

Národný projekt **Stratégia aktívneho starnutia**

(ITMS: 27120230107, 27130230009)

STRATÉGIA AKTÍVNEHO STARNUTIA

PODKLADOVÁ ŠTÚDIA

**Vladimír Baláž, Ján Gramata, Andrea Jankurová,
Michal Němec, Eva Sollárová, Boris Vaňo**

Bratislava, jún 2013

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. www.esf.gov.sk

Obsah

1	ÚVOD	3
2	ANALYTICKÁ ČASŤ – „ZÁKLADNÉ ASPEKTY PROCESU STARNUTIA OBYVATEĽSTVA SLOVENSKA“	6
2.1	DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ - DEMOGRAFICKÉ VÝCHODISKÁ PONUKY PRACOVNEJ SILY V KRAJOCH SR DO ROKU 2020	6
2.2	VPLYV NA EKONOMICKÝ RAST A FIŠKÁLNU UDRŽATEĽNOSŤ	11
2.2.1	<i>Ekonomický rast pri starnúcej populácii</i>	11
2.2.2	<i>Dopady starnutia populácie na verejné výdavky</i>	14
2.3	VPLYV NA DÔCHODKOVÝ SYSTÉM	23
2.3.1	<i>Priebežne financovaný dôchodkový systém</i>	24
2.3.2	<i>Vek odchodu do dôchodku</i>	25
2.3.3	<i>Predčasné dôchodky</i>	29
2.3.4	<i>Starobné dôchodkové sporenie</i>	33
2.3.5	<i>Rizikové skupiny zamestnancov</i>	35
2.3.6	<i>Individualizácia dôchodkovej schémy</i>	37
2.4	VPLYV NA PRACOVNÝ TRH	38
2.4.1	<i>Sociálno-demografické aspekty trhu práce so zameraním na osoby v pred dôchodkovom veku</i>	38
2.4.2	<i>Finančné nástroje pre udržanie starších ľudí a seniorov na trhu práce</i>	52
2.5	KVALIFIKAČNÉ PREDPOKLADY ZAMESTNÁVANIA STARŠÍCH ĽUDÍ	65
2.5.1	<i>Celoživotné vzdelávanie starších ľudí</i>	65
2.5.2	<i>Kariérne poradenstvo</i>	68
2.5.3	<i>Digitálna gramotnosť</i>	69
2.5.4	<i>Postoje populácie vo veku 50-64 rokov ku vzdelávaniu</i>	70
2.5.5	<i>Názory zamestnávateľov na potrebu vzdelávania zamestnancov vo veku 50-64 rokov</i>	72
3	NÁVRH RIEŠENÍ - „VÝCHODISKÁ PRE ZMIERNENIE NEGATÍVNYCH VPLYVOV PROCESU STARNUTIA OBYVATEĽSTVA SLOVENSKA“	74
3.1	DEMOGRAFIA	74
3.2	RAST A FIŠKÁLNE ASPEKTY	76
3.3	DÔCHODKY	77
3.4	TRH PRÁCE	79
3.4.1	<i>Politiky na podporu zamestnanosti</i>	79
3.4.2	<i>Politiky na predĺžovanie aktívneho veku</i>	84
3.4.3	<i>Politiky na podporu finančnej gramotnosti</i>	85
3.5	CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE	86
4	ZHRNUTIE	89
	LITERATÚRA	93

1 Úvod

Populačné starnutie je dôsledkom aktuálneho demografického vývoja vo všetkých krajinách sveta. Vo vyspelých krajinách (vrátane Slovenska) je tento proces od konca 20. storočia veľmi intenzívny. Počet aj podiel detí v populácii sa znižuje, počet a podiel obyvateľov v poproduktívnom veku rastie, priemerný vek obyvateľstva sa zvyšuje. Aj keď je starnutie obyvateľstva univerzálny proces, ktorý sa týka resp. bude týkať všetkých krajín sveta, zatiaľ existujú veľké rozdiely medzi starnutím vo vyspelých krajinách a v rozvojových krajinách. V rozvojových krajinách sa proces populačného starnutia len rozbieha, zatiaľ čo vo vyspelých krajinách už výrazne pokročil, pričom sa týka všetkých zložiek populácie. Napriek tomu aj medzi jednotlivými vyspelými krajinami existujú značné rozdiely v intenzite aj časovaní procesu populačného starnutia.

Primárne je populačné starnutie spôsobené znížením pôrodnosti a znížením úmrtnosti, v podstate však ide o dôsledok súčasného životného štýlu a s ním spojeného reprodukčného správania obyvateľstva, ktoré je charakteristické tým, že sa rodí málo detí a ľudský život sa predlžuje.

Pri rovnomernom a pomerne stabilnom vývoji úmrtnosti a malom vplyve migrácie na vekové zloženie obyvateľstva, vplyva na intenzitu starnutia predovšetkým úroveň pôrodnosti a rovnomernosť resp. nerovnomernosť jej vývoja. Pri nerovnomernom vývoji pôrodnosti vznikajú rozdiely medzi početnosťou generácií v jednotlivých časových obdobiach a tie sú základom pre zmeny v intenzite starnutia obyvateľstva. V súčasnosti takýto vývoj môžeme pozorovať vo väčšine krajín strednej a východnej Európy (vrátane Slovenska). Obdobie vysokej plodnosti na Slovensku v druhej polovici 20. storočia malo za následok vznik veľmi početných generácií, ktoré sa v súčasnosti dostali už do veku 35 až 65 rokov. Prudký pokles plodnosti od roku 1990 až po súčasnosť (pričom plodnosť ani v najbližších rokoch nedosiahne hodnoty blížiac sa k hranici rozšírenej reprodukcie) spôsobil zníženie počtov narodených zhruba o 40% v porovnaní s obdobím vysokej plodnosti v druhej polovici 20. storočia. Nakoľko migrácia na Slovensku zatiaľ počet obyvateľov výraznejšie nezvyšuje, je zrejmé, že generácie narodené v druhej polovici 20. storočia ešte počas bývalého politického režimu majú v porovnaní s generáciami narodenými od začiatku 90. rokov minulého storočia po súčasnosť, skoro dvojnásobnú početnosť. Zatiaľ čo početné generácie sú dnes z veľkej časti v poreprodukčnom veku a postupne budú prechádzať do poproduktívneho veku, málo početné generácie tvoria detskú zložku populácie a začínajú prichádzať do veku najvyššej reprodukcie. Práve tieto skutočnosti sa podpíšu pod veľmi intenzívne starnutie obyvateľstva na Slovensku. V západnej Európe takéto výkyvy plodnosti nenastali a plodnosť sa znižovala postupne počas dlhšieho časového obdobia. Preto aj starnutie obyvateľstva je v týchto krajinách menej intenzívne. Extrémne intenzívne starnutie obyvateľstva sa okrem Slovenska očakáva aj v Poľsku. Tieto dve krajiny sa v priebehu niekoľkých desaťročí zmenia z najmladších na najstaršie krajiny EÚ 27.

Za priamymi (demografickými) príčinami populačného starnutia stoja mnohé kultúrne, hodnotové, ekonomické a sociálne faktory a vplyvy, ktoré možno zhrnúť pod spoločné označenie spôsob života alebo životný štýl. Znižovanie úmrtnosti, ktoré má za následok predlžovanie ľudského života, súvisí predovšetkým s kvalitnejšou a lepšie dostupnou zdravotnou starostlivosťou a tiež osvetou zameranou na zdravší spôsob života (hlavne na oblasť stravovania a aktívneho pohybu). Nízke počty narodených detí sú zas predovšetkým dôsledkom problémov pri zladení rodinných a profesijných povinností, nezanedbateľným dôvodom je aj finančné a bytové hľadisko.

Starnutie obyvateľstva je v najbližších desaťročiach nezvratné a na Slovensku sa nezastaví pred rokom 2050, pravdepodobne však až okolo roku 2060. Štát nemá k dispozícii nástroje na zvrátenie ani spomalenie tohto trendu. Je však zrejmé, že čím bude pôrodnosť vyššia, tým bude populačné starnutie menej dynamické a tým bude mať aj kratšie trvanie. Preto musí spoločnosť vynaložiť maximálne úsilie a využiť všetky (aj keď obmedzené) možnosti na zvyšovanie pôrodnosti. Opatrenia v tejto oblasti musia byť komplexné a dlhodobu stabilné. Musia ovplyvniť celú spoločenskú klímu a musia mať za následok zvýšenie spoločenského statusu dieťaťa a rodičovstva. Konkrétne opatrenia musia dosiahnuť aspoň čiastočnú kompenzáciu stratených príležitostí, ktoré vznikajú rodičom v dôsledku starostlivosti o deti.

Tým že je starnutie v určitom rozsahu nezvratné, musí sa spoločnosť pripraviť na fungovanie v zmenených podmienkach. Ide o situáciu, s ktorou ľudstvo zatiaľ nemá žiadnu skúsenosť, nakoľko starnutie v súčasnom rozsahu ľudská spoločnosť ešte nikdy v minulosti nezaznamenala. Fungovanie spoločnosti treba prispôbiť zvyšujúcemu sa počtu a podielu starších ľudí. Starnutie populácie so sebou prináša závažné ekonomické, sociálne, ale aj politické dôsledky. Vysoké náklady na starostlivosť a zabezpečenie starých ľudí na jednej strane a nižšia početnosť produktívnej populácie na druhej strane zvýšia tlak na verejné financie. Aj keď sa zmeny vo vekovom zložení obyvateľstva a ich spoločenské dôsledky nezdajú byť v súčasnosti na Slovensku kritické, je nutné si uvedomiť, že v najbližších desaťročiach budú nezvratné a budú mať zrýchľujúcu sa tendenciu. Navyše dôsledky starnutia nie je možné eliminovať ani zmierniť izolovanými opatreniami v krátkom časovom období. Vyžadujú si komplexné riešenia uskutočnené s časovým predstihom. Reformy v oblasti sociálneho poistenia, zdravotníctva a vzdelávania sú nevyhnutné. Rovnako aj opatrenia na trhu práce, v oblasti bývania, služieb a infraštruktúry.

Aj keď sa v dnešných podmienkach vysokej nezamestnanosti môžu niektoré opatrenia javiť ako zbytočné a nezmyselné, je nutné si uvedomiť, že po roku 2020 príde na trh práce menej pracovnej sily, ako trh práce bude potrebovať. Otázka aktivizácie staršej pracovnej sily bude preto pre ekonomiku dôležitá. Ak chceme byť v danej oblasti úspešní, je nutné realizovať zásahy najmä v oblasti dôchodkového systému a prispôbiť trh práce práve staršej pracovnej sile. Zatiaľ čo dôchodkový systém a jeho hlavné parametre sú v rukách štátu a štát môže niektoré zmeny realizovať priamo, opatrenia na trhu práce sú viac v rukách zamestnávateľov a štát v tomto prípade môže viac menej len vytvárať stimuly k postupným zmenám

pracovných podmienok a k prispôsobovaniu sa novej situácii.

Starnutie populácie je objektívnym javom, ale starnutie jedinca je javom individuálnym. Práve v tejto skutočnosti je možné hľadať celý rad riešení ako sa so starnutím populácie vyrovnáť. Mechanické aplikovanie všeobecne definovaných pravidiel, platných v minulých obdobiach, bude v novej situácii viesť k sociálnej nespravodlivosti alebo k zneužívaniu sociálneho systému. Jeden aj druhý extrém je škodlivý. Individualizácia dôchodkových schém, individuálne posudzovanie schopnosti pôsobiť na trhu práce prostredníctvom indexu pracovnej schopnosti, individualizované pracovné podmienky a ďalšie parametre môžu byť výrazným prínosom pre zmiernenie negatívnych dopadov procesu starnutia obyvateľstva na ekonomický a spoločenský vývoj.

Pre starnúcu spoločnosť aj pre samotných seniorov je veľmi dôležité, aby seniori prežívali obdobie staroby čo možno najviac aktívne. Aktivity v staršom veku prinášajú vyššiu kvalitu života seniorov a pre spoločnosť znamenajú úsporu finančných prostriedkov. Koncept aktívneho starnutia predstavuje dnes vo vyspelých krajinách dôležitú súčasť vyrovnávania sa s procesom starnutia obyvateľstva.

Problém starnutia obyvateľstva si uvedomuje aj Európska komisia, ktorá v minulom období vydala radu dokumentov k danej problematike. Vyšší vek seniorov je naplnením odvekej túžby ľudstva, ale v kontexte s nízkou pôrodnosťou ide o jav, ktorý je nutné riešiť, respektíve sa mu prispôbiť. Rok 2012 bol preto Európskou komisiou vyhlásený za Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami. Jeho cieľom bolo zvýšiť povedomie o hodnotách, ktoré spoločnosti prinášajú starší ľudia, podnietiť zodpovedných za tvorbu politík a ďalšie zainteresované subjekty na všetkých úrovniach, aby sa prijímali opatrenia na podporu aktívneho starnutia a podporu solidarity medzi generáciami.

2 Analytická časť – „Základné aspekty procesu starnutia obyvateľstva Slovenska“

2.1 Demografický vývoj - Demografické východiská ponuky pracovnej sily v krajoch SR do roku 2020

Základom pre vývoj ponukovej stránky trhu práce je demografický vývoj. Počet obyvateľov a jeho vekovo-pohlavná štruktúra sú základným determinantom ponuky pracovnej sily. Navyše obyvateľstvo v produktívnom veku (15 až 64 rokov) predstavuje bezprostredný potenciál pre početnosť a štruktúru pracovnej sily, nakoľko pracovná sila je podmnožinou produktívneho obyvateľstva.

V dôsledku politických a spoločenských zmien sa od začiatku 90. rokov minulého storočia výrazne mení reprodukčné a rodinné správanie obyvateľstva. Výrazne sa znížila pôrodnosť, predlžuje sa ľudský život. Zahraničná migrácia je zatiaľ nízka. Dôsledkom tohto vývoja je zníženie prírastkov obyvateľstva a zrýchľujúci sa proces starnutia obyvateľstva. Po súčasnom zastavení poklesu plodnosti sa v prvej polovici 21. storočia očakáva zvyšovanie plodnosti až na hranicu tesne pod úroveň rozšírenej reprodukcie. Úmrtnosť sa bude s veľkou pravdepodobnosťou naďalej znižovať a na Slovensko bude prichádzať viac prisťahovalcov z krajín mimo EÚ. V kombinácii s vekových zložením obyvateľstva to bude znamenať znižovanie počtu narodených zhruba od roku 2015 a počnúc súčasnosťou nepretržité zvyšovanie počtu zomrelých. Dôsledkom bude úbytok obyvateľstva, ktorý sa začne krátko po roku 2020 a výrazné zrýchlenie procesu populačného starnutia po roku 2015. Migrácia môže zmierniť proces úbytku obyvateľstva, na proces populačného starnutia bude však mať len minimálny vplyv.

V rokoch 2011 až 2020 sa bude počet obyvateľov na Slovensku zvyšovať, pričom intenzita rastu bude mať klesajúcu tendenciu. Počas prognózovaných 10 rokov sa počet obyvateľov SR zvýši zhruba o 90 tis. (1,7%) a priblíži sa ku hranici 5,5 mil. osôb. To bude pravdepodobne na dlhšie obdobie najvyššia hodnota počtu obyvateľov na Slovensku, nakoľko za horizontom tejto prognózy (krátko po roku 2020) sa prírastok počtu obyvateľov SR zastaví a bude nasledovať niekoľko desaťročí trvajúcí pokles počtu obyvateľov.

Odišný vývoj nás čaká v prípade obyvateľstva v produktívnom veku. Obrat vo vývoji v tejto skupine obyvateľstva nastal už v roku 2010, keď sa zastavil dlhodobý rast produktívneho obyvateľstva. Je zrejmé, že sa tým zároveň začalo obdobie poklesu, ktoré bude taktiež trvať niekoľko desaťročí. Za obdobie 2011 až 2020 sa zníži početnosť produktívneho obyvateľstva o 200 tis. osôb, t.j. o viac ako 5%.

Vzhľadom na problémy s uplatnením na trhu práce je predmetom špeciálneho záujmu obyvateľstvo v pred dôchodkovom veku, za ktoré môžeme označiť tú časť produktívneho obyvateľstva, ktoré presiahlo vek 50 rokov. Táto časť produktívnej populácie dosahuje v súčasnosti historicky najvyššie hodnoty, na čom sa podieľajú hlavne silné generácie narodené počas obdobia zvýšenej pôrodnosti po 2. svetovej

vojne a v 50. rokoch minulého storočia. Vplyv týchto početných generácií na produktívne obyvateľstvo však pomaly končí, nakoľko stále viac týchto ročníkov sa presúva do poproduktívnej populácie. Nárast obyvateľstva vo veku 50 až 64 rokov sa na Slovensku dočasne zastaví okolo roku 2015 a nasledovať bude zhruba 10 rokov trvajúci pokles obyvateľov v tejto vekovej skupine. Počet obyvateľov v pred dôchodkovom veku sa zníži z hodnoty 1106 tis. v roku 2014 na 1050 tis. v roku 2020, čo predstavuje zníženie o 4,7%. Po roku 2020 očakávame znovu rast v tejto vekovej skupine obyvateľstva, nakoľko na početnosť obyvateľov vo veku 50 až 64 rokov začnú pôsobiť ďalšie silné populačné ročníky, tentoraz narodené po roku 1970.

Sprievodným znakom očakávaného znižovania celkového počtu obyvateľov aj už existujúceho znižovania počtu obyvateľov v produktívnom veku je starnutie obyvateľstva, ktoré sa bude naďalej prehĺbovať. Starnutie produktívnej populácie bude umocnené tým, že do tejto vekovej skupiny obyvateľstva budú z predproduktívneho obyvateľstva presúvať málo početné ročníky narodené po roku 1990, ktoré nedokážu nahradiť odchádzajúce, niekedy skoro dvojnásobne početné ročníky. Preto starnutie produktívneho obyvateľstva bude intenzívne a dlhodobé, so zmenou trendu možno počítať až po roku 2050.

V starnúcej populácii je veľmi dôležité poznať vývoj počtu obyvateľov v dôchodkovom veku. Predovšetkým kvôli nastaveniu dôchodkového systému vrátane stanovenia hranice pre vek odchodu do starobného dôchodku a tiež kvôli opatreniam a politikám zameraným hlavne na oblasť trhu práce a rozvoja ekonomiky. Počet obyvateľov v dôchodkovom veku nevieme momentálne presne určiť, nakoľko hranica pre vek odchodu do starobného dôchodku sa priebežne mení. Na približné a pravdepodobne aj najpresnejšie vymedzenie obyvateľov v dôchodkovom veku je vhodné využiť hranicu 62 rokov. Počet obyvateľov vo veku 62 rokov a viac je veľmi blízky počtu obyvateľov v dôchodkovom veku.

Počet obyvateľov v dôchodkovom veku sa už niekoľko rokov zvyšuje a tento trend sa bude ďalej zrýchľovať. Táto skupina obyvateľov bude jednoznačne najintenzívnejšie rastúcou skupinou v populácii. Veľmi intenzívne obdobie prírastkov obyvateľov v dôchodkovom veku zažívame práve v súčasnosti, keď do vekovej skupiny 62 a viacročných prechádzajú silné populačné ročníky narodené po druhej svetovej vojne. Ďalšie zrýchlenie prírastkov obyvateľstva v dôchodkovom veku môžeme očakávať okolo roku 2040, kedy sa do tejto vekovej skupiny presunú silné populačné ročníky narodené v 70. rokoch minulého storočia. Do roku 2020 sa počet obyvateľov vo vekovej skupine 62 a viac rokov zvýši o viac ako 250 tis. osôb, čo predstavuje prírastok zhruba 28%. Do roku 2060 sa počet obyvateľov vo veku 62 a viac rokov priblíži až ku hranici 2 mil. osôb, čo znamená, že až 36% obyvateľstva bude patriť medzi osoby v dôchodkovom veku. V porovnaní so súčasnosťou to bude znamenať pre túto vekovú skupinu 2,2-násobný nárast.

Počtom obyvateľov najväčšie, populačnou dynamikou najintenzívnejšie a vekovým zložením najmladšie sú dva východoslovenské kraje – Prešovský a Košický. Z ostatných krajov sa im po zmienených stránkach najviac približuje Žilinský kraj, ktorý je vo všetkých troch ukazovateľoch na treťom mieste. Naopak

v troch krajoch v západnej časti Slovenska (Trnavský, Trenčiansky a Nitriansky) spolu s Banskobystrickým krajom očakávame v najbližšom desaťročí najregresívnejší vývoj, to znamená najnižší prirodzený prírastok a najvyšší rast priemerného veku obyvateľstva. Špeciálne postavenie medzi kraji SR má Bratislavský kraj, ktorý má v súčasnosti s odstupom najvyšší celkový prírastok obyvateľstva a najpomalšie rastúci priemerný vek obyvateľstva. Je to spôsobené jednak najvyšším migračným prírastkom zo všetkých krajov SR a tiež najpokročilejším procesom rekuperácie¹, ktorý sa na Slovensku šíri od západu na východ a z miest na vidiek a najviac sa v súčasnosti prejavuje práve v hlavnom meste a jeho zázemí.

Čo sa týka počtu obyvateľov, Prešovský kraj je jediný, ktorý počas celého prognózovaného obdobia prevyšuje hranicu 800 tis. osôb, Košický kraj by na konci prognózovaného obdobia mal túto hranicu prekonať tiež. Počet obyvateľov v Žilinskom, Nitrianskom a Bansko-bystrickom kraji by sa mal počas celého prognózovaného obdobia pohybovať v rozpätí 650 tis. až 700 tis. osôb. Nad hranicu 650 tis. obyvateľov by sa mal ešte pred rokom 2020 dostať aj Bratislavský kraj, v ktorom sa počet obyvateľov zvýši najviac zo všetkých krajov SR. Najmenej obyvateľov budú mať počas celého prognózovaného obdobia Trenčiansky a Trnavský kraj, ktoré nepresiahnu hranicu 600 tis. osôb.

Vo všetkých krajoch SR sa v období 2011 až 2020 celkový prírastok obyvateľstva spomalí, pričom v troch krajoch sa počet obyvateľov zníži. S odstupom najväčší celkový prírastok bude v Bratislavskom kraji (počas celého prognózovaného obdobia viac ako 8 osôb na 1000 obyvateľov). Trnavský, Žilinský, Prešovský a Košický kraj zaznamenajú len veľmi mierny celkový prírastok obyvateľstva (menej ako 3 osoby na 1000 obyvateľov), ktorý v prípade Žilinského a Košického kraja môžeme označiť skôr ako stagnáciu. Ostatné tri kraje (Trenčiansky, Nitriansky a Banskobystrický) zaznamenajú úbytok obyvateľstva (do 3 osôb na 1000 obyvateľov), v prípade Trenčianskeho kraja ide znovu skôr o stagnáciu tesne pod nulovou hranicou. Kým celkový prírastok obyvateľstva na severe východného Slovenska bude spôsobený výlučne vysokou pôrodnosťou (Prešovský kraj je migračne stratový), Bratislavský a Trnavský kraj budú profitovať hlavne z kladného migračného salda. V Bratislavskom kraji navyše pôsobí aj efekt najintenzívnejšej rekuperácie, čo v konečnom dôsledku spôsobuje dominantné postavenie Bratislavského kraja z pohľadu celkového prírastku obyvateľstva.

Aj prirodzený prírastok sa bude v najbližších 10 rokoch znižovať vo všetkých krajoch SR, pričom z hľadiska regionálneho odráža predovšetkým vyššiu pôrodnosť na severe a východe Slovenska a nižšiu pôrodnosť v ostatných regiónoch. V štyroch krajoch (Prešovský, Košický, Žilinský a Bratislavský) zostane prirodzený prírastok počas celého prognózovaného obdobia v kladných hodnotách, aj keď s výnimkou Prešovského kraja (viac ako 3 osoby na 1000 obyvateľov) pôjde v roku 2020 o veľmi nízky prirodzený prírastok (menej ako 1 osoba na 1000 obyvateľov). Zvyšné štyri kraje zaznamenajú prirodzený úbytok obyvateľstva, ktorý nepresiahne 3 osoby na

¹ Realizácia odložených pôrodov

1000 obyvateľov. Banskobystrický a Nitriansky kraj budú mať prirodzený úbytok obyvateľstva počas celého prognózovaného obdobia.

Východné Slovensko a juh stredného Slovenska sú migračne stratové, ostatné regióny naopak zaznamenávajú migračný prírastok, hoci len v najzápadnejšej časti Slovenska presahuje hrubá miera migračného salda hodnotu 2 osoby na 1000 obyvateľov. V praxi to znamená, že Prešovský kraj zaznamená počas prognózovaného obdobia migračný úbytok (do 2 osôb na 1000 obyvateľov), Bratislavský a Trnavský kraj migračný prírastok. Ostatné kraje budú mať migračné saldo blízke nulovej hodnote. Košický a Banskobystrický kraj budú veľmi mierne migračne úbytkové a Trenčiansky, Nitriansky a Žilinský kraj naopak veľmi mierne migračne ziskové. Celkove sa do roku 2020 migračná situácia zlepší vo všetkých krajoch SR. Najväčšie zvýšenie migračného salda sa počas najbližšieho desaťročia očakávajú v Bratislavskom, Trnavskom a Nitrianskom kraji.

Starnutie obyvateľstva na Slovensku bude do roku 2050 univerzálny proces, to znamená, že bude prebiehať nepretržite a vo všetkých regiónoch. Ako už bolo spomínané, proces populačného starnutia súvisí na Slovensku hlavne s vývojom pôrodnosti. Preto máme na Slovensku región s mladším obyvateľstvom, ktorý tvoria kraje s vyššou pôrodnosťou (Prešovský, Košický a Žilinský kraj) a región so starším obyvateľstvom, ktoré tvoria kraje s nižšou pôrodnosťou (Bratislavský, Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky a Banskobystrický kraj). Najlepšie túto skutočnosť dokumentuje vývoj priemerného veku. Obidve skupiny krajov sú jasne vyprofilované. V súčasnosti je najstaršie obyvateľstvo v Bratislavskom kraji (priemerný vek 40,5 rokov) a najmladšie obyvateľstvo v Prešovskom kraji (priemerný vek necelých 37 rokov). Kým v skupine najmladších krajov si počas prognózovaného obdobia jednotlivé kraje udržia svoje pozície zo súčasnosti, v skupine okresov so starším obyvateľstvom zmeny počas prognózovaného obdobia nastanú. Vďaka vyššej očakávanej pôrodnosti v Bratislavskom kraji sa do roku 2020 stanú najstaršími kraji Trenčiansky a Nitriansky kraj (priemerný vek nad 42 rokov). Bratislavský kraj sa spolu s Trnavským a Banskobystrickým krajom zaradí až za túto dvojicu krajov s priemerným vekom tesne pod hranicou 42 rokov. Najmladším krajom zostane Prešovský kraj, v ktorom v roku 2020 priemerný vek nepresiahne 39 rokov.

Čo sa týka početnosti obyvateľstva v produktívnom veku, je situácia v krajoch SR zhodná s vývojom celkového počtu obyvateľov. To znamená, že najpočetnejšie je produktívne obyvateľstvo vo východoslovenských krajoch, kde do roku 2020 neklesne početnosť v tejto vekovej skupine pod 540 tis. osôb. Vo všetkých ostatných krajoch sa v roku 2020 očakáva počet obyvateľov v produktívnom veku nižší ako 480 tis. osôb. Najnižší počet produktívneho obyvateľstva bude v roku 2020 v Trnavskom a Trenčianskom kraji (menej ako 400 tis.), čo je spôsobené okrem vývoja celkového počtu obyvateľov aj nadpriemerným znižovaním počtu obyvateľov v tejto vekovej skupine. Trend vývoja obyvateľstva v produktívnom veku je z krajského pohľadu zhodný s celoslovenským trendom. To znamená, že vo všetkých krajoch SR sa začal počet obyvateľov v produktívnom veku znižovať ešte pred rokom 2011 a tento pokles bude pokračovať až do konca prognózovaného obdobia. Najmenšie zníženie počtu

produktívnych obyvateľov do roku 2020 sa očakáva v Bratislavskom kraji (zhruba 10 tis. osôb resp. 2,6%) a v Prešovskom kraji (zhruba 20 tis. osôb resp. 2,1%). V prípade Bratislavského kraja je to spôsobené migračným prírastkom, pričom väčšina prisťahovalcov je práve v produktívnom veku. V prípade Prešovského kraja je dôvodom nižšieho poklesu produktívneho obyvateľstva vysoká plodnosť, ktorá zabezpečuje prechod relatívne početných ročníkov z predproduktívneho veku do produktívnej vekovej skupiny. Najväčšie úbytky obyvateľstva v produktívnom veku sa očakávajú Trenčianskom, Nitrianskom a Banskobystrickom kraji (v rozpätí od 7,4% do 8,2%). Ide o regióny v ktorých sa spája efekt nízkej pôrodnosti s minimálnym migračným prírastkom (Trenčiansky a Nitriansky kraj) alebo s migračným úbytkom (Banskobystrický kraj).

Aj v prípade obyvateľstva v preddôchodkovom veku sú trendy vývoja v jednotlivých krajoch zhodné s celoslovenským trendom. Prírastok obyvateľstva v tejto vekovej skupine sa vo všetkých krajoch zastaví v rozmedzí rokov 2014 až 2016 a nasledovať bude znižovanie počtu obyvateľov v preddôchodkovom veku. Najmenej intenzívny bude pokles v Prešovskom kraji, čo bude mať za následok, že Prešovský kraj bude mať v roku 2020 najpočetnejšie obyvateľstvo vo veku 50 až 64 rokov. Zároveň Prešovský kraj bude jediným krajom v SR, v ktorom sa počas prognózovaného obdobia počet obyvateľov v preddôchodkovom veku nezníži. Tesne pod hranicu 150 tis. osôb sa dostane Košický kraj, ktorý strastí svoje súčasné dominantné postavenie práve kvôli intenzívnejšiemu poklesu po roku 2014. Intenzívny pokles zaznamená obyvateľstvo v preddôchodkovom veku aj Nitrianskom kraji, čím sa tento kraj priblíži k ďalším štyrom krajom (Žilinský, Banskobystrický, Bratislavský a Trenčiansky). Obyvateľstvo v preddôchodkovom veku sa vo všetkých piatich krajoch bude pohybovať v rozpätí od 120 do 140 tis. Najmenej obyvateľov v preddôchodkovom veku bude počas celého prognózovaného obdobia v Trnavskom kraji (menej ako 120 tis. osôb).

Podiel osôb v preddôchodkovom veku na produktívnom obyvateľstve sa v súčasnosti pohybuje od 25,5% (Prešovský kraj) do 30,3% (Bratislavský kraj). V dôsledku znižovania počtu obyvateľov v preddôchodkovom veku sa rast podielu tejto vekovej skupiny v rámci produktívneho obyvateľstva do roku 2020 zastaví vo viacerých krajoch. Najväčšia zmena sa očakáva v Bratislavskom kraji, ktorý ako jediný zo všetkých krajov zaznamená do roku 2020 zníženie podielu obyvateľstva v preddôchodkovom veku oproti súčasnosti (asi o 1 percentuálny bod), čo bude znamenať posun z prvého miesta ešte v roku 2015 až na štvrté miesto v roku 2020. Nárast podielu obyvateľstva v preddôchodkovom veku sa zastaví aj vo všetkých ostatných krajoch. V Trnavskom, Nitrianskom, Žilinskom, Banskobystrickom a Košickom kraji zaznamenáme pred rokom 2020 mierny pokles. V Trenčianskom a Prešovskom kraji bude podiel obyvateľov v preddôchodkovom veku stagnovať až do konca prognózovaného obdobia. Najväčší prírastok počas prognózovaného obdobia sa očakáva k Prešovskom kraji (asi 1,2 percentuálneho bodu).

Možno teda skonštatovať, že hlavnými demografickými trendami na Slovensku v období rokov 2011 až 2020 bude spomalenie až zastavenie prírastku počtu

obyvateľov a pokračujúce populačné starnutie. Významnou skutočnosťou bude aj zastavenie prírastku počtu obyvateľov v produktívnom veku a následný pokles. Takýto vývoj nastane na Slovensku prvýkrát v povojnovej histórii. Všetky uvedené trendy sa prejavia tak na celorepublikovej úrovni ako aj na úrovni jednotlivých krajov. Na krajskej diferenciacii budú mať najväčší podiel vývoj pôrodnosti a migrácie, ktoré spôsobia odchýlky od celoslovenského priemeru hlavne v Bratislavskom a Prešovskom kraji. Počet a podiel obyvateľov v preddôchodkovom veku, ktorí sú rizikovou skupinou vzhľadom na uplatnenie na trhu práce, sa po roku 2015 zvyšovať nebude. Ďalšie zvýšenie početnosti v tejto vekovej skupine možno očakávať až po roku 2025.

Aj keď sa zmeny vo vekovom zložení obyvateľstva a ich spoločenské dôsledky nezdajú byť v súčasnosti na Slovensku kritické, treba mať na pamäti, že sú v najbližších desaťročiach nezvratné a budú mať zrýchľujúcu sa tendenciu. Podľa všetkých relevantných prognóz bude Slovensko v roku 2050 patriť medzi najstaršie populácie na svete. Dôsledky starnutia v jednotlivých oblastiach (ekonomika, pracovné sily, školstvo, zdravotníctvo, bytová výstavba, sociálne poistenie) nie je možné eliminovať resp. zmierniť v krátkom čase a vyžadujú si dlhodobu stabilnú riešenia prijímané s časovým predstihom.

2.2 Vplyv na ekonomický rast a fiškálnu udržateľnosť

2.2.1 Ekonomický rast pri starnúcej populácii

Celkový rast hrubého domáceho produktu možno metódou „rastového účtovníctva“ rozložiť podľa troch základných zdrojov: (a) veľkosť populácie a zdrojov pracovných síl (väčšia populácia viac vyrobí a spotrebuje), (b) fungovanie trhu práce, ktoré možno vyjadriť napríklad mierami zamestnanosti a nezamestnanosti, plus objemom práce na jedného pracovníka v zmysle počtu odpracovaných hodín a (c) produktivita práce, ktorá je ovplyvnená vybavenosťou práce kapitálom, celkovou produktivitou faktorov a vzdelaním pracovníkov. Z hľadiska významu jednotlivých faktorov rastu HDP bol v SR najdôležitejším zdrojom rast produktivity práce. Rast produktivity práce v SR úzko súvisel so zavádzaním moderných technológií a metód organizácie práce.

Projekcia Európskej komisie použila na kvantifikáciu zdrojov ekonomického rastu vlastný set parametrov, štandardizovaných naprieč členskými krajinami EÚ. Demografické projekcie Európskej komisie sú podobné, i keď nie úplne totožné s projekciami v časti 2.1.

Podľa projekcií Európskej komisie zostane rast produktivity práce sprostredkovaný zavádzaním nových technológií rozhodujúcim faktorom ekonomického rastu SR v dlhodobom výhľade. **Projekcia vývoja populácie** do roku 2060 predpokladá, že príspevok veľkosti populácie a zdrojov pracovných síl k ekonomickému rastu bude čoraz menší a postupne sa stane negatívnym faktorom

rastu. Počet obyvateľov Slovenska dosiahne podľa projekcie svoj vrchol v roku 2024 (5,6 milióna) a do roku 2060 klesne na hodnotu 5,1 milióna (o 6,1% menej ako v roku 2010)².

Projekcia vývoja trhu práce indikuje, že počet obyvateľstva vo veku 20-64 rokov vyvrcholí v roku 2014 s hodnotou 3,5 milióna a do roku 2060 klesne na 2,5 milióna. Dlhodobá projekcia pre Slovensko ráta len s malým príspevkom migrácie k udržateľnosti populácie v produktívnom veku. Pre rok 2020 sa predpokladá, že celkovej populácie vo veku 20-64 rokov (3,533 milióna) len 0,116 milióna pribudne migráciou. Aby bolo možné udržať rovnaký pomer obyvateľstva v produktívnom veku k celkovej populácii ako v roku 2010, muselo by na Slovensko prísť do roku 2020 až 0,253 milióna migrantov. Podľa dlhodobej projekcie by v SR mala stúpnuť miera zamestnanosti vo vekovej skupine 15-64 rokov na úroveň 62,8% v roku 2060. Nárast bude podstatne nižší ako hodnota projektovaná pre EÚ27 (69,0%) a to najmä v dôsledku pomerne rýchleho starnutia populácie najmä po roku 2035. Predpokladá sa, že úbytok populácie v produktívnom veku sa pozitívne prejaví na poklese nezamestnanosti. V priebehu desaťročí budú miery nezamestnanosti v krajinách EÚ27 konvergovať k mieram štrukturálnej nezamestnanosti³, t.j. k historicky najnižším a nerastúcim mieram nezamestnanosti. Pre krajiny s historicky vysokou nezamestnanosťou (vrátane SR) je v projekcii štrukturálna nezamestnanosť určená minimálnou hodnotou 7,3%. Projekcia vývoja trhu práce ďalej predpokladá, že s postupným starnutím populácie sa bude zvyšovať podiel pracovníkov zamestnaných na čiastočné úväzky. Tento trend sa prejaví najmä po roku 2030 v postupnom skracovaní týždenného pracovného času. V prípade Slovenska by tento trend mal byť omnoho výraznejší ako v EÚ27 a to najmä po roku 2030. Celkovo dosiahne pokles priemerného počtu odpracovaných hodín v období rokov 2010 až 2060 tempo 0,6% ročne.

Projekcie vývoja produktivity práce v EÚ27 vychádzajú z predpokladu, že v členských krajinách EÚ27 dôjde k postupnej konvergencii a to najmä v oblasti celkovej produktivity faktorov (TFP). Krajiny ako Slovensko, ktoré v súčasnosti technologicky zaostávajú za vyspelými členmi EÚ budú vykazovať vyššie miery rastu TFP, ale so znižovaním absolútnych rozdielov v technologickom rozvoji sa tempo rastu TFP postupne zmierni a neskôr vyrovná s tempom rastu TFP vo vyspelých krajinách na úrovni 1,0% ročne v roku 2060. Hlavné trendy vývoja trendy v zdrojoch ekonomického rastu udáva Tabuľka 1 a Graf 1.

² Pre bližšiu diskusiu základných predpokladov projekcií vid' European Commission and Economic Policy Committee (2011): *2012 Ageing Report: Underlying assumptions and projection methodologies*, European Commission, European Economy, No 4/2011.

³ Štrukturálna nezamestnanosť vyplýva z predpokladu, že hoci sú celkový dopyt a ponuka pracovnej sily v rovnováhe, existuje nesúlad dopytu a ponuky z hľadiska jednotlivých odvetví a regiónov. Podstatná časť štrukturálnej nezamestnanosti je generovaná technologickým pokrokom, zmenami v odvetvovej štruktúre ekonomiky a rozdielnym ekonomickým vývojom v jednotlivých regiónoch.

