

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zásady vekového manažmentu v praxi a možnosti uplatnenia zásad v kolektívnom vyjednávaní

Kolektív autorov KOZ SR, 2023



NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív: Michal Němec

Mgr. Eva Bútorová, PhD.

Mgr. Michal Drobný

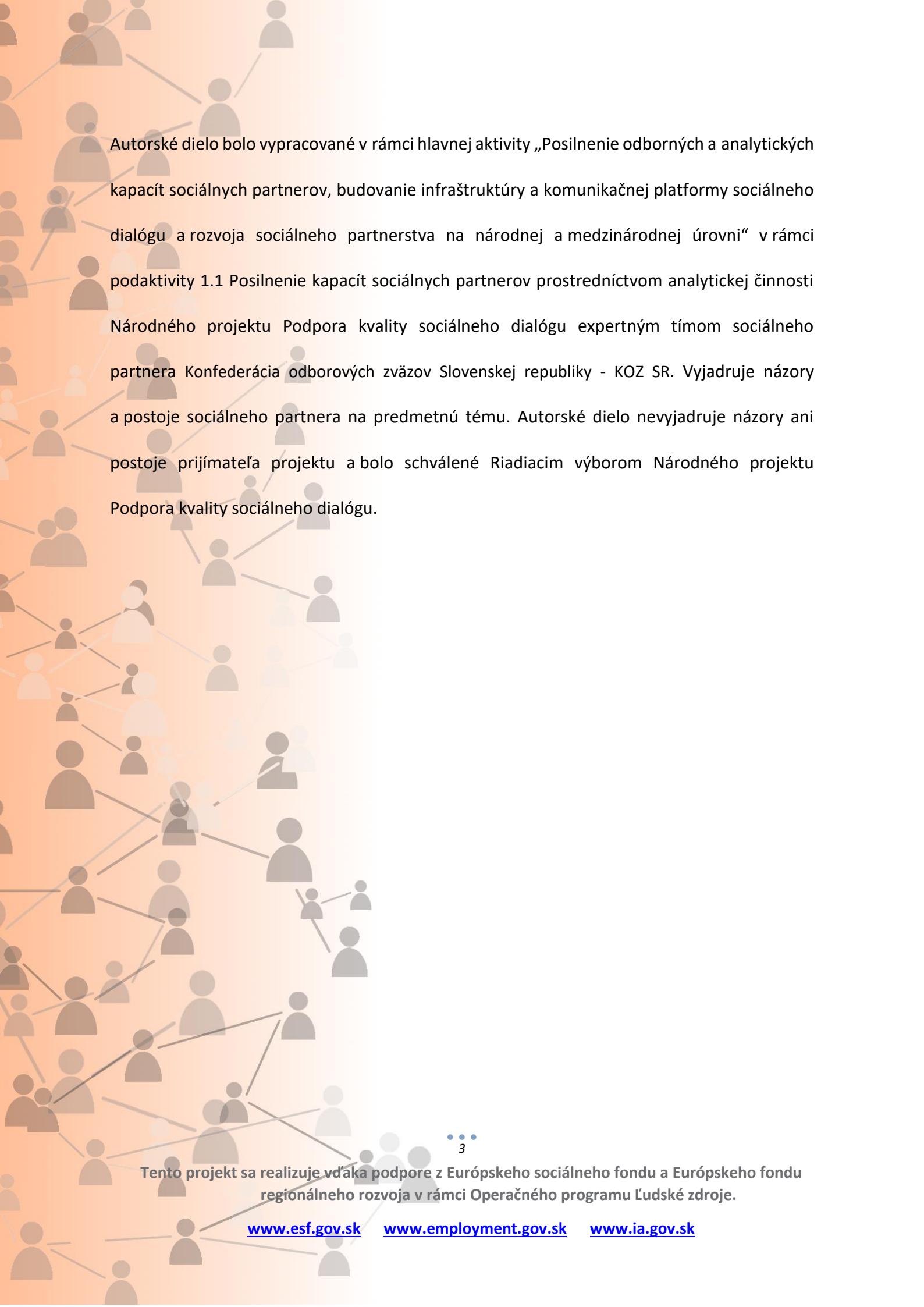
Ing., Mgr. Irena Suchár Galádová, MBA

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Ing. Erika Ľapinová, PhD.

Ing. Slavomír Šťastný, PhD., MBA

Ing. Boris Vaňo



Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky - KOZ SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ, GRAFOV A TABULIEK	8
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	12
ZOZNAM PRÍLOH	16
EXECUTIVE SUMMARY	17
1. ÚVOD.....	23
2. PRACOVNÁ SILA NA SLOVENSKU	28
2.1 Metodické poznámky	28
2.2 Demografická situácia	30
2.3 Pracovná sila na Slovensku v období 2000 – 2021	35
2.3.1 Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	35
2.3.2 Trendy ekonomickej aktivity.....	38
2.4 Prognóza pracovnej sily na Slovensku do roku 2035	40
2.4.1 Predpoklady prognózy	40
2.4.2 Výsledky prognózy	41
2.5 Závety	46
3. VEKOVÝ MANAŽMENT A AGEIZMUS NA PRACOVISKU	48
3.1 Diskriminácia na pracovisku na základe veku.....	48
3.1.1 Spôsoby a dôvody vekovej diskriminácie na pracovisku	49
3.1.2 Zistenia zahraničných a slovenských výskumov zameraných na ageizmus na pracovisku	52
3.1.3 Rodový ageizmus	63
3.1.4 Nástroje slúžiace na prevenciu a elimináciu diskriminácie na pracovisku na základe veku.....	65
3.2 Výhody a nevýhody zamestnávania staršej pracovnej sily.....	70
3.2.1 Pracovné schopnosti a ich zmeny v priebehu pracovného života.....	71
3.2.2 Zdravie a funkčná kapacita starších pracovníkov	73

3.3	Uplatňovanie zásad podpory vekovej diverzity na pracovisku pri riadení ľudských zdrojov, prínosy vekového manažmentu pre zamestnancov a zamestnávateľov a celú spoločnosť.....	78
3.3.1	Charakteristika vekového manažmentu ako citlivého spôsobu riadenia ľudských zdrojov	78
3.3.2	Prínosy vekového manažmentu pre zamestnanca a zamestnávateľa.....	79
3.3.3	Vekový manažment ako súčasť spoločenskej zodpovednosti firiem	83
3.4	Podmienky a východiská pre aplikáciu vekového manažmentu na úrovni zamestnávateľských subjektov.....	86
3.4.1	Koncepčno-metodické východiská problematiky vekového manažmentu pre prax.....	86
3.4.2	Úloha subjektov v procese vekového manažmentu.....	89
3.5	Postupy pri uplatňovaní vekovo citlivého, inkluzívneho manažmentu ľudských zdrojov.....	96
3.5.1	Analýza vnútorného a vonkajšieho prostredia organizácie.....	96
3.5.2	Mainstreaming age – model systémového prístupu k vekovému manažmentu v praxi	102
4.	MIESTO SOCIÁLNEHO POISTENIA V PROCESSE STARNUTIA PRACOVNEJ SILY	108
4.1	Zdravotné poistenie.....	110
4.2	Poistenie v nezamestnanosti.....	116
4.3	Nemocenské poistenie	119
4.4	Úrazové poistenie.....	122
4.5	Garančné poistenie.....	131
4.6	Invalidné poistenie	135
4.7	Starobné poistenie	140
4.8	Starobné dôchodkové sporenie	147
4.9	Doplnkové dôchodkové sporenie.....	155
5.	VPLYV STARŠEJ PRACOVNEJ SILY NA OBLASŤ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI	166
5.1	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pracovné podmienky starších zamestnancov.....	166
5.1.1	Vymedzenie pojmu starší zamestnanec vo vzťahu k BOZP	166

5.1.2	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a vek.....	168
5.2	Hodnotenie rizík BOZP vzhľadom na vek.....	178
5.3	Pracovná úrazovosť a starší zamestnanci.....	185
5.4	Význam pracovnej zdravotnej služby, prevencia chorôb z povolania.....	193
5.4.1	Zabezpečenie pracovnej zdravotnej služby	194
5.4.2	Prevencia chorôb z povolania	201
5.5	Ekonomické aspekty pracovných úrazov a chorôb z povolania	211
5.6	Ergonómia práce a starší zamestnanci	216
6.	KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A ANALÝZA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV	222
6.1	Kolektívne zmluvy.....	222
6.1.1	Obsah kolektívnych zmlúv	222
6.1.2	Závaznosť kolektívnych zmlúv	224
6.1.3	Druhy kolektívnych zmlúv	226
6.1.4	Zmluvné strany uzatvárajúce kolektívne zmluvy	227
6.1.5	Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv.....	228
6.1.6	Proces kolektívneho vyjednávania.....	229
6.2	Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a podnikové kolektívne zmluvy	231
6.3	Analýza kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa	236
6.4	Analýza podnikových kolektívnych zmlúv	250
6.5	Presadzovanie zásad vekového manažmentu v sociálnom dialógu.....	271
7.	PRÍKLADY DOBREJ PRAXE	278
7.1	Belgicko – Fondy na podporu opatrení pre zlepšenie podmienok starších zamestnancov.....	278
7.2	Belgicko – Povinný plán zamestnávania starších zamestnancov v podniku nad 20 zamestnancov.....	282
7.3	Singapurský model zamestnávania pracovníkov v dôchodkovom veku	284
7.4	Nástroje pre zvládanie vekového manažmentu v sektore európskeho plynárenského priemyslu	292
7.5	Reverzná hypotéka	296


8.	NÁVRHY OPATRENÍ A ODPORÚČANIA.....	301
8.1	Opatrenia v oblasti vekového manažmentu na úrovni podnikov a nepodnikateľských subjektov	302
8.2	Navrhované opatrenia a odporúčania na národnej úrovni.....	308
8.2.1	Strategický cieľ I. – Spomalenie procesu starnutia populácie	309
8.2.2	Strategický cieľ II. – Aktivizácia rezerv pre trh práce	310
8.2.3	Strategický cieľ III. – Prispôsobenie infraštruktúry a poisťných systémov vyššiemu počtu starších občanov	311
8.2.4	Strategický cieľ IV. – Prispôsobovanie výkonu práce a pracovísk staršej pracovnej sile	317
8.3	Navrhované opatrenia a odporúčania na úrovni sociálnych partnerov pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a podnikových kolektívnych zmlúv	320
8.3.1	Mzdové náležitosti a odmeňovanie	325
8.3.2	Pracovný čas.....	328
8.3.3	Opatrenia v oblasti BOZP	332
8.3.4	Oblasť sociálnej starostlivosti	334
8.3.5	Opatrenia v oblasti organizácie práce	338
9.	ZÁVER.....	342
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.....	346
	PRÍLOHY	364
	Príloha 1 – Prognóza pracovnej sily na Slovensku do roku 2035	365
	Príloha 2 – Prognóza počtu pracujúcich na Slovensku do roku 2035	370
	Príloha 3 – Prognóza nezamestnaných na Slovensku do roku 2035	375
	Príloha 4 – Nástroje a techniky age mainstreamingu	380
	Príloha 5 – Starnutie, vek a zdravie	387
	Príloha 6 – Odporúčania legislatívnych úprav („de lege ferenda“)	401

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ, GRAFOV A TABULIEK

Obrázok 3.1 – Model „domu pracovnej schopnosti“, nástroj poskytujúci poznatky o pracovnej schopnosti a umožňujúci efektívne rozvíjať pracovnú schopnosť zamestnancov všetkých vekových kategórií.....	73
Obrázok 3.2 – Problémy, kompetencie a riešenia vo vekovom manažmente	80
Obrázok 3.3 – Schéma komplexného prístupu k vekovému manažmentu	100
Obrázok 3.4 – Lepšie politiky prostredníctvom metód a procesov vekového mainstreamingu	103
Obrázok 3.5 – Zložky mainstreamingového systému	104
Obrázok 3.6 – Kultúrny a spoločenský kontext procesu mainstreaming age v zamestnávateľskom subjekte	107
Graf 2.1 – Počet ekonomicky aktívnych obyvateľov na Slovensku, 2000 – 2021	35
Graf 2.2 – Priemerný vek ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku, 2000-2021	37
Graf 2.3 – Miera ekonomickej aktivity na Slovensku, 2000-2021.....	39
Graf 3.1 – Preferované zdroje pracovných ponúk	60
Graf 3.2 – Kľúčové informácie o pracovnej ponuke.....	61
Graf 3.3 – Dôvody, ktoré odrádzajú od hľadania si novej práce.....	62
Graf 3.4 – Fluktuácia vekom klesá.....	62
Graf 4.1 – Disponibilné zdroje v zdravotníctve SR	112
Graf 4.2 – Priemerné výdavky na jedného poistenca v Českej republike	114
Graf 4.3 – Podiely na nákladoch verejného zdravotného poistenia v Českej republike podľa veku	116
Graf 4.4 – Bilancia fondu poistenia v nezamestnanosti.....	118
Graf 4.5 – Porovnanie výdavkov a príjmov fondu nemocenského poistenia v jednotlivých rokoch.....	121

Graf 4.6 – Bilancia systému úrazového poistenia v roku 2021	124
Graf 4.7 – Vývoj počtu registrovaných pracovných úrazov	125
Graf 4.8 – Porovnanie priznaného počtu chorôb z povolania na 100 tisíc zamestnancov s vybranými európskymi štátmi	126
Graf 4.9 – Vývoj podielu pracovných úrazov zamestnancov vo veku 60+ a zamestnancov vo veku 18 - 30 rokov na pracovnej úrazovosti	128
Graf 4.10 – Vývoj podielu postihnutých chorobou z povolania v jednotlivých vekových skupinách v rokoch 2010 - 2021.....	129
Graf 4.11 – Odhadovaná bilancia systému garančného poistenia	133
Graf 4.12 – Sadzba garančného poistenia vo vybraných krajinách EU	134
Graf 4.13 – Bilancia invalidného poistenia v roku 2021.....	136
Graf 4.14 – Vývoj počtu novopriznaných invalidných dôchodkov	138
Graf 4.15 – Podiel vekovej skupiny 60+ na celkovom počte novopriznaných invalidných dôchodkov.....	139
Graf 4.16 – Bilancia základného fondu starobného poistenia bez transferu z ostatných poistných fondov.....	142
Graf 4.17 – Vývoj počtu starobných dôchodcov	144
Graf 4.18 – Rozdelenie sporiteľov starobného dôchodkového sporenia podľa vekových skupín	149
Graf 4.19 – Podiel účastníkov starobného dôchodkového sporenia v jednotlivých vekových skupinách.....	151
Graf 4.20 – Rozdelenie účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia podľa vekových skupín	158
Graf 4.21 – Porovnanie maximálnej výšky daňovej úľavy a priemerného mesačného príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2022.....	160
Graf 4.22 – Vývoj výšky daňového zvýhodnenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie v pomere k priemernej mzde	162
Graf 4.23 – Podiel účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia v jednotlivých vekových skupinách.....	163

Graf 5.1 – Rozdelenie smrteľných pracovných úrazov (SPÚ) podľa veku – porovnanie rokov 2020 a 2021.....	189
Graf 5.2 – Rozdelenie závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví (ŤUZ) podľa veku – porovnanie rokov 2020 a 2021.....	190
Graf 5.3 – Rozdelenie registrovaných pracovných úrazov (RPÚ) podľa veku – porovnanie rokov 2020 a 2021.....	190
Graf 5.4 – Vývoj počtu chorôb z povolania v rokoch 2001 až 2022.....	203
Graf 5.5 – Ekonomické činnosti s najväčším počtom novopriznaných chorôb z povolania, 2022.....	204
Graf 5.6 – Počet novopriznaných chorôb z povolania podľa vekových skupín, 2022.....	205
Graf 5.7 – Percentuálny odhad nákladov a strát HDP z dôvodu pracovných úrazov a chorôb z povolania pri použití modelu Bottom-Up.....	214
Graf 6.1 – Počet oznámených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a dodatkov.....	237
Graf 6.2 – Počet ustanovení v analyzovaných kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa.....	240
Graf P5.1 – Stredná dĺžka života na Slovensku je takmer o štyri roky kratšia ako priemer EÚ.....	387
Graf P5.2 – Porovnanie strednej dĺžky života pri narodení a rokov EÚ-SK.....	388
Tabuľka 2.1 – Početnosť pracovnej sily v SR, 2023-2035.....	43
Tabuľka 2.2 – Priemerný vek pracovnej sily, 2023-2035.....	44
Tabuľka 2.3 – Pracovná sila vo veku 55+.....	45
Tabuľka 3.1 – Oblasti vekového manažmentu.....	82
Tabuľka 3.2 – Matica sebadiagnostiky inštitúcie.....	98
Tabuľka 3.3 – Vekový manažment naprieč životným cyklom zamestnanca realizovaný Skupinou ČEZ.....	101
Tabuľka 5.1 – Smerné hmotnostné hodnoty pri zdvíhaní a prenášaní bremien pre rozdielne podmienky a vekové skupiny.....	171



Tabuľka 5.2 – Prípustné hodnoty energetického výdaja (netto) mužov vo veku 18 rokov – 65 rokov pri fyzickej práci vykonávanej veľkými svalovými skupinami	173
Tabuľka 5.3 – Prípustné hodnoty energetického výdaja (netto) žien vo veku 18 rokov – 65 rokov pri fyzickej práci vykonávanej veľkými svalovými skupinami	173
Tabuľka 5.4 – Zmeny súvisiace s mentálnymi funkciami u starších zamestnancov a dôsledky pre BOZP.....	174
Tabuľka 5.5 – Rizikové faktory pracovného prostredia pre starších zamestnancov	180
Tabuľka 5.6 – Nové a novovznikajúce riziká.....	181
Tabuľka 5.7 – Desať najvýznamnejších psychosociálnych rizík.....	182
Tabuľka 5.8 – Prehľad ergonomických zásad prispôsobovania pracoviska starším pracovníkom.....	220
Tabuľka 6.1 – Výhody kolektívneho vyjednávanía.....	233
Tabuľka 6.2 – Výhody kolektívneho vyjednávanía súvisiaceho s vekovým manažmentom..	235
Tabuľka 8.1 – Opatrenia a príslušné kompetenčné oblasti pri uplatňovaní zásad vekového manažmentu	304
Tabuľka 8.2 – Prehľad navrhovaných opatrení podľa jednotlivých oblastí	322

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AIVD	– Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR
AM	– age-management, vekový manažment, manažment veku; manažment ľudských zdrojov zohľadňujúci pracovnú silu rôzneho veku
BOZP	– Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
COVID-19	– ochorenie spôsobené koronavírusom
CSR	– spoločenská zodpovednosť firiem, z angl. Corporate Social Responsibility
EB	– Eurobarometer
ESAW	– Európska štatistika pracovných úrazov, z angl. European Statistics of Accidents at Work
ESS	– Európska sociálna sonda, z angl. The European Social Survey
EU, EÚ	– Európska únia
EÚ27	– 27 členských štátov Európskej únie (súčasný stav po vystúpení Spojeného kráľovstva z Európskej únie)
EU – OSHA	– Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, z angl. The European Agency for Safety and Health at Work
FIOH	– Fínsky inštitút pracovného zdravia, z angl. Finnish Institute of Occupational Health
FiF UK	– Filozofická fakulta Univerzity Komenského
GDPR	– Všeobecné nariadenie na ochranu osobných údajov, z angl. General Data Protection Regulation
HR	– human resources, ľudské zdroje
IP	– Inšpekcia práce/Inšpektorát práce
ISCO	– Medzinárodná štatistická klasifikácie zamestnaní, z angl. The International Standard Classification of Occupations
ISOP	– Informačný systém ochrany práce

ISSA	– Medzinárodná asociácia sociálnych poisťovní, z angl. The International Social Security Association
KOZ SR	– Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
KZVS	– kolektívna zmluva vyššieho stupňa
MA	– mainstreaming age
MOP	– Medzinárodná organizácia práce
MPSV ČR	– Ministerstvo práce a sociálných vecí Českej republiky
MPSVR SR	– Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MSO	– muskulo-skeletálne ochorenia
MVO	– mimovládne organizácie
MZ SR	– Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
NACE	– Štatistická klasifikácia ekonomických činností v Európskom spoločenstve, z angl. The National Association of Colleges and Employers
NBS	– Národná banka Slovenska
NHRIS	– Národné inštitúcie pre ľudské práva, z angl. The National Human Rights Institutions
NIP	– Národný inšpektorát práce
NPAS	– Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030
NR SR	– Národná rada Slovenskej republiky
OECD	– Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj, z angl. The Organization for Economic Co-operation and Development
OOPP	– osobné ochranné pracovné prostriedky
OSN	– Organizácia Spojených národov
PKZ	– podniková kolektívna zmluva
RPÚ	– registrovaný pracovný úraz
SHARE	– Európsky výskum zdravia, starnutia a dôchodku, z angl. The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
SNSLP	– Slovenské národné stredisko pre ľudské práva
SPÚ	– smrteľný pracovný úraz

STN	– Slovenská technická norma
STU	– Slovenská technická univerzita
SWOT	– analytický nástroj na identifikáciu silných stránok (Strengths), slabých stránok (Weaknesses), príležitostí (Opportunities) a hrozieb (Treats)
TI	– Technická inšpekcia
ŤÚZ	– ťažká ujma na zdraví
UK	– Univerzita Komenského
UNO	– United Nations Organization
ÚVZ SR	– Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky
VPDM	– vekom podmienená degenerácia makuly
VŠ	– vysoká škola
WAI	– Index pracovnej schopnosti, z angl. Work Ability Index
WHO	– Svetová zdravotnícka organizácia, z angl. World Health Organization
WVS	– Svetový výskum hodnôt, z angl. World Values Survey
ZP	– Zákonník práce
Zb.	– zbierka
Z. z.	– Zbierka zákonov

Legislatívne skratky použité v texte

antidiskriminačný zákon – Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. – Nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami.

vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. – Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci.

Zákonník práce – Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

zákon o BOZP – Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení – Zákon č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

zákon o kolektívnom vyjednávaní – Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti – Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

zákon o ochrane zdravia – Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

zákon o službách zamestnanosti – Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

zákon o sociálnom poistení – Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

zákon o starobnom dôchodkovom sporení – Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

zákon o zdravotnom poistení – Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1 – Prognóza pracovnej sily na Slovensku do roku 2035	365
Príloha 2 – Prognóza počtu pracujúcich na Slovensku do roku 2035	370
Príloha 3 – Prognóza nezamestnaných na Slovensku do roku 2035.....	375
Príloha 4 – Nástroje a techniky age mainstreamingu	380
Príloha 5 – Starnutie, vek a zdravie.....	387
Príloha 6 – Odporúčania legislatívnych úprav („de lege ferenda“).....	401

EXECUTIVE SUMMARY

Life extension is the fulfilment of an age-old human ambition. It is the result of the work of the medical profession, increasing living standards, scientific and technological progress, healthier lifestyles, and many other positive factors. This is good news for Humanity. The aging of the population is a logical consequence of all the positive factors, but at the same time, it is also the reason for some of the negative effects affecting the society. Paradoxically, a rising standard of living reduces the number of children who are born. The more heavy, dangerous, and monotonous work is done for us by machines, the less we are affected by everyday work. The less time we spend working, the more time we have for ourselves and our dear ones. Every single achievement of doctors and pharmacists allows us to live longer. Only the final bill for these achievements is the essential need to adapt our society to new realities and requirements.

An aging population must adapt its priorities and have new needs. If we do not pay sufficient attention to this process, individual changes will be pushed through on their own, but in a chaotic way and without the necessary preparation. This could have fatal consequences in the future. It is therefore essential to manage and guide the process. It must be a dynamic process that is continually adapting to new impulses and changing situations. The management of this process should therefore be based on a society-wide consensus. Social dialogue is an essential part of this consensus.

Population ageing is an irreversible phenomenon that will affect the functioning of societies across the European Union in the coming decades. In Slovakia, the situation is specific due to fact that the dynamics of aging in our conditions are higher than the Union average, while the preparedness of individual subsystems is insufficient. In the near future, this will create a synergistic effect that will negatively affect the whole of society, its economy, and everyday life. The labour market, health care, and health insurance systems, almost all social insurance subsystems, as well as the issue of care for the elderly, will be fundamentally affected. In any

case, this does not mean that the payment of pension benefits, for example, is at risk. The older part of the population will become such an influential political force that it will force the necessary changes, but this could devastate public finances. The government will need to spend more money to provide services and financial benefits for the older population, but there will be fewer people of working age available on the labour market to generate resources.

The paper is based on a detailed analysis of demographic changes and their impact on selected areas. Chapter 2 recapitulates the current situation of the Slovak labour force in the context of ongoing demographic changes and discusses the forecast of its size and age composition in the time horizon until 2035. Both the analysis and the forecast confirm the indicated trends. Slovakia must prepare for changes in the labour force's age structure and decreasing size.

Chapter 3 discusses age management issues and principles. It treats the issue of age management at the micro level (at the level of enterprises and non-business entities) not only from the content but also from the process-methodological aspect, including clarification of the role of individual actors operating in an enterprise or in an employer who is a non-business entity. It explains age management as an essential part of human resources management. Highlights the issue of discrimination against the older workforce and their current position in the search for employment. Managing heterogeneous work teams while using the potential of an older workforce will be essential to the successful functioning of individual organizations in the national economy.

Chapter 4 focuses on the impact of population aging on the current state and the estimated evolution of social insurance systems (both health and social insurance). The current situation does not provide the preconditions for social insurance to be able to absorb the projected changes. At present, the state of the basic subsystems is complicated, as most of them have many non-systemic elements and distortions incorporated in them. The projected increase in the number of beneficiaries from the system, together with the reduction in the number of donors, will intensify the problems and generate uncontrolled pressure on public finances. It will be necessary to optimize the use of existing social insurance resources, to set the correct

relationship with the state budget, and to provide additional resources at minimum cost to the state.

Occupational health and safety will play an important role in the context of an ageing workforce. This issue is addressed in Chapter 5. Adapting workplaces to an ageing workforce is essential for people being able to continue working for longer while maintaining their health and fitness for work. Increasing the level of health and safety in the workplace must address issues of technical safety, and health protection against the negative impact of occupational risk factors and the working environment. The costs and losses to the Slovak economy caused by accidents at work and occupational diseases are already estimated at a minimum of one percent of GDP per year (estimates by the European Agency for Occupational Safety and Health at Work are considerably higher). With the changed structure of the workforce, it is realistic to expect these costs to grow.

One of the fundamental areas that enable employees and employers to shape the working conditions of different groups of employees is the area of collective bargaining. An understanding of the current state of collective bargaining in terms of the protection of older workers and the application of age management principles is the subject of Chapter 6. On the basis of the analysis of selected higher-level collective agreements as well as corporate collective agreements presented therein, it can be concluded that the issue of age management is applied in collective bargaining only marginally and more or less spontaneously, without sufficient knowledge of the objectives pursued and the setting up of appropriate measures. It is collective bargaining that can adjust working conditions as well as other elements of work performance to best suit the specific working environment and the composition and structure of the workforce of a particular employer. The clear observation is that this instrument will need to be used significantly more in the future.

The issue of an aging workforce and its smaller size is not only an issue for Slovakia and the European Union. Other economies are also looking for solutions to similar problems. Chapter 7 is therefore focused on a selection of examples of good practice that could be used as inspiration in the Slovak economy. The selected examples are chosen systematically so that

they touch as many of the previous chapters as possible. The documented examples of good practice subsequently determine the proposed measures.

Based on the relevant texts and the sub-conclusions of the individual chapters of this analytical output, Chapter 8 has been developed. The authors have prepared proposals for action and a set of recommendations. In the introduction to this chapter, all the measures are listed, irrespective of their applicability in social dialogue and/or collective bargaining. Only those proposals which, in the authors' opinion, can be applied at one of the levels of social dialogue are elaborated in the following text of the Chapter.

The individual subchapters deal only with measures and recommendations at the level of national tripartite, at the level of higher-level collective bargaining, and at the level of company collective agreements. It is clear that the issue of aging and the related measures needed are currently not sufficiently integrated into any level of social dialogue and/or collective bargaining.

Probably the best situation is at the national level. In this case, the existence of the National Programme for Active Ageing (NPAA) is a good prerequisite for this. This strategic document should be the basis for national policy-making. It is positive that this document exists. On the other hand, in the opinion of the authors of this analytical output, its current form results from a more or less formal understanding of the issue and is the result of political compromises. This statement concerns the content of the NPAA and the individual objectives and measures, as well as their implementation and the evaluation of their effectiveness. In any case, it is an appropriate basis for further work in this area. A basic prerequisite for further positive developments will be the revision of the existing version of the National Programme for Active Ageing.


The optimal platform for the revision of this strategy document is the social dialogue at the national level. This is one of the objectives of the present study. On the basis of analyses of key areas, the authors present a proposal for a set of measures to be incorporated into the NPAA that can form the output for its revision. The measures presented are in principle

complementary to the existing document, with a view to expanding it with new topics and possibly elaborating on some of the measures. In detail, these are measures aimed at applying age management and protection of older workers, as well as measures aimed at preparing social insurance systems.

In the case of the application of the principles of age management, Slovakia has been declaring its support for this process for more than a decade. Unfortunately, there has not been a significant shift in the application in practice during this period. It will therefore be advisable to establish a more favourable legislative framework within which the minimum level of measures to be put into practice will be set. In terms of existing social insurance systems (including health insurance), some legislative standards will need to be revised and a focus on more transparency of public insurance systems will be needed. This is a prerequisite for increasing their efficiency and mobilising reserves. Maintaining the current level of social protection of Slovak citizens must be the fundamental objective. Today, it is clear to the majority of the population that we will be working longer, but the entitlements received must be adequate. In the pension system, it is necessary to extend support for supplementary schemes and to look for new alternative sources to finance an appropriate standard of living for pensioners.

Beyond these proposals, and beyond the existing national active ageing programme, the conclusions and recommendations of this paper also point to the need for new public policies, in particular on the issues of strengthening fertility and mobilising reserves for the labour market. This topic has also been discussed in Slovakia for a long time, but measures in these areas are sporadic without a clear conceptual framework.

A specific part of the recommendations presented by the authors are proposals for measures that can already be applied by employers and employee representatives in everyday practice. They concern all levels of collective bargaining. Collective bargaining is a way of negotiating and setting up specific measures in the conditions of the employer. The overall success of the proposed measures can only be sufficient if they are also adapted to the basic building blocks of a society-wide agreement. It would therefore be a mistake not to reflect current trends. The



social responsibility of those involved in the collective bargaining process should be directed towards expanding the content of collective bargaining to include the issue of the application of age management and issues that will lead to the elimination of all forms of discrimination against older people.

The need to protect and support the older workforce will gradually become an essential part of process management for employers. Adjusting to an older workforce does not mean ignoring the needs of younger employees or families with children. It means setting up processes to benefit all vulnerable groups of employees. The sooner we can take this idea up in collective bargaining, the easier it will be for companies and organisations to adapt to the new labour market situation.

1. ÚVOD

Starnutie populácie je nezvratný jav, ktorý bude v najbližších dekádach ovplyvňovať fungovanie spoločnosti v celej Európskej únii. Na Slovensku je situácia špecifická v tom, že dynamika starnutia je v našich podmienkach vyššia, ako je priemer únie, pričom pripravenosť jednotlivých subsystémov je nedostatočná. V blízkej budúcnosti tak vznikne synergický efekt, ktorý bude negatívnym spôsobom ovplyvňovať celú spoločnosť, jej ekonomiku a každodenný život. Zásadným spôsobom bude poznamenaný trh práce, systémy zdravotnej starostlivosti a zdravotného poistenia, takmer všetky subsystémy sociálneho poistenia ako aj problematika starostlivosti o starých ľuďoch. V žiadnom prípade to neznamená, že je ohrozená napríklad výplata dôchodkových dávok. Staršia časť populácie sa stane natoľko vplyvnou politickou silou, že si potrebné zmeny vynúti, to ale môže mať silno negatívny, až devastačný dopad na okruh verejných financií. Štát bude potrebovať míňať viac peňazí na zabezpečenie služieb a finančných dávok pre staršiu populáciu, ale na tvorbu zdrojov bude na pracovnom trhu k dispozícii menej ľudí v produktívnom veku.

Situáciu, ktorá takto nastane, už nie je možné zvrátiť. Je ale možné znižovať jej negatívne vplyvy, na zmenené podmienky adaptovať jednotlivé systémy a realizovať proaktívne opatrenia zamerané na čo najrýchlejšie zmeny v demografickom správaní. V zásade by sa štátne politiky mali uberať dvoma základnými smermi.

V prvom rade bude potrebné vytvoriť kompenzačné opatrenia, ktoré budú minimalizovať negatívne dopady demografického starnutia. Patrí sem príprava trhu práce a zamestnávateľov na skutočnosť, že pracovnej sily bude menej a bude vo vekovo inej štruktúre. Ďalej príprava jednotlivých subsystémov sociálneho poistenia na novú situáciu, ich „upratanie“ a nastavenie správnych systémových väzieb. V neposlednom rade bude potrebné dobudovať inštitucionálnu infraštruktúru starostlivosti o starších ľuďoch.

Druhým typom opatrení by mali byť opatrenia preventívne, ktoré by mali smerovať k posilneniu početnosti populácie v produktívnom veku. Sem patria opatrenia

na minimalizáciu emigrácie, najmä mladých ľudí, ale aj celkovo ľudí v produktívnom veku. Ďalej riadená imigrácia ľudí v produktívnom veku, v ideálnom prípade v rámci celého sociálneho spektra a jedným z najdôležitejších opatrení by mala byť podpora natality a pozitívnych zmien v reprodukčnom správaní. V každom prípade musí ísť o súbor opatrení, ktoré budú realizované súčasne a v čo najkratšom časovom období.

Predložený materiál vychádza z detailnej analýzy demografických zmien a ich dopadov na vybrané oblasti. Kapitola 2 rekapituluje súčasnú situáciu, v ktorej sa nachádza pracovná sila na Slovensku v kontexte prebiehajúcich demografických zmien a venuje sa prognóze jej početnosti a vekového zloženia v časovom horizonte do roku 2035. Analýza aj prognóza potvrdzujú naznačené trendy. Slovensko sa musí pripraviť na zmeny vo vekovej štruktúre pracovnej sily a na jej nižšiu početnosť.

Kapitola 3 sa venuje otázkam vekového manažmentu a jeho zásadám. Problematiku vekového manažmentu na mikroúrovni (na úrovni podnikov i nepodnikateľských subjektov) spracúva nielen z obsahovej, ale aj procesno-metodickej stránky, vrátane objasnenia úlohy jednotlivých aktérov pôsobiacich v podniku, či u zamestnávateľa, ktorý nie je podnikateľským subjektom. Ozrejmjuje vekový manažment ako podstatnú súčasť riadenia ľudských zdrojov. Poukazuje na problematiku diskriminácie staršej pracovnej sily a jej súčasného postavenia pri hľadaní zamestnaní. Podstatou úspešného fungovania jednotlivých organizácií v národnom hospodárstve bude zvládnutie riadenia heterogénnych pracovných kolektívov pri využití potenciálu staršej pracovnej sily.

Kapitola 4 sa zameriava na vplyv starnutia populácie na súčasný stav a odhadovaný vývoj systémov sociálneho poistenia (zdravotné aj sociálne poistenie). Existujúca situácia nedáva predpoklady na to, aby sociálne poistenie dokázalo absorbovať očakávané zmeny. V súčasnosti je stav základných podsystémov komplikovaný, keďže väčšina z nich má v sebe zakomponovaných veľa nesystémových prvkov a deformácií. Prognózované navyšovanie príjemcov zo systému spoločne so znižovaním počtu donorov bude prehľbovať problémy a

generovať nekontrolovaný tlak na verejné financie. Bude nutné optimalizovať využitie existujúcich zdrojov sociálneho poistenia, správne nastaviť vzťah na štátny rozpočet a zabezpečiť dodatočné zdroje s minimálnymi nákladmi štátu.

