z budú o dvadsať rokov dostatočne schopné používať digitálne technológie. Ako však naznačuje Rezlerová (in

Divinová, 2024)²⁵³, ide o generáciu, ktorá pristupuje ku svojmu zamestnaniu inak a zamestnanie vníma ako súčasť bežnej spotreby, ako je napr. konzumácia výrobku alebo služby, čím rastie potreba wellbeingu a flexibility. V súčasnosti množstvo zamestnancov preferuje trend tzv. „Me economy“, ktorý vedie k zmene pracovných preferencií, akými je väčšia flexibilita, samostatnosť, štvordňový pracovný týždeň, pružná pracovná doba a možnosť práce na diaľku. Trend Me economy hovorí, že ja rozhodujem o tom, ako a čo budem robiť, koľko hodín budem pracovať z domu, kedy začnem a kedy skončím. Problémom je, že podniky danú situáciu nesú ťažko a robia pravý opak, čím strácajú talenty. Pokiaľ si tieto talenty chcú udržať, musia rešpektovať názory Generácie Z, ktorá dôsledne dbá na hranice medzi pracovným a súkromným životom, využíva technológie, chce byť spravodlivo odmeňovaná a vyžaduje zapojenie zamestnávateľa do spoločenských otázok. Prioritou týchto zamestnancov je aj duševné zdravie. Vytvorenie pracovného pomeru na mieru pre zamestnanca bude nevyhnutnou súčasťou nového moderného zamestnávania ľudí. Ako uvádza Rezlerová²⁵⁴ personalizovaný kariérny rozvoj a vzdelávanie šité na mieru bude to, čo budú zamestnanci očakávať.

Vo všetkých týchto programoch môžu kľúčovú úlohu zohrať MSP. Starnutie populácie je príležitosťou pre biznis.

²⁵³ Divinová, J. 2024. Čtyři trendy, které brzy zamíchají pracovním trhem. A ovlivní každého z nás. Forbes. Dostupné na: <https://forbes.cz/ctyri-trendy-ktere-brzy-zamichaji-pracovnim-trhem-a-ovlivni-kazdeho-z-nas/>

²⁵⁴ Divinová, J. 2024. Čtyři trendy, které brzy zamíchají pracovním trhem. A ovlivní každého z nás. Forbes. Dostupné na: <https://forbes.cz/ctyri-trendy-ktere-brzy-zamichaji-pracovnim-trhem-a-ovlivni-kazdeho-z-nas/>

Zhrnutie

Veková štruktúra obyvateľstva Slovenska sa v nadchádzajúcich desaťročiach výrazne zmení. Podiel produktívnej populácie vo veku 25 – 64 rokov, ktorý dnes predstavuje približne 55 % celkovej populácie, klesne do roku 2065 na 44 %. Na druhej strane, podiel osôb nad 65 rokov vzrastie na viac ako 31 %, pričom počet ľudí starších ako 80 rokov dosiahne do konca storočia okolo 14 %. Priemerný vek obyvateľov, ktorý je dnes približne 42 rokov, sa podľa prognóz zvýši do roku 2065 na 47,5 roka, čo predstavuje nárast o zhruba 13 %. Následne do roku 2080 klesne len mierne, na úroveň 47,2 roka.

Počet seniorov vo veku 65 a viac rokov podľa odhadov Eurostatu prekročí do roku 2060 hranicu 1,5 milióna, čo je významný nárast oproti súčasným približne 1 miliónu. Tento vývoj bude mať zásadné dôsledky na dôchodkový systém, zdravotnú starostlivosť a poskytovanie dlhodobej opatrovateľskej služby. Rada pre rozpočtovú zodpovednosť odhaduje, že výdavky na tieto oblasti vzrastú do roku 2073 o 3 % HDP, pričom dodatočné príjmy zo sociálnych a zdravotných odvodov by mohli dosiahnuť len 0,4 % HDP.

Aktívne starnutie, zamerané na predĺženie zdravého života a zlepšenie jeho kvality, môže významne prispieť k riešeniu týchto výziev. Zdraví seniori sú schopní zostať dlhšie aktívni na pracovnom trhu, čo znižuje tlak na verejné financie a zmierňuje náklady na starostlivosť. Politické reformy preto podporujú kombináciu štátnej a súkromnej iniciatívy, predlžovanie pracovnej aktivity, rozvoj podnikania a postupné prechody do dôchodkového veku.

Medzinárodné dokumenty, ako „Active Ageing: A Policy Framework“ (WHO, 2002) alebo Madridský akčný plán o starnutí (2002), poskytujú rámec na podporu aktívneho starnutia. Na Slovensku tieto princípy zohľadňujú programy ako Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030 či legislatíva týkajúca sa sociálnych služieb a zamestnanosti. Podpora aktívneho starnutia si však vyžaduje koordinovaný prístup naprieč sektormi, vrátane vzdelávania, zamestnanosti, dopravy, bývania a regionálneho rozvoja. Programy zamerané na seniorov, ako podpora pohybových aktivít, zlepšenie zdravotného stavu či rozvoj digitálnych zručností, môžu významne prispieť k sociálnemu začleneniu starších osôb.