Tabuľka 1: Vývoj základných determinantov rastu HDP v rokoch 2010-2060

Ukazovateľ	Slovensko			EÚ27		
	2010	2060	celková zmena, %	2010	2060	celková zmena, %
Zdroje pracovných síl						
Celkový počet obyvateľov v miliónoch	5,4	5,1	-6,1%	501,8	516,5	2,9%
Obyv. vo veku 15-64 rokov, % z celku	72,4	54,1	-18,2	67,0	56,2	-10,7
Rast obyv. vo veku 15-64 rokov, %	0,4	-0,6	-1,1	1,2	-0,1	-1,3
Trh práce						
Priemerná miera zamestnanosti, %	59,0	62,8	3,8	64,1	69,0	4,9
veková skupina 55-64 rokov, %	40,6	48,3	7,6	46,3	68,5	17,2
Priem. ročná miera nezamestnanosti, %	14,4	7,3	-7,1	9,7	6,5	-3,2
	2010	2060	priem. tempo rastu, %	2010	2060	priem. tempo rastu, %
Priemerný rast HDP na 1 obyvateľa, %	3,8	1,5	1,8	0,1	1,6	1,4
Trh práce						
Priem. rast celkovej zamestnanosti, %	0,1	-0,6	-0,6	0,5	-0,2	-0,1
Priem. rast počtu odprac. hodín, %	0,2	-0,6	-0,6	0,1	-0,2	-0,1
Produktivita práce						
Priem. rast produktivity práce na 1 hod	3,2	1,5	2,3	1,1	1,6	1,5
Vybav. kapitálom (príspev k prod. práce), %	1,1	0,5	0,8	0,5	0,6	0,6
Celková produktivita faktorov, rast v %	2,2	1,0	1,4	0,6	1,0	1,0

Zdroj: European Commission (2012): *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*. Rozdiely v súčtoch vyplývajú za zaokrúhľovania.

V priemere za celé obdobie 2010-2060 bude celý pozitívny rast HDP Slovenska vo výške 2,3% ročne pochádzať len z produktivity práce, pričom jednu tretinu zabezpečí vybavenosť kapitálom a dve tretiny celková produktivita faktorov. Skutočný nárast HDP však bude nižší (1,6%) vzhľadom na negatívny príspevok demografických faktorov (-0,1%) a faktorov trhu práce (-0,5%). Porovnanie s EÚ27 naznačuje, že EÚ27 zaznamená aj pozitívny príspevok niektorých demografických faktorov a faktorov trhu práce a to najmä v dôsledku vyššej pôrodnosti a migrácie, ktoré sa priaznivo prejavujú na celkovom počte obyvateľstva a miere zamestnanosti. Rast slovenského HDP na jedného obyvateľa (1,8%) bude vyšší ako celkový nárast HDP (1,6%), pretože projektovaný celkový počet obyvateľov Slovenska môže poklesnúť z 5,4 na 5,1 milióna, t.j. o 6,1%. Projektovaný počet obyvateľstvo EÚ27 by mal narásť o 2,9% a preto je celkový priemerný projektovaný rast HDP (1,4%) vyšší ako projektovaný priemerný rast HDP na jedného obyvateľa (1,3%).

2.2.2 Dopady starnutia populácie na verejné výdavky

Dopady starnutia populácie na systém verejných dôchodkov

Starnutie populácie bude mať významný vplyv na udržateľnosť systému sociálnych služieb štátu. Na jednej strane sa s pokračujúcim obyvateľstvom v produktívnom veku zníži počet prispievateľov do systému verejných financií, t.j. zníži sa potenciál na výber daní z príjmu fyzických osôb a odvodov. Na strane druhej sa zvýši tlak na financovanie sociálnych služieb štátu (najmä v zdravotnej a dôchodkovej oblasti).

Slovenská republika by podľa projekcií vychádzajúcich zo súčasného nastavenia dôchodkového systému mala v období rokov 2010 až 2060 patriť ku krajinám s najvyšším prírastkom hrubých verejných výdavkov na dôchodky, z 8,0% na 13,2% (Tabuľka 3)⁴. V EÚ27 by mal tento nárast byť miernejší, z 11,3% na 12,9%. Podstatná časť prírastku verejných výdavkov na dôchodky by sa však ma Slovensku mala realizovať až po roku 2040, keď táto úroveň dosiahne 10,6% (EÚ27 = 12,6%). Na rok 2020 sa pri aktuálnom demografickom vývoji a súčasnom nastavení systému projektuje úroveň výdavkov na 8,6% a na rok 2030 už 9,1% HDP.

Projekcia poskytuje aj scenáre zohľadňujúce odlišné nastavenie niektorých parametrov demografického vývoja na trhu práce oproti základnému scenáru (Tabuľka 3).

- *Scenár s dlhšou dĺžkou dožitia* predpokladá, že táto doba bude v roku 2060 o jeden rok vyššia. V tomto prípade by verejné výdavky na dôchodky v SR v roku 2060 narástli o 0,3% HDP a v EÚ27 o 0,2% oproti základnému scenáru.
- *Scenár s nižšou migráciou* predpokladá, že do roku 2060 bude prichádzať o 10% menej migrantov ako predpokladá základný scenár. V SR sa predpokladá všeobecne nízky prílev migrantov a scenár s nižšou migráciou by sa na verejných výdavkoch na dôchodky prakticky neprejavil. V EÚ by tieto výdavky boli o 0,1% HDP vyššie oproti základnému scenáru.
- *Scenár s vyššou mierou zamestnanosti* predpokladá, že v dôsledku zníženia štrukturálnej nezamestnanosti bude miera zamestnanosti plošne vyššia o 1% počas celého projektovaného obdobia. Slovensko má podstatne vyššiu nezamestnanosť ako EÚ27 a preto by sa zvýšenie zamestnanosti na verejných výdavkoch na dôchodky prejavilo v roku 2060 u nás výraznejšie (pokles o 0,2% HDP voči základnému scenáru) ako v EÚ27 (pokles o 0,1% HDP).
- *Scenár s vyššou mierou zamestnanosti starších (55-64 rokov)* predpokladá, že v dôsledku zníženia počtov neaktívnej populácie bude miera zamestnanosti

⁴ V krajinách, kde sa verejné dôchodky nezdaňujú, resp. podstatná časť dôchodkov je nižšia ako minimálny zdaniteľný základ, sú hrubé výdavky totožné s čistými výdavkami na dôchodky (Slovensko, Česko, Slovinsko, Bulharsko a Litva). V EÚ 27 čisté výdavky v priemere tvoria 88% hrubých. Najväčší rozdiel medzi hrubými a čistými výdavkami majú Dánsko, Nemecko a Taliansko.

starších plošne vyššia o 5% počas celého projektovaného obdobia. Slovensko má o niečo nižšiu zamestnanosť starších ako EÚ27. Zvýšenie zamestnanosti starších by sa na verejných výdavkoch na dôchodky prejavilo v roku 2060 u nás i v EÚ27 poklesom o 0,2% HDP voči základnému scenáru.

- *Scenár s vyššou/nížšou mierou rastu produktivity práce* predpokladá, že táto miera bude rásť o 0,1% rýchlejšie/pomalšie počas celého projektovaného obdobia. Slovensko má v súčasnosti takmer trojnásobnú mieru rastu produktivity práce ako EÚ27. Preto sa aj zvýšenie/zníženie tejto miery o 0,1% prejaví v projekcii verejných výdavkoch na dôchodky o niečo menej ako v EÚ27. V SR by tieto výdavky poklesli/narástli cca o 1,5% HDP, kým v EÚ27 o 1% HDP.

V štruktúre dôchodkov sa v SR aj pre EÚ projektuje najvyšší nárast pre starobné dôchodky (vrátane predčasných) a v rámci nich najmä pre zásluhové dôchodky vzťahujúce sa na výšku predchádzajúcich pracovných príjmov. V SR sa predpokladá aj rast verejných výdavkov na invalidné a pozostalostné výdavky (Tabuľka 2). Nepriaznivý vývoj verejných výdavkov na dôchodky bude v SR ovplyvnený predovšetkým veľmi nepriaznivým demografickým vývojom a vývojom na trhu práce⁵. Na jednej strane sa výrazne zníži počet prispievateľov do systému, na strane druhej sa významne zvýši počet dôchodcov. V dôsledku tohto vývoja sa v SR počet prispievateľov na 100 dôchodcov zníži zo 163,9 v roku 2010 na 74,0 v roku 2060. V krajinách Eurozóny bude tento vývoj podstatne miernejší (179,0 verzus 127,3)⁶. V SR sa objem vybratých príspevkov na sociálne poistenie zníži v sledovanom období zo 4,9% na 4,4%. V dôsledku tohto vývoja značne klesne schopnosť priebežného systému vyplácať dôchodky a to aj pri uvažovanom znížení náhrady priemernej mzdy priemerným dôchodkom zo 43,8% v roku 2010 na 28,9% v roku 2060 a predĺžení priemerného veku odchodu do dôchodku z 58,6 na 61,2 rokov (Tabuľka 2). Projekcia vychádza z predpokladu o zachovaní doterajšieho systému parametrov určujúcich vek odchodu do dôchodku. Jej cieľom je poukázať na fakt, že pri súčasnom nastavení systému by sa miera náhrady znížila pod hranicu udržateľnosti a tiež by sa dostala do rozporu s niektorými medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky.

⁵ Tieto projekcie uvažujú s pokračovaním súčasného nastavenia verejných dôchodkových systémov a tiež so súčasnými vzormi pracovného správania, pre ktoré je charakteristická snaha nepredlžovať pracovný vek nad zákonný rámec vo väčšine vyspelých krajín. Postoje obyvateľstva k účasti na trhu práce sa však môžu časom zmeniť.

⁶ Údaje za tento ukazovateľ sú dostupné len za krajiny Eurozóny, nie za EÚ27.

Tabuľka 2 Projekcie verejných dôchodkových systémov v rokoch 2010-2060

Ukazovateľ	Slovensko			EÚ27		
	2010	2060	celková zmena	2010	2060	celková zmena
Hrubé a čisté výdavky na dôchodky						
<i>Hrubé výdavky na verejné dôchodky, % HDP</i>	8,0	13,2	5,2	11,3	12,9	1,5
<i>scenár s dlhšou dobou dožitia</i>	8,0	13,5	5,5	11,3	13,1	1,8
<i>scenár s nižšou migráciou</i>	8,0	13,2	5,2	11,3	12,9	1,6
<i>scenár s mierou zamestnanosti vyššou o 1%</i>	8,0	13,0	5,0	11,3	12,7	1,4
<i>scenár s vyššou mierou zamest. starších o 5%</i>	8,0	13,0	5,0	11,3	12,6	1,3
<i>scenár s vyššou produktivitou práce</i>	8,0	13,1	5,1	11,3	12,6	1,4
Čisté výdavky na verejné dôchodky, % HDP	8,0	13,2	5,2	10,0	11,2	1,2
Typy dôchodkov						
Starobné a predčasné dôchodky, % HDP	6,1	10,5	4,4	9,2	11,1	1,9
Zásluhové dôchodky, % HDP	6,1	10,2	4,2	7,9	9,3	1,5
Invalidné dôchodky, % HDP	1,0	1,2	0,2	1,1	1,0	-0,1
Pozostalostné dôchodky, % HDP	0,9	1,6	0,7	1,6	1,4	-0,2
Príspevky na dôchodky						
Verejné dôchodky, príspevky ako % HDP	4,9	4,4	0,5	8,7	9,4	0,6
Počet prispievateľov na ver. dôchodky, mil. ^{b)}	2,11	1,60	-0,51	141,7	137,6	-4,1.
Počet prispievateľov na 100 dôchodcov ^{b)}	163,9	74,0	-89,9	179,0	127,3	-51,7
Počet dôchodcov, milióny osôb	1,29	2,16	0,88	120,2	162,0	41,83
Počet dôchodcov vo veku nad 65 rokov, mil.	0,67	1,73	1,06	87,83	144,9	57,12
Priemerný dôchodok ako % priemernej mzdy	43,7	28,9	-14,8	44,7	36,2	-8,5
Hrubá miera náhrady mzdy dôchodkom, %	50,7	29,5	-21,2	48,0	39,4	-8,6
Priemerný vek odchodu do dôchodku	59,7	61,3	1,7	62,1	64,3	2,3
Priemerná doba prispievania, roky	40,5 ^{a)}	37,2	-3,3	36,0	39,2	3,1
Príspevok jednotlivých faktorov k rastu výdavkov na dôchodky	2010	2060	% HDP	2010	2060	% HDP
miera závislosti, %	28,5	97,3	13,5	39,8	73,0	8,5
miera pokrytia, %	192,6	126,5	-3,9	137,4	106,2	-2,9
miera zamestnanosti, %	64,7	68,2	-0,5	68,6	74,0	-0,8
miera náhrady, %	43,7	28,9	-2,8	44,7	36,2	-2,7
intenzita práce	x	x	0,0	x	x	0,1
reziduál	x	x	-1,0	x	x	-0,6

Zdroj: European Commission (2012): *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*.

Poznámky: Výdavky na dôchodky zahŕňajú aj vplyv dávok v hmotnej núdzi. Priemerná doba prispievania je počítaná len pre zásluhové dôchodky a vzťahuje sa len na novo priznané dôchodky. Údaj o počte prispievateľov na 100 dôchodcov sa vzťahuje len na verejné dôchodky. a) rok 2015. b) údaj za EÚ27 nedostupný, uvádza sa údaj za Eurozónu. Rozdiely v súčtoch vyplývajú za zaokrúhľovania.

Dopady starnutia na celkové verejné výdavky na sociálne služby

Slovensko v súčasnosti patrí ku krajinám s relatívne nízkymi výdavkami na sociálne služby. Úhrn výdavkov na dôchodky, zdravotnú starostlivosť, dlhodobú starostlivosť, vzdelávanie a podporu v nezamestnanosti činil v roku 2010 len 17,3% HDP, kým v EÚ27 25,3% HDP. Starnutie populácie sa prejaví vo významnom náraste výdavkov nielen na dôchodky, ale aj na zdravotnú a dlhodobú starostlivosť (Tabuľka 3). Mierne klesnú výdavky na vzdelanie a podporu v nezamestnanosti. Napriek výraznému prírastku výdavkov na základné sociálne funkciu štátu v SR však projekcia Európskej komisie predpokladá, že aj v roku 2060 budú tieto výdavky podstatne nižšie ako v EÚ27, a to vzhľadom na nízku východiskovú úroveň v SR.

Projekcia verejných **výdavkov na zdravotnú starostlivosť** zohľadňuje nasledovné typy premenných: (a) súčasný stav, (b) demografický vývoj, (c) jednotkové výdavky vzťahujúce sa na určitú demografickú skupinu, a (d) jednotkové náklady na zdravotnú starostlivosť. Projekcia predpokladá, že výdavky na zdravotníctvo aj po zohľadnení starnutia rastú rýchlejšie ako je tempo ekonomického rastu, vzhľadom na rastúci dopyt po kvalitnejších službách. Projekcia však neberie do úvahy prípadné budúce zmeny v zdravotnej politike a zdravotnom správaní sa obyvateľstva. Na základe týchto predpokladov by mali súčasné nízke výdavky na zdravotníctvo v SR (6,2% HDP) narásť do roku 2060 na 8,3% HDP a vyrovnať sa tak priemeru EÚ27.

Verejné výdavky na **dlhodobú starostlivosť** sa vzťahujú na platby za služby a pomoc pre ľudí, ktorí nie sú schopní sami sa o seba postarať a to v zariadeniach ústavnej starostlivosti alebo denných stacionároch. Tento typ výdavkov bude významným spôsobom rásť s predlžujúcim sa vekom dožitia. Projekcie výdavkov sú založené na relatívnych počtoch starých ľudí, podieloch populácie závislej na starostlivosti, pomeroch medzi nákladmi na formálnu a neformálnu starostlivosť a jednotkových nákladoch na starostlivosť. Modelové predpoklady pre projekciu výdavkov sú veľmi komplikované vzhľadom na veľkú diverzitu definícií odkázanosti a rozsah poskytovaných služieb v jednotlivých členských krajinách. Verejné výdavky na dlhodobú starostlivosť v SR boli v roku 2010 extrémne nízke (0,3% HDP, EÚ27 = 1,8% HDP) a vyjadrujú skôr nedostatočnú ponuku ako dopyt po týchto službách. Nárast výdavkov v SR na 0,7% HDP v roku 2060 (EÚ27 = 3,4% HDP) vychádza z predpokladu prudkého starnutia populácie a presunu značnej časti dlhodobej starostlivosti do formálneho sektora.

Tabuľka 3: Projekcie verejných výdavkov na hlavné sociálne funkcie štátu

Ukazovateľ	Slovensko			EÚ27		
	2010	2060	celková zmena	2010	2060	celková zmena
Verejné výdavky spolu, % HDP, v tom	17,8	25,3	7,5	25,9	29,8	3,9
dôchodky	8,0	13,2	5,2	11,3	12,9	1,5
zdravotná starostlivosť	6,2	8,3	2,1	7,1	8,3	1,1
dlhodobá starostlivosť	0,3	0,7	0,4	1,8	3,4	1,5
vzdelanie	3,1	3,0	-0,1	4,6	4,5	-0,1
nezamestnanosť	0,2	0,1	-0,1	1,1	0,7	-0,3

Zdroj: European Commission (2012): *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*. Rozdiely v súčtoch vyplývajú za zaokrúhľovania.

Projekcia predpokladá, že vývoj verejných **výdavkov na vzdelávanie** je určený hlavne pomerom obyvateľstva v školskom veku (6-24 rokov) k obyvateľstvu v ekonomicky aktívnom veku (25-65 rokov). Pre Slovenskú republiku sa v dôsledku demografického vývoja ráta s väčším poklesom v počte študentov ako pre priemer EÚ27. Predpokladá sa tiež, že mzdové náklady na učiteľov budú rásť tým istým tempom ako produktivita práce a pomer počtu žiakov/študentov a učiteľov zostane konštantný. Celkové výdavky na školstvo sú však v SR relatívne nízke a ich pokles v pomere k HDP (generovaný najmä úbytkom žiakov a študentov) bude v rokoch 2010-2060 tiež nízky (3,1% verus 3,0% HDP).

Projekcia výdavkov na **podpory v nezamestnanosti** je založená na priemerných podporách poskytovaných počas trojročných období v jednotlivých členských krajinách. Použitie trojročných období umožňuje zohľadniť reformy, ktoré prijali viaceré členské štáty za účelom zníženia nákladov. Projekcia tiež predpokladá že pravidlá oprávňujúce poberať podporu a miery podpory zostanú nezmenené. Slovenská republika má síce vysokú mieru nezamestnanosti, ale štedrosť podpory je podstatne nižšia ako vo vyspelých krajinách EÚ. Celkové náklady na podpory v nezamestnanosti by v SR v rokoch 2010-2060 mali klesnúť z 0,2% HDP na 0,1% HDP (EÚ27: 1,1% HDP verus 0,7% HDP).

Faktory rastu hrubých verejných výdavkov na dôchodky

Rast verejných výdavkov na dôchodky bude ovplyvnený skupinou faktorov vzťahujúcich sa na vývoj demografickej situácie, situácie na trhu práce a nastavenie parametrov dôchodkového systému (pozri Box 1). Jednotlivé faktory budú mať rozličný dopad na veľkosť dôchodkových výdavkov v pomere k HDP.

Najviac negatívny vplyv na rast verejných výdavkov na dôchodky v SR bude mať **miera závislosti** vyplývajúca z rýchleho starnutia slovenskej populácie.

Príspevok tohto faktora vo výške 13,5% HDP bude druhý najvyšší v EU27 po Poľsku. Priemerná hodnota príspevku tohto faktora k rastu verejných výdavkov v EU27 sa projektuje na úrovni 8,5%.

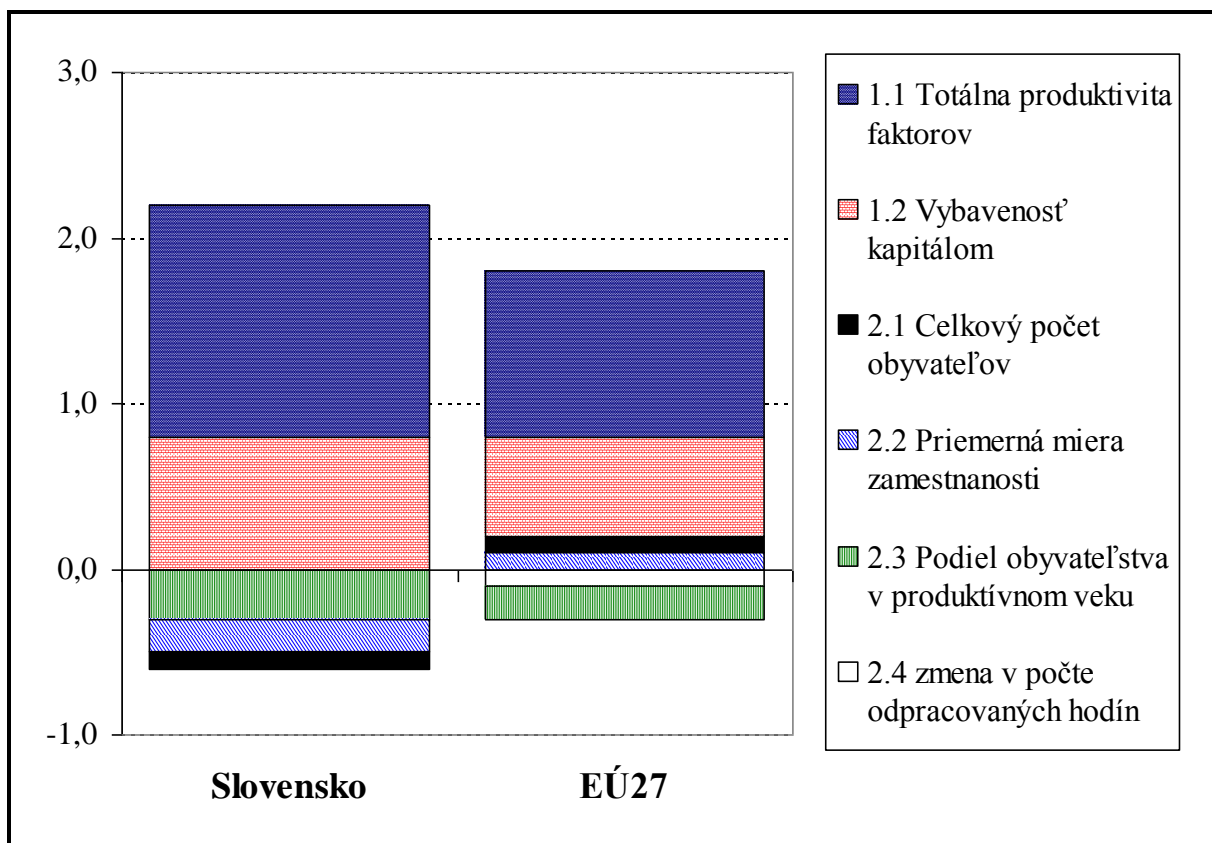
Miera pokrytia (pomer počtu dôchodcov k počtu populácie 65+) ovplyvní vývoj verejných výdavkov v SR (-3,9% HDP) priaznivejšie ako v EÚ27 (-2,9% HDP) vzhľadom nízku súčasnú hodnotu tohto ukazovateľa v SR. Priemerný skutočný vek odchodu do dôchodku v roku 2010 bol 59,7 rokov v SR a 62,1 rokov v EÚ27. Zmeny v miere pokrytia teda vyjadrujú dobiehanie SR v reforme veku odchodu do dôchodku a v znižovaní počtu predčasných dôchodkov.

Miera náhrady priemernej mzdy priemerným dôchodkom z verejných zdrojov bola v SR v roku 2010 (43,7%) podobná ako bol priemer EÚ27 (44,7%). V súvislosti s rýchlym starnutím slovenskej populácie a zmenou spôsobu valorizácie dôchodkov sa predpokladá, že priemerná miera náhrady klesne v roku 2060 v SR omnoho viac (na 28,9%) ako v EÚ27 (na 36,2%). Pokles miery náhrady (-14,5% priemernej mzdy) bude v SR tretí najhlbší po Poľsku a Estónsku.

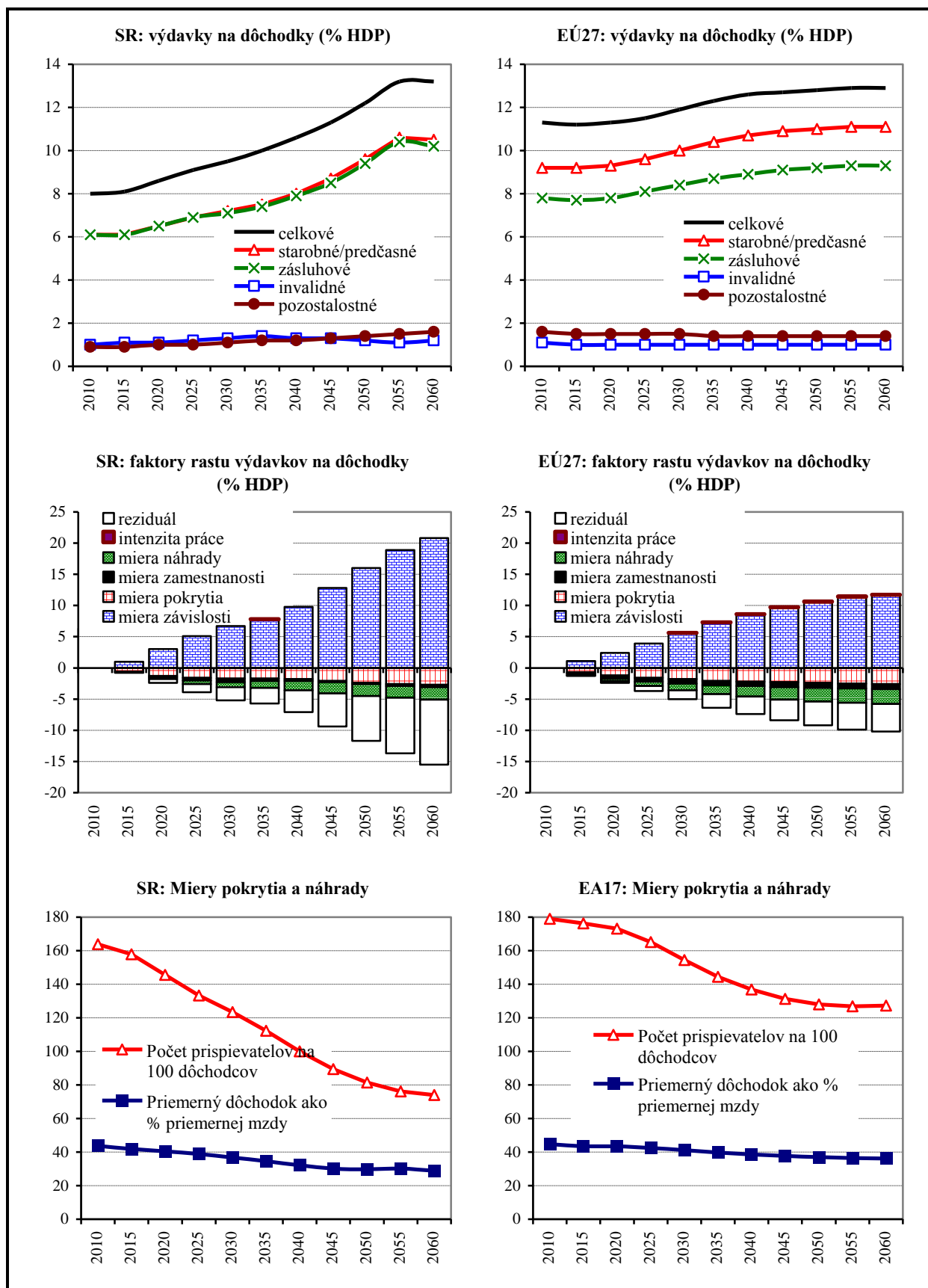
Miera zamestnanosti bude v SR pravdepodobne rásť a ovplyvní tak pomer verejných výdavkov na dôchodky k HDP priaznivým spôsobom. Projektovaná zmena tejto miery vo vekovej skupine 20-64 rokov v období 2010-2060 však bude v SR relatívne menšia (64,7% verzus 68,2%) ako v EÚ27 (68,6% verzus 74,0%) a preto aj priaznivý relatívny efekt tohto faktora k výdavkom na dôchodky v SR (-0,5% HDP) bude nižší ako v EÚ27 (-0,8% HDP).

Zmeny v **intenzite práce** majú na rast verejných výdavkov na dôchodky ten istý efekt ako zmeny v miere zamestnanosti. Viac odpracovaných hodín znamená vyšší HDP a tým aj nižší pomer výdavkov na dôchodky k HDP. Príspevok tohto faktora sa však v SR predpokladá ako nulový.

Reziduál a efekt interakcie vyjadrujú rozdiel - nevysvetlenú časť medzi zmenou vo všetkých faktoroch rastu výdavkov a súčtom efektov individuálnych faktorov. Podľa projekcie by tento faktor mal byť hlavným zdrojom poklesu výšky verejných výdavkov na dôchodky, a v SR v období rokov 2010-2060 by mal byť druhý najvyšší v EÚ po Poľsku.



Graf 1: Dekompozícia zdrojov ekonomického rastu v rokoch 2010 až 2060. Zdroj: autor podľa: European Commission (2012): *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*.



Graf 2: Vybrané trendy v dôchodkových systémoch SR a EÚ27. Zdroj: autor na základe projekcií Európskej komisie

Box 1: Faktory rastu hrubých verejných výdavkov na dôchodky

Projekcia Európskej komisie je založená na šiestich faktoroch ovplyvňujúcich pomer výdavkov na dôchodky k HDP:

- **Miera závislosti** (*dependency ratio*) meria závislosť populácie v post-produktívnom veku (65+) na populácii v produktívnom veku (20-64). Čím je ukazovateľ vyšší, tým sú vyššie aj výdavky na dôchodky.
- **Miera pokrytia** (*coverage ratio*) porovnáva počet dôchodcov k populácii v post-produktívnom veku (65+) a de facto vyjadruje efektívny vek odchodu do dôchodku. Čím je ukazovateľ vyšší, tým sú vyššie aj výdavky na dôchodky.
- **Miera zamestnanosti** (*employment ratio*) vyjadruje absolútnu veľkosť populácie v produktívnom veku (20-64) k pracujúcej populácii v tej istej vekovej skupine. S nárastom miery zamestnanosti pomer verejných výdavkov na dôchodky k HDP klesá.
- **Miera náhrady** (*benefit ratio*) pre účely tohto výpočtu zachytáva vývoj relatívnej hodnoty priemerného dôchodku k priemernej mzde. Priemerný dôchodok je definovaný ako pomer verejných výdavkov na dôchodky k počtu dôchodcov. Priemerná mzda je v tomto výpočte definovaná ako časť HDP pripadajúca na jednu odpracovanú hodinu vo vekovej skupine 20-74 rokov. Čím je ukazovateľ vyšší, tým sú vyššie aj výdavky na dôchodky.
- **Intenzita práce** (*labour intensity*) je vyjadrená ako počet odpracovaných hodín na jedného pracovníka vo vekovej skupine 20-64 rokov. S nárastom intenzity práce pomer verejných výdavkov na dôchodky k HDP klesá.
- **Reziduál** porovnáva počet odpracovaných hodín vo vekových skupinách 20-64 a 20-74 rokov a taktiež vyjadruje efekt vzájomnej interakcie ostatných faktorov.

Pôsobenie jednotlivých faktorov na rast verejných výdavkov na dôchodky je definované nasledovne:

$$\frac{\text{Výdavky na dôchodky}}{\text{HDP}} = \frac{\text{Miera závislosti}}{\text{Populácia 20-64}} \times \frac{\text{Miera pokrytia}}{\text{Počet dôchodcov}} \times \text{Populácia 65+}$$

1 / Miera zamestnanosti		Miera náhrady	
x	$\frac{\text{Populácia 20-64}}{\text{Pracujúci 20-64}}$	x	$\frac{\text{Priemerný dôchodok}}{\text{HDP / Odprac. hodiny 20-74}}$
1 / Intenzita práce		Reziduál	
x	$\frac{\text{Pracujúci 20-64}}{\text{Odpracované hodiny 20-64}}$	x	$\frac{\text{Odpracované hodiny 20-64}}{\text{Odpracované hodiny 20-74}}$

Zdroj: European Commission (2012): *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*.

2.3 Vplyv na dôchodkový systém

Jeseň života, ako sa poetickejšie nazýva staroba, je v našom meradle neodmysliteľne spojená s dôchodkom. Starobný dôchodok v podmienkach Slovenska predstavuje pre veľkú väčšinu súčasných aj budúcich starobných dôchodcov jediný zdroj ich príjmu.

Štátne dôchodkové schémy sú produktom modernej doby. Ich vznik vychádzal z dvoch zásadných momentov. Prvým bol postupný rozpad prirodzenej (rodinnej) dôchodkovej schémy vyplývajúcej z ekonomicko-spoločenských zmien záveru 19. storočia. Druhým bolo uvedenie si spoluzodpovednosti štátu za sociálnu situáciu obyvateľstva.

Úlohou dôchodkových systémov je nahradiť starším ľuďom príjem zo zárobkovej činnosti. Týmto spôsobom je im refundovaná strata schopnosti pracovať z titulu vysokého veku. Od vzniku dôchodkových systémov hľadajú ich architekti odpovede na dve základné otázky :

1. Od akého veku dôjde k takému obmedzeniu schopnosti pracovať, že je potrebné začať vyplácať dôchodkovú dávku?
2. Aká má byť miera náhrady?

Do nastavenia týchto dvoch základných parametrov vstupuje množstvo determinantov. Demografických, ekonomických, ale aj politických. V prirodzenej dôchodkovej schéme prestal človek pracovať, keď prestal vládvať a rodina mu poskytla, čo mohla, v optimálnom prípade všetko to, čo potreboval. Dôchodková schéma bola čisto individuálnou záležitosťou, čo plne zodpovedá individuálnej povahe procesu starnutia. Štátne dôchodkové systémy na strane druhej potrebujú pre svoje fungovanie presné a prísne pravidlá, najmä čo najvyššiu mieru univerzality

a uniformity. Z tohto dôvodu môžu často nevyhovovať konkrétnym potrebám konkrétneho jedinca a majú v sebe zakódovaný konflikt medzi záujmami klientov dôchodkového systému a jeho garanta – štátu. Vo všeobecnosti môžeme vo veľkej časti populácie sledovať záujem ísť do dôchodku čím skôr a s čo najvyššou dávkou. Takýto prístup nebol v prirodzenej dôchodkovej schéme možný. Rovnako ani odchod z pracovnej sily nebol spravidla jednorazovou záležitosťou, ale dlhodobým procesom podmieneným, okrem iného, aj ekonomickou situáciou danej rodiny. Relatívne dlhé obdobie existencie štátnych dôchodkových systémov deformovalo prirodzený pohľad na odchod z pracovnej sily. Cieľom zásahov do dôchodkového systému by malo byť uvedený konflikt zmierňovať, ale zabezpečiť aj jeho finančnú udržateľnosť. Proces starnutia populácie produkuje okrem iného aj výrazný tlak práve na finančnú udržateľnosť dôchodkového systému. Tento jav nie je slovenským špecifikom, ale je celoeurópskym problémom.

2.3.1 Priebežne financovaný dôchodkový systém

Podstatná časť súčasných ale aj budúcich dôchodkov občanov Slovenska je postavená na systéme priebežného financovania (PAYG). Práve tento systém, kedy pracujúce generácie financujú svojimi odvodmi dôchodkové dávky ľudí ktorí už s titulu svojho veku nepracujú, je veľmi náchylný na otrasy spojené so starnutím populácie. Úbytok tých čo do systému platia a nárast tých čo zo systému berú, logicky musí spôsobiť finančnú nestabilitu systému. Pre obnovenie rovnováhy sú možné nasledovné opatrenia :

- zvyšovanie odvodov – čo predstavuje zdražovanie ceny práce a môže ohroziť konkurenciu schopnosť našej krajiny,
- znižovanie dávok – už dnešná úroveň dôchodkových dávok v podmienkach Slovenska patrí k najnižším v Európe a navyše sme viazaný aj medzinárodnými dohovormi, ktoré nám stanovujú minimálny pomer priemerného dôchodku a priemernej mzdy,
- využitie iných zdrojov na financovanie požadovanej úrovne dôchodkov – čo sa viac menej aj deje, súčasný štátny rozpočet je zaťažený okrem iného aj financovaním transformačných nákladov dôchodkovej reformy (zavedenie II. piliera),
- zvyšovanie veku pre odchod do starobného dôchodku a minimalizovanie všetkých foriem predčasných únikov z pracovného trhu do dôchodkového systému.

Na prvý pohľad je jasné, že najvyšší potenciál má práve posledné s uvedených opatrení.

Súčasný systém dôchodkového poistenia sa spravuje zákonom číslo 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Táto legislatívna norma bola pripravená v kontexte širšej dôchodkovej reformy realizovanej v rokoch 2003-2005 a bola upravovaná a menená neskoršími novelami. Z pohľadu priebežne financovaného dôchodkového poistenia v kontexte s procesom starnutia populácia priniesla táto legislatíva niekoľko podstatných zmien.