Významnú úlohu v kontexte starnúcej pracovnej sily bude predstavovať bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Tejto problematike sa venuje kapitola 5. Prispôsobovanie pracovísk staršej pracovnej sily je zásadným predpokladom na to, aby ľudia dokázali dlhšie zostať v pracovnom procese pri zachovaní ich zdravotných predpokladov pre výkon práce. Zvyšovanie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku sa musí dotýkať otázok technickej bezpečnosti, ale najmä ochrany zdravia pred negatívnym vplyvom rizikových faktorov práce a pracovného prostredia. Náklady a straty slovenskej ekonomiky vyvolané pracovnými úrazmi a chorobami z povolania sú už dnes odhadované na minimálne jedno percento HDP ročne (odhady Európskej agentúry pre BOZP sú výrazne vyššie). Pri zmenenej štruktúre pracovnej sily je reálne očakávať, že tieto náklady sa budú zvyšovať.

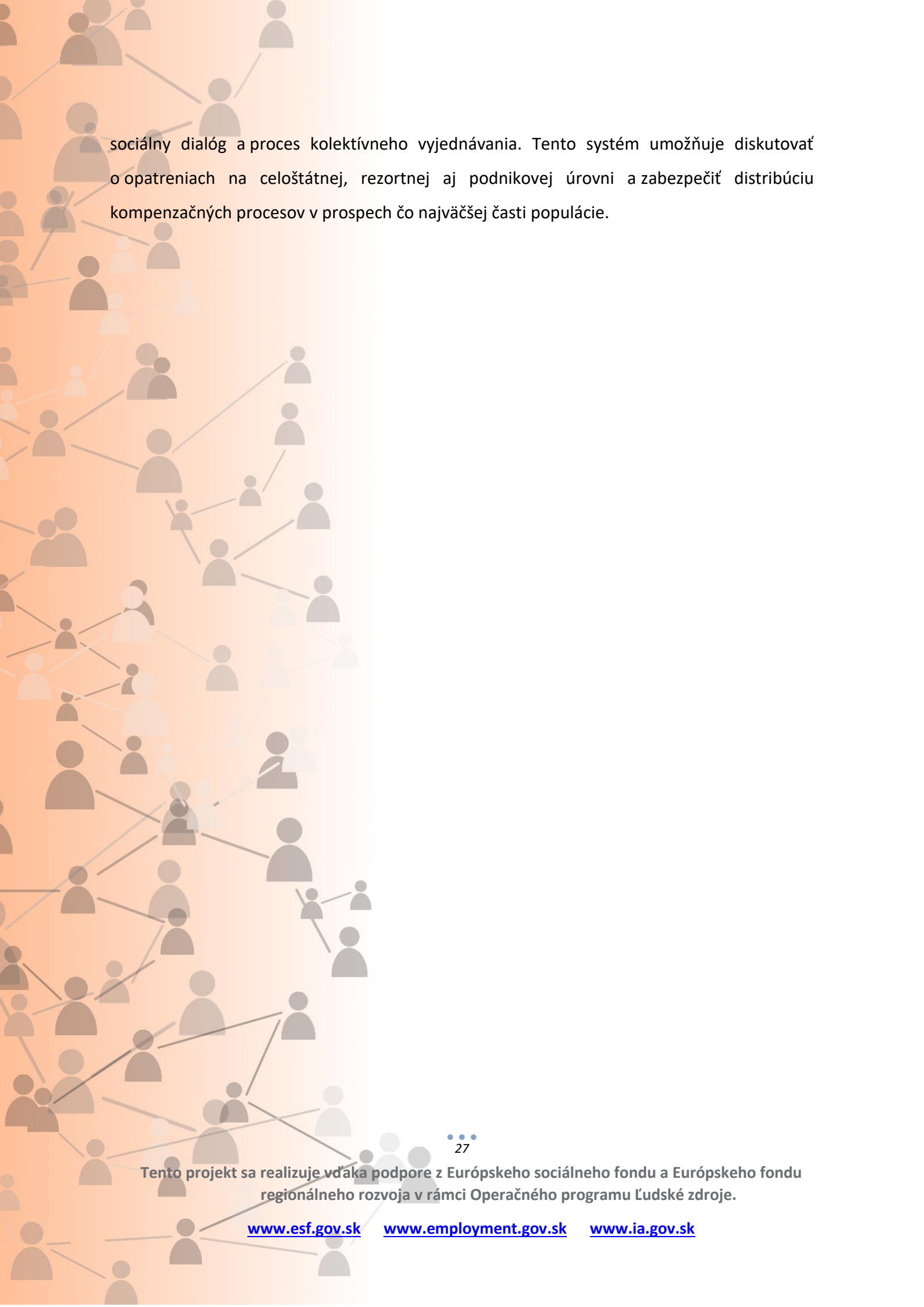
Jednou zo základných oblastí, ktoré umožňujú zamestnancom a zamestnávateľom formovať pracovné podmienky jednotlivých skupín zamestnancov, je oblasť kolektívneho vyjednávanía. Pochopeniu súčasného stavu v kolektívnom vyjednávaní z pohľadu ochrany starších zamestnancov a aplikovania zásad vekového manažmentu sa venuje kapitola 6. Na základe v nej uvedenej analýzy vybraných kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako aj podnikových kolektívnych zmlúv je možné konštatovať, že problematika vekového manažmentu je aplikovaná v kolektívnom vyjednávaní len okrajovo a viac menej živelne, bez dostatočného poznania sledovaných cieľov a nastavenia vhodných opatrení. Práve kolektívne vyjednávanie môže nastavovať pracovné podmienky ako aj ostatné náležitosti výkonu práce tak, aby čo najlepšie vyhovovali konkrétnemu pracovnému prostrediu, zloženiu a štruktúre pracovnej sily u konkrétneho zamestnávateľa. Jednoznačným zistením je, že tento nástroj bude potrebné v budúcnosti výrazne viac využívať.

Problematika starnúcej pracovnej sily, a jej nižšej početnosti, sa nedotýka len Slovenska a Európskej únie. Hľadaním riešení podobných problémov sa zaoberajú aj iné ekonomiky. Kapitola 7 sa preto venuje výberu príkladov dobrej praxe, ktoré by bolo možné použiť ako

inšpiráciu v podmienkach slovenskej ekonomiky. Jednotlivé príklady sú vyberané zámerne tak, aby sa dotýkali čo možno najvyššieho počtu predchádzajúcich kapitol. Dokumentované príklady dobrej praxe následne determinujú aj navrhované opatrenia.

Nosnou kapitolou je kapitola 8. V nej autori tohto výstupu predstavujú riešenia a možné opatrenia, ktoré je možné aplikovať na Slovensku. Nie všetky opatrenia uvedené v rámci tejto kapitoly je však možné realizovať na platforme sociálneho dialógu a/alebo na úrovni kolektívneho vyjednávania. V úvode k tejto časti uvádzame aj návrhy, ktoré sú striktne v kompetencií zamestnávateľov a ich uplatnenie musí vychádzať z uvedenia si ich potrieb a spoločenskej zodpovednosti. V ostatných častiach kapitoly sú uvedené opatrenia, ktoré je možné aplikovať na viacerých úrovniach sociálneho dialógu. Pri rešpektovaní tejto skutočnosti sú navrhované opatrenia rozčlenené práve podľa úrovne sociálneho dialógu. Pre národnú úroveň tripartitných konzultácií sa autori zamerali na formuláciu súboru opatrení, ktorý sa môže stať východiskom pre pozíciu KOZ SR pri komunikácii s vládou a zamestnávateľmi pri riešení otázok spojených so starnutím populácie. Predstavujú ho najmä podnety pre formuláciu štátnych politík, prípravu strategických dokumentov a legislatívne opatrenia. Do tejto skupiny patria aj opatrenia zamerané na rozšírenie obligatórneho rozsahu kolektívneho vyjednávania na vyššom stupni a kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni. Ďalšou časťou sú námety na rozšírenie obsahu kolektívneho vyjednávania na vyššom stupni a podnikovej úrovni v rámci súčasných pravidiel. Súčasťou týchto opatrení sú konkrétne ciele, ktoré by bolo možné navrhovanými opatreniami dosiahnuť a vekové skupiny, na ktoré by mali byť zamerané. Jednotlivé oblasti vychádzajú z dnes platných procedúr a zvyklostí v rámci procesu kolektívneho vyjednávania.

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky si je plne vedomá svojej zodpovednosti pri ochrane práv zamestnancov ako aj ostatných dotknutých skupín občanov Slovenska. Zmeny, ktoré očakávajú Slovenskú republiku v dôsledku nepriaznivého demografického vývoja budú zásadným spôsobom ovplyvňovať životnú úroveň jej občanov. Je pre to nutné čím skôr identifikovať jednotlivé riziká, navrhnúť kompenzačné opatrenia a pripraviť rozhodnutia a konkrétne kroky pre elimináciu negatívnych dopadov. K tomu je prirodzenou platformou



sociálny dialóg a proces kolektívneho vyjednávania. Tento systém umožňuje diskutovať o opatreniach na celoštátnej, rezortnej aj podnikovej úrovni a zabezpečiť distribúciu kompenzačných procesov v prospech čo najväčšej časti populácie.

2. PRACOVNÁ SILA NA SLOVENSKU

Najvýznamnejším prejavom súčasného aj očakávaného demografického vývoja na Slovensku je starnutie obyvateľstva. Ide o proces veľmi intenzívny a v najbližších troch až štyroch desaťročiach nezvratný. Úbytok obyvateľov v produktívnom veku a prírastok obyvateľov v poproduktívnom veku je vážnou výzvou aj pre trh práce, kde bude potrebné vytvoriť podmienky pre fungovanie menej početnej a starnúcej pracovnej sily.

Cieľom tejto kapitoly je poskytnúť podrobnejšiu informáciu o pracovnej sile na Slovensku – o súčasnom stave aj o očakávanom vývoji do roku 2035. Analýza aj prognóza sú zamerané predovšetkým na početnosť pracovnej sily a jej vekové zloženie.

V konečnom dôsledku je hlavným výstupom tejto kapitoly prognóza pracovnej sily podľa pohlavia a veku, v členení na pracujúcich a nezamestnaných. Pred vypracovaním tejto prognózy bolo potrebné spracovať viacero čiastkových úloh. Išlo o demografickú analýzu zameranú na pôrodnosť, úmrtnosť a migráciu, ktorá slúžila ako podklad pre vypracovanie vstupných parametrov pre prognózu obyvateľov. Nasledoval výpočet prognózy obyvateľov, ktorá bola základom pre prognózu pracovných síl. Posledným krokom pred vypracovaním prognózy pracovných síl bolo vypracovanie prognózy mier ekonomickej aktivity a mier zamestnanosti, ktoré sú hlavným vstupným parametrom pre prognózu pracovných síl. Prognóza mier ekonomickej aktivity a mier zamestnanosti sa odvíjala od analýzy pracovných síl.

2.1 Metodické poznámky

Demografická prognóza bola spracovaná pomocou kohortne-komponentnej metódy. Do prognózy obyvateľov vstupuje vekovo-pohlavná štruktúra obyvateľov vo východiskovom období (31.12.2022) a prognóza pôrodnosti, úmrtnosti a migrácie za obdobie 2023 – 2035 (vstupnými parametrami sú miery plodnosti žien podľa veku, miery úmrtnosti podľa pohlavia

a veku a migračné saldo podľa pohlavia a veku). Výsledkom prognózy obyvateľov je vekovo-pohlavná štruktúra obyvateľov za každý rok prognózovaného obdobia.

Prognóza pracovnej sily je odvodenou prognózou od prognózy obyvateľov. Na výsledky prognózy obyvateľov (vekovo-pohlavná štruktúra obyvateľov za každý rok prognózovaného obdobia) sa aplikovali prognózované hodnoty miery ekonomickej aktivity a miery zamestnanosti v členení podľa pohlavia a veku. Výsledkom bola prognóza počtu ekonomicky aktívnych a pracujúcich v členení podľa pohlavia a veku na roky 2023 – 2035. Počet nezamestnaných sme získali ako rozdiel medzi počtom ekonomicky aktívnych a pracujúcich. Počet ekonomicky neaktívnych sme získali ako rozdiel medzi počtom obyvateľov a počtom ekonomicky aktívnych. Aj tieto dopočítavané údaje sú štruktúrované podľa pohlavia a veku.

Všetky údaje potrebné pre demografickú analýzu (pôrodnosť, úmrtnosť, migrácia, vekové zloženie obyvateľov) ako aj východisková vekovo-pohlavná štruktúra obyvateľov pre prognózu obyvateľov pochádzajú za zdrojov Štatistického úradu SR. Prognóza obyvateľov SR do roku 2035 (vrátane prognózy vstupných parametrov) bola vypracovaná špeciálne pre potreby tohto projektu.

Všetky údaje a charakteristiky týkajúce sa ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktoré sa využili pri analýze pracovnej sily za obdobie 2000 – 2021, pochádzajú zo zdrojov Štatistického úradu SR. Štatistický úrad SR zisťuje tieto informácie pomocou Výberového zisťovania pracovných síl. Ide o štvrtročné zisťovanie vo vybraných domácnostiach. Zisťovanie prebieha podľa metodiky, ktorá vychádza z odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a je v súlade s normami EUROSTAT-u¹. Prognóza mier ekonomickej aktivity aj prognóza pracovnej sily boli vypracované špeciálne pre tento projekt.

Pri analýze a prognóze pracovnej sily pracujeme s rôznymi skupinami obyvateľstva a s rôznymi ukazovateľmi ekonomickej aktivity.

Pracovnú silu tvorí ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Ide o všetky osoby vo veku od 15 rokov,

¹ Údaje o pracovnej sile existujú aj zo zdrojov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Metodika výpočtu týchto údajov sa líši od metodiky, ktorú používa Štatistický úrad SR.

ktoré patria medzi pracujúcich alebo nezamestnaných.

Medzi pracujúcich patria všetky osoby vo veku od 15 rokov, ktoré vykonávajú aspoň jednu hodinu práce týždenne za mzdu, plat alebo prácu za účelom dosiahnutia zisku, vrátane osôb pracujúcich v zahraničí. Medzi pracujúcich sú zahrnutí aj vypomáhajúci členovia domácností podnikateľov ako aj osoby, ktoré majú prácu, ale nemohli pracovať z dôvodu dovolenky, choroby, materskej dovolenky, školenia, zlého počasia, štrajku a výluky.

Medzi nezamestnaných patria všetky osoby vo veku od 15 rokov, ktoré súčasne spĺňajú tri podmienky – nemajú žiadnu platenú prácu, aktívne si hľadajú prácu a sú schopné a ochotné ihneď nastúpiť do práce.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo sú osoby, ktoré stoja mimo trhu práce. Ide o deti do 15 rokov, osoby vo veku nad 15 rokov, ktoré sú bez práce, pretože sa pripravujú na povolanie, sú starobnými alebo invalidnými dôchodcami, starajú sa o domácnosť, navštevujú rekvalifikačný kurz, sú na dlhodobom neplatenom voľne alebo na rodičovskej dovolenke. Z uvedených (alebo iných) dôvodov si tieto osoby nehľadajú zamestnanie alebo nie sú schopné nastúpiť do zamestnania v priebehu 14 dní.

Miera ekonomickej aktivity udáva podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva z obyvateľstva od 15 rokov, t. j. obyvateľov v produktívnom a poproduktívnom veku. Nakoľko rozdiely v ekonomickej aktivite mužov a žien sú na Slovensku pomerne výrazné, hodnotí sa miera ekonomickej aktivity oddelene podľa pohlavia.

2.2 Demografická situácia

Z demografickej analýzy obyvateľov Slovenska za obdobie 2000 – 2021 možno spraviť nasledovné závery vzhľadom na prípravu vstupov pre prognózu obyvateľov a následnú prognózu pracovných síl.

Pôrodnosť prešla od začiatku 21. storočia viacerými významnými zmenami. V prvých rokoch vyvrcholil trend poklesu intenzity rodenia detí a hodnoty úhrnnej plodnosti sa dostali na historicky najnižšie hodnoty, aké kedy boli na Slovensku. Najväčší reprodukčný potenciál v histórii Slovenska tak nebol dostatočne využitý (v reprodukčnom veku boli v tom čase silné populačné ročníky narodené v 70. a 80. rokoch 20. storočia). Ďalej pokračoval proces odkladania rodenia detí a s tým spojené znižovanie intenzity plodnosti najmä vo veku do 27 rokov. To sa odzrkadľovalo na všetkých ukazovateľoch časovania. Rástli hodnoty priemerného veku žien pri narodení dieťaťa (celkove, aj vo všetkých poradiach). Oživenie plodnosti, ktoré nastalo po roku 2004, síce dočasne prerušili negatívne dopady globálnej hospodárskej krízy, no následne, v podstate až do súčasnosti, intenzita rodenia detí rástla. To bolo do značnej miery spôsobené aj realizáciou odložených reprodukčných zámerov. V poslednom období však registrujeme aj nárast plodnosti v mladšom a mladom veku, čo sa odzrkadlilo aj na určitej stabilizácii ukazovateľov časovania pôrodnosti. Vo všeobecnosti sa však dá povedať, že ženy na Slovensku sa stávajú matkami výrazne neskôr ako na začiatku milénia a vekové rozloženie reprodukcie je heterogénnejšie. Na druhej strane sa však aj napriek identifikovanému oživeniu pôrodnosti potvrdzuje jej medzigeneračný pokles, ktorý bude mať aj štrukturálne dopady. Preto môžeme očakávať nielen nárast bezdetnosti, ale predovšetkým nárast jednodetného modelu rodiny v neprospech modelu s dvomi a viac deťmi. Okrem uvedených zmien došlo tiež v posledných dvoch desaťročiach k pokračovaniu nárastu podielu detí narodených mimo manželstva. Tento trend však najmä v posledných rokoch zoslabol, a preto zastúpenie detí narodených nevydatým ženám zostáva približne na úrovni 40 %.

Hlavným vývojovým trendom v procese úmrtnosti od roku 2000 bolo pokračovanie predlžovania života u oboch pohlaví. Nadviazalo sa tak na predchádzajúci pozitívny vývoj. Dynamickejšie hodnoty strednej dĺžky života pri narodení pritom rástli u mužov, vďaka čomu dochádzalo aj k určitej redukcii mužskej nadúmrtnosti. Úmrtnosť sa znižovala v rámci celého vekového spektra. K zlepšovaniu úmrtnostných pomerov na Slovensku od roku 2000 do roku 2019 prispievalo u mužov najmä znižovanie úmrtnosti vo veku 50 – 64 a 65 – 79 rokov, kým u žien prispelo najviac znižovanie úmrtnosti v seniorskom veku.

Z pohľadu príčin smrti môžeme povedať, že kľúčovým v procese predlžovania života u oboch pohlaví bol najmä pokles úmrtnosti na ochorenia obehovej sústavy a u mužov do určitej miery aj na niektoré nádorové ochorenia.

Pandemické roky 2020 a 2021 výrazne zasiahli do procesu úmrtnosti. Jednak došlo k prudkému nárastu počtu zomretých, ale tiež sa výrazne prepadla hodnota strednej dĺžky života. V druhom roku, vzhľadom na horšiu epidemiologickú situáciu, bol tento trend nepriaznivejší. Zvýšenie úmrtnosti v dôsledku pandémie COVID-19 sa dotklo vo väčšej miere mužov. V prvom roku za skrátenie dĺžky života mohlo najmä zhoršenie úmrtnostných pomerov v seniorskom veku, no v roku 2021 sa negatívny vplyv rozšíril vo väčšej miere aj na osoby v staršom produktívnom veku. Podrobnejšia analýza tiež ukázala, že okrem ochorenia COVID-19 sa na poklese hodnôt strednej dĺžky života pri narodení v rokoch 2020 a 2021 podieľal aj nárast intenzity úmrtnosti na nádorové ochorenia a ochorenia dýchacej sústavy, čo možno považovať za dôsledok zhoršenej dostupnosti zdravotnej starostlivosti následkom protipandemických opatrení.

Zahraničná migrácia prešla za posledné dve dekády výraznými zmenami, a to z hľadiska kvantitatívneho aj štrukturálneho. Za základné impulzy zmien možno považovať vstup do Európskej únie a schengenského priestoru, silný hospodársky predkrízový rast, ekonomickú krízu z konca prvej dekády 21. storočia, geopolitické turbulencie z polovice druhej dekády tohto storočia a pandémiu COVID-19. Dopady vojnového konfliktu na Ukrajine sa prejavujú až v migračných údajoch za rok 2022, možno však predpokladať, že pôjde o významný vplyv na vývoj migrácie na Slovensku. Slovensko zostáva oficiálne migračne ziskovou krajinou, hoci od predkrízových rokov sú hodnoty z poslednej dekády pomerne vzdialené. V posledných rokoch sa ženská migrácia podieľa na migračnom zisku vo vyššej miere, napriek tomu migrácia mužov ovplyvňuje prírastky zo zahraničného sťahovania podstatne viac. Niektoré štúdie dokazujú, že realitou slovenskej migrácie je dlhodobá záporná čistá migrácia. Táto nezrovnalosť vzniká v dôsledku problémov s evidenciou vystáňovaných do zahraničia, ktorí sa neodhlasujú z trvalého pobytu na území Slovenska. Vekovo-špecifická štruktúra migračného salda mužov a žien zostáva naďalej odlišná, podstatná časť migračného obratu je generovaná u oboch

pohlaví v reprodukčno-produktívnej časti vekového spektra. Zároveň dochádza k znižovaniu priemerného veku prisťahovaných na Slovensko. Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry migrantov za zmienku, okrem iného, stojí skutočnosť, že v štruktúre vystávaných z krajiny sú najviac dlhodobo zastúpené stredoškolsky vzdelané osoby s maturitou.

Európske krajiny sú dlhodobo dominantným migračným partnerom Slovenska, a to na strane emigrácie aj imigrácie. Pozícia Českej republiky ako kľúčového migračného partnera je stabilná. Skupina krajín v rebríčkoch zdrojových a cieľových krajín je do veľkej miery podobná. Od roku 2014 dominujú v štruktúre prisťahovaných do krajiny slovenskí štátni príslušníci, predovšetkým deti v najmladšom veku, narodené slovenským matkám v zahraničí. Od roku 2016 pomerne razantne začal rásť počet pracujúcich cudzincov, na konci roka 2019 ich bolo už viac ako 70 tisíc. Od roku 2019 majú prevahu pracujúci cudzinci z tretích krajín, s výraznou dominanciou Ukrajincov a Srbov. Počas dvoch pandemických rokov ich počet mierne klesol, približne o desatinu.

Počet Slovákov pracujúcich v zahraničí mal viaceré fázy vývoja, oproti rekordným hodnotám pred krízou je aktuálny počet nižší, a to približne o tretinu. Hoci údaje o pracujúcich v zahraničí nemožno priamo porovnať s údajmi o cudzincoch pracujúcich na Slovensku, predsa len ide o zásadný posun. V čase, keď v zahraničí pracovalo (oficiálne) 180 tisíc Slovákov, na Slovensku pracovalo 10-násobne menej cudzincov. O 15 rokov neskôr je rozdiel podstatne menší (necelých 40 %). Odchod pracovnej sily do zahraničia (hlavne mladšej a vzdelanejšej) a jej nedostatok na Slovensku však naďalej zostáva problémom.

Počet obyvateľov sa v novom miléniu zvyšoval iba miernym tempom. Na jeho raste sa spočiatku vyššou mierou podieľal zisk zo zahraničnej migrácie, ktorý v rokoch 2001 – 2003 kompenzoval prirodzený úbytok, čím *de facto* zabránil poklesu obyvateľstva. Neskôr sa ku kladnému migračnému saldu pridal aj priaznivo rastúci prirodzený prírastok, ktorý v rokoch 2008 – 2011 dosiahol (v rámci sledovaného obdobia) svoje maximum a tempo rastu obyvateľstva sa mierne zrýchlilo. Do stabilného trendu počtu obyvateľov zasiahlo v roku 2011 sčítanie obyvateľov, keď sa v porovnaní s ročnou bilanciou znížil počet obyvateľov zhruba o 43 tisíc osôb. Klesajúci trend prirodzeného aj migračného prírastku v nasledujúcich štyroch

rokoch mal za následok zníženie celkového prírastku o viac ako 50 % v porovnaní s obdobím 2008 – 2011. Nepriaznivý vývoj bol v roku 2016 jednorazovo prerušený. Bolo to naposledy, keď hodnota celkového prírastku výraznejšie stúpila. Ďalší vývoj sa niesol v znamení kontinuálneho poklesu prirodzeného prírastku a aj napriek stabilizovaným ziskom zo zahraničnej migrácie sa nepodarilo vývoj zvrátiť. V roku 2020 sa prirodzený prírastok obyvateľstva vďaka nepriaznivému vývoju úmrtnosti zmenil na úbytok a iba vďaka migrácii zostal celkový prírastok kladný. Nasledujúci rok však znamenal prepád prirodzeného prírastku hlboko pod nulovú hranicu. Zároveň došlo k zníženiu migračného salda o viac ako polovicu oproti predchádzajúcemu roku. Výsledkom bol historický prvý celkový ročný úbytok obyvateľov Slovenska, a to hneď výrazný.

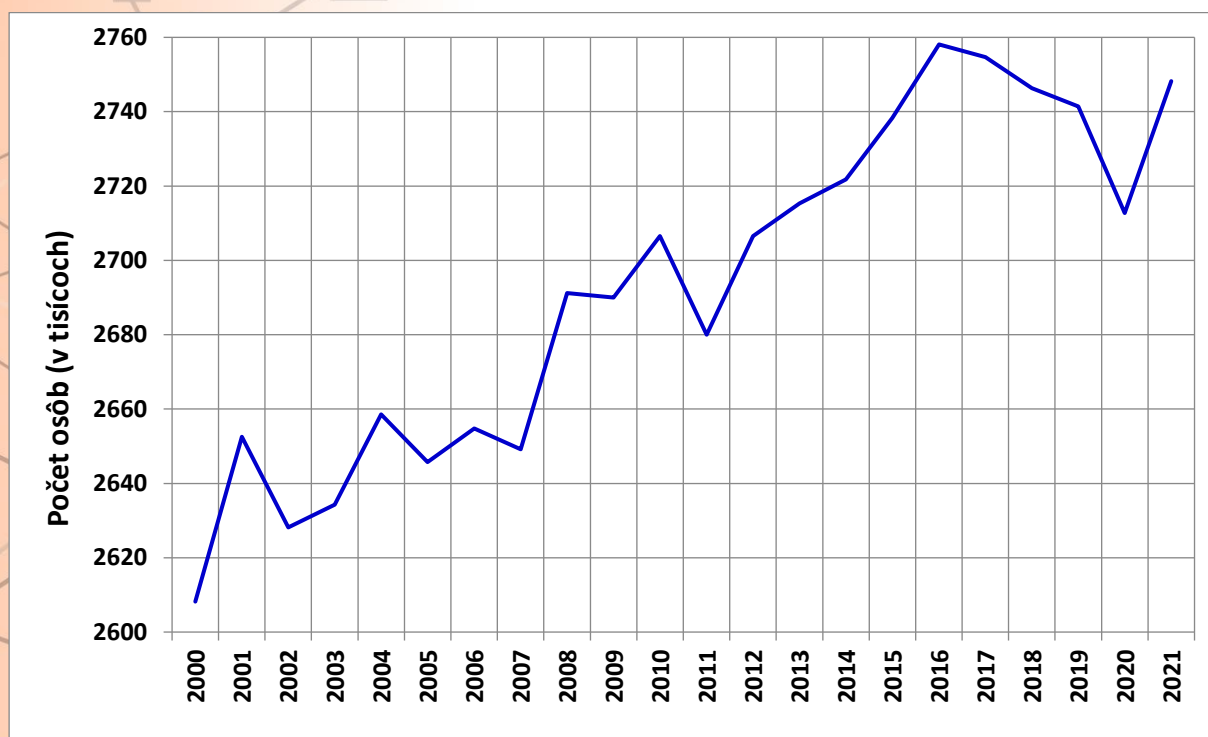
V populácii Slovenska pokračuje proces starnutia. K starnutiu zdola a z vrcholu vekovej pyramídy sa pridalo aj starnutie zo stredy, ktoré spočíva v presune početne silných generácií narodených v 70. rokoch 20. storočia smerom do vyššieho (poreprodukčného) veku. Intenzívne starnutie obyvateľstva potvrdzujú všetky relevantné charakteristiky vekovej štruktúry obyvateľstva. Priemerný vek sa medziročne zvyšuje o 0,2 – 0,3 roka a v súčasnosti dosahuje na Slovensku historicky najvyššie hodnoty (viditeľne už prekročil hranicu 40 rokov). Od roku 2018 pozorujeme v populácii SR prevahu seniorov vo veku nad 64 rokov nad deťmi do 15 rokov, keď index starnutia prekročil 100 %. Nízky podiel detí a rast obyvateľstva v poproduktívnom veku znásobený mierne sa znižujúcim podielom produktívneho obyvateľstva prispieva k prehĺbovaniu ekonomického zaťaženia produktívneho obyvateľstva neproduktívnou zložkou populácie. Klesajúci trend indexu ekonomického zaťaženia sa zastavil v roku 2010. V súčasnosti pripadá na 100 osôb v produktívnom veku už viac ako 50 osôb v neproduktívnom veku (detí a seniorov).

2.3 Pracovní síla na Slovensku v období 2000 – 2021

2.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

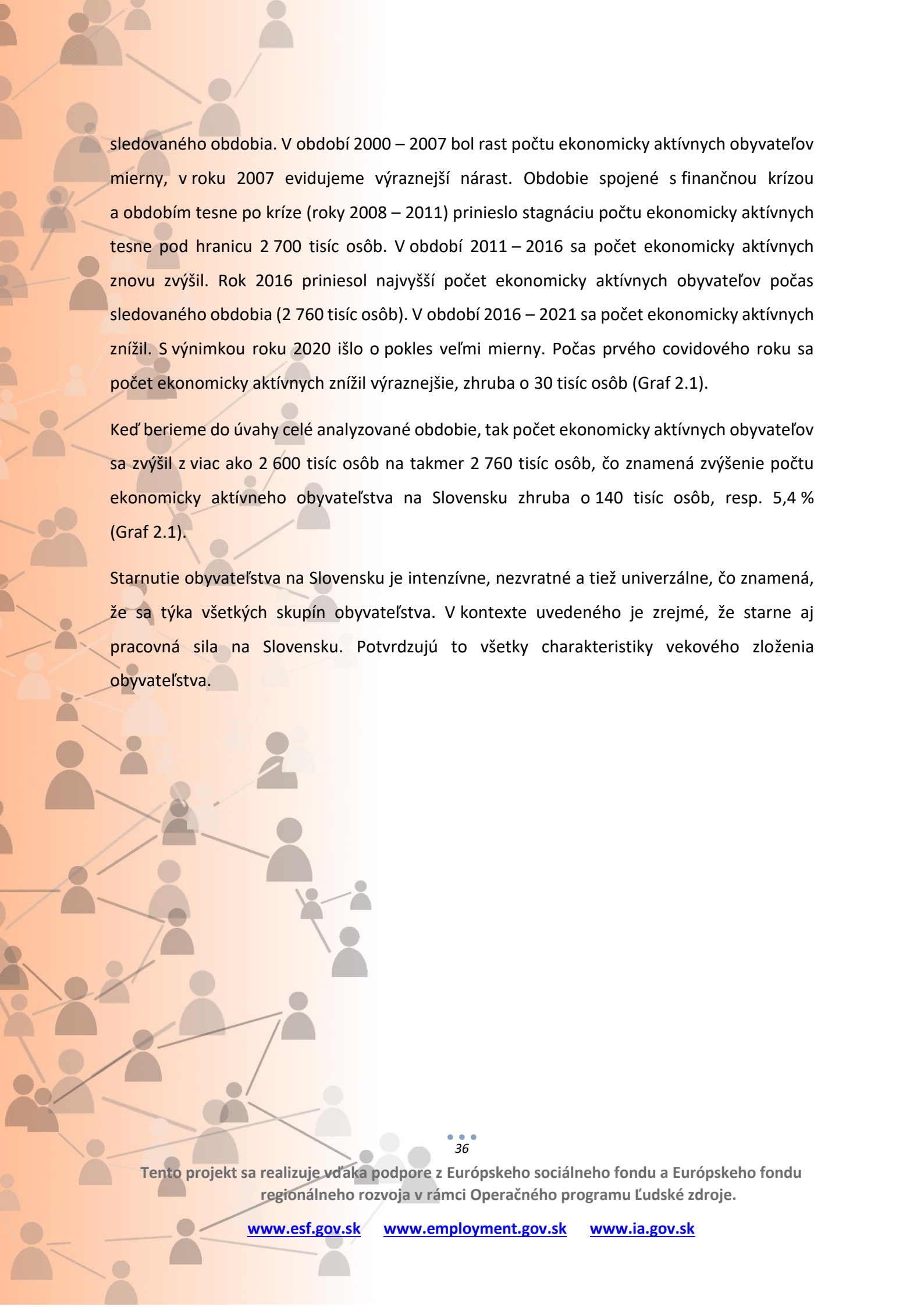
Počet ekonomicky aktivních obyvatelů na Slovensku se za poslední dvě desetiletí zvyšoval, trend však nebyl rovnoměrný (graf 2.1). Do rovnoměrného demografického trendu (vývoj počtu obyvatelů v produktivním věku byl bez krátkodobých výkyvů) vstupovali různé faktory spojené s trhem práce. Období zvyšování počtu ekonomicky aktivních obyvatelů tak byly přerušované krátkými obdobími stagnace, či dokonce poklesu.

Graf 2.1 – Počet ekonomicky aktivních obyvatelů na Slovensku, 2000 – 2021



Zdroj: Štatistický úrad SR

V roku 2000 bol počet ekonomicky aktívnych obyvateľov na Slovensku tesne nad hranicou 2 600 tisíc osôb. Išlo o najnižšiu hodnotu počtu ekonomicky aktívnych počas celého

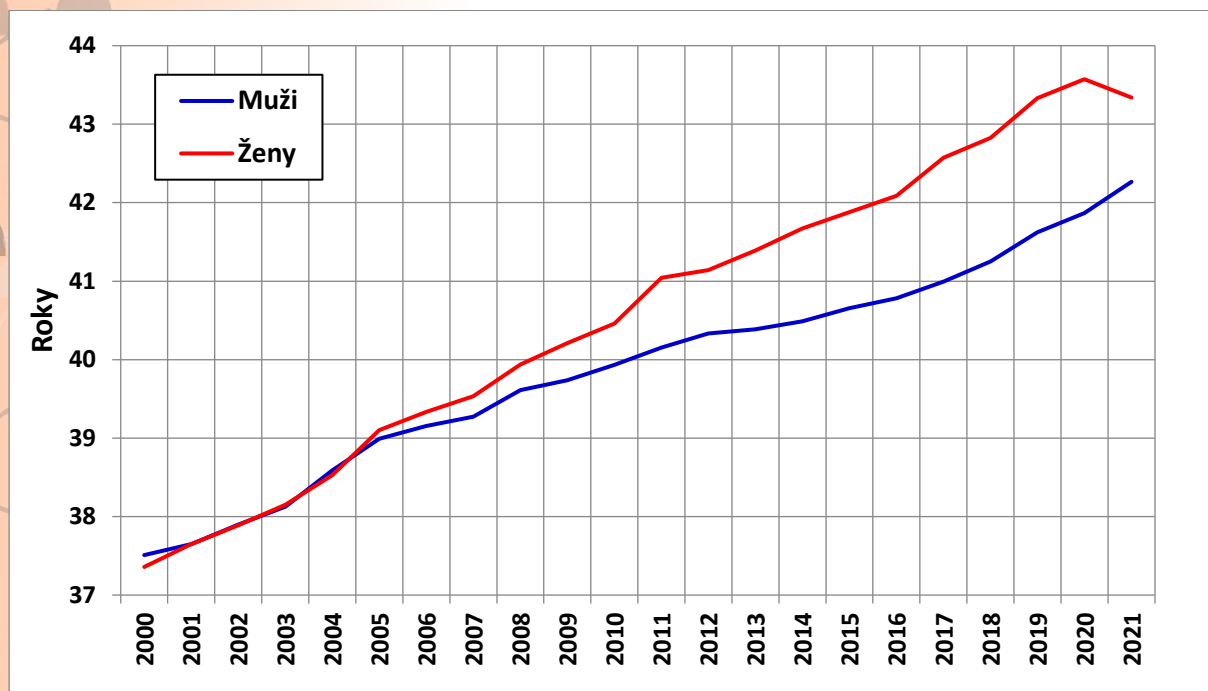


sledovaného obdobia. V období 2000 – 2007 bol rast počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov mierny, v roku 2007 evidujeme výraznejší nárast. Obdobie spojené s finančnou krízou a obdobím tesne po kríze (roky 2008 – 2011) prinieslo stagnáciu počtu ekonomicky aktívnych tesne pod hranicu 2 700 tisíc osôb. V období 2011 – 2016 sa počet ekonomicky aktívnych znovu zvýšil. Rok 2016 priniesol najvyšší počet ekonomicky aktívnych obyvateľov počas sledovaného obdobia (2 760 tisíc osôb). V období 2016 – 2021 sa počet ekonomicky aktívnych znížil. S výnimkou roku 2020 išlo o pokles veľmi mierny. Počas prvého covidového roku sa počet ekonomicky aktívnych znížil výraznejšie, zhruba o 30 tisíc osôb (Graf 2.1).