Zvyšovanie podielu ekonomicky aktívnych seniorov je dôležitou odpoveďou na demografické zmeny. V období 2011 až 2022 vzrástol podiel pracujúcich osôb vo veku 60 – 74 rokov z 2,62 % na takmer 8 %. Tento trend podčiarkuje význam rekvalifikácie a podpory flexibilných pracovných foriem, ktoré seniorom umožnia prispôsobiť sa meniacim sa požiadavkám na trhu práce. Výdavky domácností seniorov na jedného člena dosahujú úroveň 494 eur mesačne, čo je porovnateľné s výdavkami domácností zamestnancov (517 eur). Tento fakt robí zo seniorov atraktívny segment pre ponuku služieb a produktov prispôbených ich potrebám.

Z hľadiska bariér sa kapitola venovala právnym bariéram z hľadiska obmedzení a špecifických aspektov pracovnoprávných vzťahov pri zamestnávaní ľudí poberaúcich dôchodok. Pri bežných poberateľoch starobného dôchodku sa rozdiely identifikovali najmä z hľadiska daňových a odvodových povinností. Právne bariéry najviac zasahujú možnosť zamestnávania ľudí poberaúcich predčasný starobný dôchodok, ktorých obmedzujú pravidlá ohľadom maximálneho ročného príjmu z dohody na pracovnú činnosť. Napriek podobným pravidlám pre založenie živnosti je stále vidieť iba malú mieru podnikateľskej aktivity zo strany poberateľov dôchodku a preto sa druhá časť tejto kapitoly orientovala na iné formy bariér.

Z hľadiska identifikovaných sociálnych faktorov sú ako kľúčové identifikované najmä aspekty chýbajúcich digitálnych zručností a počítačovej gramotnosti, kde problémy pre pracovné uplatnenie seniorov vyplývajú čiastočne z bezprecedentného tempa technologického

pokroku prostredníctvom digitálnej transformácie a do veľkej miery aj zo slabej miery zapájania seniorov do celoživotného vzdelávania. S tým súvisí aj aspekt podnikateľských zručností, ktoré je potrebné mať na sledovanie tempa legislatívnych zmien týkajúcich sa podnikateľského prostredia. Tie je potrebné do budúcnosti posilniť spolu so stabilizáciou legislatívy zasahujúcej do podnikateľského prostredia na Slovensku. Posledným analyzovaným aspektom sú vekovo špecifické bariéry týkajúce sa zdravotného stavu, nižšej fyzickej náročnosti a potreby podpory flexibilných foriem zamestnávania seniorov.

BIBLIOGRAFIA

Age in Gray, Maslow's theory may not be applicable to elderly, dostupné online. <https://ageinggray.com/why-maslows-hierarchy-of-needs-not-applicable-to-eldercare/>

Age platform Europe. 2023. Belgium. Dostupné na: <https://www.age-platform.eu/barometer-2023/belgium/>

AKTUALITY.SK. *Na Slovensku zamestnáva seniorov len 30 percent firiem* [online]. Bratislava: Aktuality.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.aktuality.sk/clanok/585232/na-slovensku-zamestnava-seniorov-len-30-percent-firiem/>

Antoneviča, L., Klesment, I. 2022. *Intergenerational training to improve the digital competence of young people and the elderly*. BECID. Dostupné na: https://becid.eu/results_and_studies/intergenerational-training-to-improve-the-digital-competence-of-young-people-and-the-elderly/

Baláž, V. – Gramata, J. – Jankurová, A. – Němec, M. – Sollárová, E. Vaňo, B. 2013. *Stratégia aktívneho starnutia podkladová štúdia*. Bratislava: Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia. Dostupné na: https://prerag.sk/wp-content/uploads/2020/01/Strategia_aktivneho_starnutia_podkladova_studia.pdf

Boockmann, B. and T. Brändle. 2015. *Integrating Older Employees into the Labour Market – Evidence from a German Labour Market Programme*. Dostupné na: https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2015-3_Boockmann-Braendle.pdf

BRINDGING THE AGE GAP. [2021-01-31]. Dostupné z: http://agegap.eu/assets/images/Leaflet_Infografika_A4_SK.pdf

BUSINESSEUROPE. *Final Implementation Report: Active Ageing Agreement* [online]. Brussels: BusinessEurope, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.busesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-11-30_final_implementation_report_active_ageing_agreement_nov_2021.pdf

BUSSOLO, Maurizio; KOETTL, Johannes; SINNOTT, Emily. *Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia* [online]. Washington, D.C.: The World Bank, 2015 [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0353-6>

Bútorová, Z. - Dováľová, G. - Košta, J. - Cimermanová, K. - Filadelfiová, J. - Šumšalová, S. 2013. *Odporúčania nástrojov na zmenu postojov a názorov na aktívne starnutie na základe výsledkov empirického prieskumu*. In Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia [online]. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2013, s. 1-32

Card, D., J. Kluve and A. Weber. 2015. *Active labour market policy evaluations: a meta-analysis*. The Economic Journal, roč. 120, č. 548, 452-477. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>.