2.3.2 Vek odchodu do dôchodku

V prvom rade ide o postupné zvyšovanie veku odchodu do dôchodku. Tak ako je vyššie uvedené nastavenie správnej výšky dôchodkového veku je jedným zo zásadných momentov fungovania dôchodkového systému. Jeho výška je výsledkom celospoločenskej dohody. Základné parametre tejto dohody vychádzajú zo sociálnych tradícií danej krajiny, ekonomických možností dôchodkového systému, hospodárskych a finančných možností redistribúcie medzi generáciami a v neposlednom rade aj z potrieb národného hospodárstva. Na základe definície dávky starobného dôchodku existujú dve možné koncepcie pre nastavenie dôchodkového veku. Buď ide o dávku výsluhovú, kde je hlavný dôraz položený na predchádzajúcu činnosť, teda na dobu vykonávaného povolania, prípadne na jeho povahe a charaktere s ním spojených pracovných podmienok. Alebo je starobný dôchodok koncipovaný ako dávka sociálna a vychádza z takzvanej prezumpcie invalidity. V tomto prípade je stanovený dôchodkový vek tak, aby reprezentoval hraničné pásmo fyzického veku, v ktorom je možné na základe predchádzajúcich skúseností predpokladať, že zmeny v zdravotnom stave spôsobené starnutím, sú také závažné, že môžu spôsobiť invaliditu. (viac: Tomeš, I. : *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, Portál, Praha 2010, str. 233-234)

V slovenskom dôchodkovom systéme bol dôchodkový vek konkrétne stanovená veličina, 62 rokov fyzického veku, zakotvená v zákone č. 461/2003 § 65 ods. 2.. Toto ustanovenie bolo v minulom roku novelizované zákonom č. 252/2012 Z. z., stým že táto konkrétna veličina bude ďalej zvyšovaná podľa nárastu strednej doby dožitia celej populácie. Táto úprava by mala predstavovať spoločensky akceptovateľnejší prístup a vychádza z „kompromisu“ medzi reálnou potrebou zvyšovania dôchodkového veku tým aj finančnej stability dôchodkového systému, na strane jednej a negatívneho prístupu podstatnej časti obyvateľstva, teda voličov, vo vyššom veku k akémukoľvek zvyšovaniu dôchodkového veku na strane druhej. V každom prípade, tak ako uvádza výstup z aktivity 3 : Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy, má v sebe tento prístup zakomponované minimálne dva problematické javy. „Po prvé, zvyšovanie veku odchodu do dôchodku až po preukázateľnom zvýšení priemernej strednej dĺžky života nemusí byť dostačujúcou odpoveďou na rozpočtové problémy štátu spôsobené starnutím populácie – tobôž ak by tempo zvyšovania dĺžky života bolo nízke, resp. žiadne. Po druhé, takáto podmienená formulácia nedáva občanom možnosť v predstihu sa strategicky pripraviť na vlastnú budúcnosť vo vyššom veku; nedá sa z nej totiž odhadnúť, aký vlastne bude budúci vývoj a čo to bude znamenať konkrétne pre nich.“ (str. 24). Navyše tak ako ukazuje vyššie spomínaný výskum až 73 % populácie vo veku 50 – 64 rokov tento manéver pokladá za nesprávny. Zarážajúcejšie sú reakcie zo strany zamestnávateľov, za nesprávny považuje tento prístup 63 % opýtaných (viac tamtiež str. 24 a 25). Uvedené skutočnosti naznačujú, že slovenská verejnosť nebola na potrebu zvyšovania dôchodkového dlhodobo pripravovaná a tento manéver ako

celok odmieta. Túto skutočnosť možno dokumentovať aj ďalšími výsledkami z vyššie uvedeného výskumu: dve tretiny respondentov nevidí žiadne kladné následky zvyšovania dôchodkového veku (56%) alebo ich nevedelo uviesť (10%). Na druhej strane až 82 % respondentov uviedlo záporné stránky zvyšovania dôchodkového veku. Z nich 45 % vyjadrilo obavu z negatívnych následkov dlhšej pracovnej aktivity na zdravotný stav ľudí a 25 % vníma zvyšovanie dôchodkového veku ako krivdu v podobe obmedzenej možnosti užiť si dôchodok a rizikom „pracovať až do smrti“, čo v ich očiach predstavuje porušenie po desaťročia platného „kontraktu“ medzi štátom a jeho občanmi. (viac tamtiež str. 27). Škoda je, že výskum nevie porovnať názory mladších vekových skupín. Do budúcnosti by bolo vhodné podobné porovnanie zabezpečiť. Názory mladších generácií sú pre budúci vývoj dôchodkového systému rovnako podstatné a môžu predznamenať ich postoje k dôchodkovému systému a jeho nastaveniu. V každom prípade aj po realizovaných úpravách je vek odchodu do dôchodku na Slovensku jeden z najnižších v EU 27 (Dováľová, G., Košta, J.,(2013): *Súvislosti dôchodkového zabezpečenia a Stratégie aktívneho starnutia*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, str. 4 tab. 1 a 2).

Jeho výška bola stanovená na základe vyššie uvedenej prezumpcie invalidity, otázkou je, či je tomu reálne tak. Posledné razantnejšie zvýšenie dôchodkového veku bolo realizované v roku 2004, kedy postupne v priebehu dvoch rokov došlo k zvýšeniu dôchodkového veku mužov o dva roky (zo 60 na 62 rokov fyzického veku) a postupne je zvyšovaný aj dôchodkový vek žien (tento proces bude ukončený až v roku 2015). S ohľadom na skutočnosť, že skupina žien odchádza do dôchodku postupne v závislosti od fyzického veku, ale najmä od počtu vychovaných detí, je komplikované v ich prípade sledovať možný nárast invalidity v tesne pred dôchodkovom veku. U mužov je táto situácia jednoduchšia.

Na základe výstupov z aktivity 3: Bútorová, Z., Dováľová, G., Filadelfiová, J., Košta, J., Štefánik, M. a Šumšalová, S. (2012): *Náčrt konceptuálneho rámca analýzy faktorov ovplyvňujúcich účasť starších ľudí na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, môžeme konštatovať, že v celkovej populácii podľa samodefinovaného ekonomického statusu sa k invalidite a/alebo nespôsobilosti pracovať prihlásilo 2,58 % populácie. V skupine 50+ tento údaj narástol na úroveň 4,2 %. V skupine 55–64 rokov uviedlo aktuálny ekonomický status „nepracujúci invalidný dôchodca“ 8,5% celej populácie.

Aj keď je takmer nemožné sledovať prípadný nárast invalidity po dovŕšení dôchodkového veku, môžeme konštatovať, že miera invalidizácie v tesne pred dôchodkovom veku je relatívne nízka.

Na druhej strane pri posudzovaní trajektórií zmien ekonomického statusu bola v skupine predčasných dôchodcov zaznamenaná najčastejšia zmena ekonomického statusu z predčasného starobného dôchodku smerom k invalidnému dôchodku (17,45 % príloha 2 tab. 6). Treba zobrať do úvahy, že skupina predčasných dôchodcov je oproti celkovej populácii špecifická.

O tom, že rozhodnutie zvýšiť dôchodkový vek bolo správne svedčia aj výstupy z Aktivity 1. Domonkoš, T., Jurčová, D., Radvanský, M. a Šprocha, B. (2012):

Sociálno-ekonomická analýza demografického vývoja v Slovenskej republike s osobitným zreteľom na vekovú skupinu 55-64 rokov, Aktivita 1, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

„Zmena starého systému odchodu do dôchodku po roku 2003 tak ovplyvnila postupné zvyšovanie miery ekonomickej aktivity u mužov i žien vo veku 60 a viac rokov, resp. 53-57 a viac rokov u žien. Každý rok tak do kategórie ekonomicke aktívnych pribúda početná skupina osôb, ktorý by mohli byť mimo tejto skupiny pri uplatnení nároku na starobný dôchodok pri fungovaní starého režimu sociálneho poistenia.“ (str. 10)

U takmer všetkých záujmových skupín došlo k zvyšovaniu miery ekonomickej aktivity a to podstatným spôsobom. (viac obr. 7 a 8 str. 13).

Ďalšie údaje poskytuje analýza nárastu počtu invalidných dôchodkov vyplácaných sociálnou poisťovňou v rokoch 2003 - 2004.

K 31.12. 2003 vyplácala Sociálna poisťovňa :

Invalidné dôchodky	222 145
Čiastočné invalidné dôchodky	69 909
Dôchodky za výsluhu rokov	122
Celkom	292 176

K 31.12.2004 vyplácala Sociálna poisťovňa :

Invalidné dôchodky	286 672
--------------------	---------

Legislatívnou zmenou boli všetky čiastočné invalidné dôchodky od 1.1.2004 prekvalifikované ako invalidné a rovnako sa za invalidné dôchodky považujú aj dôchodky za výsluhu rokov, priznané pred 1.1.2004. Napriek tomuto opatreniu nedošlo v prvom roku zvyšovania dôchodkového veku k nárastu invalidných dôchodkov. (zdroj výročnej správy Sociálnej poisťovne za príslušné roky)

V roku 2004 – 2005 došlo k výraznejším zmenám v invalidnom poistení, ktoré malo za následok zníženie počtu vyplácaných invalidných dôchodkov na 180 939 k 21.12.2005. Od tohto okamihu má invalidita zvyšujúcu sa tendenciu a za necelých 8 rokov stúpla o necelých 50 tisíc na počet 227 770 k 30.11.2012. (zdroj webová stránka Sociálnej poisťovne)

Zhrnutím prezentovaných dát je možné konštatovať, že s určitou mierou pravdepodobnosti nemalo zvýšenie dôchodkového veku v roku 2004 za následok tak zásadný nárast invalidných dôchodkov, ako by bolo možné očakávať. Tento záver naznačuje, že nebol v podmienkach Slovenskej republiky, vyčerpaný potenciál zvyšovania dôchodkového veku. Otázkou ale je či práve táto jediná veličina, je kľúčom k správne nastaveniu dôchodkového systému a tým, aj k motivácii starších ľudí zotrvať na trhu práce v priemere dlhšie. Jej prísne a presné nastavenie, ako základného parametra pre odchod do dôchodku, komplikuje ďalšie možnosti individualizácie dôchodkovej schémy.

Ďalším nadväzujúcim faktom je skutočnosť, že zaťaženie priebežne financovaných dôchodkov bude pod výrazným tlakom nie len v dôsledku procesu starnutia populácie, ale aj v rámci prebiehajúcich zmien životného štýlu.

Proces starnutia populácie analyzujeme z rôznych uhlov pohľadu. Na finančnú stabilitu dôchodkového systému ale pôsobia aj iné faktory a ako jeden z najvýraznejších je možné uviesť výrazne neskorší nástup do pracovnej sily aplikovaný dnešnými mladými generáciami. Demografické štúdie sa zhodujú v tom, že ekonomická aktivita vekových kohort medzi 20-24 rokom fyzického veku sa znižuje podstatným spôsobom a tento trend aj keď zatiaľ v nižšom meradle sa prejavuje aj v prípade skupiny 25-29 rokov.

„Miera ekonomickej aktivity vo veku do 25 rokov je ovplyvnená na strane mužov i žien predovšetkým zvyšujúcou sa participáciou osôb v procese štúdia na stredných a najmä vysokých školách. Kým na začiatku 21. storočia podiel študujúcich mužov vo veku 20 – 24 rokov z populačného ročníka dosahoval priemerne úroveň 16 %, v roku 2009 to bolo už viac ako 35 %. U žien zastúpenie študentiek vysokých škôl vo vekovej skupine 20 – 24 rokov vzrástlo medzi rokmi 2001 a 2009 z necelých 22 % na takmer 46 % z celkového počtu osôb príslušného veku. Vzhľadom na predchádzajúci vývoj, ktorý je predovšetkým výsledkom zmeny pohľadu na význam vysokoškolského vzdelania vo všeobecnosti a tiež výraznej dominancii úplného stredoškolského vzdelávania, môžeme predpokladať, že nárast podielu študujúcich osôb vo veku 20 – 24 rokov sa nezastaví ani v najbližšom období.“ (Šprocha.B., Prognóza pracovnej sily Slovenska v rokoch 2010 – 2025, Prognostické práce,2, 2010, č. 3)

Rovnako danú skutočnosť komentuje aj Domonkoš, T., Jurčová, D., Radvanský, M. a Šprocha, B. (2012): *Sociálno-ekonomická analýza demografického vývoja v Slovenskej republike s osobitným zreteľom na vekovú skupinu 55-64 rokov*, Aktivita 1, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

„Zvyšujúci sa podiel mužov i žien z populačného ročníka študujúcich na strednej a najmä vysokej škole sa výraznou mierou podpísali pod pokles ekonomickej aktivity osôb vo veku do 25 rokov (pozri obr. 3 a 4). Kým na začiatku 21. storočia sa podiel študujúcich mužov vo veku 20 – 24 rokov pohyboval na úrovni približne 17 %, v súčasnosti (priemer za rok 2011) už dosahuje 35 %. U žien bol tento rast ešte dynamickejší, keďže v roku 2000 len približne každá piata žena vo veku 20 – 24 rokov študovala a v súčasnosti je to už druhá. Navyše ako ukazujú dostupné údaje určitý nárast mier participácie a tým aj ekonomickej neaktivity vo veku do 25 rokov môžeme očakávať aj do budúcnosti (a to najmä u mužov, kde existuje ešte pomerne veľký priestor pre ďalší rast). Okrem toho je zrejmé, že dochádza aj k nárastu počtu a tým aj zastúpenia osôb študujúcich aj vo veku 25 – 29 rokov predovšetkým na treťom stupni vysokoškolského štúdia a doba strávená prípravou na povolanie sa tak naďalej bude predlžovať.“ (str. 8 a 9)

Nestabilita dôchodkového systému je teda tvorená nie len procesom starnutia populácie, poberatelia dávok poberajú dávky dlhšie, ale aj postupne sa znižujúcou ekonomickou aktivitou mladých ľudí, čo spôsobuje ich neskorší príchod na trh práce. Očakávajú pri tom, že ich dôchodkový vek bude rovnaký ako u ich rodičov. Takýto stav je dlhodobo neudržateľný. V okamihu keď nemáme stanovený minimálny vek vstupu na trh práce a konkrétne ročníky mladých ľudí vstupujú na trh práce až v rozsahu desaťročia, je striktne stanovený vek pre odchod do dôchodku bez použitia ďalších parametrov minimálne otázky. Ak ho budeme nastavovať na tých, ktorí začnú pracovať až po 30-tom veku života môže byť aj 70 rokov málo pre tých ktorí pracujú od 18-tich rokov je aj 62 rokov veľa. Navyše aj doba prípravy na zamestnanie určitým spôsobom predznamenáva charakter vykonávanej práce, ako aj jej vplyv na zdravie konkrétneho jedinca.

Záverom k tejto časti treba konštatovať, že vek odchodu do dôchodku je hodnotou, ktorá indikuje vek odchodu s pracovnej sily, ale nepredstavuje skutočný priemerný vek odchodu z pracovnej sily. Ten je vo veľa prípadoch najmä v krajinách EU nižší. (Dovářová, G., Košta, J.,(2013) „Súvislosti dôchodkového zabezpečenia a Stratégie aktívneho starnutia, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia str. 5 a 6 graf. 1 a 2,). S ohľadom na túto skutočnosť, ako aj objektívnu potrebu reagovať na proces aktívneho starnutia a pripraviť na dôsledky tohto procesu práve dôchodkové systémy členských krajín vydala Európska komisia vo februári 2012 dokument „White paper, An agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions“. V tomto dokumente, ktorý je pre členské krajiny záväzný, sú definované ciele, ktoré by mali jednotlivé členské krajiny v najbližšom období rozpracovať na národnej báze, ako aj prostriedky ktorými by bolo potrebné tieto ciele naplňovať. Pri posudzovaní a príprave konkrétnych opatrení pre Slovenský dôchodkový systém bude nutné vychádzať aj s tohto dokumentu.

2.3.3 Predčasné dôchodky

Druhým podstatným momentom, ktorý priniesol zákon číslo 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov do dôchodkového systému je dávka predčasného starobného dôchodku. Ide o nástroj prostredníctvom ktorého je možné pred dosiahnutím dôchodkového veku odísť predčasne s pracovnej sily. Práve tento inštitút sa výraznou mierou podieľa na rozdielnom veku efektívneho odchodu z pracovnej sily a oficiálneho veku odchodu do dôchodku. Táto dávka nie je v krajinách EU ničím výnimočná. Na rozdiel od vyššie analyzovaného zvyšovania dôchodkového veku, prínos tohto opatrenia je v kontexte starnutia populácie vnímaný ako nepriaznivý. Postupnými novelizáciami boli negatívne dopady tohto opatrenia zmierňované. Otázkou je či dostatočne.

Predchádzajúce legislatívne normy takúto možnosť nepripúšťali:

Zákon 100/1988 Z. z. nepoznal inštitút predčasného dôchodku, ale upravoval diferencovaný odchod do dôchodku podľa náročnosti typu vykonávanej práce.

Zákon č. 413/2002 Z. z. upravoval pomerný starobný dôchodok. Táto dávka bola v zákone určená za iným účelom a to umožniť poberanie dôchodkovej dávky tým, ktorí nespĺnili podmienku minimálnej doby poistenia 25 rokov. Navyše čerpanie takejto dávky bolo podmienené vyšším fyzickým vekom (65 rokov), ako bol vek nároku na starobný dôchodok.

Predčasný dôchodok bol implementovaný do slovenského dôchodkového systému zákonom 461/2003 Z. z. od 1.1.2004 (ustanovenia § 67 až § 69). Pôvodne mal byť predčasný starobný dôchodok priznaný po zapltení desiatich rokov dôchodkového poistenia s tým, že celková (z PAYG alebo z PAYG a povinnej kapitalizácie) výška predčasného dôchodku bude vyššia ako 1,2 násobok životného minima bez nutnosti splniť vekovú podmienku.

Predčasným dôchodcom bola ponechaná možnosť pracovať.

Už dôvodová správa k zákonu č. 555/2007 Z. z. , ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 461/2003 Z. z. konštatuje, že : „ jeho účelom (predčasného starobného dôchodku) bolo umožnenie skoršieho odchodu do dôchodku osobám blízko dôchodkového veku a sú ťažko uplatniteľné na trhu práce. Prax ukázala, že tento účel naplnený nebol a vo väčšine prípadov sa predčasný starobný dôchodok stal atraktívnou alternatívou zabezpečenia príjmu k príjmu dosahovanému z výkonu zárobkovej činnosti . Súčasne s takouto praxou sa výrazne eliminovali účinky významného reformného kroku a to predĺženia dôchodkového veku, ...“

Sprísnenie podmienok vyššie uvedenou novelou predstavovalo zvýšenie minimálnej doby poistenia na 15 rokov a došlo aj k stanoveniu minimálneho veku pre nárok na tento typ dávky a to najviac dva roky pred získaním nároku na starobný dôchodok.

Platná právna úprava zákona č. 461/2003 Z. z. ďalej sprísňuje nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku s tým, že pre výplatu predčasného starobného dôchodku je podstatné ukončenie povinného dôchodkového poistenia. Teda poberateľ predčasného dôchodku nesmie byť povinne dôchodkovo poistený z čoho vyplýva, že nesmie pracovať v trvalom pracovnom pomere a od 1.1.2013 už ani na dohodu.

Inštitút predčasného starobného dôchodku je dvojsečnou zbraňou a nie je možné ho hodnotiť len ako čisto negatívny jav. Je veľmi úzko spojený s nastavením parametra fyzického veku odchodu do dôchodku. V rámci základného dôchodkového systému v podmienkach SR ide o ojedinelý nástroj, ktorý je možné použiť

k čiastočnej individualizácii dôchodkovej schémy, čo je možné považovať za jeho pozitívum. Na strane druhej ale ide o často zneužívaný inštitút. Zo strany zamestnancov, na skoršie zakotvenie v bezpečnom prístave dôchodkového systému a skrytie sa pre nástrahami trhu práce. Zo strany zamestnávateľov na „zbavenie sa“ časti dočasne alebo dlhodobo nadbytočnej pracovnej sily. (Viac pozri Stýblo, J., *Outsourcing a outplacement*. Praha: ASPI, a.s. 2005. Publikácia obsahuje komplexný návod pre zamestnávateľov ako využívať inštitút predčasného dôchodku pre znižovaní stavu pracovnej sily.). Pre zachovanie tohto inštitútu do budúcnosti hovoria na druhej strane výstupy z aktivity 3, kde pri skúmaní zdravotného stavu starších ľudí, ako základného predpokladu ich ďalšieho pôsobenia na trhu práce bolo zistené, že len 20,5% ľudí vo veku 50-64 rokov uviedlo, že „Nemám žiadne zdravotné ťažkosti“. Na druhej strane menšie až vážne zdravotné problémy priznalo 79,3 % respondentov. (viac: Dováľová, G., Košta, J.,(2013) „Súvislosti dôchodkového zabezpečenia a Stratégie aktívneho starnutia, , Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia str. 9 a 10 tab. 4). Nie každý zdravotný problém môže byť postihnuteľný a riešiteľný prostredníctvom invalidných dôchodkov.

Využívanie predčasného starobného dôchodku nie je v podmienkach Slovenskej republiky ojedinelým javom. Ako dôvody pre jeho využívanie uvádzajú starší ľudia najmä :

1. Zdravotné problémy 51,4%
2. Celkové vyčerpanie z práce 49 %
3. Stratú zamestnania a nemožnosť si nájsť novú 35,7 %
4. Tlak zamestnávateľov 34,7 %⁷

Je pravdou, že postupné sprísňovanie legislatívnych podmienok pre priznanie predčasného starobného dôchodku znížilo jeho atraktivitu. Či už priame sprísnenie podmienok v roku 2007 alebo nepriame v rokoch 2011 a 2012 (s platnosťou od 1.1.2013) obmedzenie možností vykonávať zárobkovú činnosť. Na druhej strane prebiehajúca hospodárska kríza a z nej vyplývajúce turbulencie na pracovnom trhu majú na rozhodovanie obyvateľov o podaní žiadosti o predčasný starobný dôchodok opačný vplyv.

Pre argumentáciu predkladáme výstupy z aktivít 1. a 3.

Pri porovnávaní miery ekonomickej aktivity starších mužov a žien realizovaných v rámci materiálu autorov *Domonkoš, T., Jurčová, D., Radvanský, M. a Šprocha, B. (2012): Sociálno-ekonomická analýza demografického vývoja v Slovenskej republike s osobitným zreteľom na vekovú skupinu 55-64 rokov,*

⁷ Poznámka: išlo výber maximálne troch odpovedí z predloženého zoznamu preto súčet nemôže byť 100%. (viac: Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy str. 34 až 35 tab. 22)

spracovaného v rámci aktivity 1, Národného projektu Stratégia aktívneho starnutia, sledovali autori práve problematiku dopadov zvýšenia dôchodkového veku v rámci reformy dôchodkového systému v roku 2004. Realizované zvýšenie dôchodkového veku malo pozitívny dopad na mieru ekonomickej aktivity u mužov, pričom najdynamickejšie sa táto zvyšovala vo veku 59 a 60 rokov, kde vzrástla o viac ako 40 percentuálnych bodov. Z pohľadu priemeru za rok 2011 je v prípade vekovej skupiny 59 miera ekonomickej aktivity 75 % a v prípade vekovej skupiny 60 viac ako 58 %. Vo veku nad 60 rokov síce tiež došlo k pomerne dôležitému nárastu ekonomickej aktivity, no jej úroveň naďalej zostáva pomerne nízka. Navyše podrobná analýza odhalila, že práve vo veku 60-63 rokov došlo v poslednom období dokonca k miernemu poklesu ekonomickej aktivity. Zdá sa, že v čase vrcholiacej hospodárskej krízy využili viacerí muži možnosť odchodu do predčasného starobného dôchodku, čo sa odzrkadlilo aj na spomínanom poklese miery ekonomickej aktivity.

U žien zaznamenali autori najvýraznejšie zvýšenie ekonomickej aktivity v skupine 55-57 rokov a to 50 percentuálnych bodov. Staršie ženy naďalej len vo veľmi malej miere participujú na trhu práce.

Podobný jav ako u mužov je v prípade žien len ťažko vysledovať, nakoľko v ich prípade zatiaľ nedošlo k zjednoteniu veku odchodu do dôchodku a postupné navyšovanie veku pre odchod do starobného dôchodku naďalej trvá. Je ale možné predpokladať, že ich správanie nebude zásadne odlišné od mužskej časti populácie.

Toto tvrdenie môžeme doložiť nasledovnými údajmi :

Z analýzy dát Inštitútu pre verejné otázky, január 2012, bol sledovaný dôchodkový status populácie vo veku od 45-65 rokov a to aj vo väzby na ich postavení na trhu práce. Asi najpodstatnejšie sú pre nás údaje o skupinách 55-59 rokov a 60-64 rokov. V týchto prípadoch je pre skupinu mužov 55-59 0% čerpania riadneho starobného dôchodku a 5 % poberania predčasného starobného dôchodku. U žien je čerpanie starobného dôchodku v tejto vekovej skupine na úrovni 14,4 % a predčasného starobného dôchodku 9,6 %. V skupine 60-64 rokov je u mužov čerpanie starobného dôchodku na úrovni 56,6 % a predčasného starobného dôchodku 20,2 %. V skupine žien rovnakého veku je čerpanie starobného dôchodku na úrovni 87,9 % a predčasného starobného dôchodku na úrovni 7,1 %. Najčastejšie sú predčasný starobný dôchodcovia u mužov aj žien v skupine nepracujúcich, výrazne menší výskyt predčasných dôchodcov je v skupine pracujúcich. U mužov skupine 55-59 rokov nie je medzi pracujúcimi ani jeden predčasný starobný dôchodca, rovnako u žien v skupine 60-64 rokov nie je ani jedna pracujúca predčasná dôchodkyňa.

Finálny vývoj využívania predčasných starobných dôchodkov v praxi bude možné posúdiť až analýzou dát získaných po februári 2013. Od tohto dátumu bude jasné, koľko predčasných dôchodcov ostane na predčasnom starobnom dôchodku a koľko z nich bude vykonávať zárobkovú činnosť. Už dnes je ale jasné, že

predčasný starobný dôchodok z veľkej väčšina využívajú ľudia, ktorí nepracujú. Korekcie je teda možné očakávať v zásade len v prípade pracujúcich predčasných dôchodcov, čo v rámci celej populácie teda mužov aj žien, vo veku 55-64 rokov je cca 7,4 %.

Rovnako môžeme konštatovať, že predčasní starobní dôchodcovia majú relatívnu nestabilitu dôchodkového statusu. Nakoľko bola hodnotená skupina obyvateľov 50+ pred dosiahnutím dôchodkového veku, išlo v porovnaní čisto o skupinu predčasných dôchodcov. Z údajov, ktoré sú k dispozícii, vyplýva, že ľudia v predčasnom dôchodku zvyknú meniť status, najčastejšie smerom k invalidnému dôchodku (17,45%). Smerom na trh práce mení svoj status necelých 5 %, z čoho na plný pracovný úväzok 2,13 % a 2,55% prácu na čiastočný pracovný úväzok. (Štefánik, M : *Trajektórie zmeny ekonomického statusu a postavenia na slovenskom trhu práce pre odchodom do dôchodku*, NP ASO Aktivita 3, 2012, str. 7) Uvedené trajektórie budú tak isto poznamenané prichádzajúcou legislatívnou zmenou.

Predčasný starobný dôchodok je nástroj, zameraný na občanov Slovenska, ktorí sú v tesne preddôchodkovom veku a sú ťažko uplatniteľní na trhu práce. Jeho zavedenie bolo realizované v období, kedy na trh práce pristupovali silnejšie populačné ročníky a Slovensko si vyberalo tak zvanú populačnú dividendu. Navyše obdobie ekonomického rastu malo pozitívny vplyv na zamestnanosť ako celok. Preto bolo z určitého uhlu pohľadu vhodné, umožniť ťažko uplatniteľnej pracovnej sile v tesne preddôchodkovom veku, predčasný únik z trhu práce do dôchodkového systému. Po realizovaných zmenách v podmienkach nároku na túto dávku a po dôslednej aplikácii zásady „dôchodok alebo mzda“, by tento inštitút mal byť využívaný len tou konkrétnou skupinou, na ktorú bol zameraný. V každom prípade ale ide o jednoducho zneužiteľný inštitút a podmienky pre jeho priznávanie by bolo potrebné ďalej modifikovať, najmä z pohľadu budúceho demografického vývoja, ktorý po roku 2020 očakáva nižší prísun pracovnej sily na trh práce. Podobný prístup v zásade neodmieta ani súčasná staršia generácia. Podľa Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy, vôbec nesúhlasí so sprísnením podmienky pre odchod starších ľudí do predčasného dôchodku len 13,5 % respondentov a skôr nesúhlasí 18,6%. Na druhej strane úplne súhlasí 12,9 % a skôr súhlasí 20,6% (str. 35 tab. 23).

2.3.4 Starobné dôchodkové sporenie

Jedným z opatrení ako „obísť“ demografický vývoj, je aj v rámci spomínanej dôchodkovej reformy realizovaná zmena financovania dôchodkov. K štandardnému spôsobu financovania dôchodkových dávok, založenom na priebežnom financovaní (PAYG), sú v rôznych Európskych štátoch pridávané takzvané kapitalizačné vrstvy. Ich cieľom je postupne odbremeniť priebežne financovaný systém a časť dôchodkov financovať z osobných úspor jednotlivca. Problémom je ako prefinancovať prechodné obdobie, kedy je nutné vyplácať dávky už existujúcim dôchodcom, a k tomu akumulovať zdroje na osobných účtoch súčasných pracujúcich. Dnes pracujúce

generácie tak musia zaplatiť dôchodky svojim rodičom, ale aj časť svojich. Aj keď finálne riešenie môže pomôcť zmierniť demografické dopady na dôchodkový systém a umožniť vyššiu mieru individualizácie štátnej dôchodkovej schémy. Práve obdobie budovania povinných kapitalizačných pilierov generuje pre dôchodkový systém ďalšie nebezpečenstvo. Navyše súčasná ekonomická kríza ohrozuje výšku individuálnych dôchodkových úspor.

Problémy finančnej udržateľnosti dôchodkových systémov sú preto veľmi citlivo vnímané aj na úrovni Európskej komisie :

„These prospects are further aggravated by the current financial and economic crisis. Sluggish economic growth, budget deficits and debt burdens, financial instability and low employment have made it harder for all pension systems to deliver on pension promises. Pay-as-you-go pension schemes are affected by falling employment, and hence lower pension contributions. Funded schemes are affected by falling asset values and reduced returns.“(White paper, An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. Brussels 16.2.2012 EK 2012)

Zmyslom kapitalizácie je umožniť občanom, aby časť svojich odvodov povinne platených do dôchodkového systému, akumulovali na svojich osobných účtoch. Po splnení zákonom stanovených podmienok ich použijú práve na financovanie časti svojho osobného dôchodku. Táto skutočnosť umožňuje, okrem iného, individualizovať výšku dôchodku a pevnejšie ju previazať s výškou celoživotného zárobku. (viac Němec, M.: *Analýza súčasného vplyvu kapitalizačných zložiek dôchodkového systému na proces aktívneho starnutia obyvateľstva Slovenskej republiky*. Aktivita 2, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia str. 6 a 7).

Výška dávky poskytovanej z druhého kapitalizačného piliera je postavená na jednoznačnej zásluhovosti. Pre jej výpočet sú zásadné dva jednoznačné parametre a to výška osobného účtu a vek sporiteľa pri žiadosti o dávku. Oba parametre sú čisto individuálne. Vo svojej podstate tak účasť v druhom pilieri by mala prirodzene motivovať sporiteľa na čo najdlhšie pôsobenie na trhu práce. Čím dlhšie bude platiť príspevky, tým vyšší bude jeho osobný účet a čím neskôr si požiada o dávku, tým bude nižšia jeho predpokladaná doba dožitia. Oba parametre mu tak podstatným spôsobom zvyšujú jeho dôchodkovú dávku. Je skutočnosťou, že rovnako aj priebežne financovaný systém má v sebe zakódovanú zásluhovú zložku (prostredníctvom OMB a POMB), vnímanie vlastných zásluh v dôchodkovom systéme prostredníctvom vlastného osobného účtu je výrazne silnejšie.

Správnym spôsobom je nastavený aj minimálny vek pre podanie žiadosti o dávku starobného dôchodku formou doživotného dôchodku a formou programového výberu s doživotným dôchodkom (zákon č. 43/2004 Z. z. § 30), ktorý je previazaný s dôchodkovým vekom potrebným podľa zákona č. 461/2003 Z. z.. Znamená to, že akákoľvek zmena vo výške dôchodkového veku je automaticky premietnutá aj do systému starobného dôchodkového sporenia. Ak by ale pre budúcnosť bol záujem nastaviť minimálny vek na získanie nároku na starobný dôchodok z PAYG kombináciou viacerých parametrov, bude súčasné znenie vyššie uvedeného paragrafu nevyhovujúce. Ďalším problematickým ustanovením je

možnosť čerpania zákonom stanoveného disponibilného prebytku po veľmi krátku dobu (jeden mesiac). V praxi môže nastať situácia, kedy si konkrétny jedinec nechá zo systému starobného dôchodkového sporenia vyplácať zákonom povolené minimum a zvyšok si nechá jednorazovo vyplatiť. Čo nepredstavuje systémový prístup. Na druhej strane konkrétna úprava „dávkovej koncovky“ systému starobného dôchodkového sporenia je v súčasnej dobe predmetom prípravy tak zvanej „anuitnej novely“ a jej finálna verzia bude s najvyššou mierou pravdepodobnosti modifikovať existujúce pravidla.

Zaujímavý pohľad na názory staršej generácie na existenciu starobného dôchodkového sporenia môžeme sledovať v odpovediach prezentovaných v: Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy. Pre skúmanú vekovú skupinu je pochopiteľný dominantný názor, že by postačoval priebežne financovaný prvý pilier (44,9%). Netypickým je ale relatívne vysoký podiel „priaznivcov“ II. piliera. II. pilier s 9 % podielom celkových odvodov podporilo 16,3 %, II. pilier s 6 % a menším podielom na celkových odvodoch podporilo 7,3 % a trojpilierovú architektúru podporilo 11,2 %. Celkovo sa teda pre existenciu druhého piliera vyslovilo 34,8% respondentov. Tento podiel „priaznivcov“ II. piliera je s ohľadom na vek respondentov dosť vysoký. (str. 30 a 31 tab. 19). Je otázkou či je aj správny, nakoľko práve pre tieto vekové skupiny táto forma dôchodkového zabezpečenia nie je najvhodnejšia. Už čosi triezvejšie odpovede boli prezentované v prípade otázky na individuálnu formu finančnej prípravy na dôchodok. V tomto prípade sporenie v II. pilieri získalo 19,2 % súhlasných odpovedí rovnako ako otázka zisťujúca účasť v III. pilieri. Viac ako trojnásobne súhlasných odpovedí získala možnosť sporenia si na vkladnej knižke a osobnom účte (61,9 %) a viac ako dvojnásobne súhlasných odpovedí získala možnosť životného poistenia (53,9 %). Pochopiteľne životné poistenia, účasť v II. a III. pilieri preferovali viac pracujúci ľudia v preddôchodkovom veku (viac str. 41 a 42 tab. 30).

2.3.5 Rizikové skupiny zamestnancov

Rizikovosť zamestnania a sťažené pracovné podmienky boli v minulosti riešené takzvanými „dôchodkovými kategóriami“. Na účely dôchodkového zabezpečia boli zamestnanci rozdelení podľa typu vykonávanej práce do troch dôchodkových kategórií. Výkon práce v danom pracovnom prostredí im umožňoval v zmysle zákona č. 100/1988 Z. z. skorší odchod do dôchodku bez akejkoľvek penalizácie. Cieľom tohto opatrenia bolo zohľadniť v systéme dôchodkového zabezpečenia dobu výkonu práce najmä v zdraví škodlivých podmienkach, prípadne dobu výkonu preferovaných povolání. Od 1.1.2000 je na všetkých zamestnancov z pohľadu dôchodkového systému nazerané rovnako a to ako by boli zamestnaní dovedy platnej tretej dôchodkovej kategórii. Výnimku tvoria osoby vykonávajúce špecifické povolania (ozbrojené zložky), pre ktorých bol vytvorený osobitný

dôchodkový systém s vlastnými pravidlami v rovine dávok aj príspevkov. Ostatným zamestnancom pracujúcim v dovtedy preferovaných odvetviach sú postupne predlžované niektoré ich nároky vyplývajúce z ich dovtedajšieho pôsobenia. Ukončenie využívania týchto nárokov by malo nastať v roku 2023. Správnosť a nesprávnosť tohto rozhodnutia je vnímaná rozdielne zo strany staršej generácie a zo strany zamestnávateľov. Zatiaľ čo v populácii 50-64 mierne prevažuje nesúhlas s týmto rozhodnutím (39 % nesúhlasí a 30 % súhlasí) na strane zamestnávateľov naopak mierne prevažuje súhlas (37% súhlasiacich oproti 30 % nesúhlasiacich). (Zdroj : Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy, str. 26 tab. 16) Rozdiel medzi súhlasom a nesúhlasom u oboch skupín sú relatívne malý, čo môže svedčiť o skutočnosti, že sa verejnosť s ohľadom na časový odstup s touto „nespravodlivosťou“ vyrovnala, a naďalej ju nepovažuje za súčasť sociálnej tradície. Na rozdiel od odstránenia preferenčného (skoršieho) odchodu do dôchodku pre ženy. V tomto prípade zamestnávateľa aj populácia vo veku 50-64 rokov hodnotia toto rozhodnutie ako nesprávne (cca 65 % zamestnávateľa a 68,6 % populácia 50-64 rokov) (tam tiež str. 25 tab. 15).

Čiastočnou kompenzáciou za zrušenie pracovných kategórií boli špecifické ustanovenia zákona č. 123/1996 Z. z., ktorý bol nahradený zákonom č. 650/2004 Z. z., ktoré zvýhodňovali zamestnancov vykonávajúcich práce v zdraví škodlivom prostredí formou povinného príspevku zamestnávateľov na ich osobný účet v doplnkovom dôchodkovom sporení. Zdraviu škodlivé pracovné podmienky sú definované Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, ktoré rozdeľuje vykonávané práce do štyroch kategórií podľa negatívneho pôsobenia pracovných podmienok na zdravie zamestnancov. Ako výrazne rizikové sa vnímajú najmä kategórie III. a IV, podrobnejšie v zákone č. 124/2006 Z. z..

Špecifický prístup k zamestnancom vykonávajúcim pracovnú činnosť v zdraví škodlivom prostredí vyplýva zo skutočnosti, že vplyv pracovného prostredia u nich vyvoláva zvýšenú amortizáciu pracovnej sily. Schopnosť daného jedinca vykonávať túto prácu je v dôsledku škodlivých vplyvov pracovného prostredia časovo obmedzená na dobu, kedy by ešte nemalo dôjsť k nezvratným negatívnym dopadom na jeho zdravie. Okrem toho je zamestnávateľ povinný zabezpečiť týmto svojim zamestnancom aj ďalšie osobitné možnosti, ako sú napríklad povinné rekondičné pobyty, preventívne prehliadky, rizikové príplatky, už vyššie spomínaný povinný príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a podobne.