Keď berieme do úvahy celé analyzované obdobie, tak počet ekonomicky aktívnych obyvateľov sa zvýšil z viac ako 2 600 tisíc osôb na takmer 2 760 tisíc osôb, čo znamená zvýšenie počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku zhruba o 140 tisíc osôb, resp. 5,4 % (Graf 2.1).

Starnutie obyvateľstva na Slovensku je intenzívne, nezvratné a tiež univerzálne, čo znamená, že sa týka všetkých skupín obyvateľstva. V kontexte uvedeného je zrejmé, že starne aj pracovná sila na Slovensku. Potvrdzujú to všetky charakteristiky vekového zloženia obyvateľstva.

Graf 2.2 – Priemerný vek ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku, 2000 -- 2021



Zdroj: Štatistický úrad SR

Priemerný vek ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa počas celého hodnoteného obdobia zvyšoval, pričom zvýšenie priemerného veku bolo intenzívnejšie u žien ako u mužov (Graf 2.2). V období 2000 – 2005 bol priemerný vek ekonomicky aktívneho obyvateľstva u oboch pohlaví rovnaký. Intenzívnejšie starnutie ženskej pracovnej sily v období 2006 – 2020 spôsobilo narastajúci rozdiel v priemernom veku mužov a žien (v roku 2020 bol tento rozdiel zhruba 1,5 roka). V roku 2021 sa tento rozdiel zmenšil na 1 rok, a to v dôsledku zníženia priemerného veku u ekonomicky aktívnych žien. Keď berieme do úvahy celé hodnotené obdobie 2000 – 2021, tak priemerný vek ekonomicky aktívnych mužov sa zvýšil z 37,5 roka na 42,3 roka, čo znamená zvýšenie o 4,8 roka, resp. 12,7 %. V prípade ekonomicky aktívnych žien bolo zvýšenie výraznejšie. Priemerný vek sa zvýšil z 37,4 roka na 43,3 roka, čo znamená zvýšenie takmer o 6 rokov, resp. 16 % (Graf 2.2).

2.3.2 Trendy ekonomickej aktivity

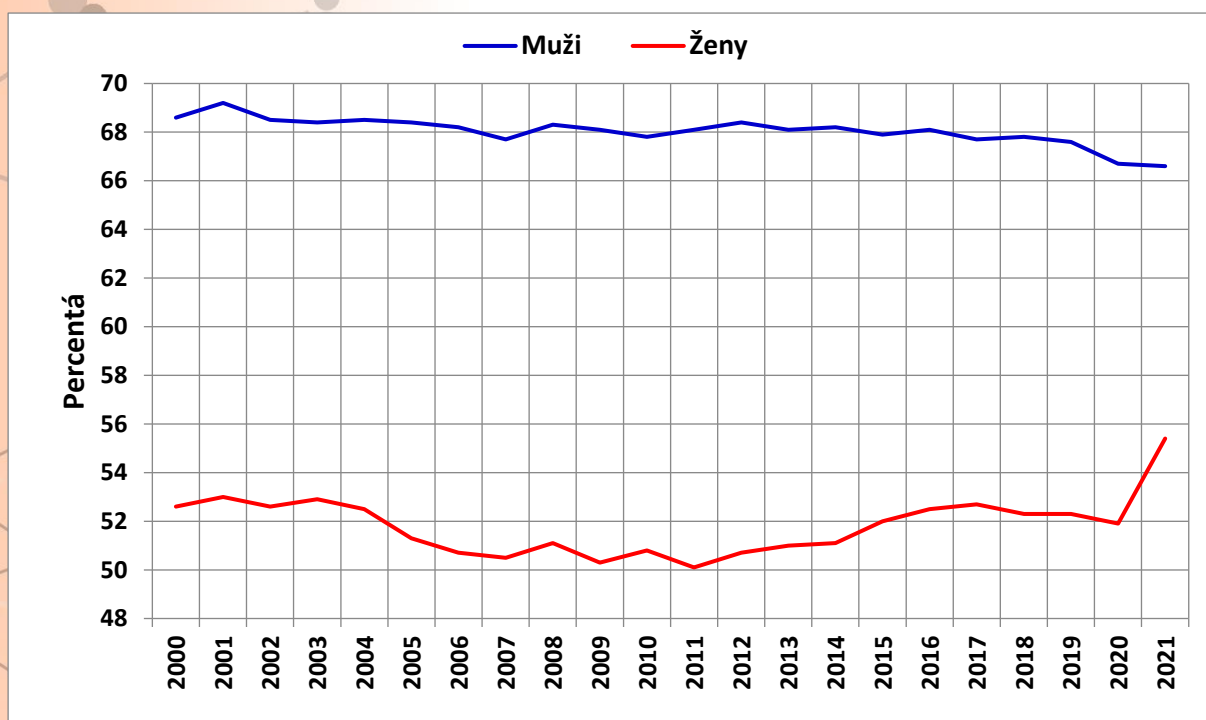
Miera ekonomickej aktivity mužov mala počas celého sledovaného obdobia veľmi stabilný trend. V roku 2000 dosahovala hodnotu tesne nad hranicou 67 %. V období 2002 – 2019 sa miera ekonomickej aktivity mužov pohybovala na úrovni 68 %. To znamená, že počas prevažnej časti hodnoteného obdobia bolo zo 100 mužov vo veku od 15 rokov zhruba 68 ekonomicky aktívnych, t. j. patrilo do skupiny zamestnaných alebo nezamestnaných. Rozdiel medzi najvyššou a najnižšou hodnotou miery ekonomickej aktivity mužov počas tohto obdobia bol len 1 percentuálny bod. Počas pandémie COVID-19 sa miera ekonomickej aktivity mužov znížila na úroveň 66 %. Keď berieme do úvahy celé hodnotené obdobie 2000 – 2021, tak miera ekonomickej aktivity mužov sa znížila o 2 percentuálne body. Rozdiel medzi najvyššou a najnižšou hodnotou miery ekonomickej aktivity u mužov v období 2000 – 2021 dosiahol hodnotu 2,5 percentuálneho bodu. Išlo o ekonomickú aktivitu mužov v rokoch 2001 a 2021 (Graf 2.3).

Miera ekonomickej aktivity žien mala počas sledovaného obdobia tiež relatívne stabilný trend, avšak nie tak výrazne, ako v prípade mužov. Miera ekonomickej aktivity žien sa v období 2000 – 2020 pohybovala v rozmedzí od 50 % do 53 %. Najvyššie hodnoty (na úrovni 53 %) evidujeme v období 2001 – 2003, najnižšie hodnoty (tesne nad hranicou 50 %) v rokoch 2009 a 2011. Neočakávaný bol vývoj miery ekonomickej aktivity žien v druhom pandemickom roku, kedy sa miera ekonomickej aktivity žien zvýšila medziročne o 3,5 percentuálneho bodu a dosiahla hodnotu 55,4 %. Rozdiel medzi mierou ekonomickej aktivity žien na začiatku a na konci sledovaného obdobia bol 2,8 percentuálneho bodu a rozdiel medzi najvyššou a najnižšou hodnotou miery ekonomickej aktivity žien počas sledovaného obdobia bol 5,3 percentuálneho bodu (roky 2021 a 2011) (Graf 2.3).

Počas celého sledovaného obdobia bola miera ekonomickej aktivity mužov vyššia ako miera ekonomickej aktivity žien, pričom v období 2000 – 2019 sa rozdiel pohyboval od 15 do 18 percentuálnych bodov. Najväčší rozdiel medzi ekonomickou aktivitou mužov a žien počas

tohto obdobia evidujeme v roku 2017, najmenší v roku 2011. Počas pandémie COVID-19 sa rozdiel medzi ekonomickou aktivitou mužov a žien zmenšil. V roku 2020 klesol prvý raz pod úroveň 15 percentuálnych bodov a v roku 2021 dosiahol najnižšiu hodnotu počas celého sledovaného obdobia, a to 11,2 percentuálneho bodu (Graf 2.3).

Graf 2.3 – Miera ekonomickej aktivity na Slovensku, 2000 -- 2021



Zdroj: Štatistický úrad SR

Trendy ekonomickej aktivity neboli počas sledovaného obdobia v jednotlivých vekových skupinách rovnaké. V zásade sa dá povedať, že ekonomická aktivita v mladšom veku sa znižovala u oboch pohlaví, v strednom veku u mužov stagnovala a u žien sa zvyšovala a v staršom veku rástla u oboch pohlaví.

Vo veku 15 – 19 rokov sa miera ekonomickej aktivity znížila výrazne u oboch pohlaví. Pokles bol veľmi výrazný v období 2000 – 2006, kedy sa miera ekonomickej aktivity u oboch pohlaví znížila z 21 % na zhruba 8 %. Po roku 2000 evidujeme aj znižovanie ekonomickej

aktivity vo veku 20 – 24 rokov. U mužov počas rokov 2000 – 2006 sa miera ekonomickej aktivity znížila z 80 % na 65 %. U žien evidujeme v období 2000 – 2011 zníženie miery ekonomickej aktivity zo 65 % na 45 %. Znižovanie ekonomickej aktivity vo veku do 24 rokov súvisí predovšetkým s neskorším vstupom mladých ľudí do ekonomickej aktivity, ktorý je spôsobený hlavne predlžovaním doby vzdelávania a prípravy na povolanie.

Ekonomická aktivita mužov vo veku 25 – 59 rokov stagnovala počas celého sledovaného obdobia. Vo veku 25 – 50 rokov sa miera ekonomickej aktivity mužov pohybovala nad hranicou 90 %, vo veku 50 – 59 rokov tesne pod touto hranicou.

Ekonomická aktivita žien vo veku 25 – 54 sa zvyšovala (hlavne v období 2006 – 2015), pričom ku koncu sledovaného obdobia (po roku 2015) sa výrazne priblížila k ekonomickej aktivite mužov (na začiatku sledovaného obdobia bola ekonomická aktivita žien v strednom veku výrazne nižšia ako ekonomická aktivita mužov). Ku zvyšovaniu ekonomickej aktivity žien v strednom veku nepochybne prispelo jednoduchšie zladžovanie rodičovských a pracovných povinností aj v dôsledku menšieho počtu detí v rodinách.

Vo veku 60 – 64 u mužov a 55 – 64 rokov u žien evidujeme výrazný nárast ekonomickej aktivity, ktorý súvisí hlavne s posunom hranice pre vek odchodu do dôchodku do vyššieho veku.

2.4 Prognóza pracovnej sily na Slovensku do roku 2035

2.4.1 Predpoklady prognózy

Prognóza pracovnej sily je spracovaná v dvoch scenároch (nízky a vysoký), ktoré predstavujú hranice pre budúci vývoj pracovnej sily, ktorý z dnešného pohľadu možno považovať za pravdepodobný. Zjednodušene sa dá povedať, že v nízkom scenári sa počíta so zachovaním súčasného stavu ekonomickej aktivity a zamestnanosti (s výnimkou zmien spôsobených

zvyšovaním dôchodkového veku) a vo vysokom scenári sa počíta s miernym zvyšovaním ekonomickej aktivity aj zamestnanosti.

V nízkom scenári zostáva zachovaná miera ekonomickej aktivity na súčasnej úrovni až do veku 60 rokov a so zvýšením miery ekonomickej aktivity sa počíta až vo veku nad 60 rokov, a to hlavne v dôsledku zvyšovania dôchodkového veku. Zvýšenie miery ekonomickej aktivity vo veku nad 60 rokov kopíruje v tomto scenári trend zvyšovania podielu obyvateľov v produktívnom veku.

Vo vysokom scenári sa počíta so zvýšením miery ekonomickej aktivity v celom vekovom spektre. Vo veku do 60 rokov ide o malé zvýšenie na úrovni 1 %. Vo veku nad 60 rokov ide o zvýšenie podstatne významnejšie, zhruba na úrovni 30 %. Na tomto zvýšení by sa okrem zvyšovania dôchodkového veku malo podieľať aj dlhšie zotrvanie pracovníkov na trhu práce, teda aj po dosiahnutí dôchodkového veku.

Miera zamestnanosti do roku 2035 má v nízkom scenári rovnaký trend ako miera ekonomickej aktivity. Vo veku do 60 rokov je teda nezmenená v porovnaní so súčasnosťou, vo veku nad 60 rokov sa predpokladá zvýšenie zhodné so zvyšovaním podielu produktívneho obyvateľstva v populácii. Vo vysokom scenári sa predpokladá rast miery zamestnanosti o niečo väčší ako rast miery ekonomickej aktivity. Vo veku do 60 rokov ide o zvýšenie o 1,3 %, vo veku nad 60 rokov predstavuje zvýšenie zhruba 40 %.

2.4.2 Výsledky prognózy

Pri hodnotení výsledkov prognózy sme sa zamerali na početnosť a vekové zloženie pracovnej sily (ekonomicky aktívneho obyvateľstva). Budeme hodnotiť nielen vývoj počtu a vekového zloženia ekonomicky aktívneho obyvateľstva ako celku, ale aj jeho dvoch zložiek – pracujúcich a nezamestnaných.

Hlavné výsledky prognózy sú uvedené v tabuľkách 2.1, 2.2 a 2.3, kompletne výsledky prognózy sa nachádzajú v prílohách 1, 2 a 3.

Budúce hodnoty počtu a vekového zloženia obyvateľov by sa mali s najväčšou pravdepodobnosťou pohybovať v intervale, ktorý je vymedzený nízkym a vysokým scenárom prognózy.

Početnosť pracovnej sily

Počet ekonomicky aktívnych obyvateľov sa bude počas prognózovaného obdobia znižovať. Tento trend bude do roku 2035 nezvratný, nakoľko početnosť pracovnej sily je v rozhodujúcej miere ovplyvnená početnosťou obyvateľov v produktívnom veku, ktorých počet bude mať do roku 2035 výrazne klesajúci trend. Počet ekonomicky aktívnych obyvateľov by sa mal s najväčšou pravdepodobnosťou pohybovať v intervale vymedzenom nízkym a vysokým scenárom. Možno predpokladať, že počet ekonomicky aktívnych obyvateľov sa zníži zo súčasných zhruba 2 802 tisíc na 2 526,3 tisíc až 2 618,3 tisíc osôb v roku 2035 (Tabuľka 2.1). Zníženie počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov by sa teda počas prognózovaného obdobia malo pohybovať v intervale od 183,6 tisíc osôb do 276,6 tisíc osôb. V relatívnom vyjadrení by išlo o zníženie od 6,5 % do 9,8 %. Podiel pracovnej sily na celkovom počte obyvateľov sa už niekoľko rokov znižuje, v súčasnosti tvorí ekonomicky aktívne obyvateľstvo zhruba 51,6 % z celkového počtu obyvateľov SR. Do roku 2035 by sa mal tento podiel znížiť na 46,9 % až 48,6 %, teda o 3 až 5 percentuálnych bodov.

Nakoľko predpokladáme, že miera ekonomickej aktivity sa bude do roku 2035 mierne zvyšovať, pokles pracujúcich by mal byť o niečo menej intenzívny ako pokles ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Na druhej strane znižovanie počtu nezamestnaných by malo byť intenzívnejšie (Tabuľka 2.1).

Zníženie počtu pracujúcich za obdobie 2022 – 2035 by sa malo pohybovať v intervale od 130,7 tisíc osôb do 235,4 tisíc osôb, resp. 5,3 % až 9,3 %. V prípade nezamestnaných by mal byť

pokles výraznejší, do roku 2035 by mal dosiahnuť hodnotu 40 až 52 tisíc, resp. 14,8 % až 19,5 %.

Tabuľka 2.1 – Početnosť pracovnej sily v SR, 2023 -- 2035

Rok	Ekonomicky aktívni		Pracujúci		Nezamestnaní	
	nízky	vysoký	nízky	vysoký	nízky	vysoký
2023	2 755 192	2 755 192	2 491 264	2 491 264	263 928	263 928
2024	2 734 257	2 741 800	2 473 924	2 482 512	260 333	259 288
2025	2 714 287	2 729 264	2 457 135	2 474 181	257 152	255 083
2026	2 693 247	2 715 489	2 439 287	2 464 619	253 960	250 870
2027	2 674 124	2 703 468	2 423 194	2 456 623	250 930	246 845
2028	2 655 477	2 691 688	2 407 333	2 448 588	248 144	243 100
2029	2 637 159	2 680 288	2 391 691	2 440 825	245 468	239 463
2030	2 619 618	2 669 758	2 376 727	2 433 845	242 891	235 913
2031	2 601 566	2 658 954	2 361 057	2 426 432	240 509	232 522
2032	2 583 936	2 649 226	2 345 611	2 419 979	238 325	229 247
2033	2 565 593	2 639 366	2 329 578	2 413 597	236 015	225 769
2034	2 545 967	2 628 684	2 312 237	2 406 419	233 730	222 265
2035	2 526 342	2 618 340	2 294 880	2 399 573	231 462	218 767

Zdroj: vlastné výpočty autorov

Vekové zloženie pracovnej sily

Tak ako je do roku 2035 nezvratný úbytok pracovnej sily, nezvratné bude aj jej starnutie. Prejaví sa zvyšovaním priemerného veku ekonomicky aktívneho obyvateľstva aj zmenami v početnosti jednotlivých vekových skupín. Priemerný vek ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa do roku 2035 zvýši, očakávané rozpätie však nebude tak výrazné ako v prípade prognózy počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov. Priemerný vek pracovnej sily na Slovensku sa počas prognózovaného obdobia zvýši zo súčasných 42,5 roka na viac ako 44 rokov. Očakáva sa, že priemerný vek pracovnej sily v roku 2035 sa bude pohybovať v intervale od 44,2 roka do 44,7 roka, čo predstavuje oproti súčasnosti zvýšenie v intervale od 1,6 do 2,1 roka, resp. od 3,9 % do 5,1 % (Tabuľka 2.2).

Pracujúci budú staršou zložkou pracovnej sily ako nezamestnaní. Ich priemerný vek by sa mal v roku 2035 pohybovať v blízkosti hranice 45 rokov, kým nezamestnaní by mali mať priemerný vek tesne nad hranicou 38 rokov. Počas prognózovaného obdobia sa očakáva zvýšenie priemerného veku pracujúcich o 1,7 až 2,4 roka, kým priemerný vek nezamestnaných by mal zostať prakticky nezmenený (Tabuľka 2.2).

Tabuľka 2.2 – Priemerný vek pracovnej sily, 2023 -- 2035

Rok	Ekonomicky aktívni		Pracujúci		Nezamestnaní	
	nízky	vysoký	nízky	vysoký	nízky	vysoký
2023	42,81	42,81	43,27	43,27	38,40	38,40
2024	42,96	43,00	43,43	43,48	38,50	38,44
2025	43,11	43,19	43,58	43,68	38,59	38,47
2026	43,27	43,38	43,74	43,88	38,68	38,50
2027	43,43	43,58	43,91	44,09	38,77	38,53
2028	43,57	43,76	44,06	44,28	38,84	38,55
2029	43,69	43,92	44,19	44,45	38,89	38,53
2030	43,80	44,07	44,30	44,61	38,93	38,51
2031	43,91	44,21	44,41	44,76	38,95	38,46
2032	44,00	44,34	44,51	44,91	38,95	38,37
2033	44,08	44,47	44,60	45,05	38,94	38,26
2034	44,13	44,57	44,66	45,17	38,90	38,12
2035	44,16	44,66	44,70	45,27	38,83	37,94

Zdroj: vlastné výpočty autorov

Výrazne nižší priemerný vek nezamestnaných v porovnaní s pracujúcimi je a bude spôsobený hlavne rozdielnym zastúpením nezamestnaných na okrajoch vekového spektra ekonomicky aktívneho obyvateľstva. V mladom veku (hlavne vo vekovej skupine do 20 rokov, ale tiež vo vekovej skupine 20 – 29 rokov) je podiel nezamestnaných relatívne vysoký. Naopak v staršom veku sa podiel nezamestnaných znižuje. Výrazné zníženie evidujeme hlavne vo veku nad 60 rokov. Nakoľko vo veku do 60 rokov by sa počas prognózovaného obdobia zastúpenie pracujúcich a nezamestnaných v ekonomicky aktívnej populácii nemalo zásadnejšie meniť, bude to práve vývoj v najstaršej vekovej skupine, ktorý do roku 2035 spôsobí zvyšovanie rozdielu v priemernom veku medzi pracujúcimi a nezamestnanými. Výrazné znižovanie

zastúpenia nezamestnaných vo veku nad 60 rokov súvisí so zvyšovaním dôchodkového veku a častejším zotrúvaním obyvateľov v poproduktívnom veku na trhu práce aj po jeho dovŕšení. Ľudia bez práce odchádzajú v tejto vekovej skupine obvykle do starobného dôchodku, či už predčasného alebo riadneho.

O starnutí pracovnej sily svedčí aj očakávaný vývoj počtu a podielu ekonomicky aktívnych obyvateľov v jednotlivých vekových skupinách. Kým počet aj podiel mladšej pracovnej sily (vo veku do 50 rokov) sa bude znižovať, počet a podiel ekonomicky aktívnych vo vyššom veku vzrastie. Na starnutie pracovnej sily dobre poukazuje vývoj počtu ekonomicky aktívnych osôb vo veku nad 55 rokov, ktorý zahŕňa osoby v pred dôchodkovom aj dôchodkovom veku.

Počet ekonomicky aktívnych obyvateľov vo veku 55 rokov a viac sa zvýši zo súčasných zhruba 461,5 tisíc osôb na 547,4 až 619,6 tisíc osôb v roku 2035 (Tabuľka 2.3). Rozhodujúcu úlohu v tomto smere zohrá zvyšovanie hranice pre vek odchodu do dôchodku, očakáva sa však aj narastajúci počet seniorov, ktorí zostanú na trhu práce aj určitý čas po dosiahnutí dôchodkového veku.

Tabuľka 2.3 – Pracovná sila vo veku 55+

Rok	Nízky scenár		Vysoký scenár	
	Počet	%	Počet	%
2023	447 999	16,26	447 999	16,26
2024	445 146	16,28	450 783	16,44
2025	444 171	16,36	455 365	16,68
2026	445 945	16,56	462 570	17,03
2027	453 257	16,95	475 198	17,58
2028	463 594	17,46	490 671	18,23
2029	476 007	18,05	508 331	18,97
2030	489 079	18,67	526 790	19,73
2031	503 436	19,35	546 835	20,57
2032	517 641	20,03	567 434	21,42
2033	530 408	20,67	587 221	22,25
2034	540 922	21,25	605 259	23,03
2035	547 429	21,67	619 636	23,67

Zdroj: vlastné výpočty autorov

2.5 Závěry


Znižovanie počtosti pracovnej sily a jej starnutie bude v najbližších rokoch na trhu práce hlavným trendom s demografickým pozadím, ktorý však bude pokračovať aj za horizontom tejto prognózy, teda po roku 2035. V tom čase však budú tieto procesy pravdepodobne prebiehať už menej intenzívne.

Menej početná a starnúca pracovná sila bude veľkou výzvou pre fungovanie trhu práce. Pri eliminácii alebo aspoň zmierňovaní demografických dopadov na trh práce treba mať na zreteli tri strategické ciele: v maximálne možnej miere spomaliť proces starnutia obyvateľstva, ďalej kompenzovať úbytok pracovných síl spôsobený demografickým vývojom a konečne prispôbiť fungovanie trhu práce menej početnej a starnúcej pracovnej sile.

Spomalenie procesu starnutia obyvateľstva by v dlhodobejšom horizonte prinieslo aj spomalenie starnutia pracovnej sily. Ide o zložitý a dlhodobý proces, ktorý si vyžaduje komplexný a dlhodobo stabilný systém opatrení, ktorý by v konečnom dôsledku zvýšil spoločenskú prestíž rodičovstva a zlepšil podmienky pre fungovanie rodín s deťmi.

Pri kompenzovaní úbytku pracovných síl je jedinou cestou zvyšovanie ekonomickej aktivity. Tu je potrebné využiť a kombinovať všetky zdroje na rozšírenie ponuky pracovných síl. Ide o mladých ľudí pripravujúcich sa na povolanie, mladých ľudí odchádzajúcich do zahraničia, nezamestnaných, ekonomicky neaktívnych, cudzincov a obyvateľov v poproduktívnom veku.

Pri riešení problémov s uplatnením sa menej početnej a starnúcej pracovnej sily na trhu práce zohrávajú kľúčovú úlohu opatrenia technologického a organizačného charakteru. Zavádzanie nových technológií znižuje rozsah fyzicky náročnej a neatraktívnej práce. Do skupiny organizačných opatrení možno zaradiť vytváranie pracovných príležitostí (hlavne v oblasti služieb a verejno-prospešných prác), podporu ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie, flexibilný prístup k pracovnej dobe, zlepšenie pracovných podmienok pre seniorov a zjednodušenie zamestnávania cudzincov. Nevyhnutné bude aj ďalšie zvyšovanie hranice pre vek odchodu do



starobného dôchodku. Základným predpokladom v tomto smere je zlepšovanie zdravotného stavu obyvateľstva.

V kontexte diskusií o zamestnávaní starších ľudí a manažovaní ich dlhšieho zotrvania na trhu práce treba mať na zreteli, že obyvateľstvo v poproduktívnom veku patrí medzi významné zdroje, ktoré môžu zmierniť úbytok pracovnej sily. Je preto zrejmé, že na trhu práce máme v najbližšom období len dve možnosti. Buď budeme mať väčší nedostatok pracovnej sily, alebo budeme mať staršiu pracovnú silu.

3. VEKOVÝ MANAŽMENT A AGEIZMUS NA PRACOVISKU

Starnutie, a ešte presnejšie starnutie pracovnej sily, je prierezová téma, ktorá ovplyvňuje každého: jednotlivcov, firmy, organizácie aj spoločnosť a skôr alebo neskôr ju začne pociťovať aj každé odvetvie či sektor národného hospodárstva, bez ohľadu na súčasnú skladbu a vek svojich zamestnancov, fluktuáciu zamestnancov či perspektívu udržateľnosti. Na spoločenskej úrovni a makroekonomickej úrovni sa problematika vekového manažmentu (v tomto analytickom výstupe používame pre označenie vekového manažmentu aj skratku AM, z anglického age management) rieši v kontexte demografického vývoja a sprievodných spoločenských a ekonomických javov (vplyv demografických zmien na trh práce a starnutie pracovnej sily, udržateľnosť sociálneho systému, zdravie, kvalita života, aktívne starnutie, vnímanie, prijímanie a oceňovanie starších ľudí spoločnosťou), celoživotného vzdelávania a učenia, vekovej diskriminácie. Na individuálnej úrovni je venovaná pozornosť potrebám a očakávaniam starších pracovníkov, zdôrazňovaná je téma pracovnej schopnosti starších jednotlivcov – ich pracovného uplatnenia a kompetencií. Z pohľadu jednotlivca znamená vekový manažment prácu na sebe samom a svojej perspektíve zotrvať v aktívnom pracovnom živote čo najdlhšie.

Ďalšia z úrovní, na ktorej sa problematika starnutia a vekového manažmentu rieši, okrem vyššie spomínaných úrovní spoločenskej a individuálnej, je podniková či organizačná úroveň. Tejto úrovni je venovaná aj celá nasledujúca kapitola 3 tohto analytického výstupu.

3.1 Diskriminácia na pracovisku na základe veku

Slovo diskriminácia (pochádzajúce z latinčiny) vo všeobecnosti znamená „rozlišovanie“. Aj keď v našej kultúre nadobudlo negatívny význam, nemusí ísť v každom prípade o negatívny alebo nežiadúci jav. Rozlišovanie na základe rozličných kritérií je pre nás totiž úplne prirodzené a nie

je dosiahnuteľné a ani správne, aby sme sa stali slepými voči všetkým rozdielom. Nezákonná diskriminácia je však jednoznačne nežiadúcim spoločenským javom (Szabo, M., profesia.sk, 2022) a v nasledovnej podkapitole sa budeme venovať jej formám, príčinám a prejavom na pracovisku.

3.1.1 Spôsobý a dôvody vekovej diskriminácie na pracovisku

Ageizmus vo všeobecnosti definujeme ako diskrimináciu na základe veku, konkrétnu definíciu možno upresniť podľa oblasti jeho výskytu. V kontexte predmetu záujmu nášho analytického výstupu je vek uchádzača o zamestnanie, či vek zamestnanca vnímaný ako meradlo pri personálnych rozhodnutiach zamestnávateľa/nadriadeného a ovplyvňuje tiež postoje a správanie mladších kolegov voči staršiemu.

Slovo ageizmus sa najčastejšie používa v súvislosti s negatívnym vnímaním (naj)staršej generácie. Tento termín prvýkrát použil v roku 1960 geriater Robert Butler, ktorý ho definoval ako proces systematických stereotypov a diskriminácie voči ľuďom, pretože sú starí (Kotradyová, in Prohuman, 2019). Ucelený koncept ageizmu bol predstavený až v roku 1969, aby vysvetlil princípy vekom riadeného fanatizmu, ktorý odpája starších ľudí prakticky od všetkých oblastí amerického spoločenského života (Achenbaum, 2021). Príčinou bol odpor k starobe, chorobe, slabosti, strachu, bezmocnosti, ale i zbytočnosti a smrti, a to v dôsledku toho, že starší ľudia sú často považovaní za slabých, netolerujúcich zmeny a trpiacich na kognitívne poruchy.

Mnohé štúdie European Social Survey potvrdzujú (vedanadosah.cvtisr.sk, 2018), že ageizmus je najčastejším typom diskriminácie v spoločnosti. Nachádzame ho na rôznych úrovniach – na spoločenskej, rodinnej i individuálnej. Je prítomný v mnohých sférach verejného i súkromného života, v rôznych formách a kontextoch, napr. na pracoviskách, pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, v mediálnych obsahoch a pod. Ageizmus prispieva k posilňovaniu

sociálnej nerovnosti, pretože je v komplementárnom vzťahu s inými diskrimináciami, ako sú napríklad diskriminácia žien, chudobných ľudí alebo ľudí so zdravotným hendikepom.

V tejto podkapitole sa zameriame konkrétne na ageizmus na pracoviskách, resp. na diskrimináciu starších uchádzačov o prácu, keďže tento neželaný jav si priam vynucuje erudovanejší vekový manažment personálnych zdrojov.

Diskriminácia v zamestnávaní z hľadiska veku sa v praxi najčastejšie realizuje tromi druhmi vekovej diskriminácie (Kolmar, in Zippia, 2023):

- diskriminácia v pracovných inzerátoch a na pracovných pohovoroch;
- diskriminácia pri povýšení a odmeňovaní;
- diskriminácia pri rušení pracovných miest a organizačných zmenách.

Mnohé spoločnosti infiltrujú diskrimináciu na základe veku do svojich pracovných inzerátov. Niektorí vyžadujú také skúsenosti, ktoré diskvalifikujú starších pracovníkov, resp. odradia ich od toho, aby sa uchádzali o inzerovanú pracovnú pozíciu, iní zacielia reklamy na sociálnych sieťach na konkrétne vekové skupiny. Niektoré spoločnosti si na miesta, kde sa predpokladá reprezentácia zamestnávateľa, vyberajú obvykle mladšieho, menej skúseneho zamestnanca, namiesto staršieho, kvalifikovanejšieho a skúsenejšieho zamestnanca.

Osobné odmeny – ako variabilná zložka mzdy – zasa umožňujú individuálne podmienky určovania výšky odmien. A keď chcú spoločnosti niekoho prepustiť pre jeho vyšší vek, takticky tvrdia, že túto pozíciu zrušili a neskôr, po uplynutí istej doby, ju obsadia mladšími pracovníkmi.

Diskriminácia z dôvodu veku je často skrytá, a preto je niekedy ťažké ju preukázať. Vekové preferencie, resp. ultimáta bývajú vyjadrené formuláciami typu: „ponuka práce v mladom dynamickom kolektíve“ alebo implicitne vyslovené požiadavkou na odborné vzdelanie, prax a zručnosti, ktoré sa na pracovnom trhu vyskytujú len krátky čas a staršia osoba ešte nemala možnosť osvojiť si ich (napr. grafické programy, aplikácie, rezervačné systémy, sociálne médiá, trendy v poskytovaní služieb a pod.)

V praxi sa stretávame aj s prejavmi tzv. nepriamej diskriminácie – dochádza k nej vtedy, keď sa so všetkými zaobchádza rovnako, no takýto postup má v konečnom dôsledku na niektorú skupinu nepriaznivejšie dopady (humanrightsguide.sk). Často diskutovaným riešením takýchto situácií sú kvóty – tzv. afirmatívna (vyrovnávacia) akcia v zmysle pozitívnej diskriminácie/zvýhodnenia istej skupiny ľudí.

Diskriminácia starších pracovníkov má negatívne dopady jednak na dotýčaných pracovníkov, ale aj na samotných zamestnávateľov, resp. chod a výkon organizácie. Na strane pracovníkov ide o limitované možnosti zamestnať sa, ďalej pracovať a/alebo rozvíjať svoju kariéru. Diskriminačné správanie ich totiž môže dostať do nepriaznivej a nevýhodnej pozície voči ostatným kolegom, viesť až k prepusteniu, prípadne podaniu výpovede. Na strane zamestnávateľov nedochádza k potrebnému rozvoju ľudského kapitálu, resp. dochádza k strate takého potenciálu, ktorý disponuje nenahraditeľnými skúsenosťami – čo má za následok regres organizácie a profitability firmy.

S diskrimináciou na základe veku úzko súvisia, resp. ju spôsobujú predsudky (individuálne postoje) a stereotypy (kolektívne postoje) založené na utkvелých predstavách a presvedčeniach o niečom/niekom (jednotlivcovi alebo sociálnej skupine) na základe zovšeobecnených názorov. Na rozdiel od stereotypov, predsudky mávajú skôr negatívne konotácie, pričom často dochádza k labellingu. Sú to negatívne hodnotené zásadovosti, ktoré sú okrem iného charakterizované aj ako predpojatosť či názorová strnulosť (Petrušek, 1996, s. 1229 -- 1230).

Rozdiel v boji s predsudkami a stereotypným zovšeobecňovaním a diskriminačným správaním je zásadný. Predsudky a stereotypné uvažovanie nie je možné regulovať zákonom, kým diskriminačné správanie áno. V pracovno-právnych vzťahoch ho upravuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“).