CENTRAL BALTIC. *Silver Strategies* [online]. Central Baltic Programme, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://centralbaltic.eu/project/silver-strategies/>

Centre for Economic development, transporation and the Environment. 2023. Muutosturvan kehittäminen. Dostupné na: <https://www.ely-keskus.fi/web/muutosturvan-kehittaminen/mita-on-muutosturva>

Centre for public impact. 2018. Mehrgenerationenhäuser II in Germany. Dostupné na: <https://centreforpublicimpact.org/public-impact-fundamentals/mehrgenerationenhauser-ii-in-germany/#The-initiative>

DENNÍK N. *Dôchodok alebo práca: Možné sú obe možnosti súčasne* [online]. Bratislava: Denník N, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://e.dennikn.sk/4046346/dochodok-alebo-praca-mozne-su-obe-moznosti-sucasne/>

Digitálna koalícia. 2024. Zlepšovanie digitálnych zručností seniorov a znevýhodnených skupín vo verejnej správe. Dostupné na: <https://digitalnakoalicia.sk/zlepsovanie-digitalnych-zrucnosti-seniorov-a-znevychodnenych-skupin-vo-verejnej-sprave/>

Divinová, J. 2024. Čtyři trendy, které brzy zamíchají pracovním trhem. A ovlivní každého z nás. Forbes. Dostupné na: <https://forbes.cz/ctyri-trendy-ktere-brzy-zamichaji-pracovnim-trhem-a-ovlivni-kazdeho-z-nas/>

Doložka vybraných vplyvov k Návrhu ústavného zákona o primeranom hmotnom zabezpečení v starobe, dostupné: https://hsr.rokovania.sk/data/att/171658_subor.pdf

DOROKHOV, O., JAAKSON, K. a DOROKHOVA, L. "Age-friendly human resource practices: a comparison of Baltic and Nordic countries", *Baltic Journal of Management*, Emerald Publishing, Vol. 19 No. 6, pp. 133-153., 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/bjm-03-2024-0151/full/pdf?title=age-friendly-human-resource-practices-a-comparison-of-baltic-and-nordic-countries>

Dúbravská oáza: zariadenie pre seniorov, aké si vaši rodičia zaslúžia, Bratislava: Denník N, dostupné na: <https://e.dennikn.sk/2439728/dubravska-oaza-zariadenie-pre-seniorov-ake-si-vasi-rodicia-zasluzia/>

Education Estonia. 2022. Vali IT! is making IT gurus out of non-tech professionals. Dostupné na: <https://www.educationestonia.org/it-retraining-for-non-tech-professionals/>

Eiffe, F.F., Muller, J, Weber, T. 2019. Working conditions and sustainable work Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms Eurofound.

Ekonomická univerzita v Bratislave. Nikdy nie je neskoro začať niečo nové Univerzita tretieho veku. Dostupné na: https://ccv.euba.sk/www_write/files/utv/2024/ccv_sprievodca_utv_2024_2025.pdf

ESCÁRZAGA A. L. 10 European startups improving the quality of life for senior citizens, dostupné na: <https://www.eu-startups.com/2023/10/10-european-startups-improving-the-quality-of-life-for-senior-citizens/>

EUROPEAN COMMISSION. *Assessment of the implementation of the 2013 Recommendation on 'Investing in children: breaking the cycle of disadvantage' - Synthesis report*. [online]. Brussels: European Commission, 2014 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13544&langId=en>

EUROPEAN COMMISSION. *Review of the Social Situation and the Development in the Social Protection Policies in the Member States and the Union* [online]. Brussels: European

Commission, 2019 [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a080fcfb-01f3-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

Európska komisia. 2010. OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020>

Európska komisia. 2018. The Silver Economy. Dostupné na: https://publications.europa.eu/resource/cellar/a9efa929-3ec7-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1

Európska komisia. 2019. Pension Reform in Sweden: Sustainability & Adequacy of Public Pensions. Dostupné na: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2020-11/eb048_en.pdf

Európska komisia. 2021. Green paper of ageing. Dostupné na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

Európska komisia. Employment trends and policies for older workers in the recession. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9590&langId=en>

Európska komisia. Reflection paper towards a sustainable Europe by 2030. Dostupné na: https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030_sk

Európska únia. 2012. The EU contribution to active ageing and solidarity between generations. Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5f78f31d-1cac-4263-a76d-7077555349da/language-en>