Z pohľadu dôchodkového systému, ako aj zámeru udržať starších ľudí dlhšie na trhu práce, je problematické financovať zvýšenú amortizáciu pracovnej sily, navyše realizovanú zamestnávateľom, z verejných zdrojov. Na druhej strane negatívny vplyv pracovných podmienok na zdravie jedinca môže objektívne viesť ku skoršej strate schopnosti pracovať a tým aj k sociálnej odkázanosti. Z pohľadu štátu ako garanta dôchodkového systému by malo byť dôsledne vyžadovať plnenia si povinností zamestnávateľa pri prevencii chorôb z povolania (už spomínané

rekondičné pobyty a preventívne prehliadky) a pri dôslednom dodržiavaní doby expozície príslušného rizika. Po naplnení doby expozície, teda doby po ktorej by ďalší vplyv daného rizikového faktoru mohol u jedinca viesť k trvalým zdravotným následkom, musí byť zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu. Pre financovanie nákladov a znížených príjmov zamestnanca spojených s týmto prechodom sú určené prostriedky na jeho osobnom účte v doplnkovom dôchodkovom sporení. Otázkou je či výška povinného príspevku zamestnávateľa vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca (zákon č. 650/2004 Z. z. § 13 ods. 3) je dostatočná. Rovnako je otázna aj vymožitelnosť práva v tejto oblasti, respektíve realizácia kontrolnej činnosti príslušného štátneho orgánu. Ďalej absentuje prípadná väzba medzi sťaženými pracovnými podmienkami a možnosťou využitia inštitútu predčasného dôchodku, ako jednej z posledných možností riešenia straty schopnosti pracovať pred dosiahnutím oficiálneho dôchodkového veku.

2.3.6 Individualizácia dôchodkovej schémy

Tak ako je starnutie a postupná strata schopnosti pracovať z dôvodu zmien v zdravotnom stave vyvolaných starnutím organizmu individuálnym javom, bolo by ideálne, keby aj odchod do dôchodku mohol byť individuálny. Ide o želaný jav, ktorý bol integrálnou súčasťou prirodzenej dôchodkovej schémy. Z pohľadu štátnych dôchodkových systémov je táto možnosť výrazne komplikovanejšia. Určité prvky, ktoré umožňujú čiastočnú individualizáciu odchodu do dôchodku, sú v slovenskom dôchodkovom systéme už dnes. Netvorí ale ucelený systém. Čiastočne sú jednotlivé prvky umožňujúci individualizáciu dôchodkovej schémy obsiahnuté v základom dôchodkovom systéme (predčasný dôchodok, účasť v starobnom dôchodkovom sporení a pod.), ale výrazne väčší význam majú pre tento proces dobrovoľné systémy, najmä doplnkové dôchodkové sporenie. Individualizácia dôchodkovej schémy je chápaná najmä z pohľadu výšky poskytovanej dávky a z pohľadu veku pre odchod do dôchodku.

Hlavným nástrojom pre individualizáciu dôchodkovej schémy je doplnkové dôchodkové sporenie (prípadne ďalšie individuálne nástroje). V tomto prípade môžeme hovoriť o celom spektre možností, ktoré daný subsystém ponúka, či už ide o výšku dávok, dobu ich výplaty alebo vek od ktorého môžu byť účastníkovi vyplácané. Nakoľko sa v súčasnosti pripravuje relatívne obsiahla novela daného zákona, bolo by vhodné upozorniť najmä na možnosť financovania skoršieho odchodu do dôchodku. Tento model zaviedli do svojich dobrovoľných schém v Poľsku a v Českej republike. Oba produkty sú viac menej obdobné a sú zamerané na tých, ktorí chcú alebo potrebujú odísť do dôchodku skôr bez ohľadu na ich nárok na dôchodkovú dávku zo základného systému. Podstatou napríklad českého riešenia, bolo zavedenie špeciálneho typu dávky do systému penzijného pripojišteni, pod názvom „předdůchod“ (poľská alternatíva bridging pension). Podstatou tejto dávky je možnosť poberať dávku z dobrovoľnej dôchodkovej schémy najskôr päť rokov pre nárokom na starobný dôchodok. Pri splnení stanovených podmienok (minimálna výška dávky, jej konštantné vyplácanie bez možnosti toto zmeniť

a podobne) garantuje štát týmto svojim občanom, že za nich bude platiť poistenie do systému dôchodkového aj zdravotného poistenia. Ide o dávku určenú najmä na riešenie preddôchodkovej nezamestnanosti. Podobný prístup by bol možný aj v podmienkach Slovenska ako alternatíva k štátnemu predčasnému dôchodku, prípadne ako kompenzácia sprísnenia podmienok na jeho získanie.

Základnou charakteristikou kapitalizačných systémov, je skutočnosť, že výška dávky je priamo závislá od výšky osobného účtu. Čím viac má účastník na svojom osobnom účte tým môže byť variabilnejší a tým menej bude senzitívny na, pre neho negatívne zásahy, do povinných systémov. Je pre to potrebné hľadať ďalšie možnosti pre financovanie jeho potrieb v tesne preddôchodkovom veku a v dôchodku. Jednou z možností sú práve dobrovoľné systémy v kombinácii s ďalšími opatreniami. Podobnú tézu uvádza aj Európska komisia v „White paper, An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions“ Brussels 16.2.2012 (EK 2012), v časti 3 „The need for pensions reforms“ je medzi hlavnými bodmi jednoznačne uvedená podpora rozvoju dôchodkových úspor na zvýšenie dôchodkových príjmov. Ako jeden z nástrojov je okrem iného uvedená aj možnosť konvertovania vlastných aktív na doplnkový príjem v starobe: „In addition, there are instruments (e.g. reverse mortgages) which enable people to convert assets (in general their home) into an additional retirement income.“ (str. 6)

2.4 Vplyv na pracovný trh

2.4.1 Sociálno-demografické aspekty trhu práce so zameraním na osoby v preddôchodkovom veku

Analýza za obdobie 2000 - 2011

Starnutie populácie predstavuje jeden z najvýznamnejších procesov, ktoré významnou mierou ovplyvňujú celkový charakter a fungovanie slovenskej spoločnosti, pričom je potrebné povedať, že tento vplyv sa bude v najbližších rokoch výrazne prehlbovať. Populačné starnutie predstavuje pre Slovensko jednu z najdôležitejších výziev 21. storočia, ktorá neodvratne zasiahne do všetkých sfér fungovania spoločnosti. Aj napriek tomu, že v súčasnosti ešte nepociťujeme tak dramatické dopady starnutia slovenskej populácie, pohľad na štruktúru obyvateľstva podľa veku dáva tušiť, že v blízkej budúcnosti dôjde k radikálnym zmenám, ktorých nositeľmi sú a budú predovšetkým početne silné generácie narodené v 50. a 70. rokoch minulého storočia.

V súčasnosti sa nachádzame v období, kedy pomer medzi počtom osôb v ekonomicky aktívnom veku a osôb v predproduktívnom a poproduktívnom veku je ešte v slovenskej populácii pomerne priaznivý. V dôsledku očakávaných a nezvratných zmien vo vekovej štruktúre obyvateľstva sa pomer medzi osobami v produktívnom a neproduktívnom veku začne dynamicky zhoršovať. Problematika demografického starnutia sa preto dostáva aj na Slovensku do popredia a stáva sa jednou z hlavných tém pri odborných diskusiách zameraných na budúcnosť krajiny.

Odborníkom aj zodpovedným politikom je zrejmé, že identifikovanie možných vplyvov tohto fenoménu na zloženie a fungovanie spoločnosti je nevyhnutné.

Jedným z najvýznamnejších sprievodných javov starnutia obyvateľstva sú kvantitatívne a štrukturálne zmeny na trhu práce. Pracovná sila je významným faktorom pri dosahovaní prosperity krajiny. Dôležitá je nie len početnosť pracovnej sily ale aj jej rozmiestnenie a štruktúra, predovšetkým pohlavná, veková, vzdelanostná a kvalifikačná. Dôležité je tiež, ako sa potenciál, ktorý predstavuje pracovná sila, využíva. To znamená, aká časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva patrí medzi pracujúcich a aká medzi nezamestnaných. V kontexte populačného starnutia je jednou z dôležitých parciálnych otázok postavenie starších osôb na trhu práce.

Medzi faktory, ktoré významne a priamo ovplyvňujú fungovanie trhu práce, patrí demografický vývoj, pracovná migrácia a ekonomická aktivita. Početnosť aj štruktúra pracovnej sily sú významne ovplyvňované demografickým vývojom. Úmrtnosť a migrácia ovplyvňujú pracovnú silu priamo, plodnosť s určitým časovým odstupom. Samozrejme vplyv majú aj legislatívne normy, ktoré ovplyvňujú stav pracovných síl hlavne na začiatku a na konci vekového intervalu (vzdelávanie, odchod do dôchodku).

Súčasnú zmenu v demografickom vývoji sa už prejavili na vývoji pracovnej sily. Prírastky pracovnej sily sa spomaľujú resp. menia sa na úbytok a pracovná sila starne. Populačné starnutie ovplyvní početnosť a štruktúru pracovnej sily aj do budúcnosti. Všeobecne sa predpokladá, že vo väčšine vyspelých krajín sa na dosahovaní ekonomických výsledkov bude podieľať menej početná, staršia a etnicky pestršia pracovná sila ako v súčasnosti.

Práve posun početných generácií do veku nad 50 rokov výraznou mierou prispel k nárastu počtu i podielu starších osôb na trhu práce. Okrem tohto demografického vplyvu na početnosť obyvateľov v pred dôchodkovom veku na trhu práce zohráva dôležitú úlohu aj zvyšovanie hranice pre vek odchodu do dôchodku. Osoby vo veku 50 – 64 rokov tak v súčasnosti na Slovensku tvoria takmer štvrtinu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, kým na začiatku 21. storočia to bolo len približne 14 %.

Ekonomická aktivita

Miera ekonomickej aktivity je úzko spojená s vekom, pohlavím a tým aj s fázou života, v ktorej sa jednotlivец nachádza. V mladšom veku je vývoj participácie osôb na pracovnom trhu podmienený predovšetkým dĺžkou prípravy na povolanie a tiež mierou účasti jednotlivých kohort najmä na vyšších stupňoch inštitucionálneho vzdelávania. Na druhej strane ekonomická aktivita starších osôb je na Slovensku v posledných rokoch ovplyvňovaná predovšetkým legislatívnou úpravou odchodu do starobného dôchodku. Okrem toho vplyv na ekonomickú aktivitu má aj zdravotný stav obyvateľstva a plnenie rodičovských a rodinných povinností, ktoré vo väčšej miere zabezpečujú ženy.

Ekonomická aktivita aj zamestnanosť žien je v porovnaní s mužmi dlhodobo nižšia. Rozdiel v mierach ekonomickej aktivity aj v mierach zamestnanosti prevyšuje v priemere 10 percentuálnych bodov. Priemerná ročná hodnota miery ekonomickej aktivity mužov vo veku 15 – 64 rokov sa v období rokov 2000 – 2011 pohybovala na úrovni 76 – 78 %, kým u žien to bolo priemerne len na hladine 61 – 64 %.

Najvyššia miera ekonomickej aktivity aj zamestnanosti je u mužov vo veku 30 až 49 rokov (viac ako 95%) a k výraznejším zmenám nedošlo v tomto veku ani počas hospodárskej krízy v posledných troch rokoch. Vysokou ekonomickou aktivitou sa na strane mužov tiež vyznačujú osoby vo veku 40 – 49 rokov a nad hranicou 90 % sa v rokoch 2000 – 2011 miera ekonomickej aktivity pohybovala aj vo veku 25 – 29 rokov. V posledne menovanej skupine však sledujeme mierny nárast ekonomickej neaktivity, ktorý je predovšetkým spojený s predlžovaním prípravy na povolanie.

Na strane žien je najvyššia miera ekonomickej aktivity spojená s koncom reprodukčného obdobia, kedy participáciu na trhu práce už neovplyvňuje starostlivosť o malé deti. Miera ekonomickej aktivity žien vo veku 40 – 49 rokov sa medzi rokmi 2000 – 2011 stabilne pohybovala na úrovni 86 – 91 %.

Celkovo sa miera ekonomickej neaktivity mužov vo veku 50 – 64 rokov znížila z takmer 40 % na necelých 30 %. Tento pokles však neprebíhal rovnomerne na celom spektre uvedenej vekovej skupiny a logicky sa najviac prejavil vo veku, ktorého sa najviac dotýkala legislatívna úprava časovania nároku na starobný dôchodok. Ešte väčšie zmeny sa odohrali na strane žien, keďže legislatívna úprava zákona o sociálnom poistení sa dotýkala väčšieho počtu vekových skupín resp. generácií. Miera ekonomickej aktivity žien o veku 50 – 64 rokov sa zvýšila z necelých 35 % na takmer 53 %.

Zamestnanosť

Pre hodnotenie postavenia osôb na trhu práce má veľký význam aj pohľad na zamestnanosť a nezamestnanosť ako dve základné zložky ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Podobne ako v prípade ekonomickej aktivity, aj u miery zamestnanosti platí, že na Slovensku sú častejšie pracujúcimi muži ako ženy. Priemerná ročná hodnota miery zamestnanosti mužov vo veku 15 – 64 rokov sa v sledovanom období zvyšovala z pôvodných 61,5 % na 70 % v roku 2008. Nepriaznivý hospodársky vývoj v nasledujúcich dvoch rokoch spôsobil pomerne prudký pokles pracujúcich mužov až na úroveň 65 %. V poslednom roku sa pokles zamestnanosti zastavil a došlo dokonca k miernemu nárastu nad úroveň 66 %.

U žien sa miera zamestnanosti dlho pomerne stabilne pohybovala na úrovni 51 – 52 % a až v rokoch 2007 a 2008 došlo k pomerne dynamickému nárastu, ktorý vyvrcholil v roku 2008 na úrovni 54,6 %. Rovnako ako u mužov nasledujúce obdobie hospodárskej krízy bolo poznačené poklesom miery zamestnanosti žien, ktorá klesla až na hodnotu 52,3 %. Údaj za rok 2011 hovorí o zvrátení tohto trendu a miernom náraste zamestnanosti na necelých 53 %.

Vrchol dosahuje miera zamestnanosti u mužov stabilne vo veku 35 – 39 rokov, kde status pracujúceho má až takmer 88 % osôb. U žien je to koniec reprodukčného veku (40 – 49 rokov), kde podiel pracujúcich presahuje hranicu 80 %.

Podiel zamestnaných starších osôb na celkovom počte zamestnaných sa za posledných desať rokov zvýšil. Tento trend bol zapríčinený najmä demografickým vývojom a prebiehajúcou dôchodkovou reformou, ktorá postupne zvyšuje hranicu pre vek odchodu do starobného dôchodku. Kým na začiatku 21. storočia predstavovali pracujúci muži len necelých 53 %, podľa údajov z roku 2011 tvoria už takmer 63 % z celkového počtu mužov v tomto veku. U žien bol nárast zamestnanosti ešte výraznejší. V roku 2000 tvorili pracujúce ženy vo veku 50 – 64 rokov len necelých 31 %, v roku 2011 už predstavali viac ako 47 %.

Nezamestnanosť

Miera nezamestnanosti starších ľudí na Slovensku je mierne vyššia ako priemer mladších vekových skupín (okrem skupín pod 30 rokov) a s rastúcim vekom sa mierne zvyšuje. Napriek tomu ju nemožno označiť za výrazne problémovú.

Priemerná hodnota miery nezamestnanosti mužov vo veku 50 – 64 rokov sa medzi rokmi 2000 – 2011 najprv zvýšila z 13 na takmer 16 %, potom následne došlo k poklesu, ktorý vyvrcholil v roku 2008 na úrovni 6,3 %, aby sa v dôsledku hospodárskej krízy nezamestnanosť opätovne zvýšila na hodnotu takmer 11 %. U žien sa maximum zastavilo v roku 2004 na úrovni takmer 17 %, aby v roku 2008 už miera nezamestnanosti dosahovala menej ako 10 %. V roku 2011 sa priemerná hodnota miery nezamestnanosti pre ženy vo veku 50 – 64 rokov pohybovala na hladine necelých 10,5 %.

Ekonomická aktivita a nezamestnanosť v krajoch SR

Ekonomická aktivita aj zamestnanosť sa znižuje od západu Slovenska smerom na východ a naopak nezamestnanosť sa v tomto smere zvyšuje. Špeciálne postavenie má vzhľadom na trh práce Bratislavský kraj, kde je s odstupom najvyššia ekonomická aktivita obyvateľstva aj zamestnanosť a naopak najnižšia nezamestnanosť. Regionálne rozdiely sú pomerne stabilné, je tu dokonca tendencia na ich prehlbovania, ktorá súvisí so vznikom nových marginalizovaných regiónov.

Nárast ekonomickej aktivity bol zaznamenaný v podstate vo všetkých krajoch SR. Najdynamickejšie sa zvýšila participácia osôb na trhu práce v Trnavskom, Banskobystrickom a Trenčianskom kraji, kde sa medzi rokmi 2000 a 2011 miera ekonomickej aktivity zvýšila o takmer 18 %. Najmenší prírastok dosiahol Bratislavský kraj, no tu bola miera ekonomickej aktivity relatívne vysoká už na začiatku sledovaného obdobia.

Rozdiely medzi kraji Slovenska z pohľadu miery ekonomickej aktivity v produktívnom veku (15 – 64 rokov) neboli počas celého sledovaného obdobia 2000 – 2011 dramatické. Súčasne ani nie sme svedkami žiadnych výraznejších výkyvov. Celkovo najvyšší podiel ekonomicky aktívnych v populácii vo veku 15 – 64

rokov mal Bratislavský kraj nasledovaný Trnavským krajom. Len v týchto dvoch regiónoch sa miera ekonomickej aktivity stabilne udržiavala nad hranicou 70 %. V ostatných krajoch bol podiel ekonomicky aktívnych osôb pod touto úrovňou, pričom rozdiely medzi nimi boli štatisticky nevýznamné. Len v Košickom kraji sledujeme mierny pokles ekonomickej aktivity, ku ktorému došlo v rokoch 2005 – 2007 a miera ekonomickej aktivity sa tu dostala na minimálnu úroveň spomedzi všetkých hodnotených regiónov (63 %).

V prípade, že sa zameriame len na staršie osoby vymedzené vekom 50 – 64 rokov, potom už môžeme identifikovať pomerne značné rozdiely. Najvyššiu mieru ekonomickej aktivity starších ľudí vykazoval opätovne počas celého sledovaného obdobia Bratislavský kraj (73 % v roku 2011), za ktorým nasledoval kraj so sídlom v Trnave (takmer 65 % v roku 2011). Naopak dlhodobo najhoršia situácia je najmä na východe Slovenska v Košickom kraji, kde zo 100 osôb vo veku 50 – 64 rokov, bolo v roku 2011 ekonomiky aktívnych len niečo viac ako 55 osôb.

Miera nezamestnanosti patrí medzi tradične používané ukazovatele regionálnych disparít. Tie sú v slovenských podmienkach pomerne všeobecne známe. Najnižšia miera nezamestnanosti je dlhodobo v Bratislavskom kraji. Podiel nezamestnaných osôb z celkového počtu ekonomicky aktívnych vo veku 15 – 64 rokov sa tu pohyboval na hranici 4 – 8 %, pričom od roku 2005 dosahuje približne hranicu 5 %. Hospodárska kríza v posledných dvoch rokoch mieru nezamestnanosti v tomto regióne zvýšila len minimálne. V roku 2011 podiel nezamestnaných dosahoval úroveň 5,8 %.

Pod resp. na hranici 10 % sa v roku 2011 nahádzali už len Trnavský a Trenčiansky kraj. V ich prípade však až do roku 2008 vidíme pomerne výrazný pokles miery nezamestnanosti z pôvodných približne 15 % až na hranicu 5 – 6 %.

Dlhodobo najhoršia situácia z pohľadu nezamestnanosti je v Košickom, Prešovskom a Banskobystrickom kraji. Aj tu síce sledujeme pokles podielu nezamestnaných osôb z celkového počtu ekonomicky aktívnych z pôvodných 22 – 26 % na 13 – 18 % v roku 2008, Spomínané hospodárske problémy v nasledujúcich rokoch však opätovne zvýšili mieru nezamestnanosti, ktorá tak v roku 2011 dosiahla úroveň 18 – 20 %. Mierou nezamestnanosti sa Nitriansky a Žilinský kraj nachádzali niekde uprostred vyššie spomenutých skupín a podobne aj v ich prípade došlo k zvýšeniu zastúpenia nezamestnaných v produktívnej populácii po roku 2008.

Vo všeobecnosti je zrejmé, že miera nezamestnanosti u starších osôb bola v sledovanom období v podstate v každom z jednotlivých krajov nižšia ako vyššie analyzovaný priemer za celú produktívnu skupinu obyvateľov. Zaujímavou je tie skutočnosť, že tieto rozdiely boli najväčšie v regiónoch, ktoré sa vyznačovali najvyššími hodnotami mier nezamestnanosti. Aj z tohto je zrejmé, že staršie osoby na trhu práce majú o niečo lepšie postavenie z pohľadu nezamestnanosti ako je priemer za všetky osoby v produktívnom veku. Nepriaznivý hospodársky vývoj spôsobil, že nezamestnanosť starších osôb v podstate s výnimkou Bratislavského kraja vzrástla po roku 2008 vo všetkých sledovaných regiónoch. Miera nezamestnanosti v Košickom kraji sa u starších osôb pohybovala v roku 2011 nad

hranicou 16 %, kým v Banskobystrickom, Prešovskom a Nitrianskom kraji to bolo na hranici 12 %. Pod úrovňou 10 % sa nachádzala nezamestnanosť osôb v pred dôchodkovom veku len v Trenčianskom, Trnavskom a Bratislavskom kraji, pričom v posledne menovanom bola nezamestnanosť starších osôb celkovo najnižšia na Slovensku a dosahovala úroveň 5 % (od roku 2005).

Z hľadiska dĺžky nezamestnanosti patria osoby v pred dôchodkovom veku starší k najohrozenejším skupinám na trhu práce. Pri strate pracovného miesta vo veku nad 55 rokov je vysoká miera pravdepodobnosti, že táto osoba zostane nezamestnaná až do dosiahnutia dôchodkového veku.

Medzinárodné porovnanie ekonomického postavenia starších osôb

Najvyššiu mieru zamestnanosti majú dlhodobí muži vo Švédsku, kde zo 100 osôb vo veku 50 – 64 rokov bolo podľa posledných údajov zamestnaných až 80. Nadpriemernú zamestnanosť (priemer EÚ bol necelých 65 %) malo celkovo osem krajín. Opačná situácia je predovšetkým v Maďarsku, Slovinsku, Bulharsku, Francúzsku, Poľsku, Rumunsku a Belgicku, kde miera zamestnanosti nedosahuje ani hranicu 60 %. Okrem hospodárskej situácie tu dôležitú úlohu tiež zohráva v niektorých prípadoch aj vek odchodu do dôchodku. Slovensko sa približne so 63 % radilo k priemerným členským krajinám. Celkovo však za sledované obdobie rokov 2000 – 2011 sledujeme v prevažnej miere nárast zamestnanosti starších mužov. V priemere za celú EÚ to bolo o viac ako päť percentuálnych bodov.

V ženskej časti populácie majú najnižšiu mieru zamestnanosti staršie ženy z ostrovného štátu Malta (do 20 %) nasledované Grékyňami (36 %) a Taliankami, kde podiel zamestnaných neprevyšuje hranicu 40 %. Priemer EÚ bol v roku 2011 takmer 51 %. Slovensko sa so svojimi viac ako 47 % radilo skôr ku krajinám s nižšou mierou zamestnanosti starších žien. Na druhej strane sa však vyznačovalo pomerne dynamickým nárastom zamestnanosti, ktorý bude vzhľadom k naštartovaným zmenám pokračovať aj v ďalších rokoch. Najvyššiu mieru zamestnanosti nachádzame podobne ako v prípade mužov na severe Európy. Ide predovšetkým o Švédsko (74,4 %), Fínsko (65,3 %), Dánsko a tiež Nemecko a Estónsko, kde podiel zamestnaných žien vo veku 50 – 64 rokov presahuje hranicu 60 %.

Slovensko prešlo v posledných desiatich rokoch v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ pomerne výraznými zmenami v úrovni nezamestnanosti starších osôb. Podľa údajov z EUROSTATu dosahovala u mužov v roku 2000 úroveň takmer 15 %. Vyššiu nezamestnanosť mali len muži v Litve (15,6 %). Do roku 2004 sa zvýšila až na hodnotu 16,3 % (najvyššia spomedzi všetkých štátov s dostupným údajom). Od tohto momentu však vidíme výrazný pokles až do roku 2008 (6,1 %). Od tohto momentu však nepriaznivý hospodársky vývoj opätovne zvrátil predchádzajúci trend a miera nezamestnanosti starších mužov sa v rokoch 2010 a 2011 opätovne dostala nad hranicu 10 %. Ani zďaleka však nejde o najvyššiu úroveň. Priemer EÚ sa viacmenej stabilne pohybuje na hranici 6 – 7 % s miernym zvýšením v posledných rokoch. Celkovo najväčší podiel nezamestnaných z ekonomicky aktívnych v roku

2011 dosiahli starší muži v Lotyšsku (takmer 17 %), Španielsku (15,6 %) a Litve (15,4 %). Vyššiu nezamestnanosť starších mužov majú aj v Írsku a Portugalsku, pričom na približne rovnakej úrovni ako je Slovensko sa nachádzajú muži v Grécku a Bulharsku. Celkovo najmenšiu nezamestnanosť starších mužov nachádzame v Rakúsku, Holandsku, Belgicku a Taliansku, kde sa podiel nezamestnaných mužov z celkového počtu ekonomicky aktívnych vo veku 50 – 64 rokov pohyboval v roku 2011 do 5 %.

Podobný vývoj nachádzame aj v prípade nezamestnanosti starších žien. Na začiatku 21. storočia patrilo Slovensko ku krajinám s vyššou nezamestnanosťou (ešte vyššiu malo Bulharsko, Nemecko, Španielsko), ktorej vývoj mal rastúcu tendenciu až do roku 2004, kedy dosiahol vrchol (17 %) a spomedzi sledovaných štátov sa Slovensko zaradilo na prvé miesto. Do roku 2008 sa miera nezamestnanosti znížila pod hranicu 10 % (vyššiu úroveň však malo už len Španielsko 9,6 %), aby v nasledujúcom období došlo k ďalšiemu zvýšeniu. V roku 2011 tak zo 100 starších ekonomicky aktívnych žien je nezamestnaná približne každá desiatá (10,4 %). Opätovne nepriaznivá hospodárska situácia najmä v pobaltských krajinách (Litva, Lotyšsko) a tiež v Španielsku zapríčinili, že v týchto štátoch je nezamestnanosť starších žien ešte vyššia. Naopak najnižšiu nezamestnanosť majú v Rakúsku, Rumunsku (do 3 %), vo Veľkej Británii a Taliansku (do 4 %). Priemer za celú EÚ sa v rokoch 2000 – 2011 pohyboval na úrovni 5 – 7 %.

Doba trvania pracovného života predstavuje špecifický ukazovateľ merajúci očakávaný počet rokov, ktoré by mali 15-ročné osoby aktívne (ekonomicky aktívne) stráviť na trhu práce počas svojho života. Priemerná dĺžka trvania pracovného života je ovplyvnená viacerými faktormi. V prvom prípade je to obmedzenie v mladších vekových skupinách, ktoré predstavuje najmä dĺžka štúdia a najmä u žien časovanie a intenzita plodnosti a s ňou spojené čerpanie rodičovskej dovolenky (tu do úvahy pripadá aj rozdielna dĺžka a možnosti jej čerpania v jednotlivých krajinách EÚ). Na opačnom konci pracovného životného cyklu je to predovšetkým vplyv rozdielného odchodu do dôchodku predovšetkým podmienený odlišným legislatívnym nastavením. V konečnom dôsledku je tiež potrebné brať do úvahy aj rozdiely v intenzite úmrtnosti, ktoré sú zohľadnené prostredníctvom úmrtnostných tabuliek.

Najdlhším pracovným životom sa v EÚ vyznačujú muži v severnej Európe (Švédsko, Dánsko) a tiež v Holandsku, vo Veľkej Británii a na Cypre, kde by na pracovnom trhu pri existujúcich podmienkach z roku 2010 strávili 15-ročné osoby viac ako 40 rokov. Naopak najkratší pracovný život by mali podľa výsledkov mať pred sebou pri stave z roku 2010 osoby žijúce v Maďarsku, Bulharsku, Litve, Poľsku, Rumunsku, Lotyšsku a Taliansku (do 35 rokov). Slovensko sa nachádza len tesne nad touto hranicou (35,1 roku) a v porovnaní s priemerom EÚ zaostáva o približne 2,2 roku.

V ženskej časti populácie mali najhoršie postavenie Maltanky (len 21,5 roku), nasledované ženami z Talianska, Maďarska, Grécka, Luxemburska, Poľska a Rumunska, kde predpokladaný počet rokov strávených na pracovnom trhu bol nižší

ako 29 rokov. Opätovne aj v tomto prípade sa Slovensko nachádzalo len tesne nad touto hranicou. 15-ročné ženy by tak pri zachovaní situácie z roku 2010 strávili ekonomicky aktívne na pracovnom trhu približne 29,5 roku. Priemer EÚ sa pritom pohyboval na úrovni 31,6 rokov. Najlepšie vyhliadky na najdlhšiu aktívnu participáciu na trhu práce majú ženy na severe Európy. Ide predovšetkým o Švédky (38,5 roku), Dánky (37,8 roku) a Fínky spolu s Holanďankami, kde sa priemerná doba trvania pracovného života pohybovala podľa posledných dostupných údajov nad hranicou 36 rokov.

Migrácia za prácou

Migrácia za prácou, a hlavne migrácia za prácou do zahraničia, je na Slovensku často diskutovanou témou. Dôvodom je vysoký odhadovaný počet občanov SR odchádzajúcich za prácou do zahraničia na jednej strane (120 – 140 tisíc osôb ročne) a na druhej strane nízke evidované počty zahraničných pracovníkov na Slovensku (22,2 tisíc v roku 2011). V ostatných rokoch sú však častou témou aj výrazné presuny pracovných síl v rámci SR, s dominantnými migračnými tokmi v smere východ – západ.

Migrácia za prácou spojená so zmenou trvalého pobytu

V rokoch 2000-2005 sa priemerne ročne prisťahovalo do SR z pracovných dôvodov 139 osôb, ale v rokoch 2006-2011 už 435 osôb, t.j. zhruba 3 krát viac. Najviac osôb sa prisťahovalo z pracovných dôvodov do Bratislavského kraja. Vystáňovaných charakterizujú nižšie hodnoty. Zo SR sa vystáňovalo v prvom období v priemere 91 osôb, v druhom období 197 osôb, t.j. dvakrát viac.

Najviac vystáňovaných za prácou smerovalo do zahraničia v prvom období z Bratislavského kraja, ale v druhom období z Prešovského a Žilinského kraja. Je zrejmé, že najväčší prírastok pracovných migrantov sa viaže na Bratislavský kraj, za ním nasleduje Trnavský kraj. Straty vykazuje v druhom období Prešovský kraj. Ako najmenej atraktívny sa ukazuje Banskobystrický kraj, v ktorom priemerné počty prisťahovaných a vystáňovaných sú nízke a približne rovnaké v oboch obdobiach.

Vzdelanostná štruktúra prisťahovaných za prácou vykazuje zaujímavé tendencie. V prvom období bola vzdelanostná úroveň prisťahovaných vysoká. Až 43,3 % prisťahovaných do SR malo vysokoškolské vzdelanie, za nimi s odstupom nasledovali prisťahovaní so stredoškolským vzdelaním s maturitou (28,5 %) a prisťahovaní so stredoškolským vzdelaním bez maturity (22,7 %). Pristáňovaní so základným vzdelaním mali iba 5 percentný podiel. V druhom období sa situácia zmenila v prospech osôb so stredoškolským vzdelaním s maturitou, ich podiel vzrástol v porovnaní s prvým obdobím o 6 percentuálnych bodov na 34,6 %. Naopak, podiel prisťahovaných s vysokoškolským vzdelaním sa znížil o cca 12 bodov na 31,4 %. Podiel osôb so stredoškolským vzdelaním bez maturity zostal takmer nezmenený, ale podiel osôb so základným vzdelaním dosiahol dvojnásobok, t.j. 10,7 %. Tento nárast súvisí najmä s tým, že v rokoch 2007 a 2008 prichádzala do SR za prácou aj

nízkokvalifikovaná pracovná sila, najmä z Rumunska a Bulharska.

V štruktúre vysťahovaných za prácou mali v oboch obdobiach prevahu osoby so stredoškolským vzdelaním s maturitou, keď ich podiel dosiahol 40,4, resp. 48,4 %. Za nimi nasledovali vysťahovaní s vysokoškolským vzdelaním, ktorých podiel sa znížil z 38,5 % v prvom období na 29 % v druhom období. Podiel osôb so základným vzdelaním a so stredoškolským vzdelaním bez maturity nezaznamenal významnejší posun.

Nízke celkové počty prisťahovaných do SR a vysťahovaných zo SR z pracovných dôvodov indikujú nízke počty týchto osôb aj v starších vekových skupinách. Veková skupina 50-64 ročných tvorila v prvom období 15,3 % celkového počtu prisťahovaných z pracovných dôvodov, v druhom období tento podiel klesol na 11,1 %. U vysťahovaných bol tento podiel v oboch obdobiach takmer rovnaký, a to 6,3, resp. 6,4 %.

V období 2000-2005 sa sťahovalo z kraja do kraja v priemere 19,5 tisíc osôb ročne. Z toho z pracovných dôvodov sa sťahovalo 1,9 tisíc osôb, čo bolo necelých 10 % sťahujúcich sa z kraja do kraja. Najviac prisťahovaných smerovalo do Bratislavského kraja (22,2 %), ale aj najviac vysťahovaných do ostatných krajov SR (16,8 %).

Až 21 % prisťahovaných smerovalo do Bratislavského kraja z pracovných dôvodov, ale iba 3,6 % vysťahovaných z tohto kraja odchádzalo z pracovných dôvodov. Pritom však prisťahovaní do Bratislavského kraja z pracovných dôvodov tvorili takmer polovicu (až 48 %) všetkých sťahujúcich sa za prácou medzi krajmi, ale vysťahovaní iba 6,3 %. Bratislavský kraj tak získal v priemere 784 osôb ročne, ktoré zostali v kraji pracovať.

Z pracovných dôvodov smerovalo najmenej osôb do Prešovského a Košického kraja (5,1 %, resp. 5,5 % sťahujúcich sa za prácou) a najviac osôb z týchto krajov za prácou odchádzalo (15,6 %, resp. 14,3 %).

V období 2006-2011 sa priemerný ročný počet sťahujúcich medzi krajmi zvýšil na 21,3 tisíc osôb, ale priemerný počet sťahujúcich sa za prácou vzrástol iba o 107 osôb, t.j. na 2,0 tisíc, čím sa podiel sťahujúcich sa za prácou medzi krajmi znížil na 9,3 %. Podiel prisťahovaných za prácou z celkového počtu prisťahovaných do kraja sa znížil vo všetkých krajoch, s výnimkou Trnavského a Nitrianskeho kraja. Najväčšie zníženie - vo výške cca 3 percentuálne body - zaznamenal Bratislavský a Banskobystrický kraj.

Podiel Bratislavského kraja na celkovom počte prisťahovaných za prácou sa zvýšil na 55,2%, najväčší pokles zaznamenal Banskobystrický kraj (o cca 4 percentuálne body). Zastúpenie jednotlivých krajov na vysťahovaných z pracovných dôvodov sa významnejšie nezmenilo.

V medzikrajskom sťahovaní za prácou mal zisky v oboch obdobiach iba Bratislavský kraj. Ostatné kraje boli migračne stratové.

Nízke počty migrantov za prácou v produktívnom veku medzi krajmi indikujú, že aj medzikrajské toky migrantov za prácou vo veku 50-64 rokov budú málopočetné.

V období 2000-2005 sa na migračných tokoch medzi kraji vo vekovej skupine 50-64 ročných podieľalo v priemere iba 91 osôb ročne. Aj v tomto veku smerujú toky z ostatných krajov do Bratislavského kraja, ktorý sa v rokoch 2000 – 2005 podieľal na celkovom počte prisťahovaných do krajov cca jednou tretinou. Situácia v medzikrajskom sťahovaní za prácou sa markantnejšie nezmenila ani v období 2006-2011. Z priemerného ročného počtu 108 osôb vo veku 50-64 sa za prácou do Bratislavského kraja prisťahovalo 37 osôb, čo je tiež približne jedna tretina. Počty prisťahovaných do ostatných krajov dosahovali v oboch obdobiach 5 až 15 osôb. Počty vystahovaných zo všetkých krajov sa pohybovali vo výške 9 až 16 osôb.

Krátkodobá migrácia za prácou do zahraničia

Možnosti pracovať v zahraničí sa pre občanov SR otvorili najmä po vstupe SR do EÚ. Kým na prelome tisícročí odchádzalo ročne zo SR za prácou okolo 50 tisíc občanov SR, v roku 2004 to bol už dvojnásobok.

Najviac občanov SR odchádzalo pracovať do zahraničia v roku 2007, keď ich počet dosiahol 177,7 tisíc osôb. Pre občanov SR je najjednoduchšie zamestnať sa v Českej republike, najmä kvôli jazykovej blízkosti, a okrem toho v anglicky, príp. nemecky hovoriacich krajinách.

V roku 2007 pracovalo najviac občanov SR v Českej republike (72 tisíc osôb, t.j. 2/5), v Spojenom kráľovstve (29 tisíc osôb, t.j. 16 %). S nástupom hospodárskej krízy aj občania SR prichádzali o prácu a už v roku 2008 sa počet pracujúcich v zahraničí znížil o cca 10 tisíc osôb. Aj nasledujúce roky znamenali pokles počtu občanov SR pracujúcich v zahraničí, najvýraznejší bol medzi rokmi 2009 a 2010, keď sa tento počet znížil takmer o 40 tisíc osôb. V roku 2011 už pracovalo v zahraničí iba 116,5 tisíc osôb. Aj v tomto roku pracovalo najviac občanov SR v Českej republike (43,9 tisíc osôb, t.j. cca 38 %). Nakoľko však boli k 1.5.2011 odstránené aj posledné reštriktívne opatrenia, ktoré obmedzovali prístup na trh práce v Rakúsku a Nemecku, krajinou s druhým najvyšším počtom pracujúcich občanov SR sa stalo v roku 2011 Rakúsko, predovšetkým vďaka ženám, ktoré sú tam zamestnané ako opatrovatelky starých ľudí. Kým v roku 2007 v Rakúsku pracovalo 15,1 tisíc občanov SR, v roku 2011 to bolo 26 tisíc osôb. Vzrástol aj počet pracujúcich v Holandsku na 5,9 tisíc osôb. Naopak, počet pracujúcich v Spojenom kráľovstve klesol na 9,9 tisíc a v Maďarsku na 10,0 tisíc osôb. Z regionálneho hľadiska najviac osôb odchádzalo za prácou do zahraničia z Prešovského kraja.