3.1.2 Zistenia zahraničných a slovenských výskumov zameraných na ageizmus na pracovisku

Harris et al. (2018) vykonali v roku 2015 metaanalýzu 43 štúdií o diskriminačných predsudkoch, stereotypoch, postojoch a správaniach voči starším pracovníkom. Respondenti boli zvolení z radov starších i mladších zamestnancov, zamestnávateľov, personalistov a manažérov. Relevantné štúdie boli identifikované na základe vopred určených kritérií zaradenia a vylúčenia.² V súlade s požiadavkami kľúčového medzinárodného dokumentu *Žite dlhšie, pracujte dlhšie* (OECD, 2006) boli starší pracovníci definovaní ako 50-roční a starší. Zo sumárneho prehľadu, ktorého podstatným záverom je, že najčastejšie sa negatívne predsudky a stereotypy týkajú produktivity a výkonu starších pracovníkov, vyberáme niekoľko partitívnych zistení:

- respondenti považujú starších pracovníkov za menej kompetentných a prisudzujú im klesajúcu produktivitu;
- starší pracovníci sú mladšími pokladaní za „zlú investíciu“ pre budúci rast firiem (najviac negatívnych predsudkov voči starším zamestnancom majú pracovníci vo veku do 35 rokov);
- častým predsudkom nadriadených a kolegov v práci je, že starší pracovníci majú obmedzenú spôsobilosť používať moderné, najmä digitálne technológie;
- podľa manažérov majú starší pracovníci tendenciu postupne znižovať fyzické a duševné schopnosti pre podávanie výkonov;
- vyjadrujú tiež názory, že starší pracovníci sú menej ochotní zúčastňovať sa školení a tréningov zameraných na získavanie nových zručností.

² Podmienky pre prijatie štúdie boli nasledovné: mala byť napísaná v angličtine, uverejnená medzi januárom 2006 a májom 2015, dostupná elektronicky v plnom znení, recenzovaná a zameraná na zamestnanosť alebo nezamestnanosť starších pracovníkov v kontexte ageizmu.

Zistenia mnohých štúdií však preukázali aj existenciu pozitívnych stereotypov v súvislosti so staršími pracovníkmi – ich prevažná väčšina sa týka tzv. „mäkkých zručností“ (soft skills). Podľa nich sú starší pracovníci:

- spoľahlivejší ako mladší,
- lojálnejší voči zamestnávateľovi ako mladší a
- disponujú vyššou empatiou voči ostatným.

Výskumný tím kalifornského portálu pre kariérny rast Zippia po analýze zozbieraných dát pre výskum ageizmu na pracovisku dospel k nasledovným záverom (Kolmar, in Zippia, 2022):

- kandidáti o zamestnanie vo veku 40 – 65 rokov sú síce pozývaní na pohovory rovnako často ako ich mladší kolegovia, ale pracovnú ponuku dostanú až o 40 % zriedkavejšie ako mladší uchádzači s podobnými zručnosťami;
- až 50 % zamestnancov bolo svedkom vekovej diskriminácie, v prípade technologických odvetví až 70 %;
- viac ako 50 % spolupracovníkov, ktorí boli svedkami prípadov diskriminácie na základe veku, to nenahlásilo.

Zistenia výskumov ukazujú, že najčastejšie diskriminačné praktiky voči starším uchádzačom o prácu, resp. voči starším pracovníkom sú (Kolmar, in Zippia, 2023; Štorová a Fukan, 2012, s. 19):

- častejšie rozhodnutia o neprijatí starších ľudí do pracovného pomeru (pri nábore nových pracovníkov sú dokonca ich životopisy často vyradené iba na základe veku);
- nižšie mzdy, resp. odmeny;
- obmedzené možnosti kariérneho rastu;
- nižšia podpora vzdelávania a získavania zručnosti pomocou kurzov a tréningov;
- ponižovanie a zosmiešňovanie starších pracovníkov;
- označovanie určitých profesií a aktivít ako nevhodných pre starších pracovníkov, napr. pozície programátorov, online marketérov, startupistov a pod.;

- „tvrdé inštitucionálne“ formy diskriminácie, napr. povinnosť ukončiť pracovný pomer v stanovenom chronologickom veku bez ohľadu na kvalifikáciu, schopnosti, produktivitu a zdravotný stav (fyzickú a psychickú kondíciu) pracovníkov.

Spoločnou črtou všetkých prejavov ageizmu je to, že nerozlišujú príslušníkov určitých vekových skupín, ale berú ich ako jeden celok (Štorová, Fukan, 2012, s. 19).

Starší pracovníci na uvedené praktiky reagujú dvomi spôsobmi (Yang, 2012):

1. vnútorná akceptácia diskriminácie – starší pracovníci, ktorí majú za sebou úspešnú kariéru, sa často zmieria so skutočnosťou, že najlepšie pracovné roky majú za sebou a postupne sa sťahujú do úzadia a „kariérnu arénu“ prenechávajú svojim mladším nástupcom;
2. aktívna reakcia na prejavy diskriminácie v zamestnaní – takáto stratégia sa vyznačuje záujmom naučiť sa nové zručnosti, či snahou o zmenu výzoru a spôsobu komunikácie, aby pracovník pôsobil/vyzeral mladšie.

Väčšina informácií o diskriminácii v zamestnávaní z hľadiska veku pochádza z ad hoc prieskumov, výskumov a súdnych káuz. Systematickejšie informácie o prevládajúcich stereotypoch, predsudkoch a diskriminačných praktikách prinášajú lokálne i niektoré veľkoplošné globálne medzinárodné prieskumy. Kľúčovým prínosom týchto prieskumov je možnosť porovnať sledovaný jav medzi krajinami. Z hľadiska komparatívnych výskumov najdôležitejšie poznatky prinášajú nasledujúce európske a globálne prieskumy: Európska sociálna sonda (The European Social Survey, ESS), Svetový výskum hodnôt (World Values Survey, WVS), Európsky výskum zdravia, starnutia a dôchodku (The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE), Eurobarometer (EB).

Uvedené prieskumy merajú predsudky a stereotypy o starších zamestnancoch v nasledujúcich okruhoch: (1) výkon pracovníkov, (2) najímanie a prepúšťanie pracovníkov, (3) vzdelávanie a tréning pracovníkov a (4) interakcia pracovníkov s ich kolegami na pracovisku.

Diskriminácia na trhu práce sa v ekonomickom výskume často testuje aj experimentálne. Klasickým experimentálnym postupom je predstieraná reakcia na ponuky zamestnávateľov zasielaním fiktívnych životopisov uchádzačov o prácu. Experimentátor si zvyčajne zvolí diskriminovanú cieľovú skupinu (Rómov, Afroameričanov, ženy, starších pracovníkov) a následne fiktívne životopisy upraví.

Jeden z najrozsiahlejších a najkvalitnejších experimentov v tejto oblasti vykonal kolektív autorov pod vedením Davida Neumarka z Kalifornskej univerzity. Cieľom bolo stanoviť diskrimináciu na trhu práce z hľadiska veku. Celkovo bolo rozoslaných vyše 40 000 fiktívnych životopisov ako reakcií na pracovné ponuky zamestnávateľov v štyroch povolaniach.

Autori pri dizajne experimentu zväžili viacero faktorov, napríklad vo vzťahu k typu povolania. Aj keď by zamestnávatelia nemali pri konkrétnom povolaní rozlišovať medzi mužmi a ženami, historicky sú niektoré povolania pociťované viac ako „mužské“, resp. „ženské“. V niektorých povolaniach a odvetviach potom nachádzame značný stupeň rodovej nerovnováhy. Napríklad v školstve a administratíve je tradične vyššie zastúpenie žien, kým v manuálnych a technických profesiách pracuje viac mužov. Autori experimentu preto definovali niektoré „mužské“ profesie (údržbári, pracovníci bezpečnostnej služby), „ženské“ profesie (administratíva) a profesie vhodné pre oba rody/pohlavia (predaj v maloobchode).

Veľkoplošný ekonomický experiment priniesol niekoľko pozoruhodných zistení súvisiacich s predmetom nášho výstupu (Neumark, Burn a Button, 2019, s. 922-970):

- zreteľne sa preukázala diskriminácia uchádzačov o prácu v závislosti od ich veku – čím boli uchádzači starší, tým menší bol podiel pozvaní na pracovný pohovor;
- ženy boli v najstaršej vekovej skupine (64 – 66 rokov) diskriminované podstatne viac ako muži, a to aj v rámci toho istého povolania.

Autori štúdie ponúkli niekoľko vysvetlení, prečo staršie uchádzačky o prácu boli viac diskriminované ako muži. Fyzický vzhľad je pre mnohých zamestnávateľov indikátorom, ktorý rozhoduje o prijatí či neprijatí do zamestnania. Prejav starnutia môžu niektorí zamestnávatelia hodnotiť prísnejšie u žien ako u mužov. Takýmto spôsobom sa môžu vytvárať

predsudky voči starším uchádzačkám o prácu, a to aj v prípade, keď ide o povolanie počítované ako vhodné aj pre mužov aj pre ženy.

Výskumy zamerané na diskrimináciu z dôvodu veku na Slovensku

Vek patrí medzi najčastejšie dôvody diskriminácie na trhu práce. Z údajov Národného inšpektorátu práce za rok 2007 vyplynulo, že diskriminácia z dôvodu veku nasledovala hneď po diskriminácii z dôvodu pohlavia a etnického pôvodu (TASR in sme.sk, 2008).

Z prieskumu o uplatnení osôb starších ako 50 rokov na trhu práce, ktorý realizovalo OZ Fórum pre pomoc starším, vyplynulo, že (TASR in sme.sk, 2008):

- pri organizačných zmenách prichádzali o prácu najčastejšie osoby v pred dôchodkovom veku, čiže po 50. roku života;
- pri uchádzaní sa o zamestnanie viac ako dve tretiny opýtaných uviedli, že zamestnávateľ vyjadril neochotu prijať ich do zamestnania práve z dôvodu vyššieho veku; takmer polovica opýtaných priznala, že zamestnávateľ sa otvorene vyjadril o uprednostnení mladšej osoby na danú pozíciu a temer 90 % opýtaných uviedlo, že problémom v nájdení si zamestnania je ich vyšší vek;
- o vekovej nerovnosti na trhu práce bolo presvedčených až 90 % respondentov.

Ani výsledky novších výskumov nenaznačujú, že by došlo k významnému posunu v oblasti presadzovania inkluzívneho prístupu na pracovisku s osobitým zreteľom na elimináciu diskriminácie na základe veku. Nižšie uvádzame výsledky relevantných celoplošných výskumov vykonaných na reprezentatívnych vzorkách populácie.

Inštitút pre verejné otázky (2012, 2022)

Inštitút pre verejné otázky (IVO) prezentoval dňa 29.3.2012 výsledky výskumného projektu zameraného na témy aktívneho starnutia, participácie a diskriminácie starších ľudí a názorov verejnosti na tieto problémy.

Výskumný tím si vytýčil za cieľ:

1. Priniesť nové poznatky o životnej situácii starších ľudí a ich skúsenostiach s diskrimináciou, ako aj o miere ich participácie v rôznych oblastiach života spoločnosti.
2. Spoznať názory na postavenie a práva starších ľudí.
3. Poukázať na vekové stereotypy.
4. Analyzovať pripravenosť verejnosti i ľudí v staršom veku akceptovať model aktívneho starnutia.
5. Prispieť ku kultivácii verejnej diskusie o právach starších ľudí a ponúknuť poznatky využiteľné vo verejnej politike.

Sumár vybraných zistení:

- osobnú skúsenosť s diskrimináciou na základe veku má približne pätina ľudí vo veku 45 – 64; z vekového hľadiska sa najčastejšie cíti diskriminovaná skupina 55 – 59-ročných;
- diskrimináciu častejšie zažívajú ženy, ľudia s nižším vzdelaním, nepracujúci; zo skupiny nepracujúcich ju najčastejšie konštatujú nezamestnaní a invalidní dôchodcovia;
- spomedzi rozličných foriem diskriminácie ľudia vo veku 45 – 64 najčastejšie zažívajú nespravodlivý prístup vedúceho; ohováranie, podpichovanie, zosmiešňovanie zo strany kolegov či kolegýň; nespravodlivosť pri prijímaní či prepúšťaní zo zamestnania, znevažujúci prístup a podceňovanie zo strany mladších kolegov či kolegýň; všetky tieto diskriminačné situácie respondenti častejšie vidia okolo seba, než by ich zažívali osobne;

- za posledné roky vzrástla tolerancia voči diskriminácii starších ľudí na základe veku, čo možno pravdepodobne pripísať rastu nezamestnanosti; rozšírila sa neoprávnená predstava, že starší pracovníci predstavujú na trhu práce konkurenciu pre mladších;
- väčšina ľudí vo veku 45 – 64 je presvedčená, že starší ľudia nedostatočne obhajujú svoje práva (73 %), pričom ich aj nedostatočne poznajú (68 %);
- na Slovensku pretrváva nízky počet sťažností a riešených prípadov diskriminácie z hľadiska veku, ktorý je následkom nízkej informovanosti a slabého povedomia starších ľudí o svojich právach, ako aj malej spoločenskej citlivosti k rôznym formám diskriminácie z hľadiska veku; diskriminačné správanie je často tolerované či považované za normálne – a to napriek pomerne dobrej legislatíve (najmä antidiskriminačný zákon).

O desať rokov neskôr tím sociológov IVO pod vedením analytičky Zory Bútorovej participoval na analyticko-výskumnom projekte Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky realizovaného v mesiacoch máj – december 2022.

Výskumný tím si vytýčil za cieľ:

1. Rozšíriť a aktualizovať poznatkovú bázu o životnej situácii mužov a žien 55+, ich skúsenostiach s diskrimináciou v rôznych oblastiach života a bariérach pri uplatňovaní ich práv.
2. Publikovať zistenia tohto výskumu a prispieť ku kultivácii verejného diskurzu.
3. Argumentačne posilniť seniorské mimovládne organizácie pri advokačnej činnosti.
4. Podporiť vzdelávanie o ľudských právach so zreteľom na vekovú a rodovú dimenziu.
5. Prispieť k oslabeniu vekových stereotypov v médiách i v širokej verejnosti.

Sumár vybraných zistení:

- oproti roku 2000 sa výrazne zvýšila miera zamestnanosti žien i mužov vo veku 55 – 59 rokov i 60 – 64 rokov; u žien bol dynamickejší nárast zamestnanosti vekovej skupiny 55 – 59; u mužov vo veku 60 – 64 rokov;

- osobnú skúsenosť s diskrimináciou na základe veku má približne pätina ľudí vo veku 45 – 64, častejšie ju zažívajú ženy; ľudia s nižším vzdelaním; nepracujúci; zo skupiny nepracujúcich ju najčastejšie konštatujú nezamestnaní a invalidní dôchodcovia;
- z vekového hľadiska sa najčastejšie cíti byť diskriminovaná skupina 55 – 59-ročných;
- väčšina ľudí vo veku 45 – 64 je presvedčená, že starší ľudia nedostatočne obhajujú svoje práva (73 %), pričom ich aj nedostatočne poznajú (68 %).

Zistenia výskumu Profesia

Jeden z najvýznamnejších pracovných portálov na Slovensku – Profesia už 25 rokov poskytuje virtuálny priestor pre možnosť online inzercie pracovných ponúk a dopytov. Portfólio ich služieb sa rokmi rozšírilo a v súčasnosti o sebe uvádza, že: „Sme technologická firma, ktorá sa špecializuje na trh práce a robí HR svet jednoduchším. Prinášame personalistom riešenia, ktoré im pomáhajú pri nábore nových zamestnancov. Od hľadania vhodných kandidátov až po efektívnu administratívu zamestnancov.“ (Podlesná, Profesia in BLF, 2019).

Portál okrem inzercie pre interné i externé potreby vedie štatistiky, realizuje prieskumy a výskumy a prispieva tým k permanentnému a kontinuálnemu mapovaniu vývoja trhu práce.

Na základe vyzozorovaných trendov súvisiacich s vekom Podlesná uviedla, že kult mladých na trhu práce je, zdá sa, na ústupe. Kým aktuálne je mediánový vek obyvateľov Slovenska na úrovni 41 rokov, v roku 2040 to bude už 48 rokov. Na starnutie populácie na Slovensku budú musieť reagovať aj zamestnávateľia. „Keď teraz prichádza na trh práce uchádzač vo veku 25 – 34 rokov, je pomerne atraktívny pre personalistov. Po 38. roku života ale atraktivita jeho životopisu klesá.“ Podobne je to podľa nej aj s finančným ohodnotením.

Starší zamestnanci si podľa štatistík Profesie najčastejšie hľadajú prácu v stavebníctve, realitách, štátnej správe, zdravotníctve či v technických odvetviach. Aj tu však môžu naraziť na problém – v dôsledku pandémie COVID-19 odborníci predpokladajú medziročný pokles zamestnancov v mnohých oblastiach, napríklad v stavebníctve o 37 %, v štátnej správe takmer

o polovicu. Starší ľudia tak budú mať ešte menej príležitostí na získanie zamestnania ako doteraz.

Na úspech pri hľadaní a ponúkaní práce vplýva viacero faktorov. Graf 3.1 ukazuje, že pre staršiu generáciu je stále príznačné hľadanie práce tradičnými kanálmi – prostredníctvom osobných kontaktov v kruhu referenčných skupín (rodina, priatelia) a na úrade práce. Iba tretina z nich si hľadá prácu na internete (nebolo pritom skúmané, či je to spôsobené prirodzeným prístupom k internetu alebo nedôverou voči tejto „neosobnej“ forme inzercie pracovných ponúk).

Graf 3.1 – Preferované zdroje pracovných ponúk



Zdroj: www.profesia.sk

Odpovede na otázku: „Čo považujete pri uverejnenej pracovnej ponuke za najdôležitejšie, aby ste na ňu reagovali?“ boli v oboch dopytovaných kohortách – 18 – 24 rokov i 55 – 64 rokov – veľmi podobné. Najväčší, no stále nie výrazný percentuálny rozdiel (13 %) bol zaznamenaný pri pripisovaní významu miestu výkonu práce. Napriek všeobecnému presvedčeniu, že mladí ľudia sú geograficky flexibilnejší a staršie ročníky už nie sú ochotné toľko cestovať za prácou,

prekvapivým zistením bolo, že len polovica respondentov vo veku 55 – 64 považuje miesto výkonu práce za kľúčové. Ponuka zamestnaneckých benefitov bola dôležitá totožne v jednej i druhej kohorte len pre tretinu opýtaných (Graf 3.2).

Graf 3.2 – Kľúčové informácie o pracovnej ponuke



Zdroj: www.profesia.sk

Na to nadväzujú i odpovede na otázku: „Čo vás najviac odrádza od hľadania si novej práce?“. Nutnosť dochádzať za prácou mimo bydliska prekáža len jednej štvrtine opýtaných. Obavy z nestability nového pracovného miesta pociťuje až 39 % a štvrtinu znepokojuje aj to, čo môžu očakávať od nového, neznámeho kolektívu. Je optimistické, že obavy zo zvládania nových pracovných úloh pociťuje len pätina respondentov identicky z oboch vekových kohort, čo nasvedčuje tomu, že mnohé predsudky súvisiace s flexibilitou, adaptabilitou a inováciami vo vzťahu k výkonu a návykom starších zamestnancov sú neopodstatnené (Graf 3.3).

Graf 3.3 – Dôvody, ktoré odrádzajú od hľadania si novej práce



Zdroj: www.profesia.sk

Odpovede respondentov najsignifikantnejšie potvrdili generačné špecifikum, že vekom klesá záujem o zmenu zamestnania (Graf 3.4). Dôvodov môže byť mnoho – na jednej strane je to túžba mladých ľudí spoznávať a skúšať nové veci, geografická flexibilita, na druhej strane vekom stúpa množstvo a váha záväzkov: rodinné (deti), finančné (hypotéka).

Graf 3.4 – Fluktuácia vekom klesá



Zdroj: www.profesia.sk

Zistenia jednoznačne hovoria v prospech zamestnávania starších ľudí. Jednou z najväčších výhod je ich lojalita. Podľa prieskumu Profesie 85 % ľudí vo veku 45 – 54 rokov neuvažuje o zmene zamestnania. Pri hľadaní novej práce ich odrádzajú najmä obavy z nestability nového pracovného miesta, ale aj obavy z nového kolektívu a pracovného prostredia. Je preto mimoriadne dôležité, aby sa títo zamestnanci cítili v práci prijatí a začlenení.

3.1.3 Rodový ageizmus

S ageizmom sa v súčasnosti do značnej miery spája aj diskriminácia na základe pohlavia. Objavuje sa tak pojem rodový (genderový) ageizmus, a to najmä na pracovisku, formou rôznych pripomienok k ženským rolám, k výzoru, sexualite a pod.

Jyrkinen (2014) skúmal názory manažérov v súkromných firmách a treťom sektore a na základe svojich zistení prezentuje tvrdenia, že ženy sa na pracovisku v oveľa väčšej miere stretávajú s prejavmi ageizmu ako muži. Kým napríklad šedivé vlasy sú u starších žien vnímané

negatívne, u mužov sú považované za symbol múdrosti a sexuálnej príťažlivosti (prohuman.sk). Tu však treba poznamenať, že pri sexuálnych poznámkach akéhokoľvek druhu – znevažujúcich i uznanlivých – hovoríme o sexizme, ktorý je v akejkolvek forme neželaným prejavom. Je rozšírený vo všetkých sférach života. Vo vzťahu k pracovnému prostrediu má mnoho foriem a je prítomný vo verejnom aj súkromnom sektore. Prejavuje sa prostredníctvom sexistických poznámok, sexistického správania, zameraného na zamestnanca/zamestnankyňu alebo sexistických predpokladov, ktoré sú založené na tradičných rodových úlohách/rolách. To prispieva k diskriminácii na základe pohlavia.

Rodový ageizmus sa prejavuje na mnohých úrovniach profesionálnej dráhy ženy. Ovplyvňuje nábor žien, ich kariérne príležitosti, odmeňovanie i dôchodky. Vo všeobecnosti v dôsledku pretrvávajúcich stereotypov stále platí, že za starostlivosť o deti a iných členov rodiny zodpovedajú prevažne ženy. Ich rastúca úloha vo svete platenej práce znamená, že sú stále viac konfrontované s dvojitým bremenom. Matky malých detí, ktoré sa po rodičovskej dovolenke vracajú do práce alebo sa uchádzajú o zamestnanie, patria k najviac znevýhodneným skupinám na trhu práce. *„Napriek deklarovanej podpore rodičovstva a zvyšovaniu pôrodnosti sa stále prejavuje rozdielny dopad rodičovstva na zamestnanosť a ocenenie žien a mužov.“* (Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019). Ženy-matky, ktoré pracovali, často čelili nespravodlivosti, napr. v oblasti dôchodkovej politiky (zníženie dôchodkových príspevkov počas materskej dovolenky) alebo nerovnakých príležitostí zamestnať sa vo vyššom veku (The Lancet).

Výskum IVO realizovaný v roku 2012 zistil, že ženy sa o čosi častejšie uchádzali o predčasný starobný dôchodok. Mali aj podstatne viac prerušení pracovnej kariéry – predovšetkým z dôvodu materských a rodičovských povinností, ako aj starostlivosti o členov rodiny (73,6 mesiacov prerušenia pracovnej kariéry u žien oproti 23,2 mesiacom u mužov). Ženy o niečo častejšie vykonávali prácu pod úrovňou dosiahnutej kvalifikácie. Z hľadiska aktuálne vykonávanej práce ženy početne prevažovali v profesiách ako pracovníčky v službách a obchode, nižšie administratívne pracovníčky a odborné pracovníčky; častejšie boli zamestnané na plný úväzok (81,4 % žien oproti 75,9 % mužov), ale aj kratší pracovný čas (9,9 %

oproti 4,7 %) a v porovnaní s mužmi zriedkavejšie podnikali (5,7 % žien oproti 14,5 % mužov). Omnoho viac žien vo veku 45 – 64 rokov pracovalo vo verejnom sektore, kým muži dominovali v súkromnom sektore. V skupine žien boli častejšie nestabilné formy práce, napr. zamestnanie na dobu určitú alebo na dohodu.

Neopomenuteľná je aj skutočnosť, že mnoho zamestnancov nad 45 rokov spadá do tzv. sendvičovej generácie, ktorá sa ocitá v životnej situácii, kedy sa osoba (spravidla žena) stará o svojich starnúcich príbuzných (spravidla rodičov) a zároveň aj o svoje nepľnoleté deti. Podľa štatistík z Českej republiky sa tento problém týka v 95 % prípadoch žien. Každá siedma žena sa stará o svojich blízkych a o deti súčasne, pričom v 60 % prípadov sa ženám nepodarilo udržať si prácu a pod ťarchou povinností sa museli svojho pracovného uplatnenia vzdať. Táto situácia býva dlhodobá, a tak je mimoriadne psychicky a fyzicky, ale aj ekonomicky náročná. „*Pomoc nám sťažuje aj fakt, že pre ľudí je táto téma veľmi citlivá, a tak je náročné zistiť, koľkých ľudí sa problém sendvičovej generácie týka,*“ uviedla Jana Skalková z organizácie Byznys pro společnost, ktorá iniciovala vznik projektu „*Starám se a pracuji*“, ktorého cieľom je pomoc ľuďom sendvičovej generácie. Tým poskytujú najmä psychologickú podporu, sociálno-právnu informovanosť a právny servis (Charta diverzity).

3.1.4 Nástroje slúžiace na prevenciu a elimináciu diskriminácie na pracovisku na základe veku

Zo zistení výskumov odhaľujúcich prítomnosť diskriminácie na pracovisku na základe veku je zrejmé aj to, že tí, ktorí sú jej vystavení, proaktívne svoju nepriaznivú situáciu neriešia, spravidla majú skôr tendenciu pasívne sa s ňou zmieriť, resp. znášať jej následky, ktoré často vyústia do straty zamestnania.

Jedným z dôvodov je, že zamestnancom chýba právne vedomie a nemajú informácie o kompetentných orgánoch a inštitúciách, na ktoré by sa mohli obrátiť s prosbou o pomoc,

ani znalosť postupov nahlasovania.³ Pri riešení tohto problému tiež absentuje podpora zástupcov zamestnancov i funkčný kontrolný alebo samoregulačný orgán, ktorý by dohliadal na dodržiavanie princípov a postupov rovnakého zaobchádzania.

Primárny problém vidíme v tom, že spoločnosti – a predovšetkým kompetentní vo vedení firiem – si neuvedomujú dôsledky súčasného a očakávaného demografického vývoja na Slovensku, konkrétne výrazného starnutia obyvateľstva, ktoré sa prejavuje už aj na trhu pracovnej sily úbytkom ľudí v produktívnom veku a prírastkom ľudí v poproduktívnom veku. A tak sa diskriminácie dopúšťajú ako prirodzenej reakcie na špecifiká, t. j. silné a slabé stránky tej-ktorej vekovej kohorty uchádzačov o zamestnanie, resp. svojej zamestnaneckej základne.

Vzniká naliehavá potreba ustanovenia kompetentného orgánu – konkrétneho oddelenia, resp. pozície v rámci spoločnosti/firmy, na ktorej budú poverení zamestnanci zodpovední za dodržiavanie princípov a zásad rovnakého zaobchádzania a opatrení vekového manažmentu.

Mali by to byť osoby, ktoré sú znalé:

- personálnej agendy;
- pracovno-právnej legislatívy, vrátane antidiskriminačného zákona;
- zásad BOZP;
- zásad vekového manažmentu.

Už sme sa zmieňovali o rozdieloch medzi predsudkami, stereotypmi, zovšeobecňovaním a diskriminačným správaním, ako aj o tom, že ich regulácia má zásadné rozdiely aj limity. Kým diskriminačné správanie je možné zákonom regulovať, predsudky a stereotypné uvažovanie nie. Antidiskriminačný zákon v § 2 ods. 1 akcentuje zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá

³ Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom. Podľa § 11 antidiskriminačného zákona sa konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania začína na návrh osoby (žalobcu), ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu (žalovaného), o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

„spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy,..., zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka,...“ ako aj skutočnosť, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania „spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou“. Tie môžu mať rôznu povahu, rozsah a dĺžka trvania (dočasné, trvalé).

Špecifické opatrenia slúžiace na vyrovnávanie nerovností a znevýhodnení, resp. odstránenie diskriminácie u konkrétnych skupín ľudí nazývame dočasné vyrovnávacie opatrenia. Prostriedkami na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi, konkrétne v oblasti zamestnávania a vzdelávania môžu byť napríklad: poskytovanie kurzov, školení, stáží, finančná pomoc, preferenčné zaobchádzanie, umožnenie flexibilného pracovného času, špeciálnych pracovných pomôcok, atď. Prostriedok je akýmsi „hybným motorom“ v procese znižovania a odstraňovania znevýhodnení a nerovností, preto je potrebné jeho dôkladné vymedzenie.

Antidiskriminačný zákon kladie povinnosť orgánom oprávneným prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania. Zákon kladie povinnosť oprávneným orgánom aj podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva o týchto skutočnostiach (SNSLP, online).

Antidiskriminačný zákon vo svojom § 8 pripúšťa aj rozdielne zaobchádzanie, resp. definuje také zaobchádzanie, ktoré nepovažuje za diskriminatívne ako "*také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná*". Taktiež sa „rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku“ nepovažuje za diskrimináciu, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis.⁴

⁴ Podľa § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona, diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení: a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky

Zásada rovnakého zaobchádzania je premietnutá aj do zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“). Je uvedená už v jeho článku 1: *"Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačný zákon. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, ..., veku, nepriaznivého zdravotného stavu, ..., s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná."* Zákonník práce tiež ustanovuje, čo sa za diskrimináciu nepovažuje: podmienka zdravotnej spôsobilosti – stanovenie spodnej alebo hornej vekovej hranice na výkon niektorých povolání, u ktorých to stanovuje osobitný predpis (napr. sudcovia, vojaci, príslušníci PZ).

Zákonník práce v § 13 detailne popisuje práva zamestnanca a povinnosti zamestnávateľa pri podozrení z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a postup podania sťažnosti:

"(7) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky."

na vstup do zamestnania, b) osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana, c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní. Podľa § 8 ods. 4 antidiskriminačného zákona, v systéme sociálneho zabezpečenia v zamestnaní diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré spočíva v ustanovení rôznych vekových hraníc na vznik nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok v tomto systéme, ako aj v ustanovení rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dôchodkov, ktoré sú založené na kritériu veku; to neplatí, ak by súčasne došlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia.

Zákonník práce v § 9 upravuje aj možnosti právnej ochrany pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania. Dotknutá osoba sa môže domáhať upustenia od protiprávneho konania, napravenia protiprávneho stavu, primeraného zadosťučinenia a v prípade, ak to nebude dostačujúce, aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.⁵

Ochrana podľa antidiskriminačného zákona je založená na objektívnom princípe. V tomto prípade sa nevyžaduje zavinenie ako predpoklad subjektívnej stránky. Osoba, ktorá porušila zásadu rovnakého zaobchádzania musí preukázať, že k takémuto porušeniu nedošlo. Súdu postačuje, ak mu žalujúca osoba oznámi skutočnosti, z ktorých sa môže predpokladať, že táto zásada porušená bola. Uplatňuje sa tu inštitút obráteného dôkazného bremena.

Diskrimináciou dotknuté osoby sa môžu obrátiť so žiadosťou o pomoc na tieto organizácie/inštitúcie:

- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva – národný antidiskriminačný orgán a národná inštitúcia na ochranu a podporu ľudských práv na Slovensku.
- Verejný ochranca práv/verejná ochrankyňa práv – nezávislý orgán Slovenskej republiky. Poslaním tejto inštitúcie je chrániť základné práva a slobody občanov a občianok pred orgánmi verejnej správy.
- Inšpektorát práce – dohliada na dodržiavanie zákonov a predpisov v pracovnoprávných vzťahoch, okrem iného aj v súvislosti s rovnosťou v odmeňovaní, pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania a v súvislosti so zosúladovaním rodinného a pracovného života.

⁵ S účinnosťou od 1. novembra 2022 ustanovuje Zákonník práce pravidlá umožňujúce efektívnejšiu ochranu zamestnancov. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním podmienky výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, bezdôvodným neoprávneným narúšaním súkromia zamestnanca, neoprávneným zákazom zachovávať mlčanlivosť o pracovných podmienkach alebo zákazom vykonávať inú zárobkovú činnosť, ako aj v súvislosti s porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

- Centrum právnej pomoci – štátna rozpočtová organizácia zriadená Ministerstvom spravodlivosti SR na základe zákona č. 327/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi v znení neskorších predpisov.
- Poradňa pre občianske a ľudské práva – mimovládna organizácia (založená v roku 2001), ktorá sprostredkúva bezplatné právne poradenstvo a posúdi, či v prípade klienta dochádza ku diskriminácii, ktorú zakazujú právne predpisy a navrhne možnosti právneho riešenia.

Ani antidiskriminačná legislatíva však nedokáže dostatočne a spoľahlivo zamedziť diskriminácii. Hlboko zakorenené diskriminačné myšlienkové konštrukty v ľuďoch a ich predsudky je ťažké „prekonať“ zákonmi a transformujú sa len veľmi ťažko a pomaly. V tomto smere je veľmi dôležitá hlavne osveta v danej oblasti a systematické zvyšovanie povedomia nie „len“ formálne cez legislatívu, ale aj zrozumiteľne pre ľudí v reálnom živote. Inými slovami: aj napriek tomu, že princípy rovnosti, zásady rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie sú zakotvené v mnohých štátnych aj medzinárodných dokumentoch a zákonoch, v reálnom živote nie je zaobchádzanie s ľuďmi/zamestnancami rovnaké (Mrúzová, projjustice.sk).

Preto sa v podkapitolách 3.3 až 3.5 podrobne venujeme kľúčovému nástroju prevencie a eliminácie diskriminácie na pracovisku – sofistikovanému vekovému manažmentu – ako jednému z pilierov spoločensky zodpovednej a inkluzívnej firemnej filozofie.

3.2 Výhody a nevýhody zamestnávania staršej pracovnej sily

Skupina pracovníkov 50+ patrí medzi zraniteľné skupiny na trhu práce i v zamestnávateľských podnikoch a organizáciách. Je ohrozená ageizmom, diskrimináciou, stereotypizovaním (Kocianová, R., 2019, s. 139). Významne je diskutovaná práve pracovná schopnosť týchto pracovníkov. Pracovná schopnosť je determinovaná, ako píše napríklad Kocianová (s. 144) vo všeobecnosti (bez ohľadu na vek) mnohými faktormi ako: požiadavkami práce, individuálnymi

predpokladmi na jej zvládanie, pracovnými podmienkami. Je dôležitá aj celková kultúra pracoviska, ochota vedenia aj kolegov rešpektovať a zohľadňovať potreby starších, podpora od kolegov, supervízia.

3.2.1 Pracovné schopnosti a ich zmeny v priebehu pracovného života

Na základe poznania pracovných schopností pracovníkov, ich zmien a následného porovnania s požiadavkami zamestnávateľa, je možné nastoliť adekvátne opatrenia vekového manažmentu „šité na mieru“ danej profesie, či pracovníka, čo je základom pre udržanie a rozvoj pracovnej schopnosti pracovníkov. Nižšie sú uvedené niektoré z nástrojov, ktoré nám pomôžu pochopiť podstatu pracovnej schopnosti, spôsob jej kreovania a upevňovania v organizácii, vrátane faktorov na ňu vplývajúcich, prípadne nám umožňujú merať a hodnotiť pracovnú schopnosť zamestnancov a následne s týmito poznatkami pracovať.