Európska únia. 2014. Výživa a fyzická aktivita — nevyhnutná cesta k lepšiemu zdraviu. Dostupné na: https://publications.europa.eu/resource/cellar/b5027f25-67af-40c3-b93d-e2e72c63f108.0008.03/DOC_1

Európska únia. 2015. EU publications European innovation partnership on active and healthy ageing. Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9233edc7-972c-11e5-983e-01aa75ed71a1/>

Eurostat. 2024. Business demography statistics. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business_demography_statistics#Death_rate

EUROSTAT. *Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_working_and_moving_into_retirement&oldid=581874

EUROSTAT. *Employment and unemployment (Labour Force Survey) - custom data extraction* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan_custom_13962043/default/table?lang=en

EUROSTAT. *Employment by sex, age and economic activity* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan_custom_14441755/default/table?lang=en

EUROSTAT. *Older persons in employment, by age class, EU-27, 2004-2019 (% of total employment)* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Older persons in employment, by age class, EU-27,2004-2019\(%25 of total employment\) AE2020.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Older_persons_in_employment,_by_age_class,_EU-27,2004-2019(%25_of_total_employment)_AE2020.png)

EUROSTAT. *Older persons in employment, by age class, EU-27, 2004-2019 (% of total employment)* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Older persons in employment, by age class, EU-27,2004-2019\(%25 of total employment\) AE2020.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Older_persons_in_employment,_by_age_class,_EU-27,2004-2019(%25_of_total_employment)_AE2020.png)

Farell, Ch. 2018. The Senior Planet Course That Launches Entrepreneurs Over 60. Dostupné na: <https://www.nextavenue.org/senior-planet-entrepreneurs-60/>

FINANČNÁ SPRÁVA SR. *Dane z príjmov - dôchodcovia* [online]. Bratislava: Finančná správa SR, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.financnasprava.sk/sk/obcania/dane/dan-z-prijmov/dochodcovia>

Fonck, H. 2014. The Belgian national collective agreement on increasing employment opportunities for ageing workers Conference: Promoting active ageing through lifelong learning. Dostupné na: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2013-00854-E.pdf>

Fried, T. R., Braldehy, E.H., Williams, C.S., Tinetti, M. E. 2001. Functional disability and health care expenditures for older persons. *Archive of Internal Medicine*, 26, roč. 161, č. 21, 2602-7. doi: 10.1001/archinte.161.21.2602. PMID: 11718592.

GOPAS. 2024. Získajte 150 000 € na vzdelávanie zamestnancov pre vašu firmu!. Dostupné na: https://www.gopas.sk/ziskajte-150-000-na-vzdelavanie-zamestnancov-pre-vasu-firmu?utm_source=touchit&utm_medium=clanok&utm_campaign=PRZZ

Government of Canada 2025. Immigrate as a provincial nominee. Dostupné na: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/provincial-nominees.html>

Guillemard, A. 2022. In a society of longevity, seniors are more than a “silver economy” . *Politechnique insight*. Dostupné na: <https://www.polytechnique-insights.com/en/columns/society/the-longevity-society-towards-a-silver-economy>

HALVORSEN, B. E. *High and rising senior employment in the Nordics* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2022/09/High-and-rising-senior-employment-in-the-Nordics-BEH-14012022.pdf>

Christoph L, F. Sting, N. 2010. The Globe: How BMW Is Defusing the Demographic Time Bomb. Dostupné na: <https://hbr.org/2010/03/the-globe-how-bmw-is-defusing-the-demographic-time-bomb> (accessed on 12 August 2019).

iDoklad. *SZČO dôchodca: Aké pravidlá pre vás platia?* [online]. Bratislava: iDoklad, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.idoklad.sk/blog/szco-dochodca-ake-pravidla-pre-vas-platia/>

Ilmarinen J. 2019. From work ability research to implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, roč. 16, č. 16, 2882.

Ilmarinen, J. 2007. Work Ability Index (WAI), Occupational Medicine, roč. 57, č. 2, s. 160.

ILTE. 2016. Financial incentives to employers hiring youth and elderly people. Dostupné na: <https://ilte.lt/en/news/108/financial-incentives-to-employers-hiring-youth-and-elderly-people:1023>

INŠTITÚT PRE VEREJNÉ OTÁZKY (IVO). *Digitálna gramotnosť 2022* [online]. Bratislava: IVO, 2022 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.ivo.sk/buxus/docs/publikacie/subory/Digitalna_gramotnost_2022.pdf

INŠTITÚT PRE STRATÉGIE A ANALÝZY. *Týždňový ekonomický prehľad: Týždeň 02/2025* [online]. Inštitút pre stratégie a analýzy, 2025 [cit. 2025-01-16]. Dostupné na: https://isa.gov.sk/wp-content/uploads/2025/01/dashboard-2_.pdf?csrt=18139018693308150426