Vstup Slovenskej republiky do EÚ sa významne prejavil aj na pracovnej mobilite starších osôb v produktívnom veku. V období 2000-2005 pracovalo v zahraničí v priemere 6,5 tisíc osôb vo veku 50-64 rokov, ale v období 2006-2011 takmer 3 krát viac. Do zahraničia odchádzalo za prácou najviac osôb z Prešovského kraja a Žilinského kraja.

Dochádzka a odchádzka za prácou v rámci SR

V roku 2011 pracovalo mimo svojho bydliska v inom kraji 139,2 tisíc osôb. Možno konštatovať, že v aj dochádzke a odchádzke za prácou sa prejavujú podobné väzby, ako v migrácii spojenej so zmenou trvalého pobytu. Najväčšiu atraktivitu z hľadiska pracovných príležitostí má v rámci Slovenska Bratislavský kraj, kde v roku 2011 pracovalo takmer 75 tisíc osôb s trvalým bydliskom v inom kraji. Dlhodobu najviac osôb odchádza za prácou z Trnavského kraja, v priemere okolo 35 tisíc osôb ročne a z Prešovského kraja v priemere 20-24 tisíc osôb ročne.

Najväčšia výmena dochádzajúcich za prácou je medzi Trnavským a Bratislavským krajom. V celom sledovanom období 2000-2011 smerovalo za prácou z Trnavského do Bratislavského kraja v priemere ročne okolo 30 tisíc osôb. Aj z Bratislavského kraja smeruje za prácou najviac osôb do Trnavského kraja, i keď rádovo nižšie, cca na úrovni 1/10 v porovnaní s opačným smerom. Vysoký počet osôb dochádzal do Bratislavského kraja aj z Nitrianskeho kraja a Žilinského kraja, ale aj Prešovského kraja. Z uvedeného vyplýva, že pozitívne saldo dochádzky a odchádzky za prácou vo výške cca 70 tisíc osôb má Bratislavský kraj. Ziskovým je aj Košický kraj, ale s výraznými ročnými výkyvmi. Ostatné kraje sú odchádzkové. Najväčšie straty majú dlhodobu Trnavský a Prešovský kraj. Ak vezmeme do úvahy aj zahraničnú krátkodobú migráciu za prácou, z Prešovského kraja ročne odchádza za prácou viac ako 60 tisíc ekonomicky aktívnych obyvateľov.

Za prácou do iného kraja odchádzalo v období 2000-2005 v priemere ročne 14,5 tisíc osôb vo veku 50-64 rokov a v období 2006-2011 v priemere 18,8 tisíc osôb v tomto veku. Osoby vo veku 50-64 rokov sa podieľali na medzikrajskej dochádzke za prácou približne 13 percentami.

Aj osoby vo veku 50-64 rokov kopírujú tendencie celkovej dochádzky za prácou medzi kraji SR. Najväčšie toky dochádzajúcich v tomto veku smerujú do Bratislavského.

Najväčšiu odchádzku za prácou má Trnavský kraj a Prešovský

Toky pracovných síl v SR

Meranie tokov pracovných síl umožňuje hodnotiť dynamiku trhu práce. Poskytuje informácie o pohybe medzi skupinami pracujúcich, nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych osôb. Relatívny ukazovateľ toku pracovných síl možno interpretovať ako pravdepodobnosť zmeny postavenia danej osoby na trhu práce. Napríklad tok osôb zo skupiny nezamestnaných do skupiny pracujúcich vyjadruje, s akou pravdepodobnosťou sa nezamestnaná osoba sa stane pracujúcou.

Situáciu v tokoch pracovných síl v SR hodnotíme na základe pravdepodobnosti zmeny postavenia osoby na trhu práce, tomto prípade na základe údajov VZPS z 2. štvrťroka 2010 a z 2. štvrťroka 2011.

Najstaršie vekové skupiny obyvateľstva v období 2001-2011 vykazujú pomerne vyrovnané tendencie prechodu medzi neaktívnymi, nezamestnanými

a pracujúcimi. Prechody sú ovplyvnené situáciou na trhu práce, či realizáciou dôchodkovej reformy s postupným posúvaním hranice odchodu do dôchodku k veku 62 rokov. Je zrejmé, že v období ekonomického rastu nastáva väčší posun v smere vyššej zamestnanosti, v období recesie v smere zvýšenej nezamestnanosti, či presunu medzi ekonomicky neaktívne obyvateľstvo.

Pravdepodobnosť, že neaktívni 50-64 roční nezmenia svoj status sa sledovanom období pohybovala v intervale 98,9 % až 99,6 %, a práve v období hospodárskeho rastu v roku 2007 bola najnižšia. V tom istom roku sa súčasne neaktívni s 0,9 % pravdepodobnosťou (t.j. najvyššou) stali zamestnanými.

Pravdepodobnosť, že pracujúci vo veku 50-64 rokov nezmenia svoj status sa v súčasnosti pohybuje na úrovni cca 90 %. Nižšia bola pred vstupom SR do EÚ a najvyššia v rokoch 2007 a 2008, keď bol dopyt po práci najvyšší. Naopak, v rokoch 2009 a 2010 sa aj ako dôsledok hospodárskej krízy zvýšila pravdepodobnosť prechodu zo skupiny pracujúcich do skupiny nezamestnaných (až na 3,4 % pracujúcich v roku 2008, resp. 3,9 % pracujúcich sa stali v nasledujúcich rokoch nezamestnanými). Pravdepodobnosť prechodu od pracujúcich v tejto vekovej skupine do skupiny neaktívnych bola najnižšia v roku 2008 (5,2 %), ale ani v nasledujúcich rokoch sa významne nezmenila a zotrvala zhruba na úrovni rokov 2005. Práve v roku 2005 sa pravdepodobnosť prechodu pracujúcich vo veku 50-64 rokov výrazne znížila. Vtedy sa začala realizovať dôchodková reforma, ktorá priniesla aj postupný posun vo veku odchodu do dôchodku. Tento posun týka mužov starších ako 60 rokov a tých žien, ktoré podľa počtu detí mali odchádzať do dôchodku pred 57 rokom svojho veku.

Pravdepodobnosť, že nezamestnaní vo veku 50-64 rokov nezmenia svoj status sa od roku 2008 udržiava na úrovni 78-82 %, v období pred rokom 2008 bola nižšia. Poukazuje to na fakt, že ak osoba vo vyššom veku stratí prácu, pravdepodobnosť, že zostane nezamestnaná, je vysoká. Pravdepodobnosť, že sa nezamestnaní stanú neaktívnymi kolíše v posledných 3 rokoch medzi 6,9 až 9,2 %, iba v roku 2009 ich presun medzi neaktívnych bol nižší. Pravdepodobnosť, že nezamestnaní získajú prácu, bola na úrovni 10-17 %.

Projekcia ekonomicky aktívnych, pracujúcich a nezamestnaných do roku 2020

Výsledky projekcie ukazujú ako sa predpoklady o ekonomickej aktivite a zamestnanosti v kombinácii s demografickým vývojom premietajú do počtu a vekovej štruktúry ekonomicky aktívneho obyvateľstva, pracujúcich aj nezamestnaných. Inak povedané, rast mier nemusí automaticky znamenať rast počtu a naopak. Veľmi dôležitú úlohu hrá vekové zloženie obyvateľstva.

Determinantom budúceho vývoja sú možné demografické, spoločenské a ekonomické podmienky, ktoré ovplyvňujú situáciu na trhu práce. Pri konkrétnom vymedzení možného budúceho vývoja ekonomickej aktivity a zamestnanosti sa využijú aj odporúčania medzinárodných inštitúcií, ktoré premietajú potreby, záujmy aj

skúsenosti z nadnárodného do národného kontextu.

Je všeobecne známym faktom, že ekonomická aktivita aj zamestnanosť na Slovensku sú relatívne nízke. Nepredpokladáme preto, že by sa miera ekonomickej aktivity alebo miera zamestnanosti do roku 2020 znižovala. Očakáva sa, že hodnoty zamestnanosti sa budú do roku 2020 pohybovať medzi hodnotami z roku 2011 a medzi hodnotami odporúčanými v Európskej stratégii zamestnanosti⁸. Zvýšenie zamestnanosti v projekcii neprebíha rovnomerne ale zohľadňuje regionálne, pohlavné a vekové špecifiká, pričom sa predpokladá postupné znižovanie rozdielov, hlavne medzi jednotlivými regiónmi. Rastúca miera zamestnanosti znamená zároveň zníženie miery nezamestnanosti.

Najpočetnejšia pracovná sila bude do roku 2020 podľa stredného variantu projekcie vo východoslovenských krajoch Prešovskom a Košickom, kde sa počet ekonomicky aktívnych bude zvyšovať a do roku 2020 dosiahne hodnotu 396 tis. resp. 423 tis. osôb. Ďalej nasledujú stredoslovenské kraje Žilinský a Banskobystrický spolu Nitrianskym a Bratislavským krajom, v ktorých sa početnosť bude pohybovať od 330 tis. do 355 tis. a vývoj (okrem Žilinského kraja) môžeme označiť ako stagnáciu. Najmenej početná pracovná sila bude v Trnavskom Trenčianskom kraji, kde sa počas prognózovaného obdobia očakáva stagnácia počtu ekonomicky aktívnych okolo hranice 300 tis. osôb. Pracovná sila zostarne počas najbližšieho desaťročia s najväčšou pravdepodobnosťou o 1 rok, t.j. zhruba o 2 %.

Vývoj počtu pracujúcich v SR bude obdobný ako v prípade ekonomicky aktívneho obyvateľstva.. Očakáva sa, že počet zamestnaných by sa mal do roku 2020 zvýšiť zhruba o 157 tis. osôb (6,7%). Čo sa týka vývoja počtu pracujúcich v krajoch podľa najpravdepodobnejšieho scenára prognózy sa najvyššia hodnota počas celého prognózovaného obdobia očakáva v Prešovskom kraji. Do roku 2020 by mal počet pracujúcich dosiahnuť hodnotu 360 tis. V Košickom, Bratislavskom, Nitrianskom a Žilinskom kraji sa bude počet pracujúcich pohybovať v roku 2020 v rozpätí 313 tis. až 335 tis. osôb. Najmenej početné zastúpenie budú mať pracujúci v Banskobystrickom, Trnavskom a Trenčianskom kraji, kde počty pracujúcich nepresiahnu 290 tis. V Prešovskom a Košickom kraji by prírastok pracujúcich počas prognózovaného obdobia presiahol v strednom scenári 10%. V ostatných krajoch by sa pohyboval od 3,1% v Trenčianskom kraji až po 8,4% v Žilinskom kraji.

Proces starnutia je univerzálny, bude prebiehať vo všetkých skupinách obyvateľstva a nevyhne sa ani skupine pracujúcich, hoci starnutie by malo prebiehať menej intenzívne ako v skupine ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Očakáva sa, že na zvyšovaní zamestnanosti sa bude podieľať aj pokles nezamestnanosti. Táto skutočnosť sa prejavuje aj na prognóze počtu nezamestnaných, ktorý má klesajúcu tendenciu. V najpravdepodobnejšom variante prognózy sa počíta do roku 2020 s poklesom počtu nezamestnaných pod hranicu 320 tis. (zníženie o 12,9%). Najnižšie počty nezamestnaných sú podľa stredného

⁸ Jedným z hlavných cieľov Európskej stratégie zamestnanosti je dosiahnutie 72-percentnej miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20-64 rokov do roku 2020 v SR.

scenáru projekcie na západnom Slovensku, nasledujú stredoslovenské kraje Žilinský a Banskobystrický a najvyšší počet nezamestnaných je vo východoslovenských krajoch. Najväčší pokles počtu nezamestnaných počas prognózovaného obdobia sa predpokladá v Banskobystrickom kraji (22,6 %) a v Trenčianskom kraji (16,9 %). Najmenej sa počet nezamestnaných zníži v Prešovskom kraji (4,5 %) a v Bratislavskom kraji (9,8 %). V prípade bratislavského kraja je to spôsobené hlavne nízkymi hodnotami nezamestnanosti už v súčasnom období.

Aj v skupine nezamestnaných sa do roku 2020 zvýši priemerný vek. Očakáva sa, že priebeh starnutia v skupine nezamestnaných bude menej intenzívny ako v skupine ekonomicky aktívnych a pracujúcich. Keď porovnáme vekové zloženie obyvateľstva v skupine ekonomicky aktívnych, pracujúcich a nezamestnaných zistíme, že nezamestnané obyvateľstvo je v priemere výrazne mladšie ako obyvateľstvo v dvoch ďalších skupinách, pričom rozdiel medzi jednotlivými skupinami sa počas prognózovaného obdobia prakticky nemení.

Osoby v preddôchodkovom veku patria na trhu práce medzi najohrozenejšie. Vzhľadom na starnutie populácie a starnutie pracovnej sily bude táto skupina v pracovnej sile stále početnejšia a opatrenia na trhu práce vyvolané starnutím pracovnej sily musia brať do úvahy v prvom rade vývoj v tejto skupine osôb.

Vzhľadom na opatrenia na trhu práce je dôležité poznať absolútne zastúpenie osôb vo veku 50 až 64 rokov v troch sledovaných skupinách. Počet obyvateľov vo veku 50-64 rokov sa podľa stredného scenára projekcie zvýši v skupine ekonomicky aktívneho obyvateľstva aj medzi pracujúcim obyvateľstvom. V absolútnych počtoch ide v oboch skupinách o prírastok presahujúci 45 tis. osôb. V skupine ekonomicky aktívnych sa počet osôb v preddôchodkovom veku zvýši do roku 2020 o 6,8 %, v skupine pracujúcich o 7,9 %. Počet nezamestnaných vo veku 50 až 64 rokov by sa do roku 2020 nemal významnejšie zmeniť. V strednom scenári sa očakáva zníženie o 2,3 %. V kontexte očakávaného nižšieho počtu nezamestnaných však tieto čísla nevyznievajú priaznivo, čo je vidno aj z podielu osôb v preddôchodkovom veku na celkovom počte nezamestnaných.

Čo sa týka relatívneho zastúpenia osôb vo veku 50 až 64 rokov na celkovom počte ekonomicky aktívnych, pracujúcich a nezamestnaných, môžeme skonštatovať vo všetkých troch prípadoch zvýšenie podielu. V prípade ekonomicky aktívnych a pracujúcich ide o veľmi mierny nárast podielu, konkrétne 2,6 % resp. 1,1 % za obdobie rokov 2012 až 2020. V prípade nezamestnaných je nárast vyšší, presahuje 12 %.

Z výsledkov projekcie do roku 2020 vyplývajú dva základné závery. Čo sa týka počtu a prírastku ekonomicky aktívneho obyvateľstva a pracujúcich, zvyšovanie počtu je viazané na zvyšovanie ekonomickej aktivity resp. zamestnanosti. Pokiaľ by sa miery ekonomickej aktivity a zamestnanosti nezvýšili, znamenalo by to okamžité znižovanie počtov osôb v týchto dvoch skupinách. Je zrejmé, že na zvyšovaní zamestnanosti, čo patrí medzi strategické ciele EÚ, sa musí podieľať aj rast ekonomickej aktivity aj pokles nezamestnanosti. Aj tak cieľ stanovený v Európskej stratégii zamestnanosti do roku 2020 sa zdá byť pre Slovenskú republiku príliš

ambiciózný a pravdepodobný je skôr nižší rast zamestnanosti ako stanovuje stratégia.

Čo sa týka vývoja vekového zloženia, proces populačného starnutia bude v najbližších desaťročiach na Slovensku univerzálny, to znamená, že sa bude týkať všetkých skupín obyvateľstva, či už z pohľadu pohlavia, veku, vzdelania alebo ekonomickej aktivity. To znamená, že populačné starnutie sa bude prejavovať vo všetkých troch prognózovaných skupinách. Priemerný vek ekonomicke aktívneho obyvateľstva, pracujúcich aj nezamestnaných sa bude do roku 2020 zvyšovať.

Zo všetkých relevantných prognóz obyvateľstva vyplýva, že demografický vývoj sa tesne za horizontom tejto prognózy významne zmení. V dôsledku veľmi nízkej úrovne plodnosti za posledných 30 rokov sa po roku 2020 výrazne zrýchli proces populačného starnutia a prírastok obyvateľstva sa postupne zmení na úbytok. Tieto procesy budú s veľkou intenzitou prebiehať najmenej do roku 2050. Takýto demografický vývoj bude mať zásadný dopad aj na vývoj v skupine ekonomicke aktívneho obyvateľstva. Prírastok pracovnej sily sa zastaví (aj v prípade ďalšieho rastu ekonomickej aktivity) a proces starnutia sa zrýchli. To znamená, že v ďalších desaťročiach bude pracovná sila na Slovensku v porovnaní so súčasnosťou menej početná a staršia. Takýto vývoj je pre najbližšie desaťročia nezvratný a treba mu prispôbiť fungovanie trhu práce.

2.4.2 Finančné nástroje pre udržanie starších ľudí a seniorov na trhu práce

Finančné nástroje odrádzajúce od skoršieho odchodu do dôchodku predstavujú komplex legislatívnych opatrení, ktoré majú na strane jednej demotivovať starších ľudí od skoršieho odchodu do dôchodku, respektíve z pracovnej sily, a na strane druhej motivovať starších ľudí, aby zotrvali v pracovnej sile čo najdlhšie. V neposlednom rade ide aj o finančné nástroje, ktoré motivujú zamestnávateľov udržiavať staršiu pracovnú silu v zamestnaní a to aj s prihliadnutím na jej špecifiká. Použité finančné nástroje by mali zamestnávateľom kompenzovať nevýhody staršej pracovnej sily a tým ju zrovnoprávniť na trhu práce. Zároveň je ale potrebné si uvedomiť, že ak chceme vytvárať pre starších ľudí podmienky, aby na trhu práce zotrvali čo najdlhšie, navyše na nich za týmto účelom vyvíjať aj ekonomicke tlak, je potrebné na to trh práce pripraviť a motivovať.

Každý človek má viac či menej tendenciu využiť „ponuku“ rôznych sociálnych systémov a to samozrejme v svoj prospech. Táto tendencia sa znásobuje akýmkoľvek ním vnímaným príkorím, na ktoré v svojom sociálnom svete narazí. Je pochopiteľné, že starší ľudia ktorým trh práce už niekoľkokrát dal najavo, že o nich nemá záujem utekajú k možnostiam, ktoré im ponúkajú rôzne sociálne systémy. Tento jav jasne definuje nasledovná myšlienka. : „Některé nepříznivé sociální jevy jsou vlastně výsledkem nefunkčnosti sociálních systémů. Uvědomme si, že lidé jsou normální a chovají se tak, jak jim sociální systémy dovolí. Nehledejme vinu v lidech, ale zamysleme se nad fungováním sociálních systémů, poněvadž tam je chyba. Vždycky tam bude chyba.“ (Tomeš, I., Potřeba změn sociálních systémů v reakci na stárnutí populace, Aplikované právo 2007).

Ďalším podstatným momentom, pri zvažovaní možných finančných nástrojov pre udržanie starších ľudí na trhu práce je skutočnosť, že starnutie je individuálnym javom, niektoré jeho atribúty je síce možné zovšeobecniť, ale iné sú výrazne individuálne a vyplývajú z rôznych faktorov. Je to na príklad životný štýl, pracovné prostredie, ale aj genetická výbava. Niektorých ľudí je preto zbytočné držať na trhu práce za každú cenu. Ich schopnosť pracovať môže byť aj v relatívne nižšom veku natoľko znížená, že ich prípadné uplatnenie na trhu práce je len teoretickou možnosťou. Základnou otázkou sa stáva ako, čo najobjektívnejšie, merať schopnosť pracovať starších ľudí. Odpoveď na túto otázku bude kľúčová pre správne nastavenie celého systému pre podporu zamestnávania starších ľudí, ale aj pre nastavenie dôchodkového systému.

2.4.5.1. Diskriminácia staršej pracovnej sily na trhu práce.

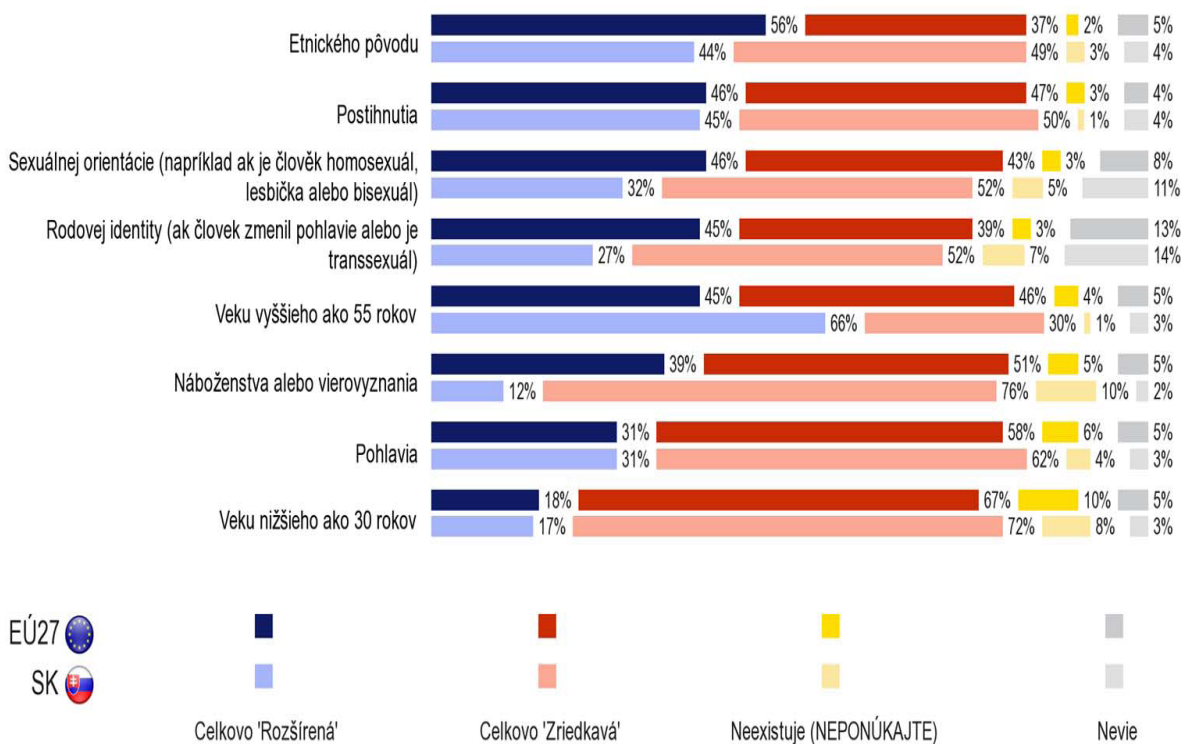
Otázky diskriminácie v pracovno-právnych vzťahoch v závislosti od veku, sú celospoločensky vnímané veľmi citlivo. Dokazuje to aj Special Eurobarometer 393 zameraný na otázky diskriminácie v EU v roku 2012, ktorý sa uskutočnil v júni 2012 a bol publikovaný v novembri 2012⁹.

Uvedený výskum je zaujímavý aj tou skutočnosťou, že pozerá na možnosť diskriminácie z pohľadu veku z perspektívy dvoch vekových skupín a to skupiny nad 55 rokov a skupiny do 30 rokov. Celkovo na úrovni EU 27 bol označený ako základný diskriminačný faktor etnický pôvod 56%, ale hneď na druhom mieste bola práve diskriminácia z pohľadu veku a to u skupiny 55+ na úrovni 45 % a u skupiny do 30 rokov 18%. Na úrovni Slovenska je situácia odlišná. Základným diskriminačným faktorom pre Slovákov je práve otázka veku a to v prípade skupiny 55+ až 66 %, v skupine do 30 rokov 17 %.

S pohľadu EU 27 bol diskriminačný faktor 55+ zaradený medzi 6 najvýraznejších, diskriminačný faktor do 30 rokov bol ako najmenej výrazný. V Slovenskej časti bol diskriminačný faktor 55+ označený ako najvýraznejší a faktor do 30 rokov bol ako druhý najmenej výrazný. Podobná situácia je aj v ostatných krajinách V4 s výnimkou Poľska.

⁹ vid': http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_399_380_en.htm#393

QC1. Môžete mi, prosím, povedať pre každú z nasledujúcich foriem diskriminácie, či je podľa Vášho názoru v (NAŠEJ KRAJINE) veľmi rozšírená, skôr rozšírená, skôr zriedkavá alebo veľmi zriedkavá? Diskriminácia na základe...

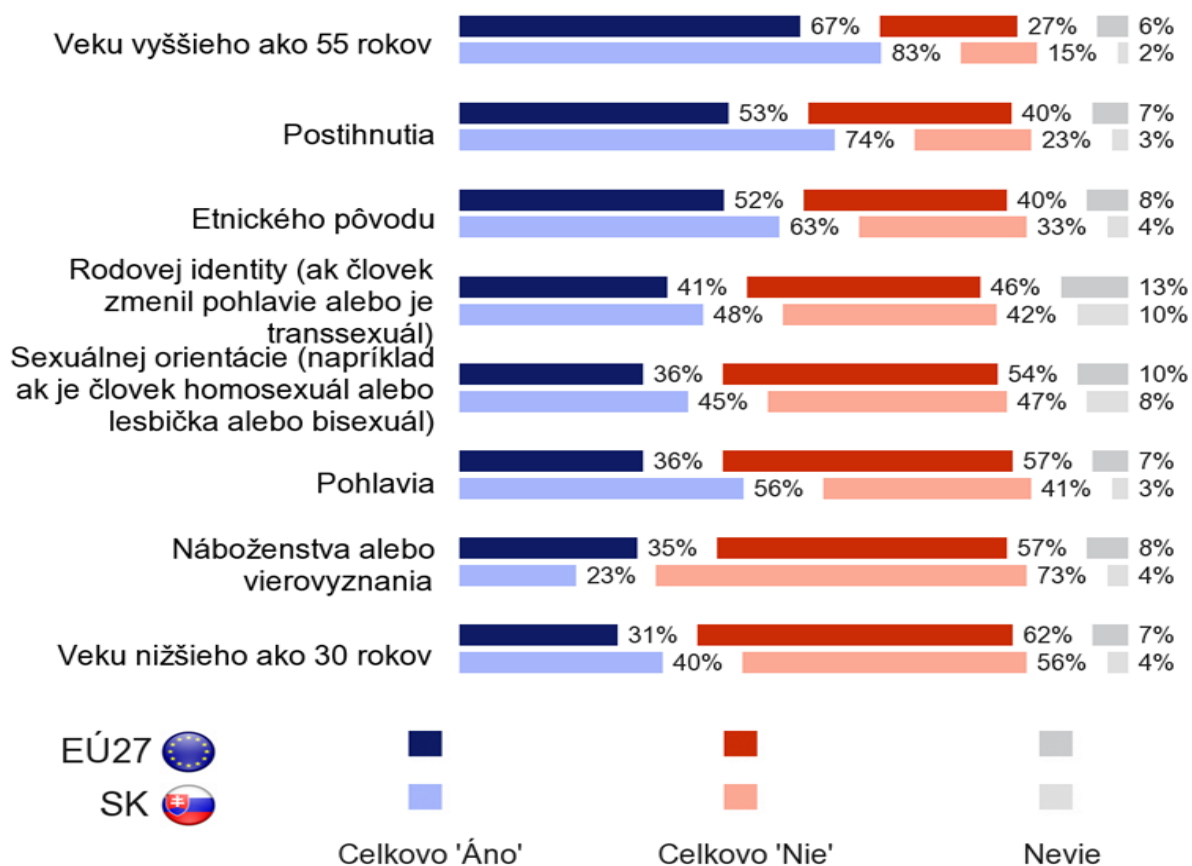


Na uvedené dáta sa môžeme pozrieť z dvoch uhlov pohľadu. Prvým momentom je skutočnosť, že vnímanie diskriminácie z pohľadu vyššieho veku 55+ je, či už v podmienkach EU 27 alebo Slovenska, výrazne vyššie ako v prípade skupiny do 30 rokov. Z čoho vyplýva, že aj keď ľudia citlivejšie vnímajú diskrimináciu seniorov ako v prípade mladých ľudí, početnosť prípadov diskriminácie seniorov bude jednoznačne častejšia.

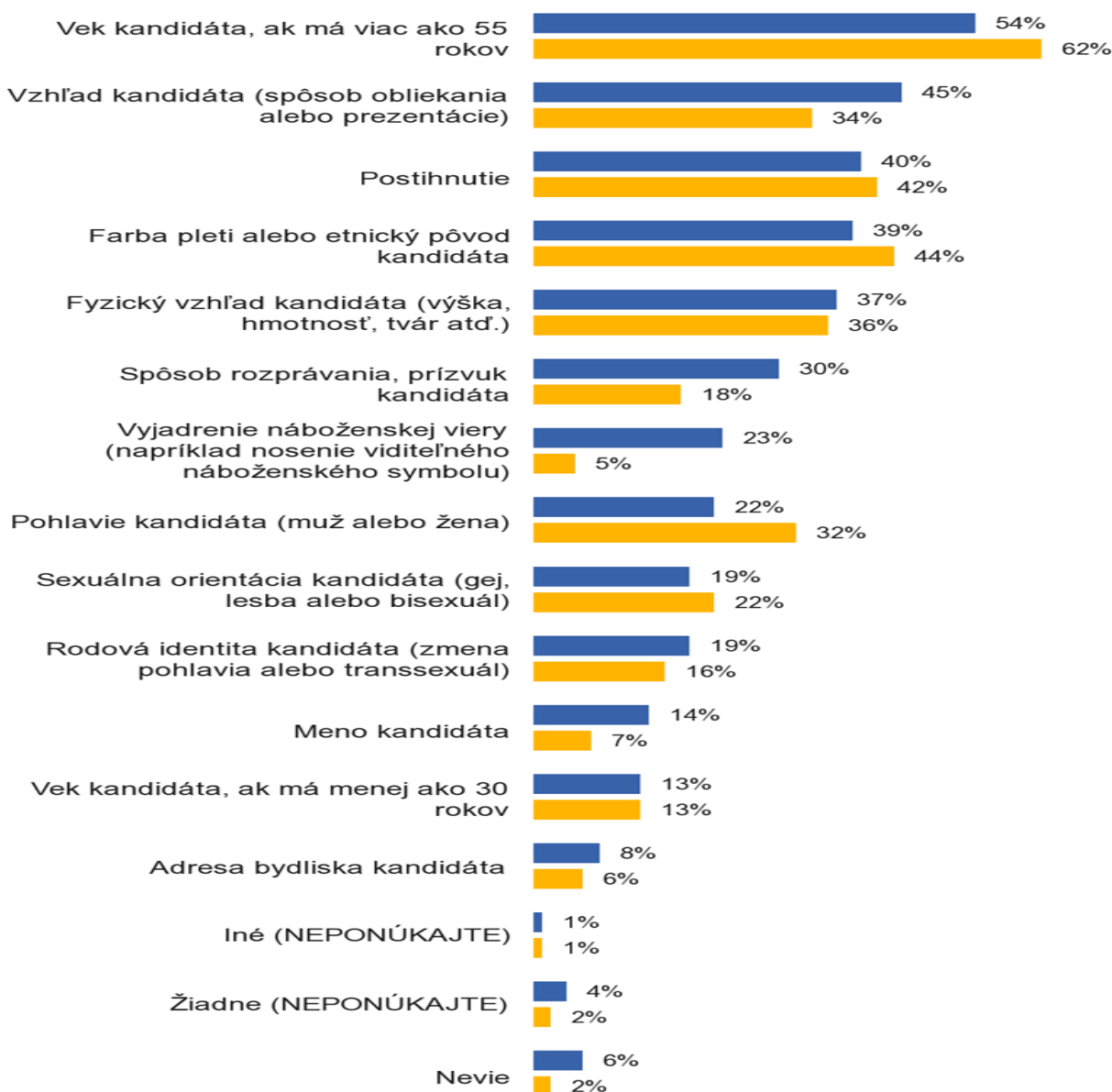
Druhým momentom, je skutočnosť, že Slovensko (ale aj Česká republika alebo Maďarsko) vnímajú diskrimináciu starších ľudí výrazne viac ako v prípade priemeru EU 27. Určitú deformáciu najmä medzi jednotlivými krajinami EU môže spôsobovať práve kvalita legislatívnych opatrení a noriem, platných na území toho ktorého štátu, zameraných na fungovanie staršej generácie, respektíve tento problém „prekrývajú“ iné faktory ako napríklad už vyššie uvedená problematika etnického pôvodu.

Jednoznačnejšie už vyznievajú odpovede na nasledovné dve otázky, ktoré sú výraznejšie orientované na trh práce :

QC10. Myslíte si, že hospodárska kríza prispieva k rozšíreniu diskriminácie na pracovnom trhu na základe...?



QC4. Ak chce spoločnosť v (NAŠEJ KRAJINE) niekoho zamestnať a má na výber medzi dvoma kandidátmi s rovnakými schopnosťami a kvalifikáciou, ktoré z nasledujúcich kritérií môžu podľa Vás znevýhodniť jedného z kandidátov?



Aj v týchto prípadoch sú viditeľné rozdiely medzi jednotlivými členskými krajinami, ale nie sú až tak markantné. V oboch prípadoch dominuje práve skupina vo veku 55 + ako najviac diskriminovaná na trhu práce. Na druhej strane skupina vo veku pod 30 rokov sa javí ako menej problémová. Tento fakt je zaujímavý aj v kontexte súčasných opatrení na úrovni EU, ale aj jednotlivých členských štátov, zameraných na zvýšenie zamestnanosti mladých. Jedna z možných interpretácií je skutočnosť, že trh práce, pracovné podmienky a požiadavky zamestnávateľov sú nastavené na mladšiu pracovnú silu a tú aj vyhľadávajú, respektíve uprednostňujú. Vzhľadom na očakávaný demografický vývoj ide do budúcnosti o fatálny omyl.

Všetky prezentované demografické štúdie varujú, že v dohľadnej dobe bude mladšia pracovná sila na trhu chýbať a bude nutné prispôbiť trh práce „striebornej“ ekonomike alebo ešte lepšie „striebornej“ pracovnej sile. Z tohto dôvodu bude v najbližšej budúcnosti nutná legislatívna aj ekonomická podpora tých opatrení, ktoré budú smerovať k danému cieľu a to prispôbiť pracovný trh staršej pracovnej sile. Bohužiaľ Slovensko v daných opatreniach výrazne zaostáva, čo potvrdzujú a aj vyššie prezentované údaje. V neposlednom rade z prezentovaných údajov vyplýva aj skutočnosť, že súčasná hospodárska kríza celý problém akceleruje.

Uvedené závery môžeme ďalej podporiť aj závermi z výskumu realizovanom medzi 16.11. 2012 až 7.1.2013 v rámci aktivity 3 Národného programu Stratégie aktívneho starnutia. (Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy.)

Uvedený prieskum pracuje na rozdiel od spomínaného eurobarometru s vekovo ohraničenou skupinou respondentov (50-64 rokov), ale je obohatený pohľadom predstaviteľov zamestnávateľských subjektov.

Jednoznačným záverom je : „Názor vekovej skupiny 50-64-ročnej populácie Slovenska na diskrimináciu na základe vyššieho veku je teda veľmi vyhranený a pomerne jednoznačný. Vyjadruje presvedčenie o častom výskyte nerovného zaobchádzania so staršími ľuďmi na trhu práce.“ (str. 8) Podľa tabuliek 3 a 4 až 82,3 % respondentov z tejto skupiny uviedlo diskrimináciu na trhu práce z dôvodu vysokého veku ako veľmi častú a pomerne častú. Čo je o 16 % viac ako sú závery eurobarometru (otázka QC1). Tento rozdiel je pochopiteľný, nakoľko táto konkrétna veková skupina 50-64 rokov vníma problém svojej vlastnej prípadnej diskriminácie výraznejšie. Navyše pri porovnaní z otázkou QC10 sú hodnoty takmer totožné. Nakoľko otázka položená v „našom“ prieskume bola koncipovaná podobne ako otázka QC1 a respondenti si vyberali aj z iných možností, na druhom mieste sa u Slovenskej populácie potvrdila problematika diskriminácie na pracovnom trhu z pohľadu zdravotného postihnutia (70,8 % oproti 45 % v otázke QC1 a oproti 74 % v otázke QC10). Alarmujúcou skutočnosťou je, že v „našom“ prieskume bola na treťom mieste uvedená diskriminácia na základe tehotenstva alebo materstva (až 60,6 % respondentov). Uvedenú skutočnosť si treba uvedomiť aj z pohľadu procesu starnutia populácie. Zmierňovanie a spomaľovanie procesu starnutia populácie je priamo závislé od natality, v prípade ak trh práce znevýhodňuje budúce matky ako aj matky starajúce sa o dieťa príslušná ekonomika si sama do budúcnosti generuje a akceleruje tento jav. Štvrté miesto v „našom“ prieskume reprezentuje diskriminácia na základe rasového alebo etnického pôvodu opäť veľmi podobne ako v prípade eurobarometra.. (54,9 % oproti 44 % v QC1 a 63% v prípade QC10).¹⁰

¹⁰ Poznámka: keďže možnosť diskriminácie na základe tehotenstva a materstva nebola v eurobarometri uvedená, sa výsledky oboch prieskumov z pohľadu Slovenska podobajú, len s tým rozdielom, že v „našom“ prieskume je problematika rasového a etnického pôvodu na štvrtom mieste zatiaľ čo v eurobarometri je tretia).

Podobné poradie môžeme sledovať pri vyhodnotení odpovedí zástupcov zamestnávateľov. V ich prípade sú ale jednotlivé dôvody diskriminácie vnímané menej kriticky (str. 10 – 11, tab. 5). Aj z pohľadu zamestnávateľov je základným diskriminačným faktorom na trhu práce vyšší vek (až 63 % ho považuje za veľmi častý a pomerne častý). Na druhom mieste sa zhodne s populáciou 50-64 objavuje diskriminácia na základe zdravotného postihnutia (47%) , čo je rovnaká pozícia ako v eurobarometri. Zmenou je tretie miesto, kedy zamestnávatelia viacej vnímajú diskrimináciu žien (44%) a až následne diskrimináciu na základe tehotenstva a materstva.

Oba prezentované výskumy nám dávajú možnosť porovnať názory rôznych skupín obyvateľov Slovenska. Celková vzorka populácie Slovenska (eurobarometer) a dve špecifické vzorky, populácia 50-64 a zamestnávatelia (výskum realizovaný v rámci aktivity 3.). Všetky tri skupiny respondentov v dvoch nezávislých prieskumoch zhodne potvrdili ich veľmi silné presvedčenie o reálnej existencii nerovnakého zaobchádzania na trhu práce v podmienkach Slovenskej republiky. Pri čom ako najsilnejší diskriminačný faktor jednoznačne uvádzajú vyšší fyzický vek. S pohľadu problematiky procesu starnutia populácie sú alarmujúce aj výsledky prezentované pri vnímaní diskriminácie tehotných žien a matiek.