Index pracovnej schopnosti – Work Ability Index (WAI)

Index vypracovaný Finským inštitútom pre ochranu zdravia pri práci bol zostavený na základe „Modelu domu pracovnej schopnosti“. Je to nástroj subjektívneho prieskumu pozostávajúci zo siedmich položiek. Dotazník WAI má rôznu konštrukciu položiek prieskumu, ktoré charakterizujú tak zamestnanca ako aj jeho zdravotné, fyzické a duševné predpoklady potrebné na zvládnutie pracovných nárokov, resp. odhaľujú možné príčiny zníženia pracovnej schopnosti. Môže byť použitý pre skupinové hodnotenie a aj individuálne hodnotenie pracovnej schopnosti. Poskytuje jednotlivcovi sebareflexiu a podnety na zmeny pracovných postojov a životného štýlu. Organizácii poskytuje informácie pre potreby ergonomických, bezpečnostných opatrení, pre ovplyvňovanie motivácie k vzdelávaniu, pre vedenie ľudí (Kocianová, 2019, s. 144 – 145).

Dotazník WAI podlieha licenčnému právu autora, ktorým je výhradne Fínsky inštitút pre ochranu zdravia pri práci, ktorý za odplatu poskytuje záujemcom výskumné a komerčné licencie na používanie tohto nástroja. Vzhľadom k povahe skúmaných položiek, je dotazník WAI nutné spracovávať v spolupráci so všeobecným lekárom pre dospelých a samozrejme za podmienok ochrany osobných údajov meraných osôb.

Dotazník WAI kombinuje subjektívne posúdenie seba samého zo strany zamestnanca a objektívnu správu lekára o zdravotnom stave zamestnanca a o počte a závažnosti jeho diagnostikovaných chorôb.

Cieľom aplikovania indexu WAI v organizáciách je podpora a udržanie pracovných schopností zamestnancov a výsledky merania predstavujú cenný indikátor produktivity súčasných a budúcich ľudských zdrojov pre zamestnávateľov.

Faktory prispievajúce k oslabeniu pracovnej schopnosti začínajú byť viditeľné približne okolo štyridsiateho piateho roku života. Meranie indexu WAI je vhodné u zamestnancov akéhokoľvek veku. Podpora jednotlivých faktorov, predovšetkým v oblasti zdravia, nemôže byť sústredená iba na zamestnanca staršieho veku, ale mala by byť proaktívna priebežne počas celého pracovného života.

Model domu pracovnej schopnosti

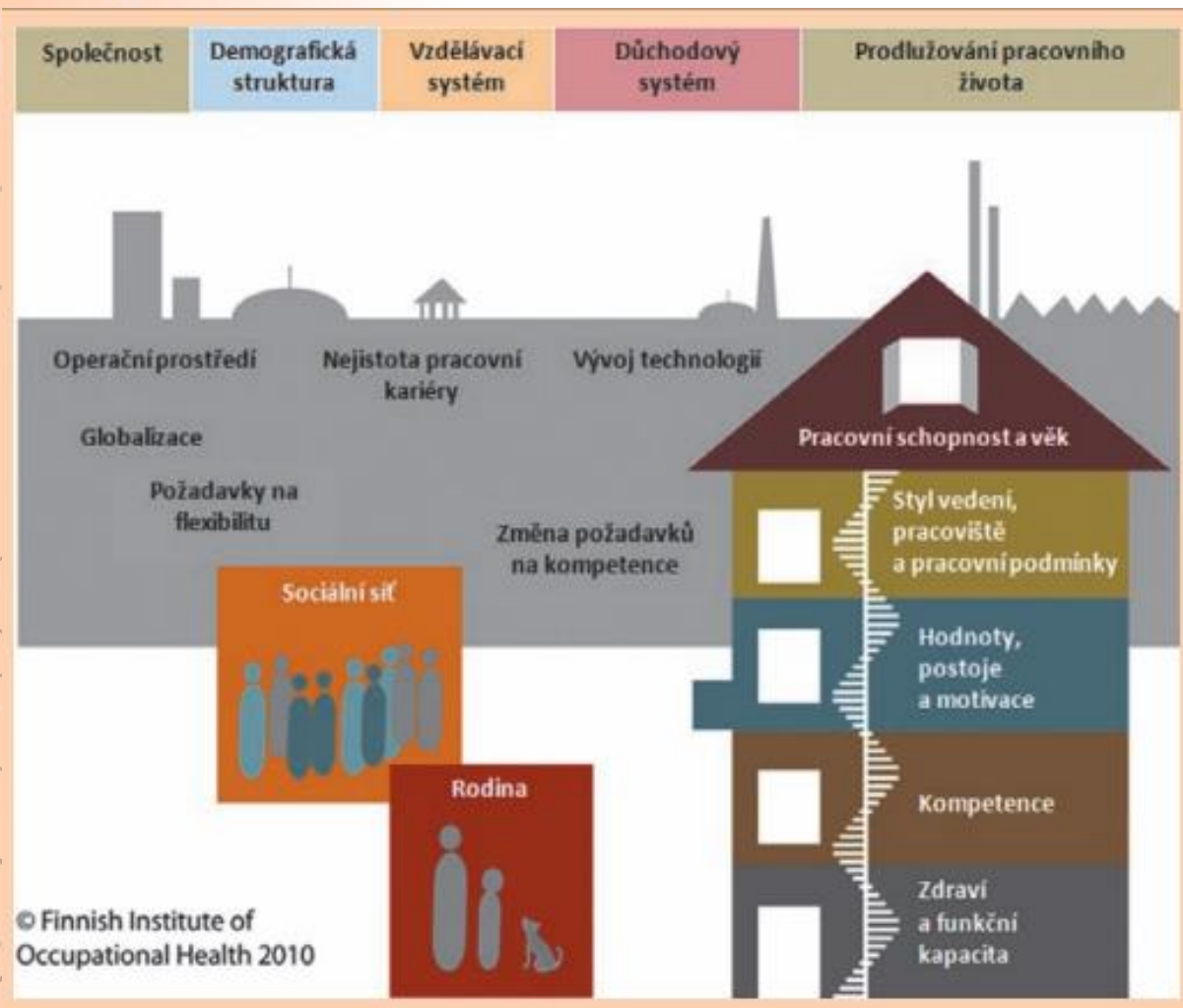
Nástroj vytvorený Fínskym inštitútom pre ochranu zdravia pri práci identifikuje faktory vplyvu na pracovnú schopnosť jednotlivca z rôznych sfér (poschodí domu pracovnej schopnosti):

- prvé poschodie = zdravie a funkčné schopnosti;
- druhé poschodie = spôsobilosť;
- tretie poschodie = hodnoty, postoje a motivácia;
- štvrté poschodie = pracovný život.

Dom pracovnej schopnosti zahŕňa okrem vyššie uvedených faktorov vplyvujúcich na pracovnú schopnosť aj vplyv okolia: rodinného zázemia, blízkej komunity, spoločnosti (Obrázok 3.1;

v zdrojovom dokumente je aj podrobnejší komentár pre potreby pochopenia a praktickej aplikácie tohto nástroja).

Obrázok 3.1 – Model „domu pracovnej schopnosti“, nástroj poskytujúci poznatky o pracovnej schopnosti a umožňujúci efektívne rozvíjať pracovnú schopnosť zamestnancov všetkých vekových kategórií



Zdroj: Cimbálníková a kol., 2012

3.2.2 Zdravie a funkčná kapacita starších pracovníkov

Hodnotiť starších pracovníkov z hľadiska ich fyzických daností pre vykonávanie práce nemožno všeobecne, ani vychádzať z nejakých stereotypných predpokladov, vždy je potrebné

individuálne posúdenie na úrovni daného podniku či daného jednotlivca. Fyzické danosti potrebné pre vykonávanie práce závisia od človeka, jeho daností, genetiky, životného štýlu, stravovacích návykov. Dôležité je posudzovať fyzickú kapacitu človeka vo vzťahu k práci, jej fyzickej náročnosti a požiadavkám vykonávanej práce na fyzické kapacity človeka.

V súvislosti so starnutím sa najčastejšie spomínajú zdravotné problémy, úbytok senzorických či motorických funkcií. Všeobecne po 40-tom roku sa hovorí o úbytku svalovej hmoty, pribúdání chorôb pohybového ústrojenstva, obehového systému, častejšie sú poruchy spánku. Zhoršujú sa motorické schopnosti a bolestivosť pohybu môže sťažovať vykonávanie fyzicky náročnejších profesií (Cimbálníková, L. a kol., 2012, s. 22).

Kognitívne starnutie je úzko spojené s telesnými, emočnými a sociálnymi aspektmi starnutia. Efekty starnutia boli výskumne dokázané v prípade epizodickej pamäti, či selektívnej pozornosti, či nižšej rýchlosti nervových impulzov, ktorá má za následok stratu bystrosti, pomalšie reakcie a rozhodovanie. Tieto straty sú však významné až po 70-tom roku veku. Rýchlosť vnímania, myslenia, reakcií sa s pribúdajúcim vekom spravidla znižujú, naopak schopnosti založené na vedomostiach a životných skúsenostiach vykazujú stabilitu, resp. za určitých podmienok sa môžu do vysokého veku zlepšovať (o schopnosti učiť sa hovoríme v samostatnej časti nižšie). Spomínané negatívne efekty starnutia kognitívnych funkcií sú zaznamenávané hlavne v časovom strese a pri komplexných úlohách. Ak sú úlohy jasne štruktúrované a nevyskytujú sa rozptyľujúce podnety, sú požiadavky kontroly a vekové obmedzenia minimálne (Cimbálníková, 2012, s. 24). V staršom veku sa tiež mení pomer medzi kogníciou a senzomotorikou: starší ľudia obvykle potrebujú pri zvýšenej senzomotorickej činnosti výrazne zvýšiť pozornosť, čo je dôležité pre fyzicky a motoricky náročné profesie.

Duševná/mentálna funkčná kapacita (Ilmarinen, 2008, s. 195)⁶

⁶ Ilmarinen rozvíja pohľad na kognitívne starnutie a skúma jeho prepojenie s pracovnou schopnosťou. Mentálna funkčná kapacita sa definuje ako schopnosť vykonávať rôzne úlohy vyžadujúce rozumové a iné formy duševného úsilia. Najviac sú preskúmané kognitívne funkcie mentálnej funkčnej kapacity: napríklad vnímanie, pamäť, učenie sa, myslenie, jazykové schopnosti. Ďalšou kľúčovou oblasťou mentálnej kapacity je podľa autora

V súvislosti s pracovným životom sa medzi najdôležitejšie zmeny duševnej funkčnej kapacity zaraďujú pokles presnosti a rýchlosti vnímania. Ide o zmeny systému spracovania informácií – senzoreceptívneho systému, zodpovedného za príjem informácií cez zmysly, kognitívneho systému, ktorý spracúva údaje zo zmyslov a pamäťových systémov a motorického systému, zodpovedného za vykonávanie prijatých rozhodnutí. Funkcia všetkých troch systémov sa vekom spomaľuje. Tieto zmeny však podľa autorov možno kompenzovať ergonomickými úpravami pracoviska, lepšou organizáciou práce, osobnými pomôckami (napr. okuliarmi).

Spracovanie informácií sa v priebehu pracovného života mení podľa Ilmarinena (2008) minimálne. Autor navyše hovorí o zlepšovaní niektorých kognitívnych funkcií s postupom veku, ako napríklad ovládanie jazykových zručností, schopnosť spracúvať zložité problémy za neistých okolností. Pri mnohých pracovných úlohách je rýchlosť a presnosť nahraditeľná vysokou motiváciou starších pracovníkov, skúsenosťou a múdrosťou, píše Ilmarinen. Hoci sa rýchlosť učenia podľa neho s vekom spomaľuje, sám proces učenia nezávisí od veku a silná motivácia učiť sa môže vykompenzovať aj pomalšiu rýchlosť učenia sa. U generácie silných povojnových ročníkov a jej predchodcov je podľa Ilmarinena motivácia učiť sa vysoká, keďže v mladom veku mali podstatne menej možností vzdelávať sa ako generácie, ktoré boli v školskom veku v 70-tych a 80-tych rokoch 20. storočia.

Ilmarinen (2008, s. 196 a nasledujúce) píše ďalej v prípade starších pracovníkov o duševnom raste, o duševnej zrelosti. Ide o skúsenosť starších pracovníkov, o múdrosť (chápanú v praxi v zmysle schopnosti vnímať a uchopiť podstatné aspekty problémov, zhodnotiť ich a ponúknuť dobrú radu na ich riešenie). Systém poznatkov vyvinutý počas života používa kreatívne na riešenie nových problémov, a to aj v neistých situáciách (pôvodný zdroj: Ruoppila a Suutama, 1994). Pracovné nadšenie/nasadenie, holistické vnímanie či ohľaduplnosť, empatia

vzťah medzi osobou a vonkajším svetom, obraz samého seba, sebahodnotenie, vnímané schopnosti a kontrola nad životom. Treťou, najnovšou, je metakognícia – posudzovanie vlastných kognitívnych (intelektuálnych) funkcií. Duševnú funkčnú kapacitu predstavujú aj psychomotorické faktory, súvisia s ňou aj duševné zdravie, telesná pohoda, postoj k vlastnému starnutiu (Ruoppila a Suutama, 1994, sekundárny zdroj, Ilmarinen, 2008)

a schopnosť logicky myslieť a hľadať logické vysvetlenia sú podľa autora ďalšími rozmermi duševnej zrelosti starších pracovníkov (pozri aj v Baltes a Smith, 1990, Ruoppila, 1996).

Sociálna funkčná kapacita

Sociálna funkčná kapacita sa v súvislostiach starnúcej pracovnej sily skúma podstatne menej ako fyzická či duševná funkčná kapacita. Terminológia aj obsah sociálnej funkčnej kapacity sa stále formujú. Možno sem zaradiť: osobu v jej interaktívnych vzťahov a osobu ako aktívneho sociálneho účastníka v rôznych komunitách (Heikkinen, 1994, in: Ilmarinen, 2008). Schopnosť prispôbiť sa, byť tolerantný, sebazpoznanie, poznanie ľudskej povahy, aktívna sociálna interakcia, pracovné vzťahy, spolupatričnosť – to sú prejavy sociálnej funkčnej kapacity. Udržať a rozvíjať sociálnu aktivitu v dnešnej „rýchlej dobe“ (aj pracovnej), v dobe náročných pracovných rozvrhov, pracovného stresu, nedostatku vôle, energie, je veľmi náročné.

Aj na sociálnu funkčnú kapacitu a jej zmeny v súvislosti s vekom existujú rôzne, často protichodné názory. Na jednej strane sa s vekom zvyšuje schopnosť prispôbiť sa, zohľadňovať viac spoločné pred individuálnymi (sebeckými) záujmami, lojálnosť, spolupatričnosť, tolerancia, skromnosť, nesebeckosť. Na druhej strane sa v literatúre dočítame, že starší človek je „nasýtený“ sociálnymi kontaktmi (Cimbálníková, 2012, s. 24, 25), stráži si súkromie, pokoj, je rezervovanejší, úzkostlivejší, podráždenejší, sťahuje sa z verejného či komunitného života do ústrania a prenecháva priestor mladším, sebavedomejším, ambicióznejším a pribojnejším.

Vzdelávanie a učenie sa

Aj starší pracovníci sú podľa Ilmarinena schopní učiť sa novým zručnostiam vyžadovaným v pracovnom živote. Dôležité je brať pri vzdelávaní do úvahy ich špeciálne potreby a skúsenosti. Podľa výskumu, ktorý autor realizoval, boli najväčším problémom nižšej účasti na vzdelávaní v prípade starších pracovníkov buď pevné pracovné rozvrhy, ktoré im účasť

neumožňovali, alebo nenájdene vhodného školenia či kurzu, ale do tretice aj nedostatočná motivácia.

Pre starších pracovníkov sú v porovnaní s mladšími ročníkmi väčšími výzvami v oblasti vzdelávania, ale zároveň aj hrozbami, napríklad tieto oblasti: počítačové zručnosti, zručnosti informačného manažmentu a spracúvanie informácií, jazykové znalosti, schopnosť učiť sa a prijímať nové veci, tolerancia k zmenám, schopnosť tímovej práce, medzinárodné zručnosti medzinárodná spolupráca bez bariér, či otvorenosť voči zahraničným príkladom dobrej praxe.

Ilmarinen uzatvára svoju pomerne rozsiahlu kapitolu venovanú učeniu sa a vzdelávaniu starších (s. 211 – 229), ich špecifickým metódam aj podpore, stratégiám vzdelávania, podmienkam vzdelávania, postojom k učeniu, plánovaniu aj technikám učenia, poznaniu vlastného štýlu učenia a pod., nasledovným poznáním a odporúčaniami:

- učenie sa nezávisí od veku, ale procesy učenia sa s vekom výrazne menia;
- učenie sa musí organizovať podľa potrieb a možností starších pracovníkov;
- schopnosť učiť sa je potrebné udržiavať, zhoršuje sa, ak ju neprecvičujeme (Po dlhšej prestávke sa človek môže cítiť neschopný učenia sa. Preto celoživotné a pokračujúce vzdelávanie udržiavajú a zlepšujú schopnosť učiť sa.);
- práca musí ponúkať prax pre naučené poznatky (aby zamestnanci mali motiváciu aj chuť vzdelávať sa);
- postoj vedúceho musí podporovať učenie sa, žiadne názorové stereotypy na schopnosti vzdelávania sa a učenia sa starších pracovníkov či diskriminácia v prípade príležitostí vzdelávať sa nie sú namieste;
- osobnú potrebu učiť sa treba s vekom udržiavať. (Postoje k učeniu, jeho plánovanie, techniky sú dôležité. Nemenej dôležité je poznanie vlastného štýlu učenia sa a možností učiť sa.) Ak majú starší vytvorené prostredie, nájdu si vhodný spôsob/štýl učenia, môžu dosiahnuť rovnaký úspech/cieľ ako ktorákoľvek iná veková skupina, narastá ich uspokojenie, znižuje sa stres.

Zmeny kognitívnej kapacity pri starnutí a očakávané zmeny v požiadavkách na pracovníka

v rámci jeho pracovného života sú hrozbou aj príležitosťou spojenou so zvládaním pracovných úloh. Osobitne v dnešných časoch, keď pre pracovný život sú v narastajúcej miere príznačné (Ruopipila a kol., in: Ilmarinen, 2008):

- rozmanitosť a zložitosť pracovných požiadaviek a metód;
- učenie sa nových vecí, zvyšovanie osobných zručností;
- zvýšená dôležitosť kognitívneho myslenia, racionálneho uvažovania a rozhodovania;
- učenie sa nových jazykov a technológií;
- učenie sa nových pracovných postupov a zručností;
- prísnejšie harmonogramy, zvýšený pracovný stres;
- nestálosť pracovných miest, rôznorodosť pracovných zmlúv, hrozba prepustenia a nezamestnanosti;
- stereotypy vo vnímaní starších pracovníkov, zvýšená dôležitosť prikladaná kognitívnym pracovným požiadavkám bez zreteľa na typ pracovnej úlohy a zamestnanie.

3.3 Uplatňovanie zásad podpory vekovej diverzity na pracovisku pri riadení ľudských zdrojov, prínosy vekového manažmentu pre zamestnancov a zamestnávateľov a celú spoločnosť

3.3.1 Charakteristika vekového manažmentu ako citlivého spôsobu riadenia ľudských zdrojov

Vekový manažment sa zameriava na priebeh životných etáp človeka na pracovisku, jeho meniace sa kompetencie, hodnoty, zdravie, postoje a motiváciu. Zahŕňa všetky vekové skupiny zamestnancov od absolventov škôl až po pracujúcich dôchodcov vo všetkých oblastiach hospodárstva štátnej a verejnej správy (agemanagement.sk) i súkromného sektora.

Vekový manažment sa vzťahuje na rôzne dimenzie riadenia ľudských zdrojov v rámci organizácie s dôrazom na primerané zastúpenie vekových skupín a všeobecnejšie tiež na

celkové riadenie starnutia pracovnej sily prostredníctvom verejnej politiky alebo kolektívneho vyjednávania (MPSVR SR, 2017, s. 4).

Motivujúci vekový manažment, t. j. spravodlivé zaobchádzanie so zamestnancami rôzneho veku bez predsudkov, by mal byť integrálnou súčasťou princípov riadenia personálnych zdrojov každej pokrokovito zmýšľajúcej a spoločensky zodpovednej organizácie.

Stratégie vekového manažmentu by mali byť smerované ku všetkým vekovým skupinám zamestnancov, t. j. k začínajúcim zamestnancom, k zamestnancom stredného veku a aj k tým zamestnancom, ktorí pomaly končia svoju pracovnú dráhu.

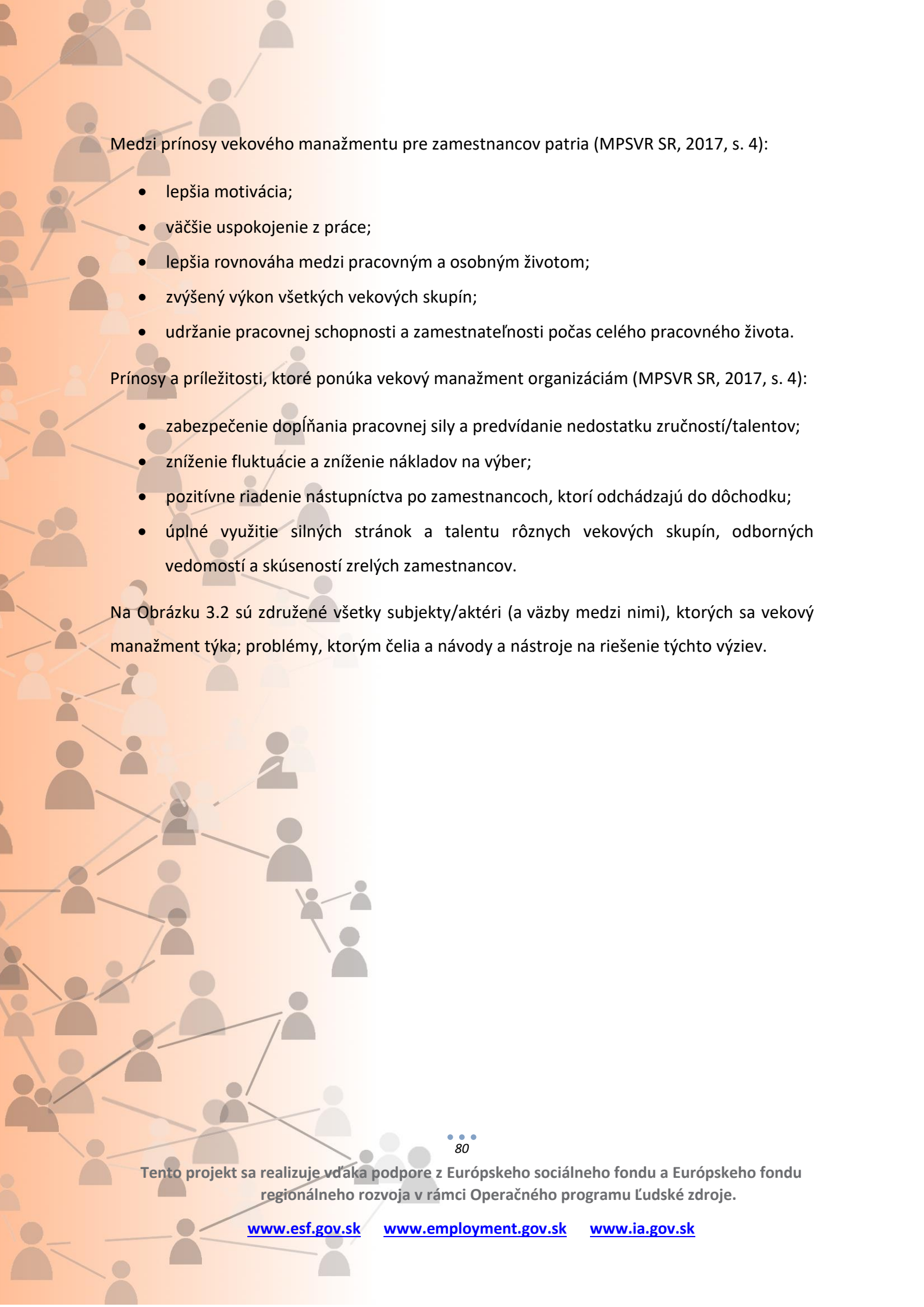
Rovnako je nevyhnutné, aby stratégie vekového manažmentu zohľadňovali nielen pracovnú oblasť, ale aj mimopracovné, resp. voľnočasové aktivity zamerané na osobnostný rozvoj a udržiavanie dobrej duševnej a fyzickej kondície (MPSVR SR, 2017, s. 4).

Firmy s ponukou spolupráce pri zabezpečovaní duálneho vzdelávania umožňujú študentom stredných škôl získať vedomosti a zručnosti potrebné pre ich budúce povolanie a aj štát čerstvých absolventov podporuje príspevkom na vykonávanie absolventskej praxe, ktorá zároveň zvyšuje ich šance uplatniť sa na trhu práce.

Zamestnanci v pred dôchodkovom veku sú pre vekový manažment výzvou.

3.3.2 Prínosy vekového manažmentu pre zamestnanca a zamestnávateľa

Opatrenia vekového manažmentu sa vo všeobecnosti usilujú o podporu vekovej diverzity na pracovisku a zabezpečenie takých podmienok, v ktorých má každý zamestnanec možnosť využiť a rozvinúť svoj potenciál bez ohľadu na svoj vek alebo práve z neho plynúcu „prednosť“ a nie je znevýhodnený kvôli svojmu veku. Proaktívne a citlivé riadenie vekovo diverzných pracovných tímov zefektívňuje spoluprácu ich členov a v konečnom dôsledku tým prospieva organizácii ako celku.



Medzi prínosy vekového manažmentu pre zamestnancov patria (MPSVR SR, 2017, s. 4):

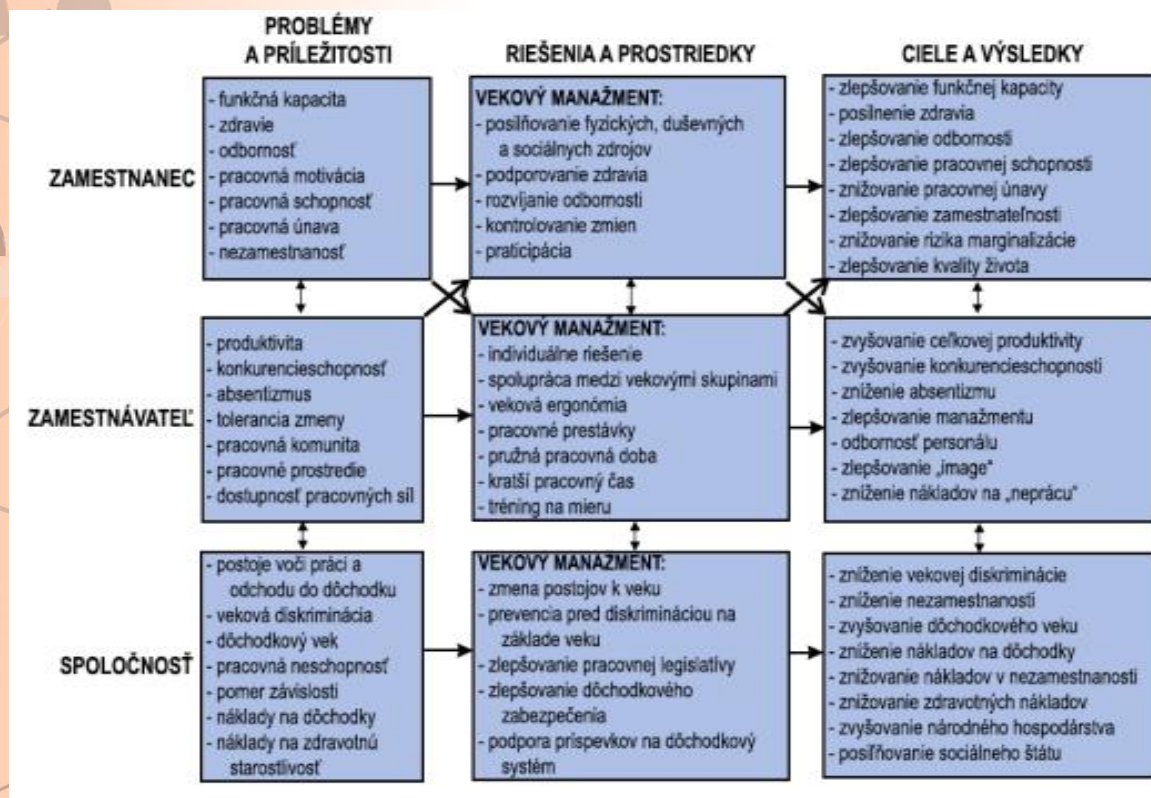
- lepšia motivácia;
- väčšie uspokojenie z práce;
- lepšia rovnováha medzi pracovným a osobným životom;
- zvýšený výkon všetkých vekových skupín;
- udržanie pracovnej schopnosti a zamestnateľnosti počas celého pracovného života.

Prínosy a príležitosti, ktoré ponúka vekový manažment organizáciám (MPSVR SR, 2017, s. 4):

- zabezpečenie dopĺňania pracovnej sily a predvídanie nedostatku zručností/talentov;
- zníženie fluktuácie a zníženie nákladov na výber;
- pozitívne riadenie nástupníctva po zamestnancoch, ktorí odchádzajú do dôchodku;
- úplné využitie silných stránok a talentu rôznych vekových skupín, odborných vedomostí a skúseností zrelých zamestnancov.

Na Obrázku 3.2 sú združené všetky subjekty/aktéri (a väzby medzi nimi), ktorých sa vekový manažment týka; problémy, ktorým čelia a návody a nástroje na riešenie týchto výziev.

Obrázok 3.2 – Problémy, kompetencie a riešenia vo vekovom manažmente



Zdroj: Ilmarinen, 2008

Je zrejmé, že citlivé riadenie ľudských zdrojov je súvzťažný komplexný systém návodov, nástrojov, postupov a pravidiel, ktorý môže fungovať len na základe patričnej odbornej erudície, skúsenostnej prehistórie a znalosti príkladov dobrej praxe.

Z mikroekonomického pohľadu, t. j. firemnej perspektívy, je možné v stručnosti uviesť niektoré okruhy problémov, s ktorými sa zamestnávateľa (personalisti, resp. oddelenia pre riadenie ľudských zdrojov) musia popasovať.

Naegele a Walker (2006) vymedzili sedem kľúčových oblastí opatrení a postupov (Tabuľka 3.1), ktoré nemožno od seba striktno oddeľovať. Najideálnejšie je ich vzájomné prelínanie, usilujúce čo najviac zohľadniť špecifiká a potreby starších zamestnancov.

Tabuľka 3.1 – Oblasti vekového manažmentu

Opatrenia	Popisy prístupov/postupov
Nábor/výber a udržanie si zamestnancov	Cieľom je akceptovanie prirodzenej vekovej diverzity, čiže smerovanie nie na starších, ale preferovanie rovnomernej vekovej skladby, kde majú prirodzené miesto starší pracovníci. Dnešná prax je často odlišná – preferovanie mladých a tlak na skorší odchod do dôchodku – „mladší sa rýchlejšie zaškolia“ atď.; Zahrňuje odstránenie vekových limitov v pracovných ponukách; reklamné kampane zamerané na konkrétne vekové skupiny; cielenie na starších uchádzačov, ktorí sú nezamestnaní, ohrození výpoveďou či v nedobrovoľnom predčasnom dôchodku.
Tréningy, školenia, rekvalifikácie a celoživotné vzdelávanie	Dnes je nevyhnutné celoživotné vzdelávanie, pritom bežná prax v súčasnosti môže v niektorých prípadoch znevýhodňovať starších pracovníkov – zdôvodnenie typu: „veď už bude končiť“, „už je neskoro učiť sa cudzí jazyk“ atď., preto je nutné odbúrať vekové limity pri určovaní dostupnosti vnútropodnikových školení a možností vzdelávania; zohľadnenie a prepájanie vzdelávacích schém so životnými fázami jednotlivca; využívanie starších zamestnancov – ich kvalifikácií a skúseností – pri vzdelávaní mladších zamestnancov.
Profesijný/kariérny rozvoj v horizontálnej i vertikálnej rovine	Starším zamestnancom je umožnené rozvíjať, udržiavať a zvyšovať si svoje znalosti a zručnosti vďaka štruktúrovaným dopytom, ponukám a možnostiam v ich pracovnom živote tak, aby ich motivácia a výkony rástli a boli využité čo najefektívnejšie.
Flexibilná/é pracovná/é doba/formy	Starším zamestnancom poskytovať väčšiu flexibilitu pracovného času (práca na kratší pracovný čas, dohoda o pracovnej činnosti, pružná pracovná doba).
Ochrana a podpora zdravia, zdravotná prevencia a prispôbenie pracoviska (ergonómia)	Štúdie zdravotných rizík na pracovisku, využívanie zdravotných expertov, prieskumy, pravidelné zdravotné kontroly, zaškolenie kľúčových zamestnancov v technikách starostlivosti o zdravie, zlepšovať ergonómiu pracoviska atď.
Presun na inú pozíciu	Ide o koordináciu požiadaviek pracoviska s možnosťami (starších) zamestnancov. Správny prístup sa zabezpečí tak, že sa na presun nahliada ako na súčasť preventívnej stratégie age-managementu v záujme zachovania zamestnateľnosti.
Odchod zo zamestnania a prechod do dôchodku	Prípravné kroky k odchádzaniu do dôchodku na korporátnej úrovni; možnosti konzultácií; flexibilných foriem prechodu do dôchodku (flexibilitu načasovania alebo povahy odchodu do dôchodku, napr. postupné odchádzanie do dôchodku, flexibilita veku odchodu do dôchodku, krátkodobé pracovné úväzky atď.), ktoré umožňujú postupné znižovanie počtu pracovných hodín); možnosť kontaktu dôchodcov s kolegami a i.

Zdroj: Naegele – Walker, 2006

3.3.3 Vekový manažment ako súčasť spoločenskej zodpovednosti firiem

Spoločenská zodpovednosť firiem (Corporate Social Responsibility, CSR) ako filozofický rámec, do ktorého spadá aj problematika vekového manažmentu, je koncept, v rámci ktorého sa presadzuje filozofia takého spôsobu vedenia firmy a budovania vzťahov na pracovisku aj s partnermi, ktorý vytvára prajnú klímu na pracovisku a prispieva k zvyšovaniu dôveryhodnosti podniku, zlepšeniu reputácie/imidžu, s ambíciou o celospoločenské blaho. CSR je podnietená úsilím integrácie spoločenského záujmu do aktivít firmy. Spoločensky zodpovedné firmy stavajú na prvé miesto plnenie legislatívnych požiadaviek a nad ich rámec dobrovoľne uplatňujú zodpovedné správanie. Výsledkom je pozitívny vplyv na spoločnosť a zároveň ekonomický i neekonomický prospech a konkurenčná výhoda pre firmu na trhu.

Prehľad základných princípov a oblastí uplatnenia CSR

Medzi základné princípy CSR patria najmä (Nadácia Pontis, online; Podnikám, 20.6.2023, online):

- dobrovoľnosť;
- iniciatíva aktivít nad rámec vyžadovaný príslušnou legislatívou;
- celkové zlepšovanie kvality života;
- trvalo udržateľný rozvoj;
- pravidelná komunikácia so zainteresovanými subjektmi a
- integrácia sociálnych a ekonomických hodnôt do bežnej firemnej praxe.