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The plight of older workers in labour underutilization [online]. Geneva: ILO, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://ilostat.ilo.org/blog/the-plight-of-older-workers-in-labour-underutilization/>

INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF). *IMF Staff Country Reports: Article IV Consultation-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for the [Country]* [online]. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2024/086/article-A001-en.xml>

Interreg. 2024. Central Baltic programme: Silver Entrepreneurs. Dostupné na: <https://centralbaltic.eu/project/silver-entrepreneurs/47-about-project/>

ISSA. 2024. Together Old and Young. Dostupné na: <https://www.issa.nl/content/together-old-and-young>

Jaumotte, F., Koloskova, K., Saxena, S. CH. 2016. Impact of migration on income levels in advanced economies. Medzinárodný menový fond. Dostupné na: <http://www.imf.org/~media/files/publications/spillovernotes/spillovernote8>

Kalachea, A., Kickbusch, I. 1997. A global strategy for healthy ageing.” World Health. (4) July-August, 4-5

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY (KOZ SR). *Podpora aktívneho starnutia* [online]. Bratislava: KOZ SR, 2023 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21_Podpora-aktivneho-starnutia_sablona.pdf

KSK. 2022. Centrum aktívneho starnutia pomôže seniorom ostať aktívnymi. Dostupné na: <https://web.vucke.sk/sk/kompetencie/socialne-veci/aktuality/socialne-veci-roku-2022/centrum-aktivneho-starnutia-pomoze-seniorom-ostat-aktivnymi.html>

LENGRE ARBEIDSLIV. *Rapport 17: Senior Citizens* [online]. Norway: Lengre Arbeidsliv, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2020/03/Rapport-17-Senior-Citizens-webb.pdf>

Les Echos Solutions. 2024. Equité au travail : décryptage de l'index senior. Dostupné na: <https://solutions.lesechos.fr/equipe-management/recrutement/equite-au-travail-decryptage-de-l-index-senior/>

Mentem Tória motivácia podľa Maslowa, dostupné na: <https://www.mentem.sk/blog/teoria-motivacie/>

Mesto Nitra. 2023. Program aktívneho starnutia v Nitre na roky 2023 – 2030. Dostupné na: <https://nitra.sk/wp-content/uploads/2023/04/Program-aktivneho-starnutia-v-Nitre-na-roky-2023-2023.pdf>

Mesto Prešov. 2019. Prešov - mesto priateľské pre seniorov a ľudí s hendikepom (na ceste k aktívnemu starnutiu). Dostupné na: https://www.presov.sk/download_file_f.php?id=1158337

Mesto Trnava. 2021. Program aktívneho starnutia mesta Trnava na roky 2021 -2030. Dostupné na: <https://socialnesluzby.trnava.sk/wp-content/uploads/2022/08/Program-akt%C3%ADvneho-starnutia-mesta-Trnava-na-roky-2021-2030.pdf>

MF SR. 2020. Slovenský trh práce počas prichádzajúcich demografických zmien. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/48/dujava_pecsyova-trh_prace_demo_zmeny.pdf

MIHÁL, Jozef. *Predčasný starobný dôchodok a možnosť pracovať* [online]. Relia.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=1100>

MINISTERSTVO INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA A INFORMATIZÁCIE SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky a Akčný plán na roky 2023 – 2026* [online]. Bratislava: MIRRI SR, 2023 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2023/01/NSDZ-a-AP.pdf>

MINISTERSTVO INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA A INFORMATIZÁCIE SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Digitálna chudoba: Analýza a odporúčania* [online]. Bratislava: MIRRI SR, 2019 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2019/09/Digi_chudoba_final.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Slovensko dosiahlo historicky najnižšiu nezamestnanosť* [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/slovensko-dosiahlo-historicky-najnizsiu-nezamestnanost.html>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Národný program aktívneho starnutia na roky 2021-2030* [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/sk/ministerstvo/rada-vlady-slovenskej-republiky-prava-seniorov-prisposobovanie-verejnych-politik-procesu-starnutia-populacie/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2021-2030.pdf>

MONEY.SK. *Práca dôchodcu na dohodu: Dane, odvody, výhody a nevýhody* [online]. Bratislava: Money.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.money.sk/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/praca-dochodcu-na-dohodu-dane-odvody-vyhody-a-nevyhody/>

MONITORING MSP. *Podnikateľský potenciál seniorov vo väzbe na prenos know-how* [online]. Bratislava: Monitoring MSP, 2020 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/05/Podnikate%C4%BESk%C3%BD-potenci%C3%A1l-seniorov-vo-v%C3%A4zbe-na-prenos-know-how.pdf>

MONITORING MSP. *Regulačná politika a podnikanie MSP* [online]. Bratislava: Monitoring MSP, 2023 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2023/10/Regulacna-politika-a-podnikanie-MSP_na-web.pdf