„Prevencia nezamestnanosti starších ľudí na Slovensku by sa mala uberať smerom podpory zmeny prístupu zamestnávateľov k zamestnávaniu starších ľudí, to znamená vytvorenie spoločenskej klímy v prospech seniorskej skupiny.“ Balogová, B. Seniori, 2009.

Hlavnou právnou normou upravujúcou vzťah zamestnancov a zamestnávateľov je Zákonník práce. V čiastkových záverov materiálu Barancová, P. a kol. (2012): *Právne aspekty aktívneho starnutia obyvateľstva* Aktivita 2, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, str. 14, je jednoznačne uvedené, že: „Podľa existujúceho právneho stavu zákonník práce nezakotvuje osobitné ustanovenia v prospech zamestnávania starších občanov obdobne nezakotvuje osobitné právne garancie pri jednostrannom prepúšťaní starších zamestnancov z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Staršie osoby prislúchajú pod všeobecnú právnú ochranu.“

Ďalšou právnou normou je zákon č. 5/2004 Z. z. O službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V tomto zákone sa v § 8 ods. 1 písm. b) definuje ako znevýhodnený uchádzač o zamestnanie okrem iného aj „občan starší 50 rokov veku“. Začlenením občanov starších 50 rokov fyzického veku medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie bolo umožnené využívanie špecifických aktívnych opatrení na trhu práce určených práve pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie aj pre podporu zamestnávania starších osôb. Bohužiaľ toto opatrenie sa ukazuje ako nedostatočné. Konkurencia ostatných skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, definovaných už spomínaným § 8, je dosť široká a heterogénna. Osobitné ustanovenia, na podporu zamestnávania starších ľudí, ktoré by zohľadňovali špecifiká tejto vekovej skupiny v súčasne platnej legislatíve

absentujú. Navyše riešenia definované v zákone č. 5/2004 Z. z. sú zamerané na tých starších ľudí, ktorý už o zamestnanie prišli a hľadajú si nové. Pre túto vekovú skupinu to nepredstavuje ideálny prístup. Jednoduchšie je starších ľudí v zamestnaní udržať, ako im hľadať nové. Tento záver potvrdzujú aj výsledky uvedené v Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy. Na strane 12-15 sú v tab. 5,7 a 8 uvedené názory populácie 50-64 ako aj zamestnávateľov na šance zamestnancov 50+ si zamestnanie získať alebo udržať. Obe skupiny respondentov vidia šance na prípadné udržanie zamestnanie ľudí vo veku 50+ lepšie ako v prípade získavania nového zamestnania.

Hľadanie ciest ako zamedziť, prípadne obmedziť diskrimináciu staršej pracovnej sily má ale v podmienkach Slovenska základný problém, neexistuje jednoznačne sformulovaný, jasne definovaný a spoločnosťou akceptovaný cieľ pre oblasť zamestnávania starších ľudí. Na to následne nadväzuje minimálne a okrajové rozpracovanie konkrétnych legislatívnych opatrení pre aplikáciu finančných nástrojov.

2.4.5.2 Finančná penalizácia pri predčasnom odchode do dôchodku.

Samotná problematika inštitútu predčasného starobného dôchodku je osobitne riešená v časti týkajúcej sa dôchodkového systému. Na tomto mieste nás zaujíma len finančná penalizácia predčasných starobných dôchodcov, bez posudzovaní javu ako celku.

Neoddeliteľnou súčasťou predčasného odchodu do starobného dôchodku je aj finančná penalizácia príjemcu tejto dávky, ktorá má zohľadniť dva základné momenty predčasného odchodu do starobného dôchodku z pohľadu poisťného systému.

Kategória dôchodkového veku, okrem iných funkcií, má pre dôchodkový poisťný systém zásadný význam. Prostredníctvom dôchodkového veku a úmrtnostných tabuliek vieme orientačne stanoviť dobu poberania dôchodkových dávok a tým aj nároky na financovanie systému. Aj keď táto premisa v PAYG plnohodnotne neplatí, predsa len ide o podstatný ukazovateľ. V prípade skoršieho odchodu do starobného dôchodku je možné očakávať, že predčasní starobní dôchodcovia budú zo systému poberať dôchodkové dávky dlhšie ako ich rovesníci, ktorí odídu až po dosiahnutí dôchodkového veku.

Druhý moment je otázka príspevkov do dôchodkového systému. Skorší odchod z trhu práce a odchod do predčasného dôchodku môže znamenať aj kratšiu dobu platenia príspevkov. Tento moment až tak zásadný v podmienkach slovenského dôchodkového systému nie je, nakoľko minimálna doba platenia príspevkov 15 rokov je veľmi nízka a táto dávka sa má týkať najmä skupín občanov, ktorí sú ohrození na trhu práce. Je teda otázne, či by reálne boli schopní do systému platiť dlhšie. Navyše doba platenie príspevkov je obsiahnutá vo vzorci na výpočet dôchodkovej dávky priamo.

V každom prípade jedným z momentov znevýhodňujúcim poberanie predčasných starobných dôchodkov je zníženie výšky predčasného starobného dôchodku podľa zákona č. 461/2003 Z. z. § 68 ods.1 :

Suma predčasného starobného dôchodku sa určí ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia získaného ku dňu vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok a aktuálnej dôchodkovej hodnoty znížený o 0, 5 % za každých začatých 30 dní odo dňa vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku;

Tak ako z dikcie zákona vyplýva, za každý mesiac, kedy poistenec odíde skôr do dôchodku, sa jeho mesačná dôchodková dávka zníži o pol percentuálneho bodu za každý mesiac, o ktorý odchádza do dôchodku skôr, teda maximálne o 24 mesiacov, respektíve 12 %.

2.4.5.3 Finančná bonifikácia pri neskoršom odchode do dôchodku.

Opakom odchodu z pracovnej sily prostredníctvom predčasného starobného dôchodku je neskorší odchod do dôchodku. V praxi to predstavuje, že človek, ktorý spĺňa podmienky na priznanie starobného dôchodku (fyzický vek a odpracované roky) zostáva naďalej v pracovnom pomere. Platí príspevky do dôchodkového systému a nepodá žiadosť o starobný dôchodok. Bohužiaľ tento jav je na Slovensku menej častý ako poberanie predčasných starobných dôchodkov.

Podľa údajov spracovaných vo výstupoch Aktivity 3 „Bútorová... Náčrt...“ Tab. 4 (str. 5 a 6) Štruktúra žien a mužov 45-64 rokov na základe dôchodkového statusu podľa päťročných vekových skupín a postavenia na trhu práce.

V skupine mužov vo veku 55-59 rokov udáva 2,5 % danej skupiny, že má nárok na starobný dôchodok, ale nebol im zatiaľ priznaný (predpokladáme, že o jeho priznanie nepožiadali). S ohľadom na súčasne definovaný dôchodkový vek predpokladáme, že môže ísť o rezíduá z predchádzajúcich dôchodkových systémov alebo o zlé individuálne zhodnotenie osobného dôchodkového statusu.

V skupine mužov vo veku 60-64 rokov udáva 1,0 % danej skupiny, že má nárok na starobný dôchodok, ale nebol im zatiaľ priznaný (predpokladáme, že o jeho priznanie nepožiadali).

V oboch prípadoch ide o výrazne nižšie čísla ako sú prezentované u priznaných predčasných starobných dôchodkoch.

U žien vo veku 55-59 rokov má nárok na starobný dôchodok, ale nebol im zatiaľ priznaný (rovnako predpokladáme, že o jeho priznanie nepožiadali) 0,7 % danej vekovej skupiny a vo vekovej skupine žien 60-64 rokov má nárok na starobný dôchodok, ale nebol im zatiaľ priznaný (rovnako predpokladáme, že o jeho priznanie nepožiadali), 1,0% tejto vekovej skupiny.

Opätovne ide v oboch prípadoch o výrazne nižšie čísla ako v prípade priznaných predčasných starobných dôchodkov.

Rovnaké dôvody, ako sme uviedli v prípade predčasného starobného dôchodku pre jeho krátenie, platia aj v prípade bonifikácie neskoršieho odchodu do

starobného dôchodku. Je možné predpokladať, že stredná doba dožitia a tým aj predpokladaná doba poberania starobného dôchodku bude nižšia. Rovnako je možné predpokladať, že pri neskoršom odchode do dôchodku zaplatil žiadateľ viacej príspevkov. Tento parameter je rovnako relatívny ako v prípade krátenia predčasného starobného dôchodku.

Zákon č. 461/2003 Z. z. určuje bonifikáciu výpočtu dôchodkovej dávky pri neskoršom odchode do starobného dôchodku v § 66 ods. 2 nasledovne:

Ak poistenec bol dôchodkovo poistený po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok a nepoberal tento dôchodok alebo jeho časť, suma starobného dôchodku sa určí podľa odseku 1 a pripočíta sa k nej suma určená ako súčin súčtu osobných mzdových bodov získaných za obdobie dôchodkového poistenia po vzniku nároku na starobný dôchodok a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. Takto určená suma starobného dôchodku sa zvýši o 0,5 % za každých 30 dní dôchodkového poistenia získaných po vzniku nároku na starobný dôchodok bez poberania tohto dôchodku alebo jeho časti.

Zákon v tomto prípade bonifikuje neskoršieho žiadateľa dvakrát, raz mu k vypočítanej výške dávky starobného dôchodku, na ktorú mu vznikol nárok, pripočíta aj súčin súčtu osobných mzdových bodov získaných za obdobie dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty a táto dávka je ešte zvýšená o 0,5 % za každých tridsať dní, o ktoré neskôr požiada o starobný dôchodok.

2.4.5.4 Pracujúci dôchodcovia

Nezanebatelnou skupinou starších ľudí pôsobiacich aktívne na trhu práce sú poberatelia predčasného starobného dôchodku a starobného dôchodku.

V prípade predčasných starobných dôchodkov je možné očakávať, že dôsledná aplikácia zásady „mzda alebo dôchodok“ odstráni skupinu pracujúcich predčasných dôchodcov z trhu práce. Predchádzajúca právna úprava zamedzovala výkon práce u predčasných starobných dôchodcov len v prípade trvalého pracovného pomeru. Posledná právna úprava znemožňuje už aj výkon pracovnej činnosti na dohodu. Od januára 2013 majú pracujúci predčasní starobní dôchodcovia len dve alternatívy. Buď prestanú pracovať a tým prestanú byť aj povinne dôchodkovo poistený alebo im Sociálna poisťovňa zastaví výplatu predčasného starobného dôchodku. Vzhľadom na účel dávky predčasného starobného dôchodku je táto právna úprava jediná správna. Je možné očakávať obdobný pokles predčasných starobných dôchodkov, ako tomu bolo po 1. januári 2011, kedy došlo k prvej úprave smerujúcej k odstráneniu súbehu poberania predčasného starobného dôchodku a príjmu zo zárobkovej činnosti z pracovného pomeru. V období od januára 2011 do decembra 2011 poklesol počet vyplácaných predčasných starobných dôchodkov z takmer 49 tisíc na približne 32 tisíc a tento pokles pokračoval aj v roku 2012, kedy k septembru bolo vyplácaných už len 25 tisíc predčasných starobných dôchodkov (zdroj MPSVaR). Tento trend bude s najvyššou pravdepodobnosťou pokračovať. To potvrdzuje správnosť oboch realizovaných

opatrení smerujúcich k dôslednej aplikácii zásady „dôchodok alebo mzda“.

Predčasný starobný dôchodok by mal do budúcnosti riešiť výhradne prípady, kedy dotyčný jedinec nemá šancu na uplatnenie na trhu práce. Otázkou je, či túto skutočnosť v budúcnosti nejakým spôsobom testovať, napríklad prostredníctvom úradov práce.

V prípade pracujúcich starobných dôchodcov nie je aplikovaná zásada „dôchodok alebo mzda“. Naopak, aj pri súčasnom sprísnení odvodových povinností pri prácach vykonávaných na dohodu má skupina starobných dôchodcov výnimku. Toto opatrenie by v budúcnosti mohlo favorizovať poberateľov starobných dôchodkov pri získavaní pracovných príležitostí formou dohôd. Okrem toho je už dnes odvodovo zvýhodnený aj zamestnanec- starobný dôchodca v pracovnom pomere.

Názory populácie 50-64 rokov zachytené v prieskume realizovanom v rámci aktivity 3 vykazujú zaujímavú postojovú orientáciu tejto vekovej skupiny na prácu na dôchodku :

„Názor, že človek, ktorý má nárok na starobný dôchodok, by **mal prestať pracovať**, podporovalo až 60 % a odmietalo iba 13 % respondentov. Pomerne vysoké je však zastúpenie stredového, resp. nevyhraneného postoja (27 %).

Prekvapujúcim zistením je značne rozšírené, aj keď nie väčšinové, odmietanie súbehu pracovného príjmu a starobného dôchodku. S názorom, že ľudia, ktorí v dôchodkovom veku pracujú, by **nemali poberať starobný dôchodok**, súhlasilo až 42 % a nesúhlasilo 33 % respondentov. Nevyhranené stanovisko opäť zaujalo až 25 % respondentov.

Priam symetrické je rozloženie názorov respondentov na otázku, či by mal **štát väčšmi finančne motivovať ľudí pracovať aj po získaní nároku na dôchodok**. Požiadavku väčšej finančnej motivácie zo strany štátu schvaľovalo 33 % a odmietalo 34 % respondentov, pričom až 33 % sa opäť umiestnilo so svojimi názormi v strede, resp. v nevyhranenej polohe. Takéto rozloženie pravdepodobne odráža novosť tejto témy a jej nedostatočnú prediskutovanosť vo verejnosti.

Ako si verejnosť predstavuje optimálny spôsob odchodu do dôchodku? Do akej miery jej vyhovuje doterajší prevažujúci spôsob okamžitého a úplného ukončenia pracovnej aktivity? Výskum ukazuje, že populácia 50-64 sa prikláňa – aj keď nie väčšinovo – k podpore požiadavky zmeniť doterajší prevažujúci spôsob odchodu do dôchodku tak, aby ľudia mohli **odchádzať do starobného dôchodku postupne**, a nie naraz. S touto požiadavkou súhlasilo 39 % a nesúhlasilo 24 % respondentov. Opäť treba upozorniť na mimoriadne vysoký, až 37-percentný podiel respondentov, ktorí zaujali nevyhranenú pozíciu.“ (podľa: Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy, str. 32-33, tab 20.)

Najmä v pohľade na aplikáciu zásady „mzda alebo dôchodok“ ide o ozaj

prekvapivé zistenie. Otázkou je ako by realizácia tohto ustanovenia do praxe vyvolala reálnu odozvu. V každom prípade v kontexte s preferovaným postupným odchodom do dôchodku môže ísť o zaujímavý námet.

Podľa údajov prezentovaných v „Sociálno-ekonomickej analýze demografického vývoja...“ tab. 11 a 12 str. 17, NP ASO Aktivita 1 2012, je miera ekonomickej aktivity u mužov vo veku, kedy je reálna možnosť nároku a poberania starobného dôchodku, teda 63 rokov okolo 17 %, vo veku 64 rokov viac ako 10 %. Podľa stránky Štatistického úradu SR je ekonomicky aktívnych mužov starších ako 65 rokov 7,4 tisíc osôb, čo predstavuje z celej vekovej skupiny (260 tisíc) necelé 3 %.

U žien je situácia zložitejšia, nakoľko nemáme zatiaľ jednoznačný indikátor nároku na starobný dôchodok z titulu fyzického veku. Táto skutočnosť jednoznačne ovplyvňuje prezentované údaje. Ženy vo veku 59 a 60 rokov, kedy by sme mohli u veľkej časti populácie predpokladať nárok na starobný dôchodok alebo jeho poberanie, je miera ekonomickej aktivity u 59 ročných žien cca 22 % a u 60 ročných cca 17 %. Staršie ročníky bohužiaľ analýza v prípade žien neuvádza. Štatistický úrad SR na svojej internetovej stránke uvádza počet ekonomicky aktívnych žien vo veku 60-64 rokov 16,4 tisíc, čo z danej vekovej skupiny (cca 174 tisíc) predstavuje necelých 10%. A vo veku 65 a viac je ekonomicky aktívnych 5,1 tisíc osôb, čo predstavuje z celej vekovej skupiny (cca 430 tisíc) približne 1,2 %.

Z prezentovaných údajov je zrejmé, že výrazne väčšia skupina starších ľudí s nárokom na starobný dôchodok o tento starobný dôchodok požiada a pokračuje v pracovných aktivitách, ako skupina ľudí, ktorá kontinuálne pracuje bez požiadania o starobný dôchodok. Na trhu práce je tak určitá skupina dumpingovej pracovnej sily pre výkon práce na dohodu. Táto skutočnosť môže súvisieť aj s tým, že v podmienkach Slovenskej republiky neexistuje priama podpora pre zamestnávanie starších pracovníkov a to ani v prípade, že už dosiahli dôchodkový vek a niektoré časti sociálneho poistenia sú v ich prípade irelevantné.

Finančná bonifikácia pracujúcich starobných dôchodcov, v prípade, ak sú dôchodkovo poistení, je riešená zákonom č. 461/2003 Z. z. § 66 ods. 3. až 5.. Podľa uvedených ustanovení sú takéto starobné dôchodky následne prepočítané a bonifikované súčinom jednej polovice osobných mzdových bodov získaných za obdobie, kedy starobný dôchodca platil poistné a poberal dôchodok, a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. Podobne, ako v prípade neskoršieho odchodu do starobného dôchodku, je aj v prípade, keď bol starobný dôchodca dôchodkovo poistený a nepoberal starobný dôchodok, sa mu navyše bonifikuje dôchodková dávka o 0,5% za každý mesiac.

2.4.5.5 Bonifikácie zamestnávateľov pri zamestnávaní starších ľudí.

Celú problematiku bonifikácie zamestnávateľov pri zamestnávaní starších ľudí môžeme rozdeliť na dve časti :

- udržanie v zamestnaní (prevencia),
- vyhľadávanie nového zamestnania.

Dominantným by mala byť práve snaha udržať starších ľudí v zamestnaní čo najdlhšie, celou škálou najrôznejších opatrení a až následne riešiť otázku ich opätovného zamestnávania. Obe časti tohto problému vyžadujú podobný prístup :

1. presvedčiť zamestnávateľov, že zamestnávanie starších ľudí je do budúcnosti nevyhnutné a čím skôr prispôsobia svoje pracovné prostredia, nároky, technológie a a podobne „striebornej“ pracovnej sile, tým skôr budú konkurencie schopnejší,

2. vhodnými legislatívnymi a ekonomickými stimulmi pozitívne motivovať zamestnávateľov a kompenzovať im tak nevýhody staršej pracovnej sily,

3. nastaviť celospoločensky definované pravidlá pre zamestnávanie starších spoločne s prípadnou penalizáciou pri nedodržiavaní týchto pravidiel.

Každá jedna z vyššie uvedených oblastí má v sebe zakomponovanú časť „organizačnú“, kedy jednotlivé opatrenia je možné realizovať bez priamych finančných subvencií najmä v rovine organizácie práce a aplikáciou „kódexu dobrej praxe“. Vedľa toho ale aj časť „subvenčnú“ alebo „motivačnú“, kedy štát formou finančných nástrojov, priamych subvencií, daňových a odvodových úľav alebo pokút, zamestnávateľov motivuje alebo núti k realizácii takých opatrení, ktoré umožnia splniť daný celospoločenský cieľ.

Reálna bonifikácia zamestnávateľov pri zamestnávaní starších ľudí je dnes v podmienkach Slovenska minimálna. Jediným reálnym prípadom zakotveným v našej legislatíve je prípad zamestnávania starobných dôchodcov, či v pracovnom pomere alebo na dohodu. V týchto prípadoch zamestnávateľ neplatí poistenie pre prípad invalidity a poistenie v nezamestnanosti.

V každom prípade ide o zlacnenie tejto pracovnej sily.

Poistenie v nezamestnanosti (zákon č. 461/2003 Z. z. § 19 ods. 3 písm. b)

- pre zamestnávateľa úspora 1%, pre zamestnanca 1%.

Postenie pre prípad invalidity (zákon č. 461/2003 Z. z. § 128 ods. 4)

- pre zamestnávateľa 3 % pre zamestnanca 3 %.

Pri rovnakých mzdových nákladoch ušetrí zamestnávateľ 4% hrubej mzdy a zamestnanec získa o 4 % vyšší príjem.

Na druhej strane z pohľadu zamestnanca sa nezdaniteľná časť základu dane znižuje o vyplatený dôchodok.

Vyššie uvedené opatrenia sú jedinou dnes platnou bonifikáciou zamestnávateľa pri zamestnávaní starších ľudí, čo považujeme za nedostatočné.

Bez dostatočného definovania očakávaných prínosov aktivizácie „striebornej“ pracovnej sily, z pohľadu zamestnávateľov a štátu nebude ani na jednej strane záujem tento projekt ďalej rozvíjať. Bez pracovného trhu, ktorý bude „user friendly“ k seniorskej populácii budú naďalej seniori unikať do „bezpečného prístavu“ dôchodkového systému, zamestnávatelia ich v tom budú podporovať a pre štát bude tento stav výrazne drahší. Pre budúcnosť táto situácia predstavuje pascu, v ktorej sa môže ocitnúť všetky zúčastnené strany. Podľa prezentovaných analýz očakávaný nedostatok mladšej pracovnej sily a pracovný trh, ktorý na túto skutočnosť nebude pripravený, môže spôsobiť zásadné ekonomické problémy v budúcnosti. Preto by bolo potrebné realizovať kroky k vytvoreniu silnejších a širších finančných nástrojov pre oddialenie odchodu seniorov z pracovnej sily už v najbližšom období, a to bez ohľadu na prebiehajúci hospodársku krízu.

2.5 Kvalifikačné predpoklady zamestnávania starších ľudí

2.5.1 Celoživotné vzdelávanie starších ľudí

Významným medzníkom k nasmerovaniu európskej vzdelávacej politiky bolo zasadnutie Európskej rady v Lisabone v marci 2000. Celoživotné vzdelávanie sa stalo hlavným princípom vzdelávacej politiky v krajinách EÚ a Memorandum o celoživotnom učení základným dokumentom, ktorý v roku 2000 vypracovala a v roku 2001 predložila na celoeurópsku verejnú diskusiu Európska komisia.

Zo šiestich kľúčových posolstiev návrhu stratégie celoživotného učenia v Európskej únii, ktoré Memorandum (2001) obsahuje sú pre vzdelávanie starších ľudí najrelevantnejšie 2. a 5. posolstvo týkajúce sa *zvýšenia investícií do ľudských zdrojov* a nového prístupu k odbornému usmerňovaniu a poradenstvu. Podporou opodstatnenosti zvyšovania a najmä zabezpečenia vyšších investícií do ľudských zdrojov sú aj demografické trendy, ktoré zvyšujú strategickú dôležitosť vzdelávania starších ľudí. *Nový prístup k odbornému usmerňovaniu a poradenstvu* má zabezpečiť, aby každý mal ľahký prístup ku kvalitným informáciám a poradenstvu o možnostiach vzdelávania po celej Európe počas celého života. Nové úlohy sa očakávajú od profesionálnych poradcov. Zdroje informácií a diagnostických nástrojov založené na internete a informačnej komunikačnej technológii otvárajú nové horizonty rozširovania a zlepšovania kvality poradenských služieb.

Národná správa o CŽV za Slovenskú republiku (2001) konštatuje, že Slovensko privítalo príležitosť participovať na príprave stratégie implementácie CŽV na európskej úrovni, s nemenšou dôležitosťou si však uvedomuje mimoriadnu aktuálnosť tohto podnetu pre rozpracovanie takejto stratégie pre rozvoj CŽV na Slovensku. Význam CŽV je na Slovensku dlhoročne reflektovaný a opatrenia na podporu implementácie CŽV sú obsiahnuté vo všetkých zásadných koncepčných materiáloch týkajúcich sa rozvoja ľudských zdrojov, z nich pre vzdelávanie starších ľudí sú najrelevantnejšie Národný plán regionálneho rozvoja a sektorový operačný plán „Rozvoj ľudských zdrojov“ a „Národný plán zamestnanosti“.

Národná správa „Konzultačný proces k Memorandu o celoživotnom vzdelávaní sa (CŽV) ponúka nasledovné závery a odporúčania, z ktorých v nami vybraných dvoch kľúčových posolstvách pre vzdelávanie starších ľudí vnímame ako relevantné:

- Potreba identifikovať prirodzene zainteresované osoby a zoskupenia („stakeholderov“), od čoho sa odvíja hľadanie zdrojov a foriem spolufinancovania CŽV, koordinácia súčinnosti medzi sociálnymi partnermi, centrálnou a miestnou správou, miera inštitucionálnej a individuálnej zodpovednosti. V podmienkach SR rozhodujúce kompetencie v tejto sfére má jednak MŠ SR (vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie), jednak MPSVaR SR (politika zamestnanosti, sociálne partnerstvo). Je potrebné posúdiť, či je existujúci stav optimálny, resp. v ktorých smeroch by ho bolo treba dotvoriť.
- Odporúčanie stimulovať neformálnu podporu osvojenia si nových ekonomických pojmov a termínov a realizáciu sústavných vzdelávacích kurzov z oblasti ekonomiky vzhľadom na konštatovanie, že v slovenskej laickej verejnosti pretrváva nízka úroveň chápania trhovej ekonomiky.
- Na zabezpečovanie a kontrolu kvality profesijnej orientácie a poradenstva (POP) je potrebné vypracovať kvalitatívne normy pre služby profesijnej orientácie a poradenstva. Iniciatíva a pripraviť modely prípravy profesijných a kariérových poradcov zohľadňujúce kľúčové zručnosti potrebné na výkon profesie pri práci s rozličnými skupinami klientov, dobudovať a prepojiť sieť inštitúcií vytvárajúcich informačné databázy potrebné pre POP, vrátane výskumných pracovísk operujúcich na trhu vzdelávania i trhu práce, vytvoriť databázy informácií o povolaniach a príslušných kvalifikačných požiadavkách.
- Tvorba, spracovávanie, sprostredkovávanie a rozširovanie informácií pre profesijnú orientáciu a poradenstvo nie je systémovo doriešené. Zo strany praktikov je dlhodobý pocíťovaný deficit potrebných informácií. Informácie o povolaniach, o trhu práce, o možnostiach uplatnenia, o vzdelávacích cestách, podmienkach štúdia a odborného vzdelávania atď. by mali byť prioritne dostupné na špecializovaných internetových stránkach jednak pre potreby poradcov, ale aj pre potreby klientov.

Súčasný stav a strategické zámery celoživotného vzdelávania v prehľade predstavuje materiál Celoživotné vzdelávanie v krajinách EÚ (2005). Pod pojmom „celoživotné vzdelávanie“ je v krajinách EU označované vzdelávanie počas celého života. Vzdelávacia politika je zameraná na dlhodobý strategický investovanie do vzdelania a do profesií, ktoré sú potrebné pre trh práce v súčasnosti i pre trh práce v blízkej budúcnosti. Preto sa na financovaní celoživotného vzdelávania podieľajú obce, štát, združenia (zväzy, spolky, spoločnosti, cechy, stavovské organizácie a pod.), verejnoprávne inštitúcie, nadácie, zamestnávateľia i samotní zamestnanci.

Podpora celoživotného vzdelávania zameraného na udržanie a zvýšenie schopnosti zamestnať sa a byť konkurencieschopným na trhu práce je súčasťou programov politických strán a sociálnych partnerov.

Starší ľudia patria k sociálnym skupinám s ohrozením sociálneho vylúčenia, preto téma prevencie pred sociálnym vylučovaním starších ľudí by malo byť súčasťou politiky vzdelávania tak, aby rovnosť príležitostí vzdelávania sa pre všetkých a rešpektovanie ťažkostí, ktoré prináša vyšší vek bola premietnutá do vzdelávacích programov na získanie gramotnosti dospelých, na získanie základných zručností a na vzdelávacie programy tzv. „druhej šance“.

Z analýzy doterajšieho stavu celoživotného vzdelávania v SR vyplýva, že SR v súčasnosti je výrazne pod priemerom EÚ v účasti dospelých vo veku 25-64 rokov na ďalšom vzdelávaní. Vzhľadom na predlžujúcu sa vekovú hranicu odchodu do starobného dôchodku a starnutie populácie, ktorá bude zvyšovať svoj podiel na aktívnej populácii, je ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania kľúčovým faktorom rozvoja slovenskej spoločnosti. Štatistika Eurostatu za rok 2005 udáva pre SR údaj 5% účasti dospelých (25-64 ročných) na akomkoľvek vzdelávaní (v posledných 4 týždňoch pred zisťovaním), pričom cieľ, ktorý má EÚ dosiahnuť v roku 2010, je 12,5%. Aj napriek tomu, že SR v súčasnosti zaostáva za benchmarkom 12,5% v ďalšom vzdelávaní dospelých vo veku 25-64 rokov, pri stimulácii celoživotného vzdelávania a pri efektívnom využívaní zdrojov Európskeho sociálneho fondu možno pokladať dosiahnutie tohto benchmarku za realistické. (Správa o vzdelávacej politike, MŠ SR, 2005).

Úrad vlády SR v stratégií celoživotného vzdelávania 2011 konštatuje, že programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2010 - 2014 uznalo koncept celoživotného vzdelávania ako jedinú možnú odpoveď zodpovednej politickej reprezentácie. Vláda si preto kladie za cieľ zabezpečiť, aby každý občan mal rovnaký prístup ku kvalitnému celoživotnému vzdelávaniu po skončení školskej dochádzky, počas pracovného procesu aj v dôchodkovom veku.

Taktiež Národný program reforiem Slovenskej republiky 2011 – 2014 rozoznáva vzhľadom k rastúcej dynamike spoločnosti čoraz väčší význam celoživotného vzdelávania, konkrétne oblasti ďalšieho vzdelávania. Jednoduchý prístup občanov k pružnému rozširovaniu a prehľbovaniu kvalifikácií s cieľom zvýšenia ich uplatnenia na trhu práce a k rozvoju osobnosti a zvýšeniu kvality života umožní efektívny systém ďalšieho vzdelávania.

Vláda SR schválila Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva v apríli 2007 (ďalej len „Stratégia 2007“) s výhľadom jej naplnenia v roku 2015, ktorá pomenovala niekoľko kľúčových priorít na podporu systému celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike. V polčase realizácie tejto stratégie sa v materiály konštatuje, že sa nepodarilo všetky priority naplniť a s plnením niektorých sa nezačalo.

V roku 2011 bol naštartovaný proces inovácie Stratégie 2007. Zmyslom inovácie stratégie bolo zamerať sa na rozvoj kľúčových zručností a kompetencií jednotlivca, ktoré mu umožnia rozvíjať jeho kvalifikačný a osobnostný rast. Stratégia mu pomôže priebežne sa vzdelávať, aby bol zamestnateľný, schopný vhodne sa začleniť do spoločnosti a osobnostne sa rozvíjať. Z identifikovaných kľúčových problémových oblastí, ktoré by sa mali v inovovanej stratégii pomenovať a nastavenými nástrojmi riešiť, je pre Stratégiu aktívneho starnutia relevantná prioritá systém a štruktúra poradenských služieb s dôrazom na dospelú populáciu.

2.5.2 Kariérne poradenstvo

V súčasnosti na Slovensku patria medzi hlavných poskytovateľov poradenských služieb rezort školstva a rezort práce, sociálnych vecí a rodiny. V rezorte práce sú poradenské služby na úradoch práce zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, t. j. predovšetkým nájdenie pracovného miesta. V súlade so zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“) občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby, a to pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a výbere zamestnanca a pri adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní. Informačné a poradenské služby sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolání, o možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí, o predpokladoch na výkon povolania, o možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti, podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a o podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

Súčasný systém kariérových služieb na Slovensku nepokrýva potreby všetkých občanov, ktorí by o ne mali potenciálny záujem. Hodnota poskytovaných poradenských informácií je znížená predovšetkým nízkou mierou prepojenia informačných zdrojov. Poradenstvo sa zameriava na aktuálny problém klienta, nevníma jeho kariérový rozvoj v širšom časovom horizonte.

Nepokrytou oblasťou pre rezort školstva je poradenstvo pre dospelú populáciu (pracujúcich ľudí), príp. ľudí v postproduktívnom veku. Kariérové poradenstvo má svoje opodstatnenie pre všetky skupiny obyvateľstva, s každou úrovňou dosiahnutého vzdelania. Je vhodným a efektívnym nástrojom pre znižovanie informačnej nerovnosti, pre zvýšenie prístupu ľudí k informáciám o ďalšom vzdelávaní a zároveň jedinečným nástrojom, ktorý poskytuje osobný kontakt profesionálneho poradcu a jednotlivca s nízkou kvalifikáciou, ktorý má záujem o svoj odborný a osobný rast. Absentuje systém poradenstva vo vzdelávaní zamestnaných dospelých, osobitne to platí pre špecifickú skupinu starších ľudí. Situácia v oblasti informácií o kariérových a

vzdelávacích cestách dospelých prostredníctvom programov ďalšieho vzdelávania je roztrieštená, vyžaduje si etablovanie integrovaných informačno-poradenských služieb a kontaktných poradenských centier. Z návrhov Stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva (MŠ 2006) zostávajú aj aktuálne otvorené, a relevantné pre poradenstvo starších ľudí najmä:

- vybudovanie a podpora kapacity na tvorbu a udržiavanie databáz informácií potrebných pre služby celoživotného poradenstva, pričom by tieto databázy mali byť budované koordinovane a v spolupráci kľúčových rezortov (školsťva a práce, resp. služieb zamestnanosti, zdravotníctva),
- zvýšenie investícií do celého systému celoživotného poradenstva poskytovaného tak v rámci rezortu školsťva, ako služieb zamestnanosti,
- zvýšenie profesionalizácie služieb celoživotného poradenstva prostredníctvom skvalitnenia odbornej prípravy poradcov.

2.5.3 Digitálna gramotnosť

Keďže sa čoraz viac každodenných aktivít vykonáva online, od žiadostí o prijatie do zamestnania až po platbu daní alebo rezerváciu cestovných lístkov, používanie internetu sa stalo neoddeliteľnou súčasťou každodenného života mnohých Európanov. Viac ako polovica Európanov (250 miliónov) sa na internet pripája každý deň, 150 miliónov (približne 30 %) Európanov však ešte internet nikdy nepoužilo. Argumentom je, že internet nepotrebujú, alebo že je príliš drahý. Túto skupinu tvoria z väčšej časti osoby vo veku 65 až 74 rokov, ľudia s nízkymi príjmami, nezamestnaní a ľudia s nižším vzdelaním. Európa trpí čoraz väčším nedostatkom profesionálnych zručností v oblasti IKT a deficitom digitálnej gramotnosti, čo znamená, že do roku 2015 by tu mohli chýbať kompetentní používatelia, ktorí by mali obsadiť až 700 000 pracovných miest v oblasti informačných technológií.

Výhody vyplývajúce z využívania IKT pre spoločnosť EÚ

Inteligentné využívanie technológií a informácií je v dnešnej dobe mimoriadne dôležité, najmä pre udržanie schopnosti čeliť výzvam, ako sú starnutie spoločnosti, zmena klímy, znižovanie spotreby energie, zlepšenie účinnosti dopravy a zlepšenie mobility, posilňovanie postavenia pacientov a začleňovanie osôb so zdravotným postihnutím. Digitálna agenda má za cieľ napríklad zaviesť rozsiahle pilotné opatrenia, ktoré občanom poskytnú bezpečný online prístup k ich údajom o zdravotnom stave, aby mohli kdekoľvek sprístupniť svoj zdravotný záznam lekárom prípadne zlepšuje online prístup k bohatstvu európskeho kultúrneho dedičstva predložením návrhu na udržateľný model financovania verejnej digitálnej knižnice Europeana a digitalizácie obsahu európskych kultúrnych diel. Taktiež sa snaží vytvoriť z elektronickej verejnej správy každodennú výhodu európskych občanov a podnikov či už zriadením zoznamu bežných cezhraničných služieb, ktoré občanom a podnikom umožnia nezávisle pôsobiť alebo žiť kdekoľvek v EÚ, prípadne vytvorením

systémov vzájomného uznávania elektronickej totožnosti.

Hoci je zvyšovanie **digitálnej gramotnosti** ako schopnosti porozumieť informáciám a používať ich v rôznych formátoch z rôznych zdrojov, ktoré sú prezentované prostredníctvom informačných a komunikačných technológií, jednou z absolútnych priorít EÚ, na Slovensku vo viacerých parametroch viac či menej výrazne zaostáva.

Nedostatočné znalosti pri práci s technológiami sú často vnímané ako problém práve starších pracovníkov. Schopnosť používať informačné technológie sa ale neviaže len k veku človeka, ako najmä k tomu koľko má človek skúseností s prácou s nimi. Mladí ľudia s technológiami vedia pracovať preto, že sú neoddeliteľnou súčasťou ich života už od detstva. U starších osôb však nie je problémom to, že by si nevedeli technológie osvojiť, ale často sa jedná o nedôveru a strach pracovať s technológiami, na čo má vplyv i zažitý mýtus, že starší ľudia majú proste problém s počítačom pracovať. Nedostatočná znalosť pri práci s technológiami spomaľuje výkon práce a spôsobuje pracovníkovi neúmernú záťaž a stres pri plnení pracovných povinností, čo môže viesť až k problémom s vykonávaním práce a poklesu pracovnej schopnosti. Najmä u starších pracovníkov existuje nebezpečenstvo diskriminácie na pracovnom trhu a predčasný odchod z pracovného života.

2.5.4 Postoje populácie vo veku 50-64 rokov ku vzdelávaniu

Podľa názorov populácie 50-64 rokov zachytených v odpovediach prezentovaných v: Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia, Preliminárny draft výskumnej správy, je zrejmé, že ľudia vo veku 50 a viac rokov pokladajú nedostatočnú kvalifikáciu a vzdelanie, ovládanie IT a cudzích jazykov za druhý najzávažnejší problém, s ktorým sa stretáva ich veková skupina na trhu práce. Kriticky hodnotia svoje možnosti zúčastniť sa na rekvalifikácii a vzdelávaní (56% ich hodnotí ako horšie v porovnaní s tridsiatnikmi). Zamestnávateľia to však vidia inak a väčšina z nich pokladá možnosti starších pracovníkov za rovnaké (69 %).