Spoločensky zodpovedné podnikanie sa uplatňuje najcitelnejšie v týchto oblastiach (Podnikám, 20.6.2023, online):


- Ekonomická oblasť – v rámci tejto oblasti ide o úsilie o zdokonaľovanie procesov pre ekonomický rozvoj – profitabilitu, ale aj pre minimalizáciu prípadných ekonomicky

nepriaznivých dôsledkov, strát. Klúčové je aj zlepšovanie vzťahov napríklad so spotrebiteľmi, akcionármi, dodávateľmi a všeobecne obchodnými partnermi. Firma môže tiež vypracovať napríklad etický kódex, viac sa zamerať na transparentnosť, boj proti korupcii, zlepšiť správanie sa voči zákazníkom aj investorom a dbať na inovatívnosť a udržateľnosť rastu.

- Environmentálna oblasť – v rámci tejto oblasti je jasným cieľom najmä motivovať firmy, aby sa snažili svojou činnosťou znižovať negatívne vplyvy a dopady podnikania na životné prostredie. Či už ide o samotné správanie sa vo firme a nakladanie napríklad s odpadmi, ale aj o výrobu a poskytovanie služieb, ktoré sú ekologické. Dôležitá je teda minimalizácia environmentálnych škôd a neblahých vplyvov.
- Sociálna oblasť – podnikanie sa úzko dotýka aj sociálnej oblasti a spoločensky zodpovedné správanie firmy sa v tomto ohľade snaží znižovať a minimalizovať negatívne následky a dopady na sociálny systém, a tým na celú spoločnosť. Či už ide o sociálnu starostlivosť a ciele priamo vo firme, ale aj o činnosť smerom von, čiže na externé prostredie firmy. V rámci sociálnej oblasti sa myslí aj na zdravie a bezpečnosť zamestnancov, firemnú filantropiu, ochranu špeciálnych skupín zamestnancov, rovnosť príležitostí i pomoc prepusteným zamestnancom, ktorej súčasťou je aj citlivý vekový manažment.

CSR tvorí základ cieľov stratégie Európa 2020 a výrazne prispieva k plneniu cieľov zmluvy o Európskej únii, ktoré sa týkajú trvalo udržateľného rozvoja a vysoko konkurencieschopného sociálneho trhového hospodárstva (MPSVR SR).

Snaha o implementáciu kodifikovaných princípov zodpovednej a empatickej firemnej kultúry sa realizuje vďaka dokumentu Charta diverzity Slovensko (spustená 30. mája 2017) ako súčasť Európskej platformy Chárt diverzity, ktorá vznikla z iniciatívy Európskej komisie. Jej národným administrátorom sa stala Nadácia Pontis.



Podpisom Charty diverzity sa zamestnávateľia zaväzujú vytvárať a udržiavať inkluzívne pracovné prostredie pre svojich zamestnancov a zamestnankyne, a to bez ohľadu na vek, pohlavie, etnicitu, náboženstvo, sexuálnu orientáciu či zdravotné znevýhodnenie. Tým nielen napomáhajú eliminovať riziko sťažností z hľadiska diskriminácie, ale snaha organizácie o rôznorodosť znamená tiež budovanie pozitívneho obrazu organizácie pred jej klientmi, zákazníkmi, zamestnancami a dodávateľmi. Okrem snahy o diverzitu sa snažia podporovať aj inkluzívnu kultúru tým, že vytvárajú pracovné prostredie, ktoré si váži rozdielnosť a rozumie jej, je založené na férovosti, otvorenosti a dôvere. V takomto pracovnom prostredí sa cítíme prijatí, rešpektovaní a vypočutí (Charta diverzity Slovensko, online).

Zoznam signatárov zahŕňa pomerne veľký počet slovenských firiem a inštitúcií a mnoho nadnárodných spoločností pôsobiacich na Slovensku, ktoré zamestnávajú veľký počet ľudí. Tie pri sebareprezentácii uvádzajú v rámci svojej spoločensky zodpovednej filozofie podnikania aj snahu vytvárať inkluzívne pracovné prostredie a podmienky, ktoré reflektujú špecifiká a potreby zamestnancov. Vo väčšine prípadov bola však iniciatíva a pozornosť venovaná predovšetkým flexibilným pracovným formám, napomáhajúcim zosúlaďovaniu rodinného a pracovného života. Problematika vekovej diskriminácie ostáva zatiaľ na okraji záujmu.

Vzhľadom na demografické prognózy a výhody uplatňovania princípov a opatrení CSR pre všetky zainteresované strany a tiež celkovo pre formovanie spoločenských hodnôt, spoločensky zodpovedné podnikanie nemá dôvod byť vnímané ako záťaž, ale ako príležitosť rásť.

3.4 Podmienky a východiská pre aplikáciu vekového manažmentu na úrovni zamestnávateľských subjektov⁷

3.4.1 Koncepčno-metodické východiská problematiky vekového manažmentu pre prax

Ilmarinen (2008, s. 233) charakterizuje vekový manažment ako manažment pracovnej schopnosti personálu. Chápe ho ako komplexný systémový prístup k pracovnej sile, t. j. ako každodenný manažment organizácie práce so zreteľom na priebeh života a zdroje ľudí, či už v dôsledku zmien spôsobených procesom starnutia alebo inými faktormi súvisiacimi s vekom. Kým mladí ľudia potrebujú manažment podporujúci a zlepšujúci ich možnosti participovať na trhu práce, seniori potrebujú podporu a podmienky pre udržanie ich pracovnej schopnosti a motivácie. Potreby a ciele práce s ľuďmi rôznych vekových kategórií sa s vekom menia a vyžadujú skĺbenie s potrebami a možnosťami podnikov či inštitúcií, v ktorých ľudia pracujú.

Strategický komplexný prístup k vekovému manažmentu zohľadňuje všetky aspekty organizačných úloh, funkcií a postupov, ktoré sa tejto problematiky týkajú (Rabušicová, M. a kol. resp. Cimbálníková, a kol., 2012, s. 109, online). Najefektívnejšie prístupy k vekovému manažmentu sú tie, ktoré sú integrované a komplexné a ktoré predchádzajú problémom, anticipujú možné prekážky a zároveň sa sústreďujú na celoživotný prístup k pracovnému životu všetkých vekových skupín. Komplexný prístup zahŕňa aspekty ako organizácia práce, školenia, rozvoj, zamestnateľnosť, pracovná doba, politiky ľudských zdrojov, pracovné úlohy, organizačné zmeny, ktoré berú do úvahy rôzne vekové profily v rámci organizácie. Strategický prístup anticipuje zmeny, pozerá sa dopredu, dlhodobu plánuje, aby dokázal včas predísť zmenám vyvolaným demografickým starnutím. Zároveň vyžaduje spoluprácu všetkých súčastí organizácie. Úspešný vekový manažment má byť orientovaný na všetky aspekty životného cyklu pracovníkov a na všetkých pracovníkov bez rozdielu veku.

⁷ V celej práci rozumieme organizáciou tak podnikateľský, ako aj nepodnikateľský subjekt, resp. zamestnávateľa.

Procesné etapy vekového manažmentu

1. Zhodnotenie počiatočnej situácie v podniku vzhľadom na vekovú skladbu zamestnancov, ich pracovné schopnosti, ich potreby, predpoklady pre udržanie a rozvoj ich pracovnej schopnosti a motivácie pracovať.
2. Vypracovanie stratégie vekového manažmentu a jej cieľov (môže ísť o samostatnú stratégiu, alebo súčasť iných organizačných stratégií).
3. Vypracovanie plánu implementácie vekového manažmentu.
4. Vyhodnotenie dosiahnutých výsledkov, dopadov, efektov.
5. Revízia stratégií, plánov.

Ide o cyklický proces, ktorý pokračuje nepretržite. Než dôjde k implementácii vekového manažmentu do podnikovej praxe, je potrebné spracovať analýzu súčasného stavu organizácie a jej okolia vo vzťahu k vybranej skupine pracovníkov. Vnútoraná situačná analýza môže byť spracovaná z dvoch pohľadov:

1. z pohľadu vnútorných faktorov, ktoré ovplyvňujú proces podpory vekového manažmentu,
2. z pohľadu jednotlivých pracovníkov a ďalších aktérov (Cimbálníková a kol., 2012).

Medzi interné faktory ovplyvňujúce proces podpory vekového manažmentu, ktoré treba v začiatkoch implementácie procesu vekového manažmentu vziať do úvahy, patria inštitucionálny profil a funkčná štruktúra organizácie:

- predmet činnosti, charakter výrobného procesu alebo poskytovaných služieb;
- profesie, ktoré v organizácii pracujú, charakter práce v týchto profesiách;
- personálna a sociálna politika organizácie;
- strategické ciele organizácie, ciele v oblasti rovnosti príležitostí a v oblasti vekového manažmentu;
- organizačná štruktúra, formy práce a pracovné podmienky;
- hodnoty v oblasti rovných príležitostí a spoločenskej zodpovednosti.

Zohľadnenie a rešpektovanie týchto faktorov pomôže správne nastaviť koncept vekového manažmentu, zapojiť kompetentné orgány a delegovať im príslušné kompetencie v procese implementácie vekového manažmentu.

Vízie vekového manažmentu a jej zásady/piliere

Víziou vekového manažmentu v organizácii je vytýčiť smer a ciele rozvoja vekového manažmentu. Vízie iniciujú diskusiu o potrebe vekového manažmentu vo vlastnej organizácii a pomáhajú nachádzať správne nástroje, metódy aj dobré postupy na dosiahnutie týchto cieľov. Metódy a postupy vekového manažmentu by mali zapadať aj do kultúry organizácie.

Skupina odborníkov z Fínskeho ústavu pracovného zdravia v roku 2003 určila osem všeobecných vízií vekového manažmentu, ktoré sa vzájomne logicky ovplyvňujú (Ilmarinen, 2008, s. 236, 237):

1. Uvedomenie si významu problematiky a tiež dobré znalosti o vekovom zložení pracovnej sily na danom pracovisku.
2. Férové postoje k starnutiu (vedomosti o problematike, chápanosť voči tejto problematike).
3. Dobrý manažment (chápanie individualitu aj rozmanitosť).
4. Dobrá a uskutočniteľná veková stratégia.
5. Dobrá pracovná schopnosť pracovníkov, ich motivácia a vôľa pokračovať v práci.
6. Vysoká úroveň znalostí.
7. Dobrá organizácia práce a dobré pracovné prostredie.
8. Kvalitný život zamestnancov.

Na vytvorenie stratégie nadväzuje akčný plán⁸ s kompetenciami a zodpovednosťou, úlohami (prípadne ukazovateľmi, ako dosiahnuté ciele vyhodnocovať).

⁸ Desiatibodový plán pre úspešný AM (Ilmarinen, 2008; pozri aj Štorová, Ilona – Fukan, Jiří, 2012. Zaměstnanec a věk aneb age management na pracovišti. 2012)

3.4.2 Úloha subjektov v procese vekového manažmentu⁹

Organizácia potrebuje pre úspešný proces vekového manažmentu vytvoriť zodpovedajúce štruktúry, zabezpečiť personálne kapacity, ktoré budú mať poznatky i praktické skúsenosti s realizáciou vekového manažmentu, určiť náplň ich činnosti, kompetencie a zodpovednosti. Vo väčších organizáciách sa obyčajne zamestnanci môžu obrátiť na svojich zástupcov (odbory, zamestnaneckú radu, etický výbor). Zodpovedné osoby, na ktoré sa v prípade problému či vlastnej iniciatívy môžu zamestnanci obrátiť, by mali byť príslušne vyškolené. Odporúča sa zvoliť nezávislú osobu – sprostredkovateľa. Zamestnanci sa s problémom môžu obrátiť priamo na túto osobu. Mal by byť stanovený presný postup podávania návrhov, inovatívnych riešení či riešenia problematických situácií súvisiacich s vekovým manažmentom.

V niektorých organizáciách sú zriadené samostatné útvary (výbory a rady) tvorené zástupcami zamestnancov i manažmentu, zodpovedné za problematiku, a zároveň vykonávajúce dozor a kontrolu implementácie a monitorovanie plnenia úloh, ktoré boli delegované na nižšie úrovne v rámci stratégie vekového manažmentu a jej akčných plánov. Zriadenie takého výboru vysiela pozitívny signál okoliu i zamestnancom, že organizácia sa problematikou seriózne zaoberá, že problematika má podporu aj u vrcholového manažmentu, a že ide o dôležitú problematiku, ktorá nestojí len niekde na okraji záujmu. Cieľom výboru je združovať/spájať/sprostredkovať komunikáciu a spoluprácu zástupcov zamestnávateľa

1. naplánujte systematický, integrovaný, detailný prístup k AM,
2. propagujte povedomie o veku prostredníctvom šírenia informácií, vzdelávania manažérov aj pracovníkov,
3. zviditeľnite záväzok vyššieho manažmentu voči AM a zmene,
4. zaujmite preventívny postoj naprieč životným cyklom tak, že sa zameriate na všetkých pracovníkov,
5. zlepšite pracovné podmienky starších pracovníkov,
6. zapojte starších pracovníkov do plánovania stratégií a iniciatív AM,
7. spojte vekovú rôznorodosť so stratégiami rovnosti a rozmanitosti,
8. rozvíjajte stratégie, postupy a koncepty AM prostredníctvom sociálneho dialógu a spolupráce medzi odbormi a zamestnávateľmi,
9. komunikujte a poskytujte informácie o AM naprieč organizáciou,
10. monitorujte a vyhodnocujte efektivitu AM.

⁹ spracované podľa (Ľapinová – Jakab, 2008)

a odborových zväzov, figurovať ako poradný orgán pre otázky vekového manažmentu, iniciovať procesy podpory vekového manažmentu, predkladať návrhy v oblasti vekového manažmentu, iniciovať nové podporné opatrenia, zlepšovať existujúce opatrenia a dohliadať na ich realizáciu.

Úlohy „focal staff“, „focal point“

Predstavujú ich zamestnanci (útvár/pracovná skupina), nie externí konzultanti, v ktorých kompetencii je zodpovednosť za šírenie myšlienok vekového manažmentu, za ich praktickú realizáciu a za trvalú udržateľnosť podpory a ústretovosti vekového manažmentu. Úlohou týchto zamestnancov nie je mať plnú zodpovednosť za realizáciu, pôsobia skôr v úlohe katalyzátora, šíriaceho poznatky o danej problematike, objasňujú možnosti praktickej realizácie vekového manažmentu medzi kolegami – odborníkmi v odbore, v ktorom zamestnávateľ pôsobí. Náplňou činnosti takejto pracovnej skupiny je aj:

- diskusia o problémoch spojených s vekovým manažmentom v záujme dosiahnuť pochopenie problematiky a vzájomné informovanie sa o problémoch medzi členmi skupiny;
- brainstormingové stretnutia s cieľom nachádzať riešenia problémov, ktoré sú členmi pracovnej skupiny prednesené;
- spolupráca na príprave zámeru vekového manažmentu v danej konkrétnej organizácii a vierohodné predstavenie tohto zámeru manažmentu.

Pracovná skupina by mala odzrkadľovať rôznorodú štruktúru zamestnancov na konkrétnom pracovisku. Do tímu je užitočné zapojiť aktérov z interného prostredia (zástupcovia vedenia, zástupcovia personálneho útvaru, zástupcovia zamestnancov – pokiaľ neexistujú formálne štruktúry a oficiálni zástupcovia, zástupcami zamestnancov sú lídri, resp. authority medzi zamestnancami) aj z externého prostredia (odborníci na problematiku, na vzdelávaciu alebo metodickú činnosť, zástupcovia z radov obce, regiónu). Ich účasť v tíme je prospešná osobitne v tom prípade, keď chceme s týmito subjektmi spolupracovať. Je žiaduce realizovať pre členov

tímu vzdelávací kurz (tréning) zameraný na získanie vedomostí a zručností z oblasti senzibilizácie voči potrebám zamestnancov rôzneho veku a v rôznych sférach činnosti organizácie.

Úlohy manažmentu

1. Prijat' vekový manažment ako prierezovú agendu, prestupujúcu všetky činnosti a všetky hierarchické úrovne. Manažment by mal verbálne i svojím správaním dávať najavo, že podporuje vekový manažment. Inak existuje vysoké riziko, že vekový manažment bude odsúvaný „na vedľajšiu koľaj“.
2. Určiť kľúčové osoby, zabezpečiť ich vzdelávanie v problematike a zveriť im kompetencie v súvislosti s predmetnou agendou.
3. Uvedomiť si, že vekový manažment prináša zmenu a vedenie by malo byť na ňu pripravené. So zmenou sú spojené určité náklady vo forme času, úsilia a peňazí, prevádzkových či celkovo organizačných zmien.
4. Poznať užitočnosť politiky vekového manažmentu pre spoločnosť, pre zamestnávateľa alebo pre jednotlivca a vedieť ju adekvátne prezentovať navonok.
5. Znalosti sú kľúčové. Zabezpečiť a permanentne rozvíjať znalosť noriem v predmetnej oblasti, uvedomenie rozdielnych rol, životných podmienok, pracovných, kariérnych aj osobnostných špecifik zamestnancov rôzneho veku a znalosť nástrojov a metód, ktoré možno použiť na integrovanie „vekového hľadiska“, tzv. age mainstreaming.
6. Uplatňovať nástroje a metódy pre integrovanie problematiky do činnosti zamestnávateľskej organizácie. Nástroje vekového manažmentu je potrebné starostlivo plánovať a dôsledne implementovať, pravidelne monitorovať ich uplatňovanie, permanentne ich inovovať a dopĺňať. Šíriť informácie o príkladoch hodných nasledovania a zabezpečiť praktické poradenstvo zo strany podpornej štruktúry.
7. Stanoviť merateľné a termínované ciele, zabezpečiť ich realizáciu, vyhodnotenie a vyvodzovať z hodnotiaceho procesu dôsledky.

8. Presadiť vekový manažment do oficiálnej agendy a každodenne sa ňou riadiť. Inak hrozí nebezpečenstvo, že bude bagatelizovaný jeho význam.
9. Podporu súladu pracovného a rodinného života zahrnúť do procesu vykonávania každodenných úloh a do strategického i operatívneho riadenia.

Manažéri, najmä vyšší manažment, si musia uvedomovať vekový manažment. Iba v takom prípade budú rovnováhu podporovať a realizovať. Musia byť školení (vrátane vzdelávacích programov pre manažérov zameraných na nadobudnutie a rozvíjanie špecifických komunikačných zručností¹⁰ a pripravení, aby mohli vekový manažment efektívne riadiť a nachádzať riešenia v jeho oblasti. Senior-manažéri by sa mali stať propagátormi vekového manažmentu. Môžu dať viditeľne najavo angažovanosť a podporu schvaľovaním a realizáciou iniciatív a verejne sa zaviazat' k podporným opatreniam. Ich podpora môže zmeniť tradičné vnímanie zamestnancov rôznych vekových kategórií a odbúravanje stereotypov, čo môže prispieť k lepšej priechodnosti zmien.

Úlohy manažérov, ktorí riadia pracovnú dobu (líniových manažérov)

1. Mali by byť otvorení voči novým myšlienkam a inováciám, získavať poznatky a informácie o problematike, spoznávať aj príklady z praxe vekového manažmentu. Vyhýbať sa stereotypným názorom o pracovných schopnostiach starších pracovníkov, resp. vo všeobecnosti pracovníkov rôzneho veku. Línioví manažéri sú najbližšie k radovým zamestnancom a najlepšie poznajú skutočnú situáciu: skutočné pracovné schopnosti zamestnancov rôzneho veku, pozitíva aj negatíva s nimi spojené.
2. V prípade zavádzania nástrojov vekového manažmentu (aj vzhľadom na vznik neistoty ohľadom ich fungovania) je vhodné na krátku dobu realizovať pilotnú prevádzku na vzorke zamestnancov ešte predtým, než dôjde k trvalému a plošnému uplatňovaniu.

¹⁰ Schopnosti a zručnosti v oblasti vedenia sú potrebné špeciálne pre podporu začínajúcich zamestnancov a výchovu zamestnancov na riadiace posty. Program mentoringu umožňuje výmenu skúseností medzi zamestnancami na rôznych pracovných pozíciách. Prínosy z neho plynú nielen pre mentorovaného (mentee), ale aj pre mentora.

3. Zistiť a prerokovať dopad realizovaných opatrení a na základe diskusie nájsť najlepšie riešenia a možnosti pre zamestnávateľa a pre jeho pracovníkov.
4. Ak to dovoľujú prevádzkové možnosti, je potrebné všetkým zamestnancom ponúkať možnosť voľby, rešpektovať a zohľadňovať ich potreby. Prispieva to k pozitívnej atmosfére na pracovisku. Zo strany zamestnávateľa ide o prejav toho, že všetci zamestnanci sú rovnako dôležití, že rovnako dôležité sú potreby každého z nich a nikto nie je zvýhodňovaný. Takýto signál vysielaný organizáciou prispieva k zmene celkovej pracovnej kultúry aj atmosféry na pracovisku. Zamestnanci môžu v praxi vidieť, že s vekom či so sprievodnými prejavmi starnutia a ich potenciálnymi dopadmi v pracovnej sfére sa ich pracovná kariéra nemusí nevyhnutne ukončiť (ak to vyslovene nie je ich osobná voľba), odbúrava sa stres na pracovisku, zvyšuje pracovná motivácia aj lojalita voči zamestnávateľovi.
5. Zahnúť princípy vekového manažmentu aj do programov školení, profesijného rozvoja a tímových rokovaní.

Úlohy manažmentu riadenia ľudských zdrojov, úloha personálneho oddelenia

1. Získať si podporu pre aktivity zo strany vedenia, usilovať o dialóg o vekovom manažmente naprieč zamestnávateľským subjektom. Na základe získavania a analyzovania relevantných dát získať podklady pre argumentáciu v prospech vekového manažmentu.
2. Zhodnotiť prínosy vekového manažmentu a náklady na realizáciu programov.
3. Inicovať spoluprácu zo strany zamestnancov.
4. Vytvoriť priestor pre zdieľanie dobrých skúseností s konkrétnymi programami a opatreniami.
5. Vymedziť priestor pre medializáciu a propagáciu aktivít.
6. Apelovať na úlohu štátu v oblasti prípravy legislatívy, poskytovania verejných služieb, získavať informácie o možnostiach finančnej podpory programov zo štátneho rozpočtu a z fondov Európskej únie.

7. Prijat' aktívne kroky na zabezpečenie nediskriminačného konania. Vytvoriť pracovnú skupinu, ktorá sa bude problematikou zaoberať, zmapuje situáciu a bude komunikovať navonok i vo vnútri.
8. Pracovať na citlivosti voči problematike, zaviesť vzdelávanie v tejto oblasti, aktívne odbúravať stereotypy, podporovať diverzitu aj inklúziu na pracovisku.
9. Získavať informácie – zúčastňovať sa konferencií a odborných seminárov o problematike.

Úlohy sociálnych partnerov

1. Partnerská spolupráca medzi manažmentom a odbormi môže pomôcť zaviesť a rozvíjať kultúru a prax vekového manažmentu. Partneri zdieľajú spoločný záväzok v oblasti stanovovania a napĺňania cieľov, úloh, spoločne zdieľajú aj kompetencie a zodpovednosť za podporu vekového manažmentu. Výsledkom spolupráce je dosahovanie spoločných riešení, a to na základe spoločných diskusií, projektov a iniciatív. Tento spôsob spolupráce je založený na vzájomne prospešnej a konštruktívnej diskusii partnerov.
2. Vytvorením priestoru na komunikáciu, zisťovanie postojov, výmenu názorov možno dosiahnuť angažovanosť relevantných zložiek v organizácii i mimo nej.

Úloha zamestnancov

Otázky vekového manažmentu sú vnímané veľmi seriózne a sú verejne diskutované. V záujme dosiahnutia efektivity a účinnosti celého procesu vekového manažmentu je dôležité získať pre túto agendu širokú podporu všetkých skupín zamestnancov.

Spôsob komunikácie so zamestnancami (proaktívna, resp. reaktívna) ovplyvní v podstatnej miere úspešnosť realizovaných opatrení. Cieľom aktívnej komunikácie¹¹ a práce so zamestnancami je podporiť ich osobné angažovanie sa v aktivitách, ako sú: svojpomoc, vzájomná pomoc, poradenstvo, odovzdávanie skúseností medzi zamestnancami navzájom, prizývanie expertov na stretnutia zamestnancov. Komunikácia je určená na to, aby sa zamestnanci o programoch dozvedeli a mali možnosť sa k nim vyjadriť, aby dobrá iniciatíva neprepadla, pretože nebola pochopená. Nie je jednoduché osloviť všetkých zamestnancov, vysvetliť, prečo sú programy užitočné. Je potrebné vysvetliť, že nie sú diskriminačné pre iné skupiny zamestnancov, ale sú formou vyrovnávania šancí (afirmatívne akcie) a prekonávania stereotypov. Priebežné informovanie zamestnancov a aktívna komunikácia a spolupráca od začiatku procesu podpory je účinným spôsobom predchádzania výskytu možných problémov, a tiež predpokladom promptného riešenia vzniknutých problémov.

Je dôležité nezabúdať na skupiny, ktoré sú presvedčené, že ich sa táto problematika nedotýka, a zároveň na skupiny, ktoré vyslovujú nesúhlas s touto agendou, cítia sa ňou ohrození, resp. znevýhodnení. Je potrebné vyvracať neoprávnené obavy alebo chybné poznatky a domnienky a usilovať sa o prekonávanie bariér, hľadať kompromisy a vzájomne akceptovateľné riešenia pre všetky strany. Organizácia by mala poznať:

- ktoré skupiny zamestnancov môžu mať výhrady voči politike vekového manažmentu;
- akú pozíciu zastávajú;
- čím môžu argumentovať proti vekovému manažmentu;

¹¹ S problematikou by mali byť oboznámení všetci zamestnanci a poverení zamestnanci by mali byť odborne preškolení. Základom komunikačnej kampane sú (Křížková, 2006): komunikácia výsledkov realizovaných zisťovaní; zreteľné vyslovenie záujmu organizácie a jej vedenia o zlepšenie situácie a stanovenie krátkodobých a dlhodobých cieľov; sprostredkovanie informácií o dostupnosti a možnostiach zapojenia do jednotlivých programov a opatrení; priebežné informovanie o výsledkoch procesu.

Asklöf (2003) dopĺňa nasledujúce aspekty dôležité pre komunikačnú kampaň: vysvetľovanie užitočnosti vekového manažmentu; zabezpečenie znalosti potrebných noriem a vyzdvihnutie ich dôležitosti; ponuka vzdelávania, vybudovanie podpornej poradenskej štruktúry; rozvoj používaných metód a nástrojov komunikácie.

- ako možno získať podporu týchto skupín a ako s týmito skupinami komunikovať a spolupracovať.

3.5 Postupy pri uplatňovaní vekovo citlivého, inkluzívneho manažmentu ľudských zdrojov

Existuje mnoho odlišných prístupov k vekovému manažmentu na pracoviskách. Tieto prístupy sú v zásade rozdelené podľa dvoch faktorov:

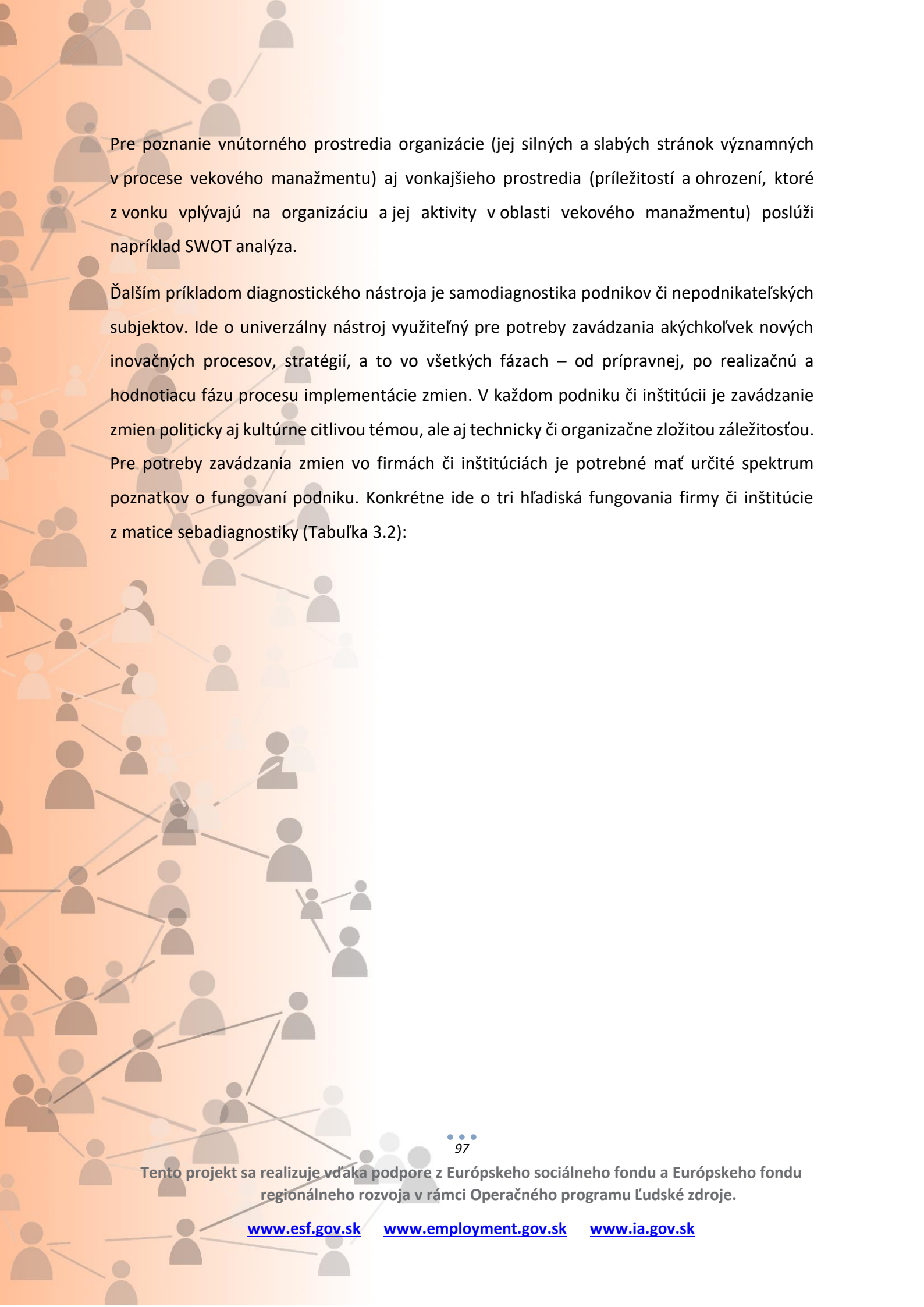
1. prístup ku starnutiu a starnúcim pracovníkom a
2. pripravenosť organizácie a disponibilných prostriedkov k riešeniu problémov.

Spojením organizačných praktík vekového manažmentu a týchto dvoch faktorov boli vytvorené tieto typológie praktík vekového manažmentu (Štorová, I. – Fukan, J., 2012, s. 69):

- zameranie sa na problém obmedzených pracovných zdrojov;
- zníženie pracovných požiadaviek;
- zvýšenie kapacity jedinca;
- medzigeneračné učenie a
- perspektíva životného behu.

Univerzálny návod či model, ako aplikovať vekový manažment na firemnej úrovni, neexistuje. Základom je jednak poznanie a uvedomenie si problematiky starnutia pracovnej sily a jeho dôsledkov vo všeobecnosti, jednak poznanie fungovania podniku, a do tretice poznanie, aké konkrétne dopady bude mať starnutie v tom-ktorom podniku či inštitúcii.

3.5.1 Analýza vnútorného a vonkajšieho prostredia organizácie



Pre poznanie vnútorného prostredia organizácie (jej silných a slabých stránok významných v procese vekového manažmentu) aj vonkajšieho prostredia (príležitostí a ohrození, ktoré z vonku vplyvajú na organizáciu a jej aktivity v oblasti vekového manažmentu) poslúži napríklad SWOT analýza.

Ďalším príkladom diagnostického nástroja je samodiagnostika podnikov či nepodnikateľských subjektov. Ide o univerzálny nástroj využiteľný pre potreby zavádzania akýchkoľvek nových inovačných procesov, stratégií, a to vo všetkých fázach – od prípravnej, po realizačnú a hodnotiacu fázu procesu implementácie zmien. V každom podniku či inštitúcii je zavádzanie zmien politicky aj kultúrne citlivou témou, ale aj technicky či organizačne zložitou záležitosťou. Pre potreby zavádzania zmien vo firmách či inštitúciách je potrebné mať určité spektrum poznatkov o fungovaní podniku. Konkrétne ide o tri hľadiská fungovania firmy či inštitúcie z matice sebadiagnostiky (Tabuľka 3.2):

Tabuľka 3.2 – Matica sebediagnostiky inštitúcie

	Mise/Mandát	Podniková štruktúra	Lidské zdroje
Technické hľadisko / Technická úroveň	Box 1 Politiky a aktivity / konání <ul style="list-style-type: none"> – analýza – politiky – akčný plán/plán aktivít – rozpočet – monitorování a hodnocení – dopad 	Box 4 Kompetence a odpovědnost <ul style="list-style-type: none"> – úlohy a odpovědnost – koordinace a konzultace – informační systém – věková infrastruktura 	Box 7 Odbornost / kvantita a kvalita <ul style="list-style-type: none"> – nábor – odměňování – popis pracovního místa/pracovních úloh – ohodnocení – trénink
Politické hľadisko / Politická úroveň	Box 2 Politický vliv <ul style="list-style-type: none"> – úloha managementu – lidi, kteří ovlivňují podnik zevnitř – lidi, kteří mají vliv na podnik zvenku 	Box 5 Přijímání rozhodnutí <ul style="list-style-type: none"> – odpovídající informace – účast na diskuzích a participaci na rozhodování – konflikt – management 	Box 8 Prostor na řízení / manévrování <ul style="list-style-type: none"> – organizace a řízení podniku – motivační a odměňovací systémy – odlišnost stylů – kariérní rozvoj
Kulturní hľadisko / Úroveň podnikové kultury	Box 3 Podniková kultura <ul style="list-style-type: none"> – image – vlastnictví – vzájemná solidarita – značka 	Box 6 Kooperace a vzdělávání <ul style="list-style-type: none"> – týmová práce – podpora – účast podniku v externích sítích – reflexe a inovace 	Box 9 Postoje <ul style="list-style-type: none"> – entuziasmus – závazky – nepřizpůsobivost vůči změnám – stereotypy

Zdroj: Rabušicová a kol., 2012 (pozri aj Mukhopadhyay, M. et al., 2006, Ľapinová – Jakab, 2008)

- Ako sú organizované/riadené ľudské, technické aj finančné zdroje v záujme dosiahnutia požadovaného cieľa, pri zachovaní požadovanej efektívnosti – technický pohľad na podnik, resp. technická stránka podnikovej činnosti;
- Kto ovplyvňuje koho a v čom – tento pohľad súvisí s alokáciou moci, zdrojov a s používaním výhod, ktoré z toho vyplývajú – ide o politický pohľad na podnik, o sféru podnikovej politiky;
- Kto v podniku hovorí ku komu a o čom – tento pohľad súvisí so vzťahmi, so sieťovaním, s hodnotami, štandardmi, postojmi a myslením zamestnancov – ide o kultúrny pohľad na podnik, resp. o podnikovú kultúru.

Dôležité je aj poznanie a vyhodnotenie vplyvu vonkajších faktorov na firmu či inštitúciu, t. j. vonkajších podmienok, v ktorých firma pôsobí, napríklad zhodnotenie vplyvu regiónu na pôsobenie firmy, postavenie firmy na trhu práce a pod.