Morgavi, H. 2024. Is raising the normal retirement age a good policy? A new OECD model sheds light on employment effects. Ecoscope. Dostupné na: <https://oecdecoscope.blog/2024/10/21/is-raising-the-normal-retirement-age-a-good-policy-a-new-oecd-model-sheds-light-on-employment-effects/>

Morschhäuser, M., Sochert, R. 2006. Healthy Work in an Ageing Europe. Nemecko: Federal Association of Company Health Insurance Funds. Dostupné na: <http://www.ageingatwork.eu/resources/health-work-in-an-ageing-europe-enwhp-3.pdf>

MPSV ČR. 2024. Podpora zamestnanosti. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti>

MPSVaR SR. 2014. Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

MPSVaR SR. 2021. r. 2021 Príloha k Správe o plnení úloh z NPAS na roky 2014-2020. Dostupné na: <https://www.mpsvr.sk/files/sk/ministerstvo/rada-vlady-slovenskej-republiky-prava-seniorov-prisposobovanie-verejnych-politik-procesu-starnutia-populacie/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020/priloha-k-sprave-z-roku-2021.pdf>

MPSVaR SR. 2024. Aktívne starnutie. Dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/aktivne-starnutie/>

Muller, J. 2024. Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce. Eurofound, Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>

Muller, J. 2024. Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce. Eurofound, Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>

MZ SR. 2017. Pohyb znamená zdravie. Dostupné na: <https://health.gov.sk/Clanok?Pohyb-znamenazdravie>

Národný akčný plán na podporu pohybovej aktivity na roky 2017 – 2025. Dostupné na: https://www.uvzsr.sk/documents/41637/372955/Narodny_akcny_plan_pre_podporu_pohybovej_aktivity_na_roky_2017_2020.pdf/18e3bd33-36ae-df70-e35b-c5aa3d00e386?t=1664812464303

Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030. Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/files/sk/uvodna-stranka/aktivne-starnutie/narodny-program-aktivneho-starnutia/npas-2021-2030_konsolidovane-znenie_po-aktualizacia-za-roky-2021-2022.pdf

NEOTAX.EU. *Zdanenie príjmu dôchodcov pracujúcich na hlavný pracovný pomer* [online]. Bratislava: Neotax.eu, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://neotax.eu/sk/blog/zdanenie-prijmu-dochodcov-pracujucich-na-hlavny-pracovny-pomer>

Nordic cooperation. 2024. Retirement pension in Sweden. Dostupné na: <https://www.norden.org/en/info-norden/retirement-pension-sweden>

OECD. 2006. Live Longer, Work Longer. Dostupné na: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.oecd-ilibrary.org/live-longer-work-longer_5lgismzxcgq4.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F9789264035881-en&mimeType=pdf

OECD. 2014. Ageing and Employment Policies: France 2014: Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris,

OECD. 2016. OECD Older Workers Scoreboard 2016. Dostupné na: <https://splash-db.eu/dataresource/oecd-older-workers-scoreboard-2016/>

OECD. 2018. Key policies to promote longer working lives, Country note 2007 to 2017, Sweden. Dostupné na: http://www.oecd.org/els/emp/Sweden_Key%20policies_Final.pdf (accessed on 11 September 2019).

OECD. 2018. Key policies to promote longer working lives, Country note 2007 to 2017, Netherlands, Dostupné na: https://www.oecd.org/els/emp/Netherlands%20key%20policies_Final.pdf (accessed on 19 July 2019).

OECD. 2019. Can Social Protection Be an Engine for Inclusive Growth? Dostupné na: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9d95b5d0-en.pdf?expires=1732103343&id=id&accname=guest&checksum=EA0992DEBF009203C4B0E856770033D4>

OECD. 2019. Working better with age. Dostupné na: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8b6151c7-en.pdf?expires=1733402979&id=id&accname=guest&checksum=1D2DFEFE98AE0756283CEB89A9432CDD>

OSN. 2019. 2018 Active Ageing Index. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

OSN. 2020. UN Decade of Healthy Ageing: Plan of Action. Dostupné na: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/decade-proposal-final-apr2020-en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc_28

OSN. 2022. Madrid Plan of Action and its Implementation. Dostupné na: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>

OSN. 2024. Active Ageing Index Home. Dostupné na: <https://statswiki.unece.org/spaces/AAI/pages/76285711/Active+Ageing+Index+Home>

PILKOVÁ, A., HOLIENKA, M., KOVAČIČOVÁ, Z., REHÁK, J. & MIKUŠ, J. *Podnikanie na Slovensku: vysoká aktivita v problematickom prostredí*, Bratislava: Kartprint.