Podľa nich ľudia vo veku nad 50 rokov prejavujú oveľa nižší záujem o profesionálny rast, ambície vzdelávať sa a učiť sa nové veci, ako by bolo potrebné. Podľa populácie nad 50 rokov by mal štát viac investovať do podpory rekvalifikácie a vzdelávania. Viac ako polovica populácie si myslí, že štát by mal viac investovať do podpory rekvalifikácie a vzdelávania pracovníkov vo veku 50 a viac rokov. Názor na väčšie investície štátu do podpory rekvalifikácie a vzdelávania je ovplyvnený sociál-nodemografickými faktormi. Súhlas s podporou zo strany štátu vyjadrujú častejšie ženy (59%); ľudia vo veku 50 – 54 rokov (60%); ľudia žijúci v mestách s počtom 5 – 20 tisíc obyvateľov (70%); ľudia z Bratislavského (63%) a Žilinského kraja (62%). Okrem nízkych investícií do ďalšieho vzdelávania môže byť ďalšou bariérou i postoj zamestnancov, u ktorých stále často prevláda názor, že vzdelávanie končí s nástupom na trh práce. Zamestnanci tak nie sú príliš ochotní vynakladať vlastné prostried-

ky na ďalšie vzdelávanie. Ich motivácia sa odvíja aj od predchádzajúceho sa zapojenia do ďalšieho vzdelávania, tzn. viac pracovníkov bude pokračovať v ďalšom vzdelávaní v prípade ich zapojenia do takého vzdelávania v predchádzajúcom období. Vlastnú situáciu v oblasti vzdelávania vnímajú aj samotní ľudia vo veku 50-64 rokov pomerne kriticky. Kľúčové sú dva postoje vyjadrujúce nedostatočné presvedčenie o zmysluplnosti ďalšieho vzdelávania.

Prevažujúci skepticizmus zaznieva z postoja viac ako polovice respondentov (58 %), ktorí sa domnievajú, že by „darmo absolvovali vzdelávací kurz, aj tak by im kurz nepomohol získať prácu“, pričom iba 15 % s takýmto názorom nesúhlasilo. Závažná je skutočnosť, že až 44 % populácie konštatuje nepotrebnosť ďalšieho vzdelávania pre svoju prácu. Inými slovami, o potrebe ďalšieho vzdelávania pre svoju prácu je presvedčená iba štvrtina ľudí. Taktiež vo vzťahu k postoju svojho zamestnávateľa k vzdelávaniu má iba necelá tretina zamestnancov pocit, že ich zamestnávateľ podporuje ďalšie vzdelávanie. Postoje ľudí k vzdelávaniu sú podmienené ich sociodemografickými charakteristikami - predovšetkým so vzdelaním, vekom, veľkosťou sídla a krajom. Celkovo sú rozličné druhy bariér brániacich účasti na vzdelávaní častejšie u ľudí vo vyššom veku (60-64 rokov), v nižších vzdelanostných kategóriách (ZŠ, SŠ bez maturity), žijúcich v menších sídlach. Naopak nesúhlas, vyjadrujúci väčšiu otvorenosť voči ďalšiemu vzdelávaniu, prevažuje v nižších vekových kategóriách (50-54 rokov), vo vyšších vzdelanostných kategóriách (stredoškolské vzdelanie s maturitou a vysokoškolské vzdelanie) a u respondentov žijúcich vo väčších mestách.

Isté rozdiely sa prejavujú aj v postojoch žien a mužov. Ženy zaujímajú celkovo rezervovanejší postoj k vzdelávaniu: častejšie súhlasia s výrokmi, že v danom veku už ďalšie vzdelávanie nemá význam, nemajú dostatok informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania, nemajú na ďalšie vzdelávanie dosť času a cena vzdelávacích kurzov je príliš vysoká.

Postoje k ďalšiemu vzdelávaniu ovplyvňuje aj obsah vykonávanej práce: bariéry ďalšieho vzdelávania častejšie konštatujú menej kvalifikovaní pracovníci na rozdiel od výkonných odborných pracovníkov.

Nezanedbateľný vplyv na postoj k ďalšiemu vzdelávaniu má taktiež ekonomické postavenie obyvateľov. Pracujúci pred získaním nároku na dôchodok sú voči ďalšiemu vzdelávaniu otvorenejší ako nezamestnaní i ako pracujúci dôchodcovia. Pracujúci dôchodcovia majú nielen nadpriemerne skeptické názory na užitočnosť vzdelávania vo svojom veku a pre svoju prácu, ale zároveň hodnotia značne kriticky aj prístup zamestnávateľa. V porovnaní s pracujúcimi v pred dôchodkovom veku častejšie konštatujú, že ich zamestnávateľ nepodporuje ďalšie vzdelávanie pracovníkov, ako aj to, že umožňuje účasť na vzdelávaní iba mladším pracovníkom.

Najskeptickejší sú nezamestnaní, podľa ktorých je cena vzdelávacích kurzov privysoká a absolvovanie vzdelávania im aj tak nepomôže získať prácu. V porovnaní s pracujúcimi výrazne častejšie rezignovane konštatujú, že v ich veku už ďalšie vzdelávanie nemá význam. Dôležitým faktorom pri hodnotení užitočnosti ďalšieho vzdelávania pre uplatnenie na trhu práce je vzdelanie a ekonomické postavenie účastníkov: za užitočné vzdelávacie aktivity častejšie považujú účastníci s vysokoškolským vzdelaním a pracujúci. (Zdroj : Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.)

2.5.5 Názory zamestnávateľov na potrebu vzdelávania zamestnancov vo veku 50-64 rokov

Väčšina zamestnávateľov pokladá rekvalifikáciu či zvyšovanie kvalifikácie ľudí vo veku nad 50 rokov za nevyhnutnú podmienku na udržanie pracovného miesta a súhlasí aj s názorom, že starší ľudia sa vedia učiť, len treba rešpektovať, že majú odlišný spôsob učenia. Zároveň zamestnávatelia deklarujú potrebu vzdelávania ľudí vo veku nad 50 rokov v oveľa vyššej miere, než by to zodpovedalo skutočnej praxi – poskytovaniu možností rekvalifikácie a ďalšieho vzdelávania v ich organizáciách.

Pri poskytovaní takýchto možností pre zamestnancov im bránia rozličné prekážky. Jedna časť bariér nesporne súvisí so zhoršenou ekonomickou situáciou a negatívnymi vplyvmi krízy, resp. aktuálnej ekonomickej politiky. Druhá časť bariér však môže mať aj podobu sociálno-psychologických zábran vrátane negatívneho stereotypného vnímania potenciálu starších ľudí.

Viac ako polovica zamestnávateľov by podporovala opatrenia:

- previazať vzdelávacie kurzy na konkrétne miesta;
- zavedenie bezplatného poradenstva pre jednotlivcov o možnostiach a podmienkach ďalšieho vzdelávania ľudí vo veku 50 a viac rokov;
- zvýšiť záujem zamestnávateľov o podporu rekvalifikácie, vzdelávania či získavania nových zručností u zamestnancov vo veku 50 a viac rokov;
- poskytovať viac informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania ľuďom vo veku 50 a viac rokov;
- dotovať zamestnávateľov, aby poskytovali ďalšie vzdelávanie pre pracovníkov vo veku 50 a viac rokov;
- podporovať ponuku vzdelávacích kurzov, ktorých výučba je prispôbená starším ľuďom, pracovníkom vo veku 50 a viac rokov;
- zaviesť bezplatné poradenstvo pre zamestnávateľov o možnostiach ďalšieho vzdelávania ľudí vo veku 50 a viac rokov;
- umožniť zamestnancom vo veku 50 a viac rokov získať poukážky na kurzy ďalšieho vzdelávania podľa vlastného výberu.

V oblasti zavedenia nových aktivít na trhu práce na podporu zamestnávania starších pracovníkov je jednou z možností zavedenie u starších pracovníkov nového nástroja na podporu zamestnávania v podobe zamestnaneckej praxe u zamestnávateľa na uľahčenie pracovnej adaptácie. Je to dôležitá aktivita pri zmene pracovného zaradenia alebo pri príprave staršieho pracovníka na pracovnú pozíciu inú ako doteraz vykonával, na akú má vzdelanie a kvalifikáciu, prípadne pri dlhodobom nezamestnaných.

Dôležitou súčasťou zvyšovania adaptability je jej prepojenie na oblasť celoživotného vzdelávania, hlavne jeho zložky neformálneho vzdelávania a vzdelávania na pracovisku. V procese by mali byť zapojení všetci relevantní aktéri – školy, inštitúcie, mimovládne organizácie a najmä zamestnávateľia.

Záver

Stav: Absentuje systém poradenstva vo vzdelávaní zamestnaných dospelých. Situácia v oblasti informácií o kariérových a vzdelávacích cestách dospelých prostredníctvom programov ďalšieho vzdelávania je charakterizovaná svojou roztrieštenosťou na internete bez garancie kvality. V súčasnosti na Slovensku neexistuje možnosť pre dospelého človeka dostať nezávislú a relevantnú informáciu o možnostiach kariérového rastu prostredníctvom ďalšieho vzdelávania.

Východiská: Vo vzťahu k dospelaj populácii je nevyhnutné umožniť vznik informačno-poradenských služieb (napr. integrovaný informačný systém) a kontaktných poradenských centier (centrá kariérového poradenstva pre dospelých).

Sledované indikátory: počet centier kariérového poradenstva pre dospelých; počet klientov v centrách kariérového poradenstva pre dospelých; podiel dospelých s kvalifikáciou na úrovni ISCED 0 - 2, ktorí mali prístup k informáciám o ďalšom vzdelávaní; počet klientov kariérových centier, ktorí si po konzultácii našli do 6 mesiacov prácu adekvátnu svojmu vzdelaniu.

3 Návrh riešení - „Východiská pre zmiernenie negatívnych vplyvov procesu starnutia obyvateľstva Slovenska“

3.1 Demografia

Spomalenie starnutia obyvateľstva

Starnutie obyvateľstva je proces pre najbližšie desaťročia nezvratný, s veľkou pravdepodobnosťou sa bude stupňovať. Čím bude intenzita starnutia vyššia, tým budú následné kompenzačné opatrenia náročnejšie a nákladnejšie. Z pohľadu ovplyvniteľnosti bude intenzita populačného starnutia takmer výlučne závisieť od vývoja pôrodnosti. Preto podporu pôrodnosti považujeme za základ pri riešení spoločenských dopadov demografického vývoja.

Dopady zmeny pôrodnosti na počet a vekové zloženie obyvateľstva nie sú zanedbateľné. Ak porovnáme možný vývoj obyvateľstva za predpokladu, že by sa zachovala súčasná úroveň plodnosti a vývoj pri ktorom by sa pôrodnosť postupne priblížila ku hranici rozšírenej reprodukcie, v roku 2060 by bol rozdiel v počte obyvateľov SR zhruba 430 tis. osôb a v počte obyvateľov v produktívnom veku zhruba 200 tis. osôb. Rozdiel v priemernom veku obyvateľstva by bol viac ako 2,5 roka.

V súčasnosti sa pôrodnosť zvyšuje hlavne vďaka realizácii odložených pôrodov. Efekt rekuperácie sa však v krátkom období vyčerpá a pre ďalší nárast pôrodnosti budú potrebné nové impulzy. Jedným môže byť stabilizovaný spoločenský vývoj, ktorý je dôležitým predpokladom pre zvyšovanie plodnosti. S veľkou pravdepodobnosťou však možno očakávať, že tento impulz nebude postačujúci. Určite budú potrebné ďalšie impulzy zo strany štátu. Malo by ísť o dlho očakávaný komplexný a stabilný systém opatrení, ktorý sa musí odvíjať od štátnej populačnej doktríny, o ktorej sa už dlho hovorí, avšak stále bez konkrétneho výsledku. Štátne záujmy v populačnej oblasti, vypracované na základe odporúčaní odborníkov a podporené širokou dohodou politikov, sú nevyhnutným predpokladom pre koncipovanie komplexného a dlhodobého stabilného systému opatrení. Len takto je možné zmeniť spoločenskú a populačnú klímu, čo je nevyhnutný predpoklad pre zvýšenie spoločenskej prestíže rodičovstva a možnosti aspoň čiastočne ovplyvniť reprodukčné a rodinné správanie obyvateľstva. K tomuto záveru dospejeme aj pri pohľade na viaceré krajiny západnej a severnej Európy, ktoré týmto spôsobom dokázali zmeniť trendy vo vývoji pôrodnosti. Na prvom mieste treba spomenúť Francúzsko, ktoré sa v priebehu dvoch desaťročí prepracovalo z európskeho priemeru medzi krajinami s najvyššou pôrodnosťou v Európe.

Aj keď sú opatrenia v oblasti reprodukcie zložité a málo efektívne, štát nemôže na ich realizáciu rezignovať. Má totiž zodpovednosť za presadzovanie národno-štátnych záujmov a v rukách rozhodujúce nástroje – legislatívne a ekonomické. Ich prostredníctvom môže motivovať aj ďalšie subjekty na vytváranie priaznivých

podmienok pre rodiny s deťmi. – hlavne obce a zamestnávateľov

Hlavnými prekážkami pre viac detí v rodinách a tým aj pre zvýšenie pôrodnosti je cenovo nedostupné bývanie pre mladé rodiny (hlavne v mestách), problémy so zladením pracovných a rodičovských povinností a samozrejme aj súčasný životný štýl, ktorý kladie dôraz na dosahovanie individuálnych spoločenských úspechov, získavanie zaujímavých skúseností a osobné pohodlie. Preto sa treba zamerať na rozvoj výstavby nájomných bytov, na zatriktívnenie práce na skrátenej úväzky, na rozvoj služieb pre rodiny s deťmi a na vybudovanie širokého spektra dostupnej starostlivosti o deti predškolského veku.

Tieto a ďalšie opatrenia musia zlepšiť podmienky pre fungovanie rodín s deťmi a aspoň čiastočne vykompenzovať stratené príležitosti, ktoré vznikajú rodičom v rôznych oblastiach v dôsledku výchovy a starostlivosti o deti. Rozhodujúcou mierou musia byť zamerané na deti v druhom a treťom poradí, ktoré v našich podmienkach majú rozhodujúci vplyv na zvýšenie pôrodnosti.

Demografické výzvy a opatrenia vzhľadom na ponukovú stránku trhu práce

Je zrejmé, že mnohé sa ovplyvniť nepodarí, preto treba prispôbiť fungovanie spoločnosti nezvratným populačným trendom. Očakávaný demografický vývoj prinesie riziká aj pre ponukovú stránku trhu práce. Už v súčasnosti sa prírastky ekonomicky aktívneho obyvateľstva znižujú a pracovná sila starne. Evidentné sú aj významné regionálne rozdiely. Po roku 2020 sa demografické dopady na trh práce zintenzívnia. V dôsledku veľmi nízkej úrovne plodnosti za posledných 30 rokov sa po roku 2020 výrazne zrýchli proces populačného starnutia a klesajúce prírastky obyvateľstva sa postupne zmenia na úbytky. Tieto procesy budú s veľkou intenzitou prebiehať najmenej do roku 2050, pravdepodobne až do roku 2060. Prírastok pracovnej sily sa zastaví (aj v prípade ďalšieho rastu ekonomickej aktivity) a proces starnutia pracovnej sily sa zrýchli. To znamená, že v ďalších desaťročiach bude pracovná sila na Slovensku v porovnaní so súčasnosťou menej početná, staršia a vzhľadom na očakávaný vývoj migrácie s veľkou pravdepodobnosťou aj etnicky pestrejšia. Starnutie pracovnej sily je pre najbližšie desaťročia nezvratné, jej menšia početnosť veľmi pravdepodobná. Na jednej strane treba spraviť všetky možné (aj keď obmedzené) opatrenia na zmiernenie demografických dopadov na ponuku na trhu práce, na druhej strane treba týmto skutočnostiam prispôbiť fungovanie trhu práce.

Už v súčasnosti existuje nedostatok pracovných síl v niektorých profesiách, ktorý sa bude ďalej prehĺbovať. Je preto potrebné hľadať zdroje na rozšírenie ponuky pracovných síl. Ide najmä o nasledovné skupiny osôb:

- Mladí ľudia - v prípade, že by sa skrátila doba prípravy na povolanie.
- Seniori - priestor na rozšírené pôsobenie na trhu práce môže vzniknúť zvýšením hranice pre vek odchodu do starobného dôchodku.
- Nezamestnaní – rekvalifikácie, prispôbenie systému vzdelávania potrebám trhu práce. Treba mať na zreteli, že značnú časť tejto skupiny tvoria ťažko

zamestnateľné osoby, jednak kvôli neochote pracovať, jednak kvôli nepriaznivej vzdelanostnej štruktúre.

- Pristáhovalci - v prípade vnútroštátnej migrácie treba vytvárať podmienky pre mobilitu pracovnej sily, v prípade zahraničnej migrácie, treba pamätať na integráciu, ktorá zahŕňa celý komplex opatrení, ktorého súčasťou je aj získanie zamestnania.
- Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo - časť ekonomicky neaktívnych síce nechce alebo nemôže z rôznych dôvodov pracovať na plný úväzok, na skrátený úväzok by však pracovať mohla. Je preto potrebné zatriktívniť a sprístupniť túto formu úväzkov.

Proces populačného starnutia celej populácie sa prenáša aj na pracovný trh. Starnutie prebieha v skupine ekonomicky aktívnych, zamestnaných aj nezamestnaných a tento proces sa bude postupne zrýchľovať. Starnutie obyvateľstva je aj hlavný argument pre potrebu zvyšovania hranice pre odchod do starobného dôchodku. Predlžovanie ekonomickej aktivity však nemôže znamenať skrátenie dôchodkového obdobia ale musí byť plne pokryté predlžovaním života. To znamená, že rozhodujúcim kritériom pre stanovenie hranice odchodu do starobného dôchodku sú úmrtnostné pomery obyvateľstva. V kontexte očakávaného znižovania početnosti pracovnej sily nie je opodstatnené tvrdenie, že seniori zaberajú miesto mladým ľuďom a vytláčajú ich z trhu práce. Naopak seniori predstavujú jeden zo zdrojov pre znižovanie nedostatku pracovných síl. Fungovanie trhu práce však treba menej početnej a hlavne staršej pracovnej sile prispôbiť. Potrebné sú opatrenia hlavne organizačného a technologického charakteru.

3.2 Rast a fiškálne aspekty

Projekcia zdrojov ekonomického rastu v rokoch 2010 až 2060, ktorú vypracovala v roku 2012 Európska komisia predpokladá, že vo vnútornej štruktúre zdrojov bude stále viac narásť význam produktivity práce (a špeciálne celkovej produktivity faktorov), kým význam demografických zdrojov a trhu práce bude postupne klesať. Za predpokladu nezmenených trendov a politík ekonomického vývoja by po roku 2030 začal byť príspevok trhu práce k ekonomickému rastu negatívny, v dôsledku klesajúcich zdrojov pracovných síl, mier zamestnanosti a počtu odpracovaných hodín.

Ekonomický rast je možný aj pri takejto štruktúre zdrojov rastu, ale samotná štruktúra zdrojov by vytvárala veľký tlak finančnú udržateľnosť verejného sektora, najmä jeho priebežných častí. Pomerne rýchle starnutie populácie by sa už po roku 2030 prejavilo v poklese zamestnanosti a počtu prispievateľov do verejného dôchodkového systému na strane jednej a v náraste verejných výdavkov na dôchodky, zdravotnú starostlivosť a dlhodobú zdravotnú starostlivosť na strane druhej a to aj pri predpoklade značného znižovania miery náhrady priemernej mzdy priemerným dôchodkom. Hoci je súčasný i projektovaný ekonomický rast v EÚ27

nižší ako v SR, má priaznivejšiu štruktúru vzhľadom na udržateľnosť systému verejných výdavkov na zabezpečenie základných sociálnych funkcií štátu. Priaznivejšia štruktúra zdrojov rastu v EÚ27 vyplýva jednak z pozitívnejšieho demografického vývoja (vyššie miery pôrodnosti a imigrácie) a jednak z lepšieho fungovania trhu práce (vyššie miery zamestnanosti).

Projektovaná štruktúra zdrojov rastu v SR do roku 2060 má nasledovné implikácie pre ekonomické a sociálne politiky:

- Rast produktivity práce (a najmä celkovej produktivity faktorov) bude základným zdrojom rastu ekonomiky SR a jeho význam sa bude časom zvyšovať. Doteraz bol rast produktivity práce zabezpečovaný najmä transfermi technológií a organizačných inovácií v rámci multinacionálnych spoločností. Význam tohto zdroja rastu môže byť ohrozený po postupnom odchode týchto spoločností do nákladovo výhodnejších krajín. Slovenská republika zatiaľ nedokázala vybudovať funkčný národný inovačný systém, ktorý by dokázal zabezpečiť rast produktivity práce prostredníctvom celkovej produktivity faktorov. Stratégie aktívneho starnutia, ale aj stratégie ekonomického a sociálneho rozvoja by mali mať preto úzke prepojenie na **národné stratégie inovácií a rozvoja vedy a techniky**.
- Vzhľadom na problematiku štruktúry zdrojov rastu bude v SR nutné implementovať **politiky zamerané na podporu pôrodnosti, imigrácie a zvyšovania zamestnanosti**. V súvislosti so starnutím populácie bude treba venovať špeciálnu pozornosť politikám zameraným na zamestnávanie ľudí vo vekovej skupine 55-64 rokov.

3.3 Dôchodky

Hlavnou slabinou Slovenského dôchodkového systému je podmienka 15 rokov dôchodkového poistenia. Ide o minimalistickú podmienku, ktorá nijakým spôsobom nemotivuje ani staršiu ani mladšiu pracovnú silu byť zamestnaný. Dôchodkový systém nemá motivačný nástroj pre reálny a dlhodobý priebeh zamestnania. Z tohto dôvodu je potrebné zvýšiť minimálnu dobu dôchodkového poistenia, potrebnú pre plný nárok na starobný dôchodok, na obdobie 37 rokov. Pri zachovaní podmienky splniť príslušnú hranicu fyzického veku. Stanoviť novú možnosť ako získať nárok na plný starobný dôchodok bez potreby splniť príslušnú hranicu fyzického veku. Túto hranicu definovať minimálne na úrovni 42 a viac rokov dôchodkového poistenia. Pri nesplnení podmienky počtu potrebných rokov dôchodkového poistenia umožniť čerpanie dávky pomerného starobného dôchodku, ale s vyšším fyzickým vekom.

Pri odchode do starobného dôchodku by mohli nastať tri alternatívy :

- po odpracovaní (zaplatení) 42 a viac rokov môže občan odísť do starobného dôchodku bez ohľadu na jeho fyzický vek,

- po odpracovaní (zaplatení) 35 a viac rokov môže občan odísť do starobného dôchodku po splnení podmienky fyzického veku,

- pre splnenie podmienky odpracovaných (zaplatených) 35 a viac rokov má občan možnosť využiť obdobie sprísnenej podmienky fyzického veku pre odchod do dôchodku a to minimálne tri roky,

V prípade ak ani v predĺženej lehote nedokáže občan splniť podmienku odpracovaných (zaplatených) 35 a viac rokov, získava nárok na pomerný starobný dôchodok. Pomerný starobný dôchodok bude krátený podľa počtu reálne odpracovaných a zaplatených rokov.

Súčasná konštrukcia dôchodkového veku a jeho postupné navyšovanie môže byť v krajných polohách nedostatočná. Navyše neumožňuje konkrétnemu jedincovi pripraviť sa na odchod do dôchodku. Pre viacero navrhovaných opatrení táto skutočnosť spôsobuje problém. Razantnejšie, postupné navýšenie dôchodkového veku o presne stanovený počet mesiacov v danom roku bude lepšie kalkulatívne a pre občanov bude jasný „dátum“ splnenia si tejto podmienky pre odchod do starobného dôchodku. Pri akceptovaní predchádzajúcich opatrení orientovaných na zvýšenie významu odpracovaných (zaplatených) rokov by takýto postup nemusel byť politickým problémom.

Súčasne platné podmienky pre získanie nároku na predčasný starobný dôchodok sú nedostatočné a umožňujú zneužívanie tohto inštitútu. Pre to by bolo potrebné tieto podmienky v prvom kroku doplniť minimálne o potvrdenie s príslušného Úradu práce sociálnych vecí a rodiny, že pre v príslušnom regióne pre daného jedinca nie je možnosť sa zamestnať, teda nie je uplatniteľný na trhu práce. Ďalej čestné vyhlásenie zamestnávateľa, že s daným človekom nerozväzuje pracovný pomer účelovo s ohľadom na jeho možnosť odísť do predčasného starobného dôchodku. Toto potvrdenie by malo byť potvrdené aj príslušnou odborovou organizáciou, ak u daného zamestnávateľa existuje. V druhom kroku bude potrebné dávku predčasného starobného dôchodku komplexne prepracovať vo väzbe na plnenie strategického cieľa 3. Po vytvorení objektivizovanej možnosti posúdiť pracovnú schopnosť jedinca ako nevyhovujúcu potrebám trhu práce, by bolo možné pri zlej pracovnej schopnosti jedinca a po odpracovaní (zaplatení) minimálne 35 rokov upustiť od dnes platnej podmienky minimálneho veku.

Jednorazový odchod do dôchodku je dnes jedným z dôvodov pre existenciu početnej skupiny pracujúcich dôchodcov. Rovnako je to aj zásadný dôvod pre jednorazové utlmenie ekonomickej aktivity veľkej časti starších ľudí. Oba javy sú skôr negatívne. Zavedenie postupného odchodu do dôchodku by bolo dosť zásadným zásahom do dlhodobo platného stereotypu. Z tohto dôvodu by bolo vhodné ho realizovať minimálne v dvoch etapách. V prvej etape ho legislatívne upraviť len ako opciu dôchodkového systému. V druhej etape na základe analýz rozhodnúť o jeho plošnej aplikácii. V každom prípade obdobie postupného odchodu do dôchodku by malo zasahovať čiastočne do doby pred získaním nároku na starobný dôchodok, ale väčšinou by sa malo odohrávať až po získaní tohto nároku. Pre realizáciu bude potrebné realizovať hlbšiu analýzu potrebných zmien v zákone o sociálnom poistení, zákone o starobnom dôchodkovom sporení a v zákonníku práce. Úspešnosť bude ovplyvnená aj informovanosťou cieľovej skupiny.

3.4 Trh práce

3.4.1 Politiky na podporu zamestnanosti

Miery zamestnanosti a nezamestnanosti sa vo vekovej skupine 55-64 v posledných rokoch vyvíjali priaznivejšie ako v mladších vekových skupinách. Ako hlavné dôvody tohto vývoja možno označiť vyšší podiel staršej pracovnej sily vo verejnom sektore, ktorý bol znižovaním počtov pracovníkov postihnutý relatívne menej ako súkromný sektor, a ochota vykonávať práce, ktoré z hľadiska pracovných podmienok a výšky odmeny nie sú dostatočne atraktívne pre mladších zamestnancov. Miery zamestnanosti a nezamestnanosti vo vekovej skupine 55-64 rokov úzko súvisia so stupňom dosiahnutého vzdelania. Dá sa predpokladať, že so stúpajúcim podielom ľudí s VŠ vzdelaním v tejto skupine bude možné zvyšovať mieru zamestnanosti. Zvyšovaniu vzdelanostnej úrovne v tejto vekovej skupine môže významným spôsobom napomôcť celoživotné vzdelávanie. Určitej časti starších pracovníkov by strata zárobku hrozila nízkym príjmom na dôchodku a sociálnym vylúčením.

Služby zamestnanosti pre starších zamestnancov

K najčastejšie používaným nástrojom služieb zamestnanosti pre starších zamestnancov patrí dotovanie miezd a pracovných miest, kariérne poradenstvo, celoživotné vzdelávanie a programy reintegrácie nezamestnaných (tzv. generačné pakty).

Z finančného hľadiska je najnáročnejšou formou služieb zamestnanosti **dotovanie nákladov práce a tvorba pracovných miest pre starších**. Treba zväziť, v ktorých prípadoch budú náklady na tento nástroj nižšie ako náklady na vyplácanie podpôr v nezamestnanosti alebo predčasné dôchodky. Dotovanie nákladov práce a tvorby pracovných miest pre znevýhodnených starších pracovníkov sa v SR zatiaľ veľmi nerozšírilo, pretože takmer polovicu zo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie tvoria dlhodobo nezamestnané osoby, z ktorých mnohí stratili pracovné návyky. Zákon o službách zamestnanosti zatiaľ neobsahuje špecifické nástroje zamerané na podporu zamestnávania starších. Možno uvažovať o rozšírení príspevku na podporu udržania v zamestnaní aj na kategóriu starších zamestnancov s nízkymi mzdami podľa §50a zákona o službách zamestnanosti. Umožnilo by to predchádzať vylúčeniu starších osôb z trhu práce a tiež ich sociálnemu vylúčeniu. Taktiež je možné uvažovať príspevku na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa §50 pre vekovú kategóriu 55-64 rokov. Táto veková skupina tvorila v roku 2011 len 6,5% z celkového počtu podporených uchádzačov

podľa §50 a §50a Zákona o službách zamestnanosti¹¹. Dotovanie nákladov práce a pracovných miest môže motivovať k pokračujúcej resp. obnovenej práci najmä nízko príjmové kategórie zamestnancov. Pokračujúca resp. znovu nájdená práca u nich pomáha predchádzať sociálnemu vylúčeniu a vytvára nárok na vyšší dôchodok. Preto môže byť potrebné poskytovať príspevky na udržanie pracovných miest v preddôchodkovom veku počas dlhšej doby (aj 3-5 rokov) a finančne ich pokryť z nástrojov podpory zamestnanosti v kombinácii s finančnými prostriedkami z poistenia v nezamestnanosti. Zaujímavou možnosťou pre riešenie nezamestnanosti starších môže byť aj podpora silnejšiemu zastúpeniu vekovej skupiny 55-64 rokov pri vyplácaní príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť podľa §49 Zákona o službách zamestnanosti. Táto veková skupina bola na čerpaní príspevku zastúpená značne podpriemerne¹².

Legislatívna náročnosť nie je vysoká, postačia relatívne jednoduché novely Zákona o službách zamestnanosti a Zákonníka práce.

Náklady a prínosy dotovania nákladov práce a pracovných miest

Finančná náročnosť opatrení na služby zamestnanosti závisí od uvažovaného rozsahu podpory. Na financovanie týchto služieb možno použiť aj zdroje Európskeho sociálneho fondu¹³. Použitie prostriedkov z tohto fondu je pre štát výhodné, pretože značná časť z nich sa do systému verejných financií vráti prostredníctvom zaplatených odvodov a daní z príjmu, ako aj z vyššieho výberu DPH a spotrebných daní. Na druhej strane dôjde k významnej úspore výdavkov na podporu v nezamestnanosti a/alebo vyplácanie predčasných dôchodkov.

Pre výpočet nákladov a prínosov dotovania nákladov práce / pracovných miest môžeme použiť ilustratívny príklad. Pri priemernej hrubej mzde cca 800 eur za rok 2013 činí čistá mzda zamestnanca 620,32 eur a celkové náklady práce 1081,60 eur. Prostredníctvom priamych daní a odvodov sa do verejných financií vráti 42,6% celkových nákladov práce. Predpokladajme, že zamestnanec minul celú čistú mzdu na nákupy tovarov a služieb a zaplatil z nich DPH vo výške 20%, t.j. 123,78 eur. Po zaplatení DPH sa tak do systému verejných financií vrátilo 553,5 eur, t.j. 51,2% celkovej ceny práce. Pri minimálnej hrubej mzde 337,5 eur za rok 2013 činí čistá

¹¹ V roku 2011 bolo podľa §50a podporených 4357 uchádzačov sumou 17,929 mil. eur, z toho 267 vo veku 55-64 rokov. Priemerná výška podpory činila 4251 eur. Podľa §50 bol poskytnutý príspevok pre znevýhodnených uchádzačov o prácu vo výške 1,196 mil. eur pre 523 uchádzačov (2282 eur na uchádzača), z toho 45 vo veku 55-64 rokov. Zdroj: UPSVaR (2012): Aktívne opatrenia trhu práce 2011.

¹² V roku 2011 bolo podľa §49 podporených 12271 uchádzačov sumou 41,883 mil. eur, z toho len 574 vo veku 55-64 rokov. V pomere k počtu nezamestnaných takto bolo podporené 3,3% celkových nezamestnaných, ale len 1,6% nezamestnaných vo vekovej skupine 66-64 rokov. Zdroj: UPSVaR (2012): Aktívne opatrenia trhu práce 2011, a výpočty autora.

¹³ Napríklad pre prioritnú os č. 1 „Podpora rastu zamestnanosti“ vyčlenil Európsky sociálny fond v rámci Operačného programu „Zamestnanosť a sociálna inklúzia“ v plánovacom období 2007-2013 až 567,422 mil. eur a národné zdroje činili 100,133 mil. eur.

mzda zamestnanca 229,5 eur a celkové náklady práce na zamestnanca 456,53 eur. Prostredníctvom daní a odvodov sa do verejných financií vráti 35,9% celkových nákladov práce. Po zaplatení 20% DPH z nakúpených tovarov a služieb sa do systému verejných financií vráti 43,1% celkovej ceny práce¹⁴.

Predpokladá sa, že väčšina dotovaných pracovných miest by bola pod úrovňou priemernej mzdy. Pri dotácii 200 eur na jednu mesačnú mzdu by skutočné náklady verejných financií činili len okolo 90 eur.

Podľa Výberového zisťovania pracovných síl (Q2 2012) bolo vo vekovej skupine 55-64 rokov cca 250 tisíc zamestnancov, 51 tisíc živnostníkov a 37 tisíc nezamestnaných. Ak by programy dotovania miezd pokryli polovicu nezamestnaných a priemerná dotácia by činila 200 eur na pracovné miesto, ročné náklady na dotovanie miezd by činili $200 \times 18500 \times 12 = 44,4$ milióna eur, z čoho by sa takmer polovica (20 mil. eur) vrátila do systému verejných financií. Skutočné náklady na dotovanie pracovných miest by činili 24,4 mil. eur. Väčšina z 18500 nezamestnaných patrila do nižších príjmových skupín. Ak by poberali podporu v nezamestnanosti vo výške 250 eur mesačne (priemerná podpora v roku 2012 činila cca 300 eur), ročné náklady na podporu by činili 55,5 mil. eur, z čoho by sa cez DPH vrátilo do systému verejných financií 11,1 mil. eur, t.j. čisté náklady by činili 44,4 mil. eur. Úspora z rozdielu medzi čistými nákladmi na vyplácané podpory a dotovanie miezd by bola $44,4 - 24,4 = 20$ mil. eur.

Ešte výraznejšia by bola úspora pri vyplácaní predčasných dôchodkov, s priemernou hodnotou 369 eur. Náklady na dotovanie miezd sumou 200 eur mesačne by teda boli cca polovičné v porovnaní s vyplácaním podpôr v nezamestnanosti.

Pri dotovaní nákladov práce a/alebo pracovných miest je potrebné dbať na to, aby nedošlo k zneužívaniu tohto nástroja trhu práce, napríklad umelým prepúšťaním a opätovným prijímaním (už dotovaných) pracovníkov. Podmienkou pre dotáciu na náklady práce/pracovné miesta by malo byť preukázanie skutočnosti, že nedochádza k spätnému zamestnávaniu tých istých pracovníkov.

Ilustratívny príklad o dotovaní nákladov práce a pracovných miest uvažoval, že sa podporí tvorba 18,5 tisíc nových pracovných miest vo vekovej skupine 55-64 rokov a vychádzal z údajov za druhý kvartál 2012, keď miera zamestnanosti v tejto skupine činila 42% a miera nezamestnanosti 11%. Príklad predpokladal, že o podporené pracovné miesta zamestnajú polovicu uchádzačov o prácu (t.j. ľudí ochotných pracovať). V tomto prípade sa miera zamestnanosti v tejto vekovej skupine zvýšila o 3% na 45% a miera nezamestnanosti klesla na polovicu, t.j. 5,5%. Miera nezamestnanosti by klesla menej, ak by sa v novovytvorených pracovných miestach zamestnávali aj ekonomicky neaktívni ľudia.

Podpora rozvoja atypických zamestnaní

¹⁴ Výpočet je možné spresniť o (a) mieru úspor, (b) štruktúru spotrebného koša z hľadiska tovarov podliehajúcich DPH a spotrebným daniam. (c) podiel nákupov v zahraničí na celkových nákupoch.

Atypické zamestnania (čiastočný pracovný úväzok, pracovný pomer na dobu určitú, agentúrna práca, príležitostná práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) by mali byť doplnkovým nástrojom na rozvoj trhu práce pre vekovú kategóriu starších pracovníkov. Atypické zamestnania nedokážu poskytnúť istotu príjmu a sociálnoprávnu právnu ochranu zamestnanca, no umožňujú vytvoriť doplnkový zdroj príjmu a predchádzať sociálnej izolácii a strate pracovných návykov u určitých sociálnych skupín a kategórií zamestnancov. Z hľadiska stability systému verejných financií sa ako najvhodnejšia forma atypického zamestnania javí práca na čiastočný úväzok a domácka práca, resp. ich kombinácia. Taktiež je potrebné lepšie definovať v Zákonníku práce príležitostnú prácu (prácu na zavolanie) ako druh pracovnej zmluvy, ktorou sa zamestnávateľ zaviaže k minimálnemu garantovanému počtu pracovného času v týždni. Zamestnávateľ dostane vyššiu flexibilitu pri definovaní objemu práce, ktorý potrebuje na základe aktuálneho vývoja trhu. Zamestnanec zas môže udržiavať pracovné návyky a zručnosti, ktoré by sa počas dlhodobej nezamestnanosti stratili. V prospech týchto foriem atypických zamestnaní hovorí viacero faktorov:

- Zamestnanci i zamestnávatelia generujú tok daní a odvodov do systému verejných financií. Tento tok prispieva k udržateľnosti systému, a u zamestnancov zakladá nárok na služby sociálneho poistenia.
- Práca na čiastočný úväzok, príležitostná práca a/alebo domácka práca umožňuje pružne reagovať na zmeny v dopyte po tovaroch a službách produkovaných v národnom hospodárstve, zmeny v odvetvovej štruktúre a proces technologickej zmeny v ekonomike. V slovenskej ekonomike sústavne narastá podiel odvetví služieb. Niektoré služby je možné vďaka informačným a komunikačným technológiám poskytovať aj z domácností zamestnancov a šetriť tak náklady a zvyšovať produktivitu práce.