Pomocou jedného alebo viacerých nástrojov diagnostiky firma či inštitúcia identifikuje silné aj slabé miesta v internom prostredí v kontexte starnúcej pracovnej sily, resp. pomocou vyššie uvedenej matice sebadiagnostiky dokáže identifikovať kľúčové politiky, štruktúry a procesy v podniku či inštitúcii, ktorých sa starnutie pracovnej sily a otázky vekového manažmentu týkajú – nemusia to byť len personálne otázky, ale aj problémy v prevádzke zabezpečiť dostatok kvalitných ľudí/personálu na určitých postoch, alebo v určitých profesiách, a pod., prípadne to môžu byť silné odbory, ktoré vyvíjajú iniciatívu v oblasti vekového manažmentu.

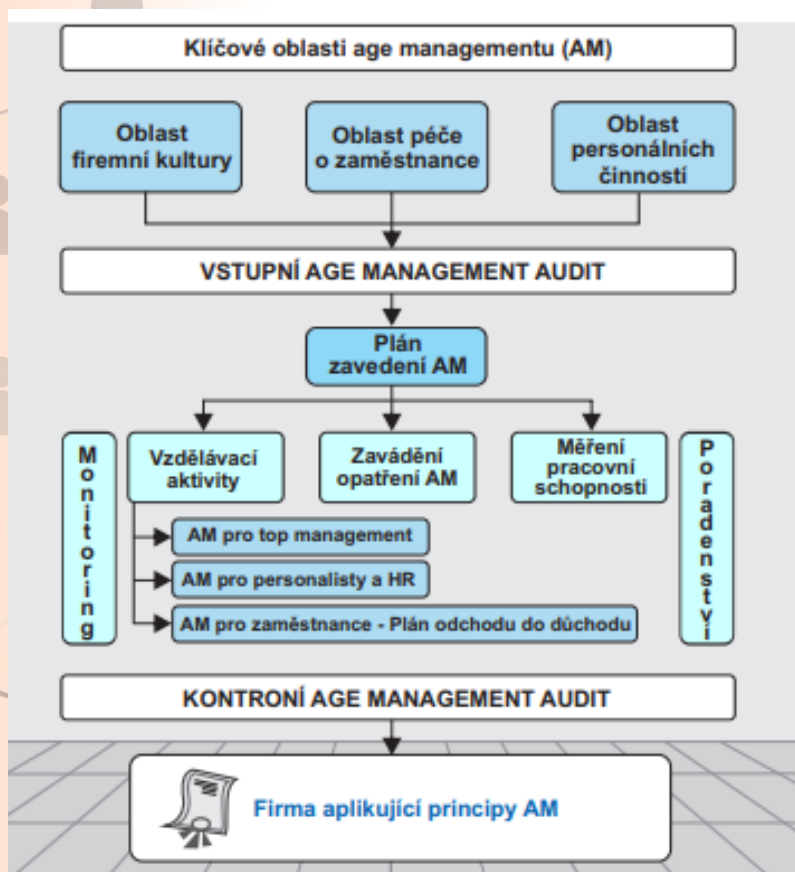
Po tom, čo podnik či nepodnikateľský subjekt zmapuje svoju situáciu súvisiacu s vekovým manažmentom, je pripravený naštartovať proces vekového manažmentu, identifikovať ciele, zdefinovať víziu, stratégiu a hlavne poveriť v organizácii kompetentné osoby (útvary, štruktúry) v rámci svojej organizačnej štruktúry, aby mohol začať proces implementácie vekového manažmentu (plán implementácie, jeho nástroje, merateľné ukazovatele výsledkov a dopadov, monitoring, evalvácia). Dôležité je totiž nielen zdefinovať obsah a ciele vekového manažmentu, ale aj vykonávacie prostriedky (nástroje, plány implementácie, osoby a zodpovednosť, termíny, mechanizmy vyhodnocovania a kontroly plnenia cieľov).

V každej organizácii či firme existujú iné štruktúry, iné politiky, stratégie (v niektorej firme môže existovať silná politika či vízia, ktorá je východiskovým bodom pre začiatok príprav stratégií vekového manažmentu (vekový manažment možno v jednej firme zakomponovať do už existujúcej firemnej politiky³, v inej firme – možno s menej formálnymi štruktúrami – môže existovať výrazný líder/šíriteľ tejto myšlienky, ktorý vie problematiku vekového manažmentu presadiť na úrovni top manažmentu, resp. v ďalšej organizácii či firme môže problém nedostatku pracovnej sily rezonovať priamo vo výrobných prevádzkach či prevádzkach služieb, pričom až konkrétny problém, ktorý firma pociťuje v súvislosti so starnúcim personálnom, prispeje k tomu, že sa firma či inštitúcia začne zaoberať problematikou starnutia pracovnej sily).

Môžu to však byť aj podnety z vonkajšieho prostredia organizácie či firmy (od konkurencie, odberateľov, dodávateľov, zákazníkov, miestnej komunity, miestnej samosprávy, potenciálnych záujemcov o prácu a pod.), ktoré podnietia firmu zaoberať sa otázkami vekového manažmentu, hoci vo vnútri firmy sa zatiaľ závažný fakt starnutia pracovnej sily nepociťuje ako problém, ani perspektívne sa o vekovom manažmente neuvažuje.

Obrázok 3.3 znázorňuje komplexný model aplikácie vekového manažmentu (Štorová, 2015).








Obrázok 3.3 – Schéma komplexného prístupu k vekovému manažmentu

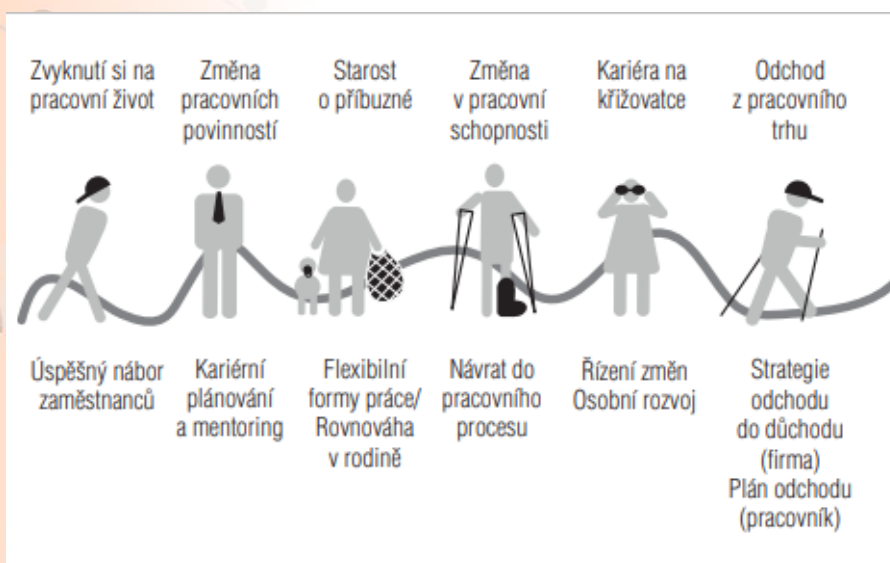


Zdroj: Štorová, 2015, s. 35.

V Tabuľke 3.3 uvádzame reálny príklad vekového manažmentu naprieč životným cyklom zamestnanca, ktorý je realizovaný Skupinou ČEZ (Štorová, 2015).

Tabuľka 3.3 – Vekový manažment naprieč životným cyklom zamestnanca realizovaný Skupinou ČEZ

Personální nástroje podporující age management	Charakteristika fáze životního cyklu zaměstnance		Personální nástroje podporující konkrétní fázi životního cyklu	
 <p>Plánování pracovních sil</p> <p>Výběr zaměstnanců</p> <p>Organizace práce</p> <p>Knowledge management</p> <p>Management zdraví</p> <p>Oblast benefitů</p>	 (18-25 let)	Přesun ze školy do pracovního života	Strategický nábor	
	 (25-35 let)	Sloučení rodinného a pracovního života	Úprava organizace práce z titulu péče o děti	Adaptační program
	 (35-45 let)	Změny pracovních úloh a zaměstnavatelů	Benefity zaměřené na mladé a na rodinu s dětmi	Řízení kariéry
	 (> 45 let)	Změny v osobních zdrojích	Změny vyvolané zdravotní způsobilostí	Benefity zaměřené na zdraví, kulturu, sport
	 (> 50 let)	Změny v rodině a v blízkém okolí, kariéra na křižovatce	Úprava organizace práce z titulu péče o rodiče	Kariéru změna
	 (> 60 let)	Plánování odchodu do důchodu, odchod z pracovního života	Kluby seniorů	



Zdroj: Štorová, 2015

Pozn.: pod tabuľkou je zväčšená schéma z ľavého horného rohu tabuľky

3.5.2 Mainstreaming age – model systémového prístupu k vekovému manažmentu v praxi¹²

Motto stratégie vekového mainstreamingu: *„Pretože pracovníci rôzneho veku sú špecifickí (čo sa vzdelania, zručností, pracovnej schopnosti, fyzickej výkonnosti, požiadaviek na pracovný čas aj pracovné podmienky a ďalších aspektov výkonu práce týka), môžu mať zdanlivo neutrálne politiky rôzne dopady na rôzne vekové skupiny, a ďalej prehlbovať existujúce nerovnosti. Aj opatrenia, ktoré sú zacielené na konkrétne cieľové skupiny, alebo na ne majú jasný dopad, sú preto vo väčšej či menšej miere oprávnené a žiaduce. Nejde pritom o diskrimináciu, o upieranie práv ostatných skupín či podobné negatíva, ktoré by mohli byť predmetom obáv, odmietania či iritácie zo strany ostatných skupín pracovníkov.“*

V súčasnosti existuje mnoho literatúry venovanej manažovaniu zmien, aj konkrétne mainstreamingu, teda o teoreticko-metodologickú podporu v dnešnej dobe nie je núdza. Hlavne v zahraničí ide o známy koncept, s dlhoročnou úspešnou praxou. Existujú rôzne manažérske nástroje na zavedenie zmeny, avšak v prípade problematiky starnutia populácie, vekového manažmentu, diverzity pracovnej sily, podpory rovných príležitostí v pracovnom živote a v prípade podobných tém charakteristických svojím „politickým“ charakterom (v zmysle strategickým charakterom, pretože nejde o technicko-organizačnú zmenu v prevádzke výroby, alebo nejakú zmenu v parciálnej sfére činnosti, ale naprieč rôznych sfér fungovania zamestnávateľskej organizácie), vyžadujúcich zmenu myslenia, cieľov, hodnôt, stratégií a politik, odporúčame práve mainstreaming.

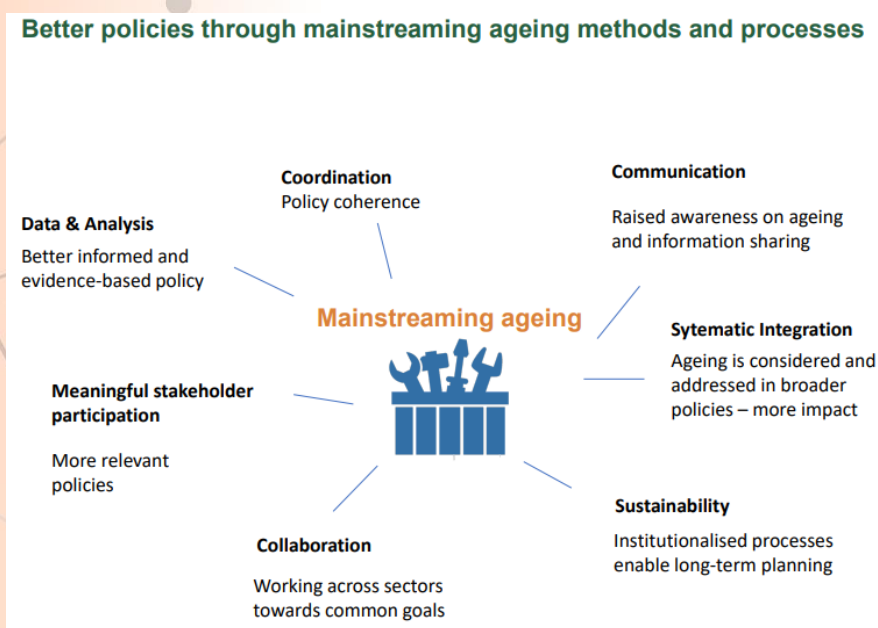
Pre termín mainstreaming age (MA) existujú rôzne preklady – uplatňovanie vekového hľadiska alebo veková perspektíva, vek/starnutie ako mainstreamová/hlavnoprúdová téma¹³. Znamená reorganizáciu, zlepšenie, rozvoj a prehodnotenie „politických“ procesov (myslíme

¹² Mainstreaming je koncept, ktorý bol pôvodne vyvinutý pre potrebu presadzovania rodovo rovných politik na rôznych úrovniach a v rôznych sférach. Vzhľadom na jeho univerzálny charakter je možné aplikovať ho aj na iné politiky, vrátane politiky starnutia populácie, diverzity, rovnosti príležitostí. Ide o jeden z možných nástrojov, ako prejsť zmeny a inovatívne prístupy.

¹³ Mainstream – doslovný preklad: hlavný prúd, jadro, centrum, stredobod

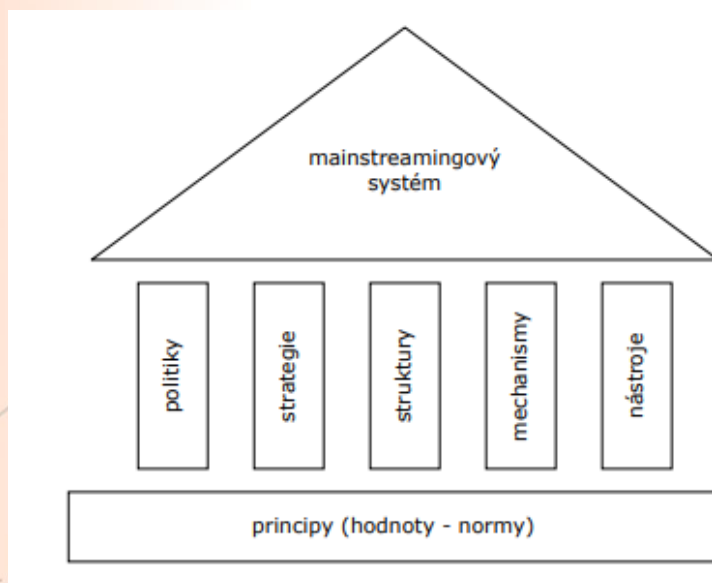
nielen na národnej, ale aj na zamestnávateľskej/organizačnej, lokálnej úrovni) tak, aby aktéri, ktorí sa zúčastňujú rozhodovacích procesov, zaviedli otázku vekového manažmentu (a podpory starších pracovníkov) do politiky na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach (spracované podľa Ľapinová, Jakab, 2008).

Obrázok 3.4 – Lepšie politiky prostredníctvom metód a procesov vekového mainstreamingu



Zdroj: UNECE, 2021. What is mainstreaming ageing?

Obrázok 3.5 – Zložky mainstreamingového systému



Zdroj: Mackay a Bilton 2003, in Vidovičová – Gregorová, 2007, s. 12

Pôvod age mainstreamingu možno hľadať v gender mainstreamingovej stratégii. Švédka výskumníčka Gertruda Aström (2003) vytvorila jednoduchý model, ktorý znázorňuje prepojenie medzi cieľom (v jej prípade je to rodová rovnosť, rovnosť príležitostí, podpora rovnováhy pracovného a rodinného života), stratégiou vypracovanou na jeho dosiahnutie (gender mainstreaming) a nástrojmi potrebnými na realizáciu tejto stratégie (Asklöf, C. – Hedman, B. – Strandberg, H. – Wenander, K. E., 2003).

1. Cieľ rozhoduje o voľbe metódy. Po zvolení stratégie, ktorá je považovaná za najvhodnejšiu na dosiahnutie cieľa, nasleduje praktická práca, operačné plánovanie. Na realizáciu stratégie sú potrebné tri nástroje: riadenie, vedomosti, metódy. Stratégia gender mainstreamingu (v našom prípade age mainstreamingu) je iba jedným článkom vývojového reťazca stratégií. Ďalšími sú stratégie rovnakého zaobchádzania či stratégie pozitívnych/afirmatívnych akcií. Legislatívne zabezpečenie problematiky rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie však neriešilo pretrvávajúce nerovnosti, preto vznikla stratégia gender mainstreamingu – zmena či ovplyvňovanie štruktúr v spoločnosti, alebo tiež pozitívne akcie. V našom prípade by išlo o mainstreaming age.

2. Riadenie je prvým faktorom potrebným na realizáciu stratégie. Všetky procesy sú administratívne riadené. Preto ak sa má aplikovať stratégia age mainstreamingu, teda zohľadňovania vekového hľadiska, je potrebné, aby bola zapracovaná do koncepčných, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesov – teda do formulovania cieľov, operačného plánovania, kontroly a hodnotenia. Existujú hodnoty a normy, ktoré musia byť preskúmané a prehodnotené (revidované). Celková predstava nie je vytvoriť ďalší systém riadenia a hodnotenia, funkcií a aktivít, ale využívať lepšie ten súčasný.
3. Vedomosti sú druhým faktorom na realizáciu stratégie – nedostatočné povedomie o nerovnostiach medzi rôznymi vekovými skupinami a o tom, aký majú dopad, vedie k posilneniu predsudkov a podvedomému fixovaniu mylných hodnôt a postojov.
4. Metódy sú tretím faktorom potrebným na realizáciu stratégie. Typickou kvantitatívnou metódou sú štatistické dáta (vekovo špecifické), vyhodnotenie vekových dopadov¹⁴, obsahujúce kvalitatívne i kvantitatívne aspekty. Tieto metódy slúžia na počiatočné preskúmanie problematiky, odhaľujú nové perspektívy, pomáhajú vyjasniť ďalší postup. Sú základom zmeny, ktorá vyžaduje vedomosti a pokračuje diskusiou, rozhodnutiami, konkrétnymi akciami. Metódam MA sa podrobne venujeme v prílohe 4 tohto analytického výstupu.

Proces age mainstreamingu, t. j. uplatňovanie vekového pohľadu na všetkých úrovniach má vplyv na štruktúry aj zdroje v organizácii (vrátane manažérskych stratégií a kultúry), na

¹⁴ Prvým krokom v procese vekového mainstreamingu je zisťovanie, či je vek relevantným aspektom z hľadiska politiky, s ktorou pracujeme. Aby sme mohli overiť vekovú relevanciu, potrebujeme získať a preštudovať dáta členené podľa veku. Ak vyhodnocujeme dopady, je potrebné položiť si nasledujúce otázky:

- Týka sa návrh/rozhodnutie/opatrenie jednej alebo viacerých cieľových skupín? Bude mať vplyv na každodenný život obyvateľstva, resp. určitej skupiny obyvateľstva (napríklad v rozlíšení podľa veku)? V prípade, že vyhodnocovanie dopadov robí zamestnávateľ v rámci AM, zaujíma sa o dopady rozhodnutí na zamestnancov rôznych vekových kategórií v organizácii.

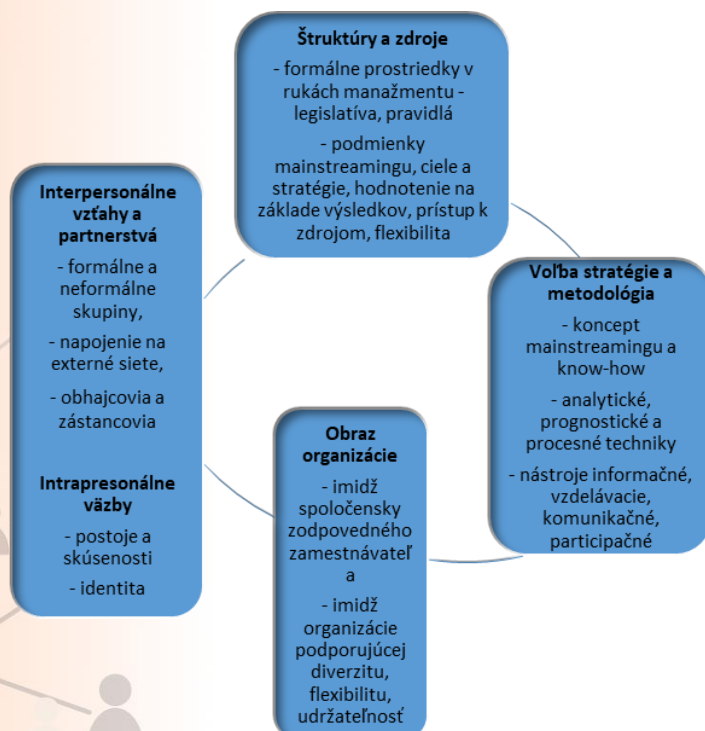
- Existujú rozdiely medzi rôznymi vekovými skupinami zamestnancov v oblasti vecnej politiky (týkajúce sa práv, zdrojov, zastúpenia, hodnôt a noriem správania sa)?

Ak sa potvrdia rôzne dopady a vplyvy skúmanej problematiky či rozhodnutia na rôzne vekové skupiny (teda ak odpoveď na ktorúkoľvek z týchto dvoch otázok je pozitívna a vek je relevantným z hľadiska danej záležitosti), malo by byť realizované posúdenie potenciálnych dopadov daného návrhu/opatrenia/politiky práve z vekového hľadiska, rešpektujúc vek zamestnancov ako relevantný faktor pri prijímaní rozhodnutí a opatrení. Najúspešnejšie možno túto mainstreamingovú metódu aplikovať v počiatočnej fáze rozhodovacieho procesu, kedy je možné realizovať zmeny danej politiky/opatrenia, a to aj zásadného charakteru.

hodnoty, ktoré uznáva, na imidž. Vyžaduje budovanie interpersonálnych vzťahov a partnerstiev, rovnako je postavený aj na intrapersonálnych väzbách v organizácii, v ktorých každý jednotlivec chápe jeho podstatu a princípy a stotožňuje sa s nimi (Bennett, 1999, McGilloway, 2001, in: Ľapinová – Jakab, 2008) (pozri Obrázok 3.6).

Vniesť do organizácie age mainstreaming (integrovať vekový aspekt do organizačných štruktúr a procesov) si vyžaduje čas, aktívny prístup a angažovanosť. Mainstreaming je obvyčajne realizovaný smerom „zhora nadol“, tzv. top-down prístup, píše Vidovičová a Gregorová (2007). Tento prístup však môže predstavovať bariéry pre zapojenie vylúčených skupín, hlavne ak nie sú medzi tvorcami politik zastúpené. Zapojenie samotných adresátov je dôležité kvôli (a) poznaniu možných dopadov a účinkov politik na túto skupinu, (b) poznaniu charakteristík a potrieb dotknutých/adresátov. Ďalší autori poukazujú, že úspešné uplatňovanie age mainstreamingu vyžaduje kombináciu iniciatívy „zdola nahor“ a „zhora nadol“ (Ľapinová – Jakab, 2008). V prvom prípade ide o tzv. decentralizovaný „bottom-up“ postup presadzovania (iniciatíva „zdola nahor“). Konštrukcia a implementácia plánov MA prebieha na dobrovoľnej báze a iniciátorom sú samotní aktéri na úrovni organizácie. Ide buď o unilaterálnu iniciatívu zamestnávateľa alebo o spoluprácu so zamestnancami, resp. s ich zástupcami. Iniciatíva „bottom-up“ je v súčasnosti skôr zriedkavosťou. Centralizovaný „top-down“ proces (iniciatíva „zhora nadol“) predstavuje zakotvenie povinností zamestnávateľa v oblasti vekového manažmentu v národnej legislatíve, resp. ak aj nejde o zákonnú povinnosť, ide o iniciatívu (stratégiu, politiku, normy a hodnoty postoje), ktorú vyvinul a presadzuje zamestnávateľ/manažment smerom k zamestnancom (Ľapinová – Jakab, 2008).

Obrázok 3.6 – Kultúrny a spoločenský kontext procesu mainstreaming age v zamestnávateľskom subjekte



Zdroj: aplikované na MA zo zdroja Ľapinová – Jakab, 2008

4. MIESTO SOCIÁLNEHO POISTENIA V PROCESE STARNUTIA PRACOVNEJ SILY

Sociálne poistenie (v širšom slova zmysle) je jedným zo základných nástrojov sociálnej politiky štátu. Jeho cieľom je poskytnúť svojim užívateľom (občanom) zmysluplné sociálne dávky, ktoré ich ochránia v prípade vzniku sociálnej udalosti, vrátane staroby. Je postavené na princípoch povinnej sociálnej solidarity a determinované konkrétnym sociálnym priestorom a konkrétnym sociálnym časom (viac pozri Tomeš, I., 2018). Povinná sociálna solidarita vo svojej podstate vychádza z konkrétnych potrieb danej spoločnosti, jej ekonomického zázemia, sociálnej tradície a hodnôt, ktoré vyznáva a úrovne celospoločensky dohodnutej a/alebo akceptovanej miery sociálnej ochrany. Všetky zásadné parametre sa navyše vyvíjajú v čase tak, aby bolo možné reagovať na prebiehajúce celospoločenské zmeny a zabezpečiť dosiahnutie definovaného cieľa.

Slovenský systém sociálneho poistenia vychádza z princípov Bismarckovej sociálnej reformy z konca devätnásteho storočia. (Jej princípy boli včlenené do legislatívneho rámca Rakúsko-uhorskej monarchie ministerským predsedom predlitavskej vlády Eduardom Taaffeom). K týmto princípom sa Slovensko vrátilo aj po roku 1993, kedy bol deformovaný systém sociálneho zabezpečenia reformovaný na systém sociálneho poistenia. Dnes je slovenský systém sociálneho poistenia výrazne ovplyvňovaný členstvom Slovenskej republiky v Európskej únii. Práva užívateľov systému sociálneho poistenia (občanov) sú definované ústavou, medzinárodnými zmluvami, direktívami a koordinačnými predpismi. To v zásade vplýva aj na minimálnu úroveň povinnej miery sociálnej solidarity.

Pod sociálnym poistením v širšom slova zmysle rozumieme všetky systémy, ktoré spĺňajú nasledujúce charakteristiky (Tomeš, I., 2012):

1. zákonom je daná povinnosť sa poistiť,
2. je stanovený záväzný okruh platiteľov poistného,
3. je stanovená záväzná výška poistného,

4. existuje záväzný rozsah a podmienky vzniku a trvania nárokov,
5. je stanovená záväzná výška poskytovaných nárokov,
6. je predpísaný spôsob správy.

Pri aplikácii uvedených charakteristík môžeme za sociálne poistenie (v širšom slova zmysle) označiť v podmienkach Slovenskej republiky všetky subsystemy sociálneho poistenia definované zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), ďalej starobné dôchodkové sporenie v zmysle zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o starobnom dôchodkovom sporení“) a zdravotné poistenie podľa zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zdravotnom poistení“). Čiastočne do tejto skupiny patrí aj doplnkové dôchodkové sporenie podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení“). Vzhľadom k tomu, že doplnkové dôchodkové sporenie má priamy dopad na životnú úroveň občanov v starobe, budeme sa v tejto kapitole zaoberať aj týmto subsystemom sociálneho poistenia.

Vo všeobecnosti platí, že každý prerozdeľovací mechanizmus postavený na sociálnej solidarite, je citlivý na pomer darcov do systému a príjemcov zo systému. V prípade, že máme nastavenú výšku dávok na celospoločensky dohodnutej a/alebo akceptovanej úrovni a výšku príspevkov na úrovni, ktorá príliš nezaťažuje darcov, predstavuje takýto pomer zásadný parameter pre vyrovnanú bilanciu systému. Krátkodobo je možné prechodné výpadky vyrovnávať z rezerv alebo iných zdrojov, ale z dlhodobého pohľadu je takýto prístup neudržateľný a správca systému musí pristúpiť ku korekciám. Demografický vývoj na Slovensku, ktorého výsledkom je starnutie populácie, predstavuje dlhodobý problém, ktorý korekcie v prerozdeľovacích mechanizmoch jednoznačne vyžaduje. Pravdou je, že politické reprezentácie už k niektorým korekciám pristúpili, avšak je otázne, či tieto korekcie boli zmysluplné a či budú v nasledujúcom období postačovať.

Box 4.1

Negatívne dopady na systém sociálneho poistenia vznikajú v prípadoch, keď je miera solidarity v týchto systémoch znížená už nastavením vstupných parametrov. Najmä v oblasti zdravotného poistenia sú verejné systémy vyčerpané predchádzajúcim obdobím zvýšených nákladov spojených s ochorením COVID-19. Napríklad regionálne samosprávy naprieč celou Čínou sú nútené z finančných dôvodov meniť svoje systémy zdravotnej starostlivosti a znižovať im výdavky. Nie sú schopné zabezpečiť potrebnú výšku platieb poskytovateľom zdravotnej starostlivosti. Dochádza tak k využívaniu zdrojov iných častí sociálneho poistenia ako aj osobných účtov strednej vrstvy, z ktorých si priplácajú vyšší štandard medicínskej a lekárskej starostlivosti. Demografické zmeny v Číne celú úlohu ďalej komplikujú. Krajina analyzuje zavedenie ďalších daní, čo ale nemusí byť dostatočné. Súčasný problém zdravotného poistenia len indikujú väčšie následné problémy vyvolané rapidným starnutím populácie v Číne (a urýchľované pandémiou COVID-19). Druhým očakávaným a pravdepodobne väčším problémom budú dôchodky. (Bradsher, K., 2023)

4.1 Zdravotné poistenie

Článok 40 Ústavy Slovenskej republiky ustanovuje: „Každý má právo na ochranu zdravia. Na základe zdravotného poistenia majú občania právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky za podmienok, ktoré ustanoví zákon.“ Základom pre úhradu za liečenie a/alebo zdravotnícky zákrok je teda existencia poistného vzťahu medzi občanom a zdravotnou poisťovňou. Toto poistenie kryje riziko choroby alebo úrazu a financuje náklady spojené s ich liečením. Je stanovená jednotná poistná sadzba pre ekonomicky aktívnych občanov.

Za občanov, ktorí z najrôznejších dôvodov nepracujú alebo pracovať nemôžu, platí poistné štát. Sadzba poistného pre ekonomicky aktívnych občanov je výrazne vyššia ako v prípade

poistencov štátu. Dve najväčšie skupiny poistencov štátu tvoria deti a mladí ľudia, ktorí ešte nepracujú a poberatelia rôznych typov dôchodkov (najmä starobných a invalidných), ktorí už nepracujú. Princíp solidarity sa v systéme zdravotného poistenia uplatňuje najmä v podobe solidarity medzi zdravými a chorými, medzi lepšie a horšie zarábajúcimi a v konečnom dôsledku čiastočne aj medzi mladšími a staršími generáciami. Princíp solidarity sa ďalej uplatňuje aj v prerozdeľovacom mechanizme poistného medzi zdravotnými poisťovňami, pri ktorom poisťovňa s vyššou chorobnosťou poistného kmeňa má vyšší podiel na zdrojoch verejného zdravotného poistenia. Ide o vnútorný nástroj systému verejného zdravotného poistenia zameraný na redistribúciu rizík na národnej úrovni (*risk sharing pool*). Pre našu analýzu je však táto skutočnosť zanedbateľná, a preto sa s prerozdeľovacím mechanizmom nebudeme ďalej zaoberať.

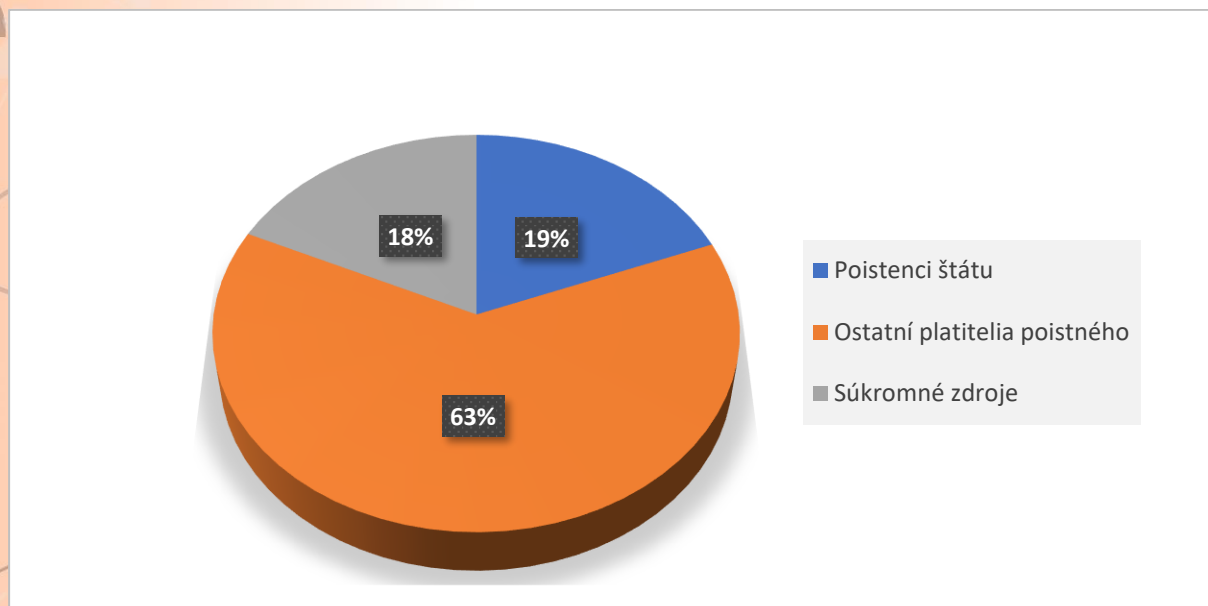
O vplyve starnutia populácie na systém zdravotného poistenia môžeme v zásade hovoriť v dvoch základných rovinách:

- a) v dôsledku odchodu starších ľudí do dôchodku sa znižuje počet ekonomicky aktívnych poistencov, a tým aj príjmy verejného zdravotného poistenia;
- b) spoločne so zvyšujúcim sa vekom poistného kmeňa sa zvyšujú aj náklady na zdravotnú starostlivosť.

V roku 2021 bol podiel ekonomicky aktívnych poistencov 43 % (2,24 milióna), ktorí spoločne (prostredníctvom poistného na zdravotné poistenie) vytvorili 77 % všetkých zdrojov v zdravotnom poistení. Na druhej strane, štát za svojich poistencov, ktorí tvorili 57 % (2,96 milióna), zaplatil do systému zdravotného poistenia len 23 % všetkých zdrojov. Pritom najväčšou skupinou poistencov štátu sú poberatelia starobných (vrátanie predčasných) a invalidných dôchodkov, ktorých bolo v roku 2021 celkom 1 335 tisíc. Deti a mladí ľudia vo veku do 20 rokov predstavovali skupinu 1 122 tisíc osôb. Priemerná platba za ekonomicky aktívneho poistenca bola 161,45 € mesačne a za poistenca štátu 36,74 € mesačne. Predlžovanie obdobia ekonomickej aktivity (vyplývajúce zo zvyšovania veku pre odchod do starobného dôchodku) bude mať s najväčšou pravdepodobnosťou pozitívny dopad na

príjmovú stránku verejného zdravotného poistenia, aj keď je vhodné predpokladať, že sa toto opatrenie nepodarí aplikovať na celé vekové kohorty.

Graf 4.1 – Disponibilné zdroje v zdravotníctve SR



Zdroj: ÚDZS, 2022, str. 26

Prí navyšovaní veku odchodu do dôchodku je potrebné zobrať do úvahy ďalšie faktory spôsobujúce predčasný odchod z ekonomickej aktivity. V prvom rade ide o preddôchodkovú nezamestnanosť, kedy si ľudia vo vyššom veku len obťažne hľadajú nové zamestnania. Ďalej ide o invaliditu, teda dlhodobú neschopnosť pracovať z dôvodu zlého zdravotného stavu. Každé navýšenie dôchodkového veku sa musí zákonite prejavíť v navýšení počtu invalidných dôchodkov. Doteraz sa však na Slovensku dôsledne nevykonala analýza závislosti medzi postupným navyšovaním dôchodkového veku a nárastom invalidity. Aj keď v súčasnosti je tendencia v oblasti celkového počtu invalidných dôchodkov klesajúca, nebude to rovnomerné vo všetkých vekových skupinách. Tento jav bude potrebné podrobiť detailnejšej analýze

zameranej na zisťovanie závislosti, koľko ľudí invalidizuje v období predĺženého veku pre odchod do starobného dôchodku.