PODNIKAJTE.SK. *Dôchodok a živnosť: Podnikanie dôchodcu* [online]. Bratislava: Podnikajte.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zivnost/dochodok-zivnost-podnikanie-dochodcu>

PODNIKAJTE.SK. *Podnikanie dôchodcov* [online]. Podnikajte.sk, 2015 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/podnikanie-dochodcov-2015>

PODNIKAJTE.SK. *Zmeny najdôležitejších zákonov v roku 2017* [online]. Bratislava: Podnikajte.sk, 2017 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/obchodne-pravo/zmeny-najdolezitejsich-zakonov-2017>

PRINCIPI, Andrea. *2018 AAI by country clusters: overall and domain-specific average scores within cluster* [online]. [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.researchgate.net/profile/Andrea-Principi/publication/336899207/figure/tbl1/AS:819711495385125@1572445858714/2018-AAI-by-country-clusters-overall-and-domain-specific-average-scores-within-cluster.png>

Rada EÚ. 2007. Opportunities and Challenges of Demographic Change in Europe: the Contribution of Older People to Economic and Social Development(6216/1/07 SOC 59). Brussels: Council of the EU.

RAJEVSKÁ, Olga, et al. „Employment in the age group 50+ in the Baltic states and its changes in response to covid-19“, *Proceedings of the 2021 International Conference “ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT”*, [online]. Latvia: Latvia University of Life Sciences and Technologies, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://llu.lv/conference/economic_science_rural/2021/Latvia_ESRD_55_2021-594-603.pdf

Republic of Croatia Ministri of labour and pension system. 2023. Croatia Country fiche on pension projections Prepared for the 2024 round of EPC-AWG projections. Dostupné na: https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/15851ac1-873c-4121-a30c-63e5c7d600b0_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Croatia.pdf

Rutten, A. 2023. Essays on Work and Retirement. Tilburg School of Economics and Management [dizertačná práca]

SAMANS, Richard. *Liberal Economics' Track Record on Inclusion, Sustainability, and Resilience* [online]. ResearchGate, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/376185090_Liberal_Economics'_Track_Record_on_Inclusion_Sustainability_and_Resilience

SBA. 2022. Analýza rodovo-vekového zloženia FO-podnikateľov. Bratislava. Dostupné na internete: https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2024/02/Rod_vek-FO_2022_final.pdf

SBA. 2024. *Analýza rodovo-vekového zloženia FO-Podnikateľov* []. Bratislava: Monitoring MSP, 2024 [cit. 2024-11-27]. https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2024/10/Analiza-rodovo-vekového-zloženia-FO-podnikateľov-2023_final.pdf

SENIOR.SK. *Ľudia nad 50 rokov si ťažko hľadajú zamestnanie* [online]. Bratislava: Senior.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.senior.sk/ludia-nad-50-rokov-si-tazko-hladaju-zamestnanie/>

SENIOR.SK. *Na čo majú nárok pracujúci dôchodcovia* [online]. Bratislava: Senior.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.senior.sk/na-co-maju-narok-pracujuci-dochodcovia/>

Sociálna poisťovňa. *Zamestnanie popri starobnom dôchodku* [online]. Bratislava: Sociálna poisťovňa, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/kto-som/dochodca/poberatel-dochodku/starobny-dochodok/vykonat-zmeny/zamestnanie-popri-dochodku>

SOWA-KOFTA, Agnieszka, et al. *Ageing policies - access to services in different Member States*. [online]. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU\(2021\)662940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU(2021)662940_EN.pdf)

Starnutie obyvateľstva začína byť zaujímavým biznisom. Slovensko ho ešte len objavuje. Bratislava: Trend. Dostupné na: <https://www.trend.sk/trend-archiv/starnutie-obyvateľstva-zacina-byt-zaujimavym-biznisom>

Šprocha, B. – Bleha B. – Vaňo B. Kmeňová populačná prognóza Slovenska (2022 – 2080), Bratislava: Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Prírodovedecká fakulta UK v Bratislave, ISBN 978-80-89398-49-2, dostupné: https://www.infostat.sk/vdc/pdf/2024/Kmenova_populacna_progniza_Slovenska_2022-2080.pdf

Štatistický úrad SR

Tancsáková B. Maslowova hierarchia potrieb – čo všetko by sme mali vedieť? Dostupné na: <https://eduworld.sk/cd/beata-tancsakova/10162/maslowova-hierarchia-potrieb-co-vsetko-by-sme-mali-vediet>

The federal government Germany. 2024. Working in Germany. Dostupné na: <https://www.make-it-in-germany.com/en/living-in-germany/discover-germany/why-germany>

TÓTH J. Navrhované zmeny pre dôchodkový systém ešte viac zvyšujú ohrozenie výplat dôchodkov do budúcnosti, článok, Dostupné na: <https://www.rrz.sk/navrhovane-zmeny-pre-dochodkovy-system-este-viac-zvysuju-ohrozenie-vyplat-dochodkov-do-buducnosti/>

TREND.SK. *Bieda na pracovnom trhu a napätý dôchodkový systém: Môžu byť záchranou penzisti?* [online]. Bratislava: Trend.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/ekonomika/bieda-pracovnom-trhu-napaty-dochodkovy-system-mozu-byt-zachranou-penzisti>

TREND.SK. *Nesystémové prijímanie zákonov a ich časté zmeny zťažujú podnikateľov. Vláda sa s nimi neradí* [online]. Bratislava: Trend.sk, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/biznis/nesystemove-prijimanie-zakonov-ich-aste-zmeny-zatazuju-podnikatelov-vlada-nimi-neradi>

Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L., Tulkki A. Työkykyindeksi [Work ability index]. Helsinki: Työterveys-laitos; 1997. Työterveyshuolto 19.