Štatistiky zamestnanosti poukazujú na nízky podiel čiastočných pracovných úväzkov^{15 16}. Vo vekovej skupine 55-64 rokov a/alebo u žien môže byť tvorba miest s čiastočnými úväzkami alternatívou voči nezamestnanosti. Podpora práce na čiastočné úväzky by umožnila pritiahnúť do zamestnania aj časť ekonomicky neaktívneho obyvateľstva, ktoré nechce alebo nemôže z rôznych dôvodov pracovať na plný úväzok. Podľa Barancovej (2012) pre mnohých zamestnávateľov je ťažko akceptovateľná požiadavka dodržiavania zákazu diskriminácie zamestnancov na kratší pracovný úväzok a zamestnancov na plný pracovný úväzok a to najmä pri dodržiavaní rovnakých právnych podmienok pri skončení pracovného pomeru. Bolo

¹⁵ Podľa Výberového zisťovania pracovných síl (2Q 2012) bolo v práci dočasnej, príležitostnej a sezónnej zamestnaných len 7% pracovníkov. Podiel pracovníkov vo vekovej skupine 50+ s týmto typom práce bol len 4,9%. Na kratší pracovný čas bolo zamestnaných len 4,2% z celkového počtu zamestnancov, a vo vekovej skupine 50+ rokov 6,1%.

¹⁶ Hoci sa počet pracujúcich na kratší pracovný čas vo vekovej skupine 50-64 rokov zvýšil v období rokov 2000-2011 trojnásobne, na Slovensko aj tak patrilo ku krajinám s najnižším podielom práce na kratší čas v Európskej únii. V krajinách EÚ15 sa tento podiel pohybuje v intervale 15-25%. Zdroj: Jurčová, Radvanský a Šprocha (2012, s. 95).

by možné využiť ustanovenie smernice 81 o kratšom týždennom pracovnom čase a novelou Zákonníka práce vyňať len príležitostnú prácu. Podporila by sa širšia škála foriem pracovnej uplatniteľnosti starších osôb na trhu práce v SR. Po vyňatí zo by zamestnávateľ nemusel do dôsledkov dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Týmto spôsobom by sa príležitostná práca starších ľudí stala lacnejšou a zaujímavejšou pre zamestnávateľov.

Ekonomické aspekty služieb seniorom

Veľkou výzvou pre systém sociálnych služieb bude rast nákladov na služby seniorom . Tieto služby je možné poskytovať v rámci formálnych sietí starostlivosti (najmä v zariadeniach dlhodobej ústavnej starostlivosti) ale aj prostredníctvom rodinných príslušníkov seniorov. Druhý spôsob je spravidla výrazne lacnejší (Repková a kol. 2011). Mnoho rodín si však nemôže dovoliť opustiť súčasné zamestnanie a venovať sa opatere príbuzných. Bude vhodné preskúmať možnosť legislatívnych opatrenia na podporu zamestnávania starších pri službách seniorom, vrátane možnosti zápočtu odpracovaných rokov pre výpočet dôchodku

Podpora kariérneho poradenstva a ďalšieho vzdelávania

Údaje z Výberového zisťovania pracovných síl za roky 2000-2011 naznačujú, že v dôsledku postupného predlžovania veku odchodu do dôchodku sa významne zmenila štruktúra dôvodov nezamestnanosti vo vekovej skupine starších pracovníkov. Kým v roku 2000 odchod do predčasného alebo starobného dôchodku generoval 91% dôvodov ukončenia zamestnania v skupine 60-64 rokov, v roku 2011 už len 26%. Na druhej strane ukončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť a ukončenie činnosti zamestnávateľa činili až 54% všetkých dôvodov ukončenia pracovných pomerov. Vo vekovej kategórii 55-64 rokov sa nová práca hľadá veľmi ťažko¹⁷. Mimoriadne ťažké je zamestnávať najmä populáciu so základným vzdelaním. Bude preto potrebné venovať viac prostriedkov na kariérne poradenstvo a ďalšie vzdelávanie starších pracovníkov, aby sa ich šanca na nájdenie nového pracovného miesta zvýšila. Zvlášť sa treba zamerať na programy ďalšieho vzdelávania pre občanov s nízkym stupňom dosiahnutého vzdelania.

¹⁷ Ako uvádzajú Jurčová, Radvanský a Šprocha (2012, s. 65), starší pracovníci vo všeobecnosti nedosahujú výrazne nadpriemernú mieru nezamestnanosti, ale k rizikovým faktorom patrí dĺžka nezamestnanosti, lebo ich schopnosť opätovne sa zamestnať je výrazne limitovaná.

3.4.2 Politiky na predĺžovanie aktívneho veku

Priemerný zákonný aj efektívny vek odchodu do dôchodku je v SR v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ relatívne nízky. Vo väčšine krajín EÚ15 je zákonná hranica posunutá na 65 resp. až 67 rokov. Poberanie dôchodku je však vo väčšine prípadov možné za predpokladu, že žiadateľ o dôchodok prispieval do dôchodkového systému určitý minimálny počet rokov. Efektívny vek odchodu do dôchodku býva o niekoľko rokov nižší ako zákonný, čo je uľahčené aj významnou výškou zamestnaneckých a iných doplnkových dôchodkov. V SR doplnkové dôchodky prakticky absentujú a dôchodok zo Sociálnej poisťovne v kombinácii so sociálnymi dávkami tvoril v roku 2011 až 83% príjmov domácností dôchodcov (ďalších 13% tvorili príjmy z pokračujúcej práce).

V SR existuje výrazne negatívny postoj obyvateľstva k predĺžovaniu veku odchodu do dôchodku. V prieskume Eurostatu (2012) s názorom, že „vek odchodu do dôchodku by sa mal do roku 2030 zvýšiť“ nesúhlasilo 73% slovenských respondentov, kým priemer za EÚ27 činil len 60%. Priemerný požadovaný vek odchodu do dôchodku činil na Slovensku 58,4 rokov, kým v EÚ27 61,7 rokov. Požadovaný vek bol v SR o 1,2 roka nižší ako skutočný vek odchodu do dôchodku (v EÚ27 o 0,5 roka nižší). Len 22% slovenských respondentov by chcelo pokračovať v práci aj po odchode do dôchodku (EÚ27 = 33%). Slovenskí respondenti tiež častejšie súhlasili s názorom že ľudia nad 55 rokov sú vnímaní „celkovo negatívne“ (SK = 48%, EÚ27 = 28%) a na pracovisku a/alebo pri hľadaní práce sa stretávajú s diskrimináciou (SK = 34%, EÚ27 = 21%).

Politiky zamerané na predĺžovanie ekonomicky aktívneho veku musia brať do úvahy (a) udržateľnosť systému verejných financií, (b) objem a štruktúru finančných zdrojov domácností dôchodcov a (c) spoločenské normy a postoje k predĺžovaniu veku odchodu do dôchodku.

Udržateľnosť systému verejných financií nie je možné zabezpečiť bez predĺžovania ekonomicky aktívneho veku. Tento cieľ sa dá zabezpečiť niekoľkými spôsobmi:

- Stanovením pevnej hranice na vek odchodu do dôchodku na 65 resp. 67 rokov.
- Posúvaním hranice veku odchodu do dôchodku podľa meniacej sa dĺžky dožitia (súčasný stav).
- Uzákonením vzťahu medzi počtom rokov prispievania do dôchodkového systému a veľkosťou nároku na dôchodok z verejných zdrojov. Priemerná doba prispievania do dôchodkového systému činila v roku 2010 cca 36 rokov na rok 2060 sa projektovalo jej predĺženie na 39,2 rokov.

V praxi sa zrejme uplatní kombinácia týchto spôsobov, ktorá umožní budúcim dôchodcom flexibilne zvoliť vek odchodu do dôchodku podľa vlastnej finančnej situácie a zdrojov finančného zabezpečenia na dôchodok.

S pokračujúcim starnutím obyvateľstva, zvyšovaním počtov dôchodcov a znižovaním počtov prispievateľov bude miera náhrady pracovného príjmu dôchodkom postupne klesať. Projekcia Európskej komisie napríklad predpokladá, že miera náhrady priemernej mzdy priemerným dôchodkom klesne zo 43,7% v roku 2010 na 28,9% v roku 2060. Pokles miery náhrady vytvorí prirodzený tlak na predlžovanie obdobia ekonomicky aktívneho veku a spoločenskú akceptáciu predlžovania zákonom stanoveného veku odchodu do dôchodku. K tejto akceptácii môže pomôcť aj vzdelávacia kampaň zameraná na vysvetľovanie súvislostí starnutia populácie s mierou náhrady.

3.4.3 Politiky na podporu finančnej gramotnosti

Pri formulovaní politík aktívneho starnutia treba implementovať programy na podporu finančnej gramotnosti staršej pracovnej sily. Slovenská pracujúca populácia má dosť obmedzené vedomosti o tom, ako veľmi sa zmení jej finančné zabezpečenie po odchode na dôchodok, z akých zdrojov bude toto zabezpečenie pochádzať, akú veľkosť bude mať a ako je možné ho ovplyvniť. Lepšie porozumenie princípom sporenia na starobu umožní slovenskej populácii lepšie plánovať vek odchodu do dôchodku, ako aj výšku a štruktúru finančných zdrojov na zabezpečenie nevyhnutného komfortu na dôchodku. Prieskum finančnej gramotnosti a sporenia na dôchodok (Baláž 2012) poukázal na veľké deficity slovenskej populácie v oblasti finančných vedomostí. Ako veľmi nízke sa ukázali vedomosti o podstate zloženého úrokovania, o fungovaní komplexných finančných produktov a tiež o faktoroch ovplyvňujúcich veľkosť dôchodku z prvého a druhého piliera.

Pri implementácii politík finančnej gramotnosti starších pracovníkov treba zohľadniť veľké rozdiely medzi vekovými skupinami 50-65 rokov a 65+ rokov. Tieto skupiny sa nachádzajú v rozdielnych fázach životného cyklu.

Generácia 50-65 ročných ešte má šancu ovplyvniť svoj finančný komfort v starobe. Prieskum zistil, že približne len jedna tretina respondentov v tejto vekovej skupine správne chápe vzťah medzi výškou zaplatených príspevkov a dôchodkom zo Sociálnej poisťovne. Taktiež len jedna tretina respondentov rozumie princípom výnosov a garanciám v druhom pilieri. Len polovica domácností si pravidelne sporí a niečo vyše polovice má vytvorené rezervy na nepredvídané situácie. Veľmi nedostatočné vedomosti má táto veková skupina aj o efektoch zloženého úrokovania a diverzifikácii rizík. Politiky aktívneho starnutia pre túto generáciu by sa mali zamerať hlavne na podporu motivácie

- prispievať si na dôchodok do Sociálnej poisťovne a
- sporiť a vytvárať viac zdrojov príjmu na zabezpečenie komfortu v starobe.

Generácia 65+ ročných už môže ovplyvniť svoj finančný komfort v nižšej miere ako generácia 50-65-ročných. Sporí menej (čo súvisí aj s nižším príjmom) a plánuje na kratšie obdobia. Pozitívne je, že táto veková skupina máva vytvorené vyššie finančné rezervy a rezervovaný postoj k životu na dlh. Z hľadiska finančnej gramotnosti sa ako hlavný deficit ukazuje veľmi nízke porozumenie zloženému

úrokovaníu a komplexným finančným produktom.

Pre obe vekové skupiny sa preukázalo, že tak finančné vedomosti, ako aj finančné správanie sú silne podmienené úrovňou dosiahnutého vzdelania. Najslabšie vedomosti a najnižšiu finančnú disciplínu majú ľudia s nižším vzdelaním resp. domácnosti v treťom a štvrtom príjmovom kvartile. Sú to však práve tieto sociálno-demografické skupiny, ktoré sú potenciálne najviac ohrozené chudobou vo vyššom veku. Pre tieto skupiny je potrebné vyvinúť a implementovať vzdelávacie programy a kampane. Tie by mali byť orientované na vysvetľovanie základných konceptov finančného trhu a podmienok vzniku nároku na dôchodok z verejných zdrojov. Základom úspechu takéhoto vzdelávania je jednoduchý jazyk, zrozumiteľný aj pre ľudí s nižším vzdelaním a orientácia na špecifické problémy týchto skupín (nízke dôchodky u žien, riziko života na dlh, rýchly rast nákladov na úroky pri tzv. nebankových pôžičkách).

Slovenskí občania si hľadajú informácie o finančných produktoch a sporení na dôchodok predovšetkým sami a tiež u rodiny a známych. Význam formálnych informačných kanálov je podstatne nižší, ako by bolo potrebné. Aj tento fakt poukazuje na nutnosť široko koncipovaných vzdelávacích programov pre vekové skupiny nad 50 rokov.

3.5 Celoživotné vzdelávanie

Spoločenský a sociálny problém s pracovným uplatnením starších ľudí so sebou prináša potrebu hľadania relevantných nástrojov pomoci týmto ľuďom. Jedným z takýchto nástrojov, ktorý narastá na dôležitosť, je ďalšie vzdelávanie osôb vo vyššom produktívnom veku, a to ako neoddeliteľná súčasť procesu ďalšieho vzdelávania a učenia sa dospelých. Ďalšie vzdelávanie, zlepšovanie schopností a zručností, zvyšovanie odbornosti, a to nie len v pred dôchodkovom veku, predstavuje významný nástroj riešenia sociálneho problému nezamestnanosti staršej generácie.

Význam vzdelávania je nepopierateľný. Nie len, že sa tým človek ďalej rozvíja, ale pre zamestnávateľov je aj ako pracovník zaujímavejší. Ako hlavný motivujúci faktor pre osobný rozvoj, za pomoci ďalšieho vzdelávania, je určite možnosť kariérneho postupu alebo špecializácie, ktoré idú ruka v ruku s rastom finančného ohodnotenia. Skoro vo všetkých spoločnostiach existuje nejaká forma vzdelávania vlastných pracovníkov. Firmy najčastejšie poskytujú svojim pracovníkom odborné vzdelávanie. Teda také vzdelávanie, ktoré rozširuje ich špecifickú zručnosť a taktiež znalosť v rámci pozície, na ktorej pracujú. Tieto kurzy taktiež často pokrývajú zákonom predpísané školenia – u technických odborov, lekárov a pod. Školenia či ďalšie vzdelávanie nie sú rozhodne závislé na veku, rozhodujúca je pracovná pozícia a nároky, ktoré z nej vyplývajú. Pre niektorých starších zamestnancov môžu tieto nové výzvy znamenať stres či veľké obavy. V tomto ohľade, v porovnaní mladšej a staršej generácie pracovníkov, majú tí mladší nespornú výhodu. Nielen, že je pre nich používanie cudzích jazykov (predovšetkým anglického jazyka) a práce s rôznymi softwarovými programami prirodzenejšie, ale súčasne hovoríme o ochote

a schopnosti sa učiť stále novým zručnostiam a to je v tejto oblasti u mladšej generácie jednoznačne efektívnejšie a rýchlejšie.

Starší zamestnanci sa vedia naučiť nové veci. Učenie nie je závislé od veku, ale proces učenia sa vekom mení. Preto je dôležité, aby mali starší zamestnanci prístup k odbornej príprave a aby mali rovnaké možnosti učiť sa nové zručnosti a zvyšovať svoju odbornú kvalifikáciu. Je známe, že osoby staršie ako 50 rokov potrebujú o 10–15 % viac času na učenie než ich mladší kolegovia. To je jeden z faktov, ktoré vzdelávacie inštitúcie a zamestnávateľia, ktorí sa zaoberajú vzdelávaním starších osôb, musia zohľadňovať vo svojich didaktických postupoch. V celoživotnom vzdelávaní by sa mali používať správne stratégie vzdelávania a správna didaktika.

Väčšina osôb nad 50 rokov, či už nezamestnaní alebo zamestnaní, postupom času stráca pracovné návyky a dostáva sa do stereotypu. Títo uchádzači nemajú dostatočnú úroveň znalostí a potrebných pracovných zručností, ktoré vyžadujú predovšetkým zahraniční investori. Ide hlavne o neznalosť cudzích jazykov a nedostatočnú úroveň počítačových zručností. Preto je potrebné zaoberať sa vzdelávaním uchádzačov o zamestnanie. V oblasti zavedenia nových aktivít na trhu práce na podporu zamestnávania občanov nad 50 rokov veku je jednou z možností zavedenie nového nástroja na podporu zamestnávania v podobe zamestnaneckej praxe u zamestnávateľa na uľahčenie pracovnej adaptácie.

Dôležitou súčasťou zvyšovania adaptability je jej prepojenie na oblasť celoživotného vzdelávania, hlavne jeho zložky neformálneho vzdelávania mimo školy. V procese by mali byť zapojení všetci relevantní aktéri – školy, inštitúcie, mimovládne organizácie a zamestnávateľia.

Pod pojmom výučba si ľudia často predstavujú len vedomosti získané počas kurzov a školení. Vzdelávanie a učenie u dospelých má však širší záber, pretože k vzdelávaniu najčastejšie dochádza na pracovisku. Preto sa na túto oblasť začína nazerať komplexnejšie - ako na vzdelávacie prostredie. Školské lavice dávajú študentom základné znalosti potrebné k výkonu určitého povolania, ale profesijné zručnosti sa rozvíjajú z veľkej miery na pracovisku.

Pri tvorbe systému vzdelávania je taktiež nevyhnutné zefektívniť systém ďalšieho vzdelávania vo väzbe na trh práce a posilniť spoluprácu a koordináciu pre potreby rozvoja konceptu celoživotného vzdelávania vo všetkých oblastiach spoločnosti tak, aby bolo v najvyššej možnej miere zahrnuté:

- Posilňovanie motivácie učiť sa,
- Prispôsobovanie vzdelávania rôznej východiskovej úrovni vedomostí a zručností účastníkov,
- Približovanie vzdelávania účastníkom,
- Posilňovanie sebedôvery,
- Zujitkovávanie vedomostí, zručností a skúseností.

Digitálna gramotnosť je schopnosť porozumieť informáciám a používať ich v rôznych formátoch z rôznych zdrojov, ktoré sú prezentované prostredníctvom informačných a komunikačných technológií. Hoci jej zvyšovanie je jednou z absolútnych priorít EÚ, Slovensko vo viacerých parametroch viac či menej výrazne zaostáva.

Nedostatočné znalosti pri práci s technológiami sú často vnímané ako problém starších pracovníkov. Schopnosť používať informačné technológie sa ale neviaže len k veku človeka, ako najmä k tomu koľko má človek skúseností s prácou s nimi. Mladí ľudia s technológiami vedia pracovať preto, že sú neoddeliteľnou súčasťou ich života už od detstva. U starších osôb však nie je problémom to, že by si nevedeli technológie osvojiť, ale často sa jedná o nedôveru a strach pracovať s technológiami, na čo má vplyv i zažitý mýtus, že starší ľudia majú proste problém s počítačom pracovať. Nedostatočná znalosť pri práci s technológiami spomaľuje výkon práce a spôsobuje pracovníkovi neúmernú záťaž a stres pri plnení pracovných povinností, čo môže viesť až k problémom s vykonávaním práce a poklesu pracovnej schopnosti. Najmä u starších pracovníkov existuje nebezpečenstvo diskriminácie na pracovnom trhu a predčasný odchod z pracovného života.

Z týchto dôvodov je nevyhnuté v systéme celoživotného vzdelávania venovať dostatočný priestor rozvoju digitálnej gramotnosti a tento podporovať aj rozvojom nových foriem vzdelávania a využívaním IKT a vzdelávania prostredníctvom e-learningu.

Starnutie populácie prináša nové možnosti, t.j. skúsenosti seniorov môžu využívať mladší a starší sa zase môžu inšpirovať aktivitou mladších na trhu práce, čo prináša nové možnosti najmä v oblasti vzdelávania starších ľudí v podmienkach pracoviska.

V rámci celoživotného vzdelávania je nevyhnuté podporovať taktiež vzdelávacie a poradenské aktivity pre starších ľudí, ktorí prostredníctvom nich nachádzajú alternatívne uplatnenie pred ale i po odchode z trhu práce, zvyšujú kvalitu ich života a celkový sociálny rozvoj starších ľudí.

4 Zhrnutie

Systemové riešenie dlhodobejšie prehľbujúcej sa nerovnováhy na trhu práce predpokladá obrátiť pozornosť na podstatu problémov – vzájomne sa prelínajúce príčiny značnej nezamestnanosti.

Z hľadiska dlhodobej nezamestnanosti je nevyhnutné predovšetkým venovať pozornosť aktívnej politike trhu práce a pracovať s nezamestnanými individuálne, s osobným prístupom a s dôrazom na výkon. Súčasné výdavky na APTP sú nedostatočné, čo dokazujú aj štatistiky Európskeho štatistického úradu Eurostatu. Podľa nich Slovensko vynakladá celkovo na politiku trhu práce len 0,65% HDP, pričom len niečo vyše 20% z tohto balíka ide na konkrétne opatrenia na podporu zamestnávania nezamestnaných, zvyšok tvoria podpory v nezamestnanosti a výdavky na chod úradov práce. Výdavky na politiku trhu práce sa majú podľa návrhu štátneho rozpočtu na budúci rok ešte znížiť a väčšina bude financovaná len zo zdrojov Európskej únie. Nástroje aktívnej politiky trhu práce by preto mali byť využívané efektívne, pričom ich cieľom by malo byť znižovanie najmä dlhodobej nezamestnanosti. Pri takomto nízkom objeme výdavkov má Slovensko zároveň najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti a druhú najvyššiu celkovú mieru nezamestnanosti spomedzi všetkých 27 krajín EÚ. Je to paradoxná situácia, ktorá vytvára tlak najmä na zvyšovanie výdavkov na neefektívnu podporu nezamestnaných v podobe dávok namiesto ich motivovania umiestňovať sa na trhu práce. Politika trhu práce by mala viac odrážať potreby zamestnancov a zamestnávateľov.

Kľúčovým prvkom je aj vzájomná prepojenosť jednotlivých subjektov, ktoré pracujú s dlhodobo nezamestnanými osobami. Napríklad v prípade zdravotne a mentálne postihnutých osôb je potrebné sa zamerať nielen na ich prípravu na zamestnanie ale tiež pracovať so zamestnancami inštitúcií, v ktorých sa s touto cieľovou skupinou pracuje.

Jednou z foriem aktívnej politiky trhu práce boli aj aktivačné práce, ktoré sa ukázali ako neefektívne a preto ich bolo potrebné nahradiť efektívnejšími nástrojmi. Proces návratu na trh práce nie je jednoduchý a projekty ktoré boli krátkodobé a nárazové potvrdili, že takýmto spôsobom nie je možné efektívne zvyšovať zamestnanosť. Krátkodobé rekvalifikačné kurzy alebo školenia na zvýšenie sociálnych kompetencií nepriniesli želané výsledky. Novela zákona o službách zamestnanosti umožňuje zriaďovanie sociálnych podnikov, ako nového a efektívnejšieho nástroja pre umiestňovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce. Je predpoklad, že sociálne podniky budú zriaďované najmä v regiónoch s vyššou nezamestnanosťou a nižšou priemernou mzdou.

Nízka ochota a motivácia legálne sa zamestnať a aktívne si hľadať prácu súvisí predovšetkým s demotivačne nastavenými sociálnymi dávkami – podporou v nezamestnanosti, ako aj dávkami sociálnej pomoci. Minimálny rozdiel medzi (možnými) príjmami zo sociálnej siete a príjmami z práce prispieva k preferencii pasívneho prijímania sociálnych dávok pred hľadaním si zamestnania. V podmienkach Slovenska sa v značnej miere prejavuje „pasca nezamestnanosti“, ako aj ostatné „sociálne pasce“. Výzvou do budúcnosti je nastavenie sociálneho systému a prepojenie dávok v nezamestnanosti a sociálnej pomoci tak, aby dávky boli cielene adresné (na chudobných, nie na nepracujúcich, pričom tieto dve kategórie sa nemusia zhodovať) a motivujúce hľadať si legálne zamestnanie.

Je preto potrebné vo viacerých oblastiach trhu práce ako aj sociálneho systému pristupovať k danej problematike komplexnejšie. Systém sociálnych dávok by mal dlhodobo nezamestnaných motivovať, aby si hľadali prácu.

Väčšina dlhodobých uchádzačov o zamestnanie postupom času stráca pracovné návyky a dostáva sa do stereotypu. Títo uchádzači nemajú dostatočnú úroveň znalostí a potrebných pracovných zručností, ktoré vyžadujú predovšetkým zahraniční investori. Ide hlavne o neznalosť cudzích jazykov a nedostatočnú úroveň počítačových zručností. Preto je potrebné zaoberať sa vzdelávaním uchádzačov o zamestnanie. V oblasti zavedenia nových aktivít na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotnými postihnutím je jednou z možností zavedenie nového nástroja na podporu zamestnávania občanov so ZP v podobe zamestnaneckej praxe u zamestnávateľa na uľahčenie pracovnej adaptácie občana so ZP.

Ďalej realizácia praktických kurzov remeselníckych zručností na zlepšenie zamestnateľnosti občanov so ZP a zavedenie nástroja na podporu prechodu občana so ZP z chráneného zamestnania do zamestnania na otvorenom trhu práce.

Dôležitou súčasťou zvyšovania adaptability je jej prepojenie na oblasť celoživotného vzdelávania, hlavne jeho zložky neformálneho vzdelávania mimo školy. V procese by mali byť zapojení všetci relevantní aktéri – školy, inštitúcie, mimovládne organizácie a zamestnávateľa.

Mobilita na trhu práce odráža schopnosť prispôsobovania pracovného trhu, ktorá má vplyv aj na pružnosť ekonomiky ako takej. Nízka mobilita slovenského pracovného trhu je pravdepodobne spôsobená nízkou cenou práce a vysokými priamymi nákladmi na cestu do zamestnania. Väzba občanov Slovenska na miesto ich trvalého pobytu má za následok nízky objem predajov nehnuteľností a celkovo nízku úroveň sťahovania sa za prácou. Jednou z prekážok vyššej pracovnej mobility sú aj malé možnosti nájomného bývania a jeho vysoká cena k výške miezd. Za regióny, v ktorých sa očakáva rast pracovnej mobility považujeme regióny, ktoré susedia so vznikajúcimi silnými ekonomickými centrami podporenými priamymi zahraničnými investíciami, ako Trnava či Žilina, ale aj celý región Považia.

Väčší podiel starostlivosti o nezamestnaných by mali prevziať mimovládne organizácie, pretože v súčasnej dobe je väčšina agendy s nezamestnanými stále na pracovníkoch úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorí zostávajú uchádzačom o zamestnanie individuálny akčný plán a sú zároveň zodpovední za jeho plnenie. Úradom často chýba softvérové vybavenie, ktoré by umožňovalo efektívnejšiu prácu s nezamestnanými.

Viacerí realizátori projektov a dlhodobo nezamestnaní občania poukazujú na existenciu predsudkov zamestnávateľov voči cieľovým skupinám dlhodobo nezamestnaných občanov a príslušníkov etnických skupín. Zamestnávatelia stále preferujú viac ľudí s dlhšou pracovnou praxou, pretože predpokladajú, že tieto osoby majú vžitú pracovnú návyky. Paradoxom však je, že tiež odmietajú občanov, ktorí majú vyšší vek. Z tohto hľadiska je veľmi dôležitá práca so zamestnávateľmi a ich motivácia pre zamestnanie dlhodobo nezamestnaných a občanov nad päťdesiat rokov veku. Ako prístupná forma sa javí vzdelávanie personálnych manažérov ako aj vrcholových manažérov a zvyšovanie ich povedomia o potrebe a výhodách prosociálneho prístupu v zamestnávaní.

Je dôležité prepracovať stratégiu umiestňovania dlhodobo nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou na trhu práce na regionálnej databáze. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny väčšinou ponúka pracovné miesta, kde sa vyžaduje výučný list a prax v danom odbore. Poskytuje veľa možností na pracovnom trhu pre nezamestnaných ale ponuky, ktoré poskytuje nie sú pre dlhodobo evidovaných nezamestnaných s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou dostupné. Dôraz sa kladie na vzdelanie a odbornosť v danej profesii. Klienti vo väčšej miere nespĺňajú takéto podmienky preto je malá šanca, že využijú ponuky Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Vytvorenie novej stratégie, v rámci ktorej by bola využívaná spolupráca medzi Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a mimovládnyimi organizáciami alebo inými centrami s osobným prístupom ku klientovi, by boli optimálnym krokom vpred v oblasti umiestňovania dlhodobo nezamestnaných bez kvalifikácie na trh práce.

Deformácie a nepružnosť trhu práce sú podstatným problémom na Slovensku, ktorý si vyžaduje riešenie. Na trhu práce sa síce „obchoduje“ so „statkom“, ktorý má svoj humánny rozmer (chránený určitými štandardmi), existujú však mnohé „štandardy“ (či skôr už deformácie), ktorých humanitné pôsobenie je spochybniteľné. Za takéto deformácie možno považovať legislatívne opatrenia brániace rozvinutiu alternatívnych foriem zamestnania (prác na čiastočný úväzok, prác na určitú dobu a podobne) a legislatívne opatrenia nadmerne vychýlené v prospech zamestnanca a v neprospech zamestnávateľa. Napríklad jednou z príčin nízkeho podielu pracujúcich žien na trhu práce je aj slabé využívanie flexibilných foriem zamestnávania, ako je práca na polovičný pracovný úväzok, domácka práca, či zdieľanie pracovného miesta, ktoré vo väčšej miere napomáhajú zladeniu rodinného a pracovného života. Podľa štatistík EUROSTATU Slovensko patrí ku krajinám, kde napríklad na polovičný úväzok pracuje len okolo 3% zamestnaných, pričom európsky priemer je viac ako

15%. Obdobné deformácie, vrátane nadmernej ochrany zamestnancov pred prepustením, odbúravajú motiváciu zamestnávateľa legálne zamestnávať ďalšie osoby. Z dôvodov „humanity“ platia aj opatrenia, ktoré znefunkčujú trh práce a v konečnom dôsledku bránia tomu, aby sa ďalšie osoby zamestnali (a možno by tieto boli ochotné sa zamestnať aj bez nároku na ochranárske opatrenia voči svojej osobe). Všeobecne platí, že ochrana zamestnanca pomáha dlhšie udržať zamestnanca v práci, ale aj nezamestnaného v radoch nezamestnaných. Takáto „humanita“ je spochybniteľná. Regulácie na trhu práce príliš zväzujú funkčnosť trhu a „ochrana“ pracovnej sily sa postupne stala kontraproduktívnou. Nepružnosť trhu „podporuje“ aj značné odvodové zaťaženie zamestnávateľov.

Nedostatočná schopnosť vytvárať produktívne pracovné miesta je dôsledkom dlhodobu nízkej výkonnosti a konkurenčnej schopnosti ekonomiky. Osobitou bariérou tvorby pracovných príležitostí a ochoty zamestnať pracovníkov sú značné náklady práce zamestnávateľov. Spôsobujú ich predovšetkým nadmerne vysoké sadzby príspevkov na sociálne zabezpečenie Spolu so zdanením príjmov fyzických osôb limitujú oficiálnu zamestnanosť a „podporujú“ zvyšovanie zamestnanosti v tieňovej ekonomike. Problém nedostatočného vytvárania nových pracovných miest sa nedarí zmierňovať ani aktívnou politikou trhu práce (napríklad rekvalifikáciami). Problémom však nie je iba nízky objem vytvorených pracovných miest, ale aj ich štruktúra. Ekonomika SR je náročná dovozne, energeticky, surovinovo, je však málo náročná na ľudský kapitál. Okrem toho v dôsledku globalizačných procesov dochádza na Slovensku k zosilneniu smerovania k využívaniu práce vo mzde, k postaveniu „montážnej dielne“ vyspelejších ekonomík. Manuálne, montážne práce síce tiež (dočasné) prispievajú k náprave nerovnováhy na trhu práce, významnejšie však neprispievajú k zhodnoteniu domáceho inovačného potenciálu a neviažu na seba väčší objem doma vytvorenej pridanej hodnoty.

Literatúra

Baláž, V. (2012): *Finančná gramotnosť v kontexte aktívneho starnutia – Výsledky prieskumu*, Aktivita 4, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Barancová, H. (2012): *Podpora starších ľudí na trhu práce v právnych úpravách niektorých členských krajín EÚ*. Aktivita 2, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Barancová, H. a kol. (2012): *Právne aspekty aktívneho starnutia obyvateľstva* Aktivita 2, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia

Barancová, H., Lacko, M., Križan, V., Němec, M., Baláž, V. (2012): *Analýza motivačných a demotivačných faktorov vstupu, udržania a zotrvaní v zamestnaní starších*, Aktivita 2, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Bútorová, Z., Dováľová, G., Filadelfiová, J., Košta, J., Štefánik, M. a Šumšalová, S. (2012): *Náčrt konceptuálneho rámca analýzy faktorov ovplyvňujúcich účasť starších ľudí na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Bútorová, Z., Dováľová, G., Filadelfiová, J., Košta, J., Štefánik, M. a Šumšalová, S. (2012): *Skúsenosti vybraných krajín EÚ (vrátane krajín V4) so stratégiami a opatreniami v oblasti aktívneho starnutia*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Bútorová, Z., Filadelfiová, J., Šumšalová S., (2013): *Možnosti uplatnenia ľudí vo veku 50 a viac rokov na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Bútorová, Z., Cimermanová, K., Dováľová, G., Filadelfiová, J., Košta, J., Štefánik, M. a Šumšalová, S. (2013): *Analýza exogénnych a endogénnych faktorov ovplyvňujúcich účasť starších na trhu práce*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Bútorová, Z., Cimermanová, K., Dováľová, G., Filadelfiová, J., Košta, J., a Šumšalová, S. (2013): *Odporúčania nástrojov na zmenu postojov a názorov na aktívne starnutie na základe výsledkov empirického prieskumu*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Bleha, B., Šprocha, B. a Vaňo, B. (2012): *Prognóza vývoja ponuky práce v Slovenskej republike do roku 2020*, Aktivita 1, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Bloom, D.E., Canning, D. and Fink, G. (2011): *Implications of Population Aging for Economic Growth, Working Paper Series*, PGDA Working Paper No. 64, Harvard University.

Celoživotné vzdelávanie v krajinách EU. (2005). [online], [cit. 2013-09-13]. Dostupné na internete: http://zmos.exs.sk/files/file/info_pre_ucastnikov/2008-01-25/2005_koncepcia_celozivotneho_vzdelavania_priloha3.doc

Domonkoš, T., Jurčová, D., Radvanský, M. a Šprocha, B. (2012): *Sociálno-ekonomická analýza demografického vývoja v Slovenskej republike s osobitným zreteľom na vekovú skupinu 55-64 rokov*, Aktivita 1, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Dováľová, G. a Košta, J. (2012): *Medzinárodné porovnanie ďalšieho vzdelávania*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Dováľová, G., Košta, J. (2013) *Súvislosti dôchodkového zabezpečenia a Stratégie aktívneho starnutia*, Aktivita 3, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Eurostat (2011): *Active ageing and solidarity between generations 2012 edition A statistical portrait of the European Union 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

Eurostat (2012): *Active Ageing, Special Eurobarometer 378*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion and co-ordinated by Directorate-General for Communication (DG COMM Research and Speechwriting" Unit).

Filko, M., Kišš. Š., Ódor, L. a Šiškovič, M. (2010): *Ako sa najesť z grafov, 10 receptov pre slovenskú ekonomiku*, Diskusná štúdia NBS, Voľne prístupné na www.nbs.sk/sk/publikacie/vyskumne-studie

Hagemann, R.P., and Nicoletti, G.(1989): *Population Ageing: Economic Effects and Some Policy Implications for Financing Public Pensions'*, *OECD Economic Studies No 12*: 51-96

European Commission (2012): *The 2012 Ageing Report Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), *European Economy 2/2012*.

Jorgenson D.W., Ho, M.S. and K.J. Stiroh (2004): *Will the U.S. Productivity Resurgence Continue?*, *Current Issues in Economics and Finance*, 10(13): 1-7, Federal Reserve Bank of New York.

Jurčová, D., Radvanský, M. a Šprocha, B. (2012): *Sociálno-ekonomická analýza demografického vývoja v Slovenskej republike s osobitným zreteľom na vekovú skupinu 55-64 ročných*, Aktivita 1, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia

Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike. [online], [cit. 2013-09-13]. Dostupné na internete: http://zmos.exs.sk/files/file/info_pre_ucastnikov/2008-01-25/2005_koncepcia_celozivotneho_vzdelavania_SR.doc

Konzultačný proces k Memorandu o celoživotnom vzdelávaní sa (CŽV). Národná správa o CŽV za Slovenskú republiku. [online], [cit. 2013-09-13]. Dostupné na internete: <http://www.minedu.sk/data/att/2874.pdf>

Lee, R. and Mason, A. (2007): *Population aging, wealth, and economic growth: demographic dividends and public policy*. Background paper prepared for World Economic and Social Survey 2007.

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa. Pracovný materiál Európskej komisie. Komisia európskych spoločenstiev. Brusel, 30.10.2000. [online], [cit. 2013-09-13]. Dostupné na internete: http://www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf

Morrow, K. and Roeger, W. (2003): *The Economic Consequences of Ageing Population*, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs Publications.

Němec, M. (2012): *Analýza súčasného vplyvu kapitalizačných zložiek dôchodkového systému na proces aktívneho starnutia obyvateľstva Slovenskej republiky*. Aktivita 2, Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia.

Repková, K. a kol. (2011): *Dlhodobá starostlivosť o starších ľudí na Slovensku a v Európe (3) Správa, riadenie a financovanie*, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava.

Solow (1957): *Technical change and the aggregate production function*, *Review of Economics and Statistics*, 39(3): 312-320

Správa o vzdelávacej politike. Národná správa o napĺňaní cieľov pracovného programu Európskej komisie Vzdelávanie a odborná príprava 2010. Bratislava, 2007. [online], [cit. 2013-09-13]. Dostupné na internete: <http://www.minedu.sk/data/att/2328.pdf>

Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva. Návrh MŠ SR 2006. [online], [cit. 2013-09-13]. Dostupné na internete: <http://goo.gl/ozXrcr>

Stratégia celoživotného vzdelávania 2011. Národný ústav celoživotného vzdelávania, 2012. [online], [cit. 2013-09-13]. Dostupné na internete: <http://nuczv.sk/wp-content/uploads/strategia-celozivotneho-vzdelavania-2011.pdf>

Šprocha, B. (2010): *Prognóza pracovnej sily Slovenska v rokoch 2010 – 2025*, Prognostické práce, 2, 2010, č. 3.

Štefánik, M. (2012): *Trajektórie zmeny ekonomického statusu a postavenia na slovenskom trhu práce pre odchodom do dôchodku*, NP ASO Aktivita 3.

Tomeš, I. (2010): *Úvod do teórie a metodológie sociálnej politiky*, Portál, Praha.

United Nations (2007): *World Economic and Social Survey 2007— Development in an Ageing World*, United Nations publication, Sales No. E.07.II.C.1

UPSVaR (2012): *Aktívne opatrenia trhu práce 2011*