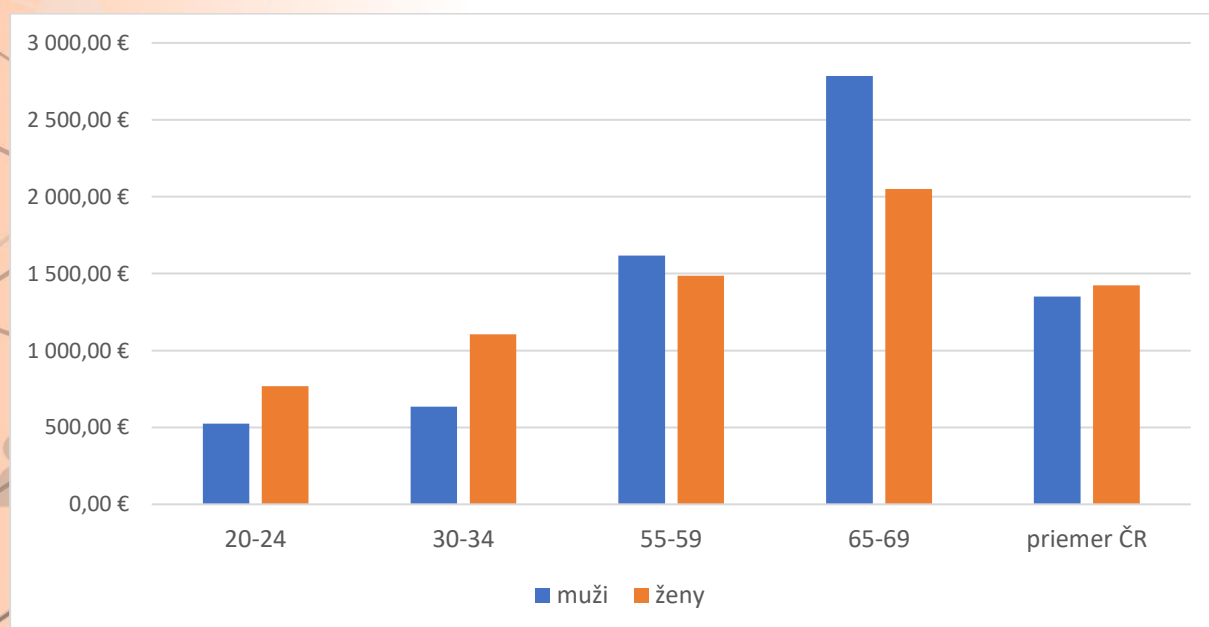
Ako pozitívny sa ukazuje postupne sa znižujúci počet odchodov do predčasného starobného dôchodku. V medziročnom porovnaní medzi rokmi 2019 a 2021 došlo k poklesu predčasných starobných dôchodkov o približne 10 %, a to z hodnoty 13 194 v roku 2019 na 11 992 v roku 2021. Korekčné opatrenia prijaté vládou po roku 2013, zamerané na zníženie atraktivity predčasných starobných dôchodkov, zjavne obmedzujú záujem občanov o odchod do predčasného starobného dôchodku. Je však otázne, či sa udržali v ekonomickej aktivite alebo len prešli do už spomínanej preddôchodkovej nezamestnanosti. V každom prípade v roku 2021 došlo k navýšeniu ekonomicky aktívnych poistencov v systéme verejného zdravotného poistenia o takmer 28 tisíc (1,3 %) (ÚDZS, 2022 a vlastný výpočet autorov).

Existuje niekoľko scenárov budúceho vývoja výdavkov na zdravotnú starostlivosť založených na strednej dobe dožitia v kombinácii so strednou dobou dožitia v zdraví. Čím dlhšie budú ľudia žiť, pri súčasnom veku dožitia v zdraví, tým dlhšie bude obdobie, v ktorom budú potrebovať vyššiu úroveň zdravotnej starostlivosti, s čím sú spojené aj vyššie výdavky na zdravotnú starostlivosť po dlhšiu dobu. Na druhej strane, predĺženie veku dožitia v zdraví môže mať spoločne s predlžovaním veku odchodu do dôchodku neutrálny vplyv na výdavky systému zdravotného poistenia. V literatúre je možné nájsť viaceré predpovede, aká bude korelácia vyššieho veku populácie a jej chorobnosti. Z pohľadu predikcie vývoja výdavkov na zdravotnú starostlivosť (a tým aj systému verejného zdravotného poistenia) nie je potvrdené, ktorá z existujúcich teórií bude najpravdepodobnejšia pre ďalší vývoj. Pritom je však potrebné si uvedomiť, že popri navyšovaní nákladov vyvolaných starnúcou populáciou sa na náraste výdavkov zdravotného poistenia bude podieľať aj pokrok v oblasti zdravotníckych technológií, všeobecne vyšší dopyt po zdravotných službách, nárast miezd v zdravotníctve, príjmová elasticita (*income effect*) či rast miezd predbiehajúci produktivitu práce (*Baumolov efekt*) (OECD, 2019). Navyše je potrebné zobrať do úvahy aj vplyv pandémie ochorenia COVID-19, ktorá zásadným spôsobom ovplyvnila výdavky na zdravotníctvo, ale aj znížila strednú dobu dožitia. Vplyv podobných udalostí nie je možné v budúcnosti vylúčiť.

Všetky medzinárodné štúdie sa zhodujú v tom, že výdavky na zdravotnú starostlivosť do budúcnosti porastú. Podľa OECD však porastú o niečo pomalšie ako v minulosti (OECD, 2019). Slovensko má veľmi nízky pomer výdavkov na zdravotníctvo k HDP (v roku 2015 to bolo 6,9 % HDP) s očakávaným nárastom do roku 2030 v základom scenári na 8 %. Podiel budúceho demografického vývoja na náraste výdavkov na zdravotníctvo by mal byť v porovnaní s ostatnými krajinami veľmi nízky, a to menej ako 10 % uvažovaného rastu. Zvyšok uvažovaného rastu výdavkov bude tvorený ostatnými parametrami (OECD, 2019).

V tejto súvislosti je dôležitá otázka, ako sa bude verejné zdravotné poistenie podieľať na financovaní rastu výdavkov na zdravotnú starostlivosť. V roku 2021 tvorilo verejné zdravotné poistenie 82 % disponibilných zdrojov v zdravotníctve. Súkromné zdroje, teda výdavky obyvateľstva na zdravotnú starostlivosť neuhradenú v rámci verejného zdravotného poistenia, tvorili 18 % disponibilných zdrojov. (ÚDZS, 2022, str. 26) Pre budúci vývoj systému zdravotného poistenia bude tiež otázne, ako sa bude vyvíjať tento pomer. Inými slovami, aká miera solidarity bude do budúcnosti zachovaná.

Graf 4.2 – Priemerné výdavky na jedného poistenca v Českej republike



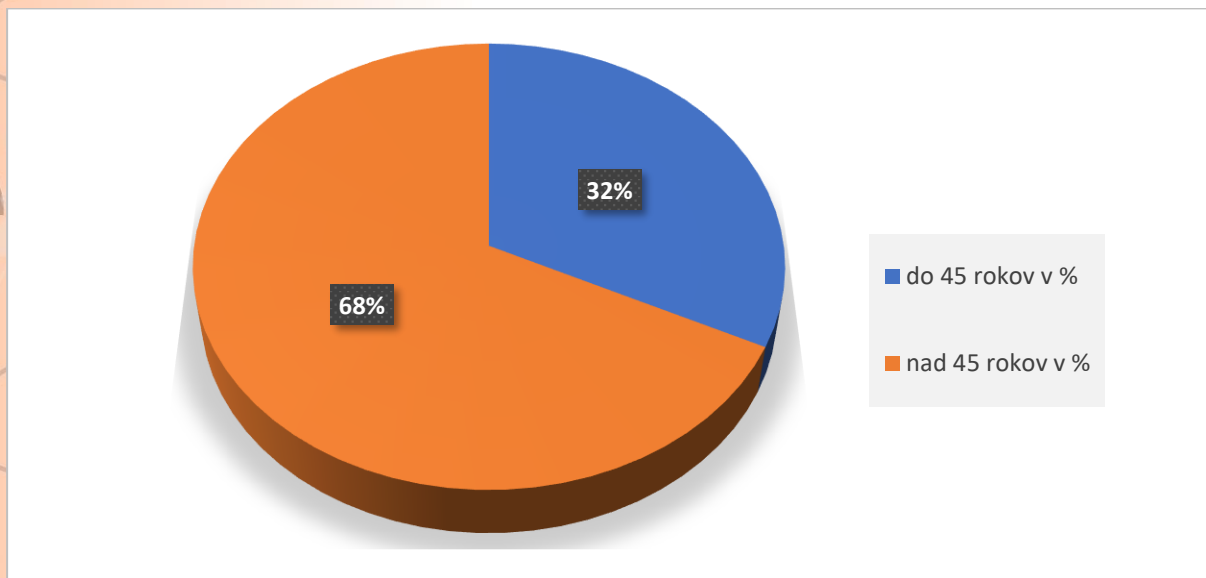
Zdroj: ČSÚ, 2022

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že výdavky rastú s vekom osoby, a to u mužov najviac od veku 55 rokov a u žien od veku 60 rokov. To sa prirodzene zhoduje aj s vyššou chorobnosťou vo vyššom veku (Ageing Report, 2021). Uvedené tvrdenie môžeme dokumentovať na aj základe údajov o verejnom zdravotnom poistení v Českej republike (ČSÚ, 2022), kde priemerné výdavky na jedného mužského poistencu, bez ohľadu na vek, predstavujú 32 175 Kč (približne 1 351 €), pritom vo veku 20 -- 24 rokov sú ročne v priemere 12,5 tisíc Kč (približne 525 €) a vo veku 55 -- 59 rokov predstavujú priemerne ročne 38,5 tisíc Kč (približne 1 617 €), teda viac ako trojnásobok. Vo veku 65 -- 69 rokov, v ktorom je možné v budúcnosti predpokladať odchod do dôchodku, je to až 66,3 tisíc Kč (približne 2 784 €). V prípade poisteniiek predstavujú priemerné výdavky zdravotných poisťovní, bez ohľadu na vek, 33 903 Kč (približne 1 424 €), pričom vo veku od 20 do 24 rokov je to 18,3 tisíc Kč (približne 769 €), vo veku 55 -- 69 rokov je to už 35,4 tisíc Kč (približne 1 487 €) a vo veku 65-69 rokov 48,8 tisíc Kč (približne 2 050 €). Je teda jednoznačne možné konštatovať, že s narastajúcim vekom narastajú aj výdavky verejného zdravotného poistenia (a pravdepodobne aj chorobnosť).

Celkové výdavky zdravotných poisťovní pre vekové kohorty od 45 do 69 rokov (ktoré nás prioritne zaujímajú) tvorili v roku 2020 v Českej republike viac ako jednu tretinu všetkých výdavkov. Výdavky na poistencov starších ako 45 rokov tvoria viac ako dvojnásobok výdavkov na všetkých poistencov do 45 rokov.

Slovensko potrebné dáta v obdobnej štruktúre nezverejňuje (nie je nám známe, či je to preto, že nie sú na centrálnej úrovni sledované a vyhodnocované, alebo sa len nezverejňujú). V každom prípade by bolo vhodné podobný typ zberu dát realizovať a zverejňovať.

Graf 4.3 – Podiely na nákladoch verejného zdravotného poistenia v Českej republike podľa veku



Zdroj: ČSÚ, 2022 a vlastný výpočet autorov

4.2 Poistenie v nezamestnanosti

Poistenie v nezamestnanosti je definované zákonom o sociálnom poistení. Ide o poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti (§2 písm. e) zákona o sociálnom poistení). Je spravované Sociálnou poisťovňou. Nárok na dávku v nezamestnanosti získava poistenec, ktorý bol za posledné štyri roky minimálne dva roky zamestnaný a je evidovaným uchádzačom o zamestnanie. Výška dávky je 50 % denného vymeriavacieho základu, z ktorého poistený platil poistné. Dávka má zákonom stanovenú maximálnu výšku ako aj maximálnu dobu poberania. Poberanie dávky v nezamestnanosti je podmienené nepoieraním iných dávok vyplývajúcich zo sociálneho poistenia (§104 až §108 zákona o sociálnom poistení).

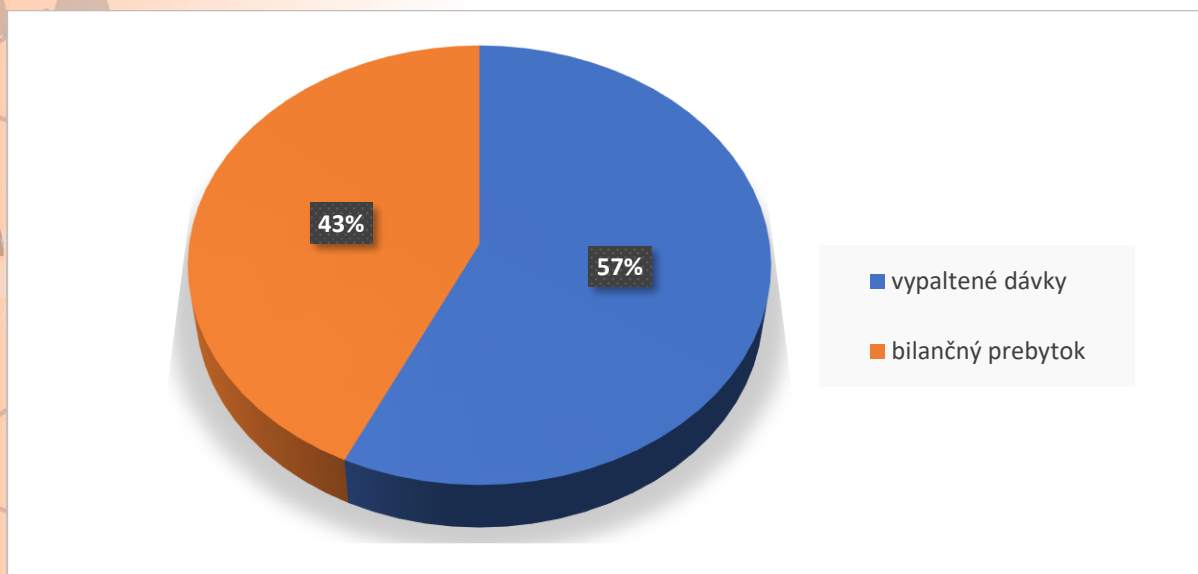
Z poistenia v nezamestnanosti je financovaný aj príspevok v prípade skrátenej práce.

Poistné je financované jednak zamestnancom, v prípade ktorého je poistná sadzba vo výške 1 % z vymeriavacieho základu, jednak zamestnávateľom, v prípade ktorého je poistná sadzba 1 % z vymeriavacieho základu, ak nie je zúčastnený v systéme skrátenej práce, inak je táto sadzba delená (0,5 % pripadá na nezamestnanosť a 0,5 % na skrátenú prácu).

V roku 2021 predstavovala tvorba fondu poistenia v nezamestnanosti, po odpočítaní správneho fondu, 509 miliónov eur. V uvedenom roku bolo vyplatených 658 tisíc dávok. Priemerný mesačný počet poberateľov dávky v nezamestnanosti bol približne 50 tisíc. Celková suma vyplatených dávok predstavovala 290 miliónov eur. Bilančný prebytok fondu poistenia v nezamestnanosti predstavoval 219 miliónov eur. Na výplatu dávok poistenia v nezamestnanosti bolo použitých len 57 % z tvorby fondu.

Na prvý pohľad je zrejmé, že fond poistenia v nezamestnanosti je výrazne prebytkový. Tento trend je dlhodobý a dotýka sa viacerých poistných fondov v správe Sociálnej poisťovne. Výnimkou je základný fond dôchodkového poistenia a najmä v období pandémie COVID-19 to platilo aj pre fond nemocenského poistenia. Pri zjednodušenom pohľade by bolo možné zvýšiť vyplácané dávky alebo predĺžiť dobu ich poberania (napríklad zo súčasných 6 mesiacov až na 12), prípadne znížiť poistnú sadzbu na úroveň 60 % dnešnej výšky. Bohužiaľ, tento stav je spôsobený dlhodobo zlým nastavením poistných sadzieb na jednotlivé subsystemy sociálneho poistenia. Ide o netransparentné financovanie deficitov v dôchodkovom systéme a financovanie výpadku príjmov z dôvodu dôchodkovej reformy (existencia II. dôchodkového piliera).

Graf 4.4 – Bilancia fondu poistenia v nezamestnanosti



Zdroj: socpoist.sk

O vplyve starnutia populácie na systém poistenia v nezamestnanosti môžeme v zásade hovoriť v dvoch základných rovinách:

- nesystémový vplyv – štát bude naďalej riešiť zvyšujúce sa deficity základného fondu dôchodkového poistenia prostredníctvom transferu zdrojov z ostatných poistných fondov sociálneho poistenia;
- systémový vplyv – predlžovanie veku odchodu do dôchodku môže spôsobiť (a pravdepodobne aj spôsobí) zvyšovanie sa počtu nezamestnaných v pred dôchodkovom veku.

Zvyšujúci sa tlak na dôchodkový systém a dlhodobo neriešený problém zle nastavených poistných sadzieb môže vyvolať snahu štátu naďalej sprísňovať podmienky na získanie nároku na dávku v nezamestnanosti, prípadne skracovať obdobie jej vyplácania. Cieľom podobných opatrení bude zvýšiť prebytky fondu poistenia v nezamestnanosti a získať tak disponibilné zdroje pre financovanie stále sa zvyšujúcich výdavkov na dôchodky. Ide o veľmi zlé riešenie. V dohľadnej dobe bude potrebné, aby politická reprezentácia „upratala“ nesystémové prvky

v sociálnom poistení ako celku. Občanom, zamestnancom aj zamestnávateľom by malo byť jasné, akým spôsobom a na aký účel sú používané nimi zaplatené odvody.

Reálny dopad na poistenie v nezamestnanosti môže mať predpokladaný nárast pred dôchodkovej nezamestnanosti spôsobenej najmä navyšovaním dôchodkového veku. Už dnes nie je neobvyklé, že starší zamestnanci, ktorí stratili prácu vo vyššom veku, si nové zamestnanie hľadajú obťažnejšie. Tak, ako sa bude navyšovať vek odchodu do dôchodku, bude sa tento trend zosilňovať, aj keď súčasná situácia v nezamestnanosti je pomerne optimistická. Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bola v decembri 2021 evidovaných približne 200 tisíc uchádzačov o zamestnanie. Evidovaná nezamestnanosť je približne rovnomerne rozložená vo všetkých piatich vekových kohortách. Napríklad pri porovnaní evidovanej nezamestnanosti 20 – 24 ročných a 55 – 59 ročných nie sú v podieloch významné rozdiely. Z 279 tisíc občanov v kohorte mladých je evidovaných uchádzačov o zamestnanie 18 317, čo predstavuje 6,55 %. Vo vekovej kohorte 55 až 59 rokov je z celkového počtu 355 tisíc občanov evidovaných uchádzačov o zamestnanie 24 109, čo predstavuje 6,77 % všetkých evidovaných uchádzačov o zamestnanie.

Tieto údaje bude potrebné naďalej sledovať ako súčasť systému včasného varovania. Vhodné by tiež bolo, aby Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny vyhodnocovalo osobitne vekové kohorty v pred dôchodkovom veku (v súčasnosti je zverejnená len 60+ ako jedna skupina).

V každom prípade bude potrebné v budúcnosti orientovať aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnávania starších ľudí.

4.3 Nemocenské poistenie

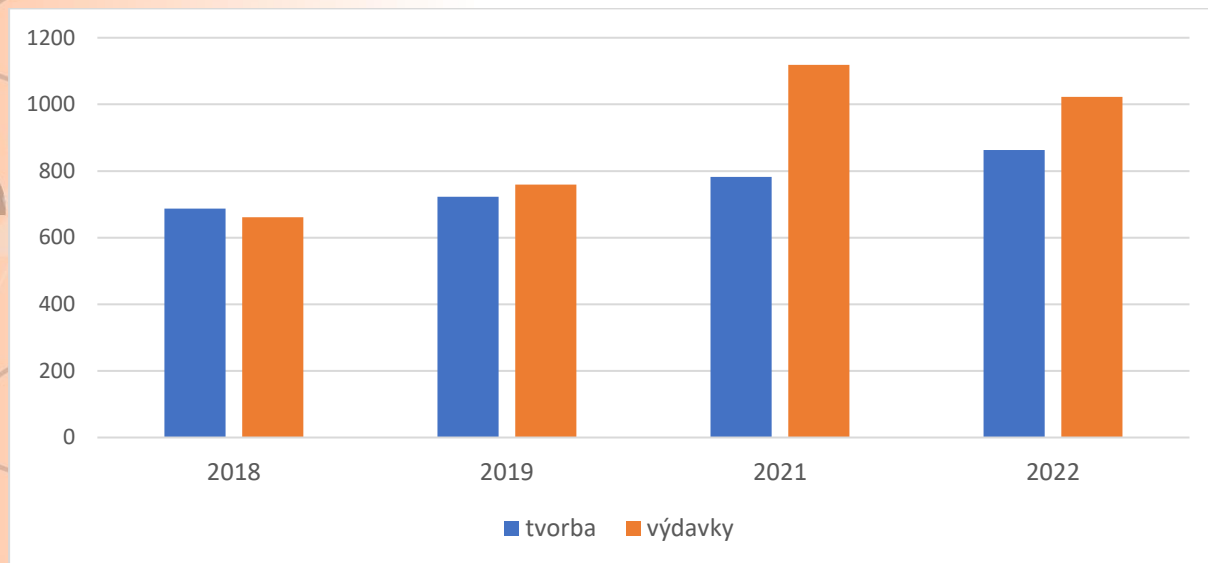
Nemocenské poistenie ako druh sociálneho poistenia je ustanovené zákonom o sociálnom poistení (najmä ustanovenia § 30 až § 58). Zmyslom tohto poistenia je poskytnúť náhradu straty príjmu z dôvodu krátkodobo zlého zdravotného stavu. Do súčasnej podoby bol vecný

rozsah nemocenského poistenia rozšírený o dávku v prípade ošetrovania blízkej osoby a dávky v prípade sociálnych udalostí spojených s materstvom a rodičovstvom. Nemocenské poistenie je spravované Sociálnou poisťovňou. Z pohľadu starnutia populácie budeme pri nemocenskom poistení bližšie analyzovať len nemocenské dávky a ošetrovné.

Nemocenská dávka z poistného systému sa poskytuje zamestnancom od 11. dňa pracovnej neschopnosti spôsobenej onemocnením alebo úrazom. Do 10. dňa platí túto dávku zamestnávateľ (v prípade SZČO od prvého dňa pracovnej neschopnosti). Podmienkou je uznanie práceneschopnosti lekárom. Ošetrovné je poskytované od prvého dňa potreby ošetrovania blízkej osoby. Obe dávky sa poskytujú vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu, z ktorého bolo platené poistné. Poistné je platené zamestnancom aj zamestnávateľom zhodne vo výške 1,4 % z vymeriavacieho základu poistenca (celkom 2,8 % z vymeriavacieho základu). SZČO platia poistné vo výške 4,4 % z vymeriavacieho základu. S tým korešponduje aj odlišné plnenie z poistného systému.

V roku 2021 predstavovala tvorba fondu nemocenského poistenia 782 miliónov eur. Celkové výdavky predstavovali 1 119 miliónov eur. Fond nemocenského poistenia dosiahol tak v uvedenom roku bilančnú stratu vo výške 337 miliónov eur. Tu je však potrebné poznamenať, že rok 2021 bol výrazne ovplyvnený pandémiou COVID-19. Výdavky na nemocenské dávky vo výške 707 miliónov eur ako aj výdavky na ošetrovné spojené s karanténnymi opatreniami vo výške 63 miliónov eur predstavovali v roku 2021 podstatnú časť vyplácaných dávok. Tieto zvýšené výdavky ako aj výpadok príjmov iných fondov sociálneho poistenia bol podľa Výročnej správy Sociálnej poisťovne za rok 2021 kompenzovaný transferom zo štátneho rozpočtu vo výške 840 miliónov eur (SP 2022, strana 23 a 24). Pre porovnanie, v roku 2018 bola tvorba fondu nemocenského poistenia vo výške 744 miliónov eur a výdavky 661 miliónov eur, ale od roku 2019 je fond nemocenského poistenia v deficite. Tento trend sa potvrdil aj v roku 2022.

Graf 4.5 – Porovnanie výdavkov a príjmov fondu nemocenského poistenia v jednotlivých rokoch



Zdroj: socpoist.sk

Dopad starnutia populácie na systém nemocenského poistenia je možné odhadovať v dvoch rovinách:

- zvyšovanie nákladov na nemocenské dávky spojené s vyššou chorobnosťou starších pracujúcich (zamestnancov aj SZČO);
- zvyšovanie početnosti dávok ošetrovného v súvislosti s vyššou potrebou ošetrovať rodičov v prípade choroby.

Zvyšovanie chorobnosti u starších zamestnancov predpokladajú aj prognózy zvyšovania výdavkov na zdravotnú starostlivosť. Udržiavaním starších zamestnancov dlhšie na trhu práce (v zamestnaní) sa spoločne so zvýšenou chorobnosťou (stúpajúcou v závislosti od fyzického veku) bude zvyšovať ekonomický tlak na systém nemocenského poistenia. Podľa analyzovaných trendov chorobnosti je možné predpokladať vyšší počet takej skupiny nemocenských dávok, ktoré dnes systém nevypláca, lebo dotknuté vekové kohorty sú už v dôchodku, teda mimo pracovnej aktivity. Pozitívnym javom vo vývoji tejto oblasti by bolo zvyšovanie strednej doby dožitia v zdraví, kde má Slovensko výrazné rezervy. V rámci

medzinárodných porovnaní patríme v tomto ukazovateli medzi najhoršie krajiny v Európe. Podľa údajov Eurostatu bola stredná doba dožitia v zdraví v roku 2018 na Slovensku 56,1 roka, čo je štvrtá najhoršia hodnota, za nami boli už len Slovinsko, Estónsko a Lotyšsko.

Druhým ohrozením systému nemocenského poistenia bude očakávané zvyšovanie dávok ošetrovného. Starnutie populácie vyvolá vyššiu potrebu osobnej starostlivosti detí o rodičov. Aj keď problém ošetrovania starších ľudí je skôr kumulovaný do roviny dlhodobej starostlivosti (WHO a OECD, 2021), je možné predpokladať, že dôjde k zvýšeniu potrebných dní na ošetrovanie starších ľudí (rodičov), zabezpečenie návštevy lekárov a podobne. Navyše nedostatočná dostupnosť inštitucionálnej starostlivosti bude spôsobovať, že čerpanie ošetrovného bude jednou z mála možností, ako zabezpečiť potrebnú starostlivosť pre starších rodičov. Slovenská republika by sa mala zamerať na dobudovanie kapacít inštitucionálnej starostlivosti o starších ľudí.

Súčasnú ekonomickú situáciu v oblasti nemocenského poistenia sú dôsledkom dlhotrvajúcej absencie tvorby rezerv. Všetky rezervy systému sociálneho poistenia boli (a neustále sú) používané na financovanie deficitu v starobnom poistení. Je preto logické, že nemocenské poistenie nebolo schopné absorbovať pandémiu COVID-19.

4.4 Úrazové poistenie

Spoločne s nemocenským poistením predstavuje úrazové poistenie pravdepodobne najstarší systém sociálneho poistenia. Vzniklo ako reakcia na stanovenie objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz. Zamestnávateľ je tak povinný platiť svojmu zamestnancovi kompenzácie za stratu schopnosti pracovať v dôsledku pracovného úrazu a prípadným pozostalým po zamestnancovi (ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu) kompenzáciu za stratu živeľa. Toto poistenie má dva dôležité efekty. Primárnym je ochrana zamestnávateľov pred ekonomickým ohrozením spôsobeným potenciálne vysokými kompenzačnými dávkami.

Druhým je rýchlosť, akou je poškodeným (a prípadne pozostalým) poskytnutá kompenzácia v sociálne únosne miere a bez potreby dlhodobých súdnych sporov a arbitráží.

Po druhej svetovej vojne bol koncept odškodňovania pracovných úrazov rozšírený aj o náhradu škôd spojených s chorobami z povolania. Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú vznikom pracovného úrazu a/alebo choroby z povolania nie je harmonizované na úrovni EÚ (ako napríklad ochrana zamestnancov v prípade insolvenčie ich zamestnávateľa Smernicou 2008/94/EC, ktorá predstavuje základ pre garančné poistenie, ktoré je druhom zodpovednostného poistenia zamestnávateľa). Je ale determinovaný viacerými dohovormi Medzinárodnej organizácie práce.

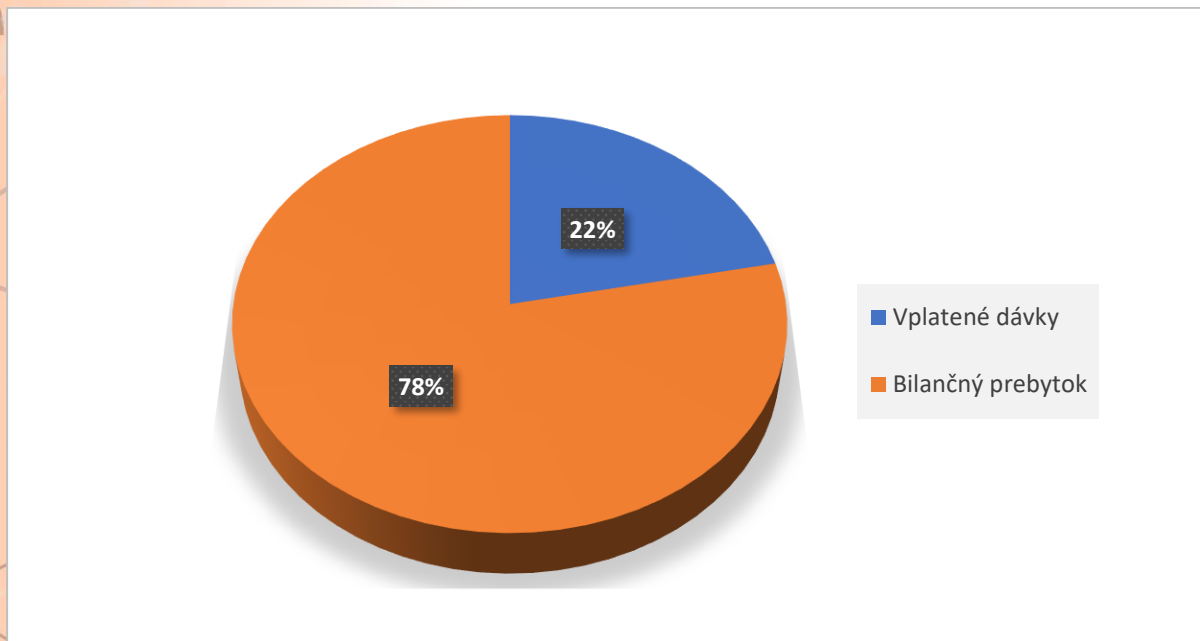
V podmienkach Slovenskej republiky sa pre tento druh sociálneho poistenia vžilo označenie „úrazové poistenie“. Je ustanovené zákonom o sociálnom poistení (najmä § 83 až § 101). Úrazové poistenie je koncipované ako „nadstavbový systém“. Ide v zásade o príplatky k ostatným systémom sociálneho poistenia (najmä k nemocenským a pozostalostným dávkam). Cieľom je doplatiť napríklad priznanú nemocenskú dávku do výšky 100 % čistého mesačného zárobku. Z ostatných dávok uvažovaných v úrazovom poistení sa, s výnimkou náhrady za bolesť a sťažené spoločenské uplatnenie, väčšina nevyužíva. V nedávnej minulosti bol záujem toto poistenie zásadnejšie reformovať (najmä v závislosti od miery rizika vzniku pracovného úrazu a choroby z povolania), k čomu však nedošlo.

Poistné na úrazové poistenie je univerzálne (teda bez ohľadu na riziko vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania z dôvodu rizikovosti sektora alebo práce) a uhrádza sa vo výške 0,8 % mesačného vymeriavacieho základu zamestnanca. Poistné však platia len zamestnávateľa, nakoľko ide o poistenie ich zodpovednosti. To spôsobuje rozšírenie zásad solidarity tohto poistenia. Popri bežnej solidarite medzi zdravým a nemocným, resp. medzi lepšie a horšie zarábajúcim, sa v tomto prípade aplikuje aj solidarita medzi nízko a vysoko rizikovými povolania (v zmysle rizika vzniku pracovného úrazu a choroby z povolania).

V roku 2021 predstavovala tvorba fondu úrazového poistenia, po odpočítaní príjmov správneho fondu, 234 miliónov eur. Výdavky na jednotlivé typy dávok systému úrazového

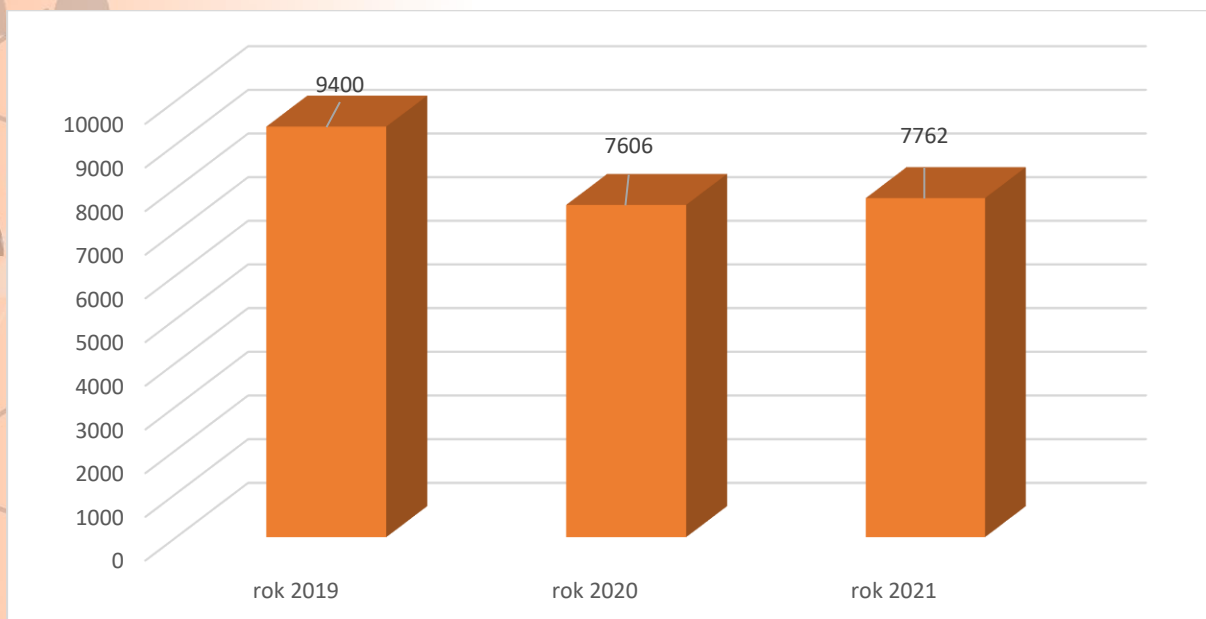
poistenia predstavovali necelých 51 miliónov eur. Bilančný prebytok poistného fondu v roku 2021 bol 183 miliónov eur.

Graf 4.6 – Bilancia systému úrazového poistenia v roku 2021



Zdroj: socpoist.sk