U.S. Centers for Disease Control (1999). Lower Direct Medical Costs Associated with Physical Activity. Atlanta: CDC. See <http://www.cdc.gov/nccdphp/dnpa/pr-cost.htm>

UNECE. *Active Ageing Index* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://unece.org/population/active-ageing-index>

UNECE. *Active Ageing Index: Analysis and synthesis report* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

UNECE. *Meaningful Participation Guidance Note* [online]. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2021 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://unece.org/sites/default/files/2021-09/UNECE%20meaningful%20participation%20guidance%20note.pdf>

Univerzita III. veku v Košiciach. Študijný program Akademický rok 2024/2025. Dostupné na: https://pdf.tuke.sk/utv/Studijny_program_UTV.pdf

Úrad vlády SR. 2023. Správa o plnení opatrení vyplývajúcich z Národného programu aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030 za roky 2021 – 2022 a návrh na jeho aktualizáciu – návrh. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/download.dat?id=4404426152C64091B5B2F589399B2D8A-918C4F039C56952F03F8A029062A8D45>

Úrad vlády SR. 2023. Správa o plnení opatrení vyplývajúcich z Národného programu aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030 za roky 2021 – 2022 a návrh na jeho aktualizáciu – návrh. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/download.dat?id=4404426152C64091B5B2F589399B2D8A-918C4F039C56952F03F8A029062A8D45>

Úradný vestník EÚ C306. Lisabonská zmluva, ktorou sa mení a dopĺňa zmluva o Európskej únii a zmluva o založení Európskeho spoločenstva. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/EU/Doc/lisabonska-zmluva.pdf>

UTV pri Trnavskej univerzite. Vzdelávací program: Medzigeneračné vzťahy a kvalita života seniorov. Dostupné na: <https://www.truni.sk/sites/default/files/medzigeneracne-vztahy-a-kvalita-zivota-seniorov-.docx>

UTV Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. 2024. Informatika na každý deň. <https://www.umb.sk/app/cmsFile.php?disposition=i&ID=7544>

VERBERI, Can a KAPLAN, M. „System on Income Inequality: USA, UK, Netherlands, Italy and Türkiye“, *Social Indicators Research*, Vol. 174, pp. 905-931, 2024 [cit. 2024-11-27]. Dostupné na: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-024-03417-5>

Vládny návrh zákon z ... 2024 o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Vyhlásenie Rady o Európskom roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami (2012): ďalší postup 16592/12 SOC 948 SAN 289. Dostupné na: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17468-2012-INIT/sk/pdf>.

Wang. F., Wang. J. 2021. Investing preventive care and economic development in ageing societies: empirical evidences from OECD countries. *Health Economics Review*, 11, 18. <https://doi.org/10.1186/s13561-021-00321-3>

WHO. 2002. Active ageing: A policy framework. Dostupné na: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=7B610AF8E6C18F8E12C98F7674AE21F4?sequence=1

WISE. 2024. You don't know what you don't know. Dostupné na: <https://wisentrepreneur.com/about/>

Work Ability Management. 2021. Podpora starnutia na pracovisku. Dostupné na: <https://www.agemanagement.sk/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-podpora-starnutia-na-pracovisku-SK-WEB.pdf>

Zaidi, A. (2015). Ageing and Development. GSDRC Professional Development Reading Pack no. 25, developed for DFID, the UK. http://www.gsdr.org/wp-content/uploads/2015/11/Ageing-and-Development_RP1.pdf

Zaidi, A. 2018. Active ageing index. Dostupné na: https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/Second_int_seminar_on_AAI/presentations/04-1_AZaidi_Bilbao_AAI_Seminar_Keynote_27September2018.pdf

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní

Zákon č.131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý je pre Univerzity tretieho veku pôsobiace pri vysokých kolách rovnako kľúčový, tento druh vzdelávania konkrétne nespomína. V Základnom ustanovení definuje, že vysoké školy naplňajú svoje poslanie aj poskytovaním ďalšieho vzdelávania a kontinuálneho vzdelávania s odvolávkou na Zákon č.568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní

Závery Rady EÚ o začleňovaní otázky starnutia do verejných politík (6976/ 21 SOC 142) z roku 2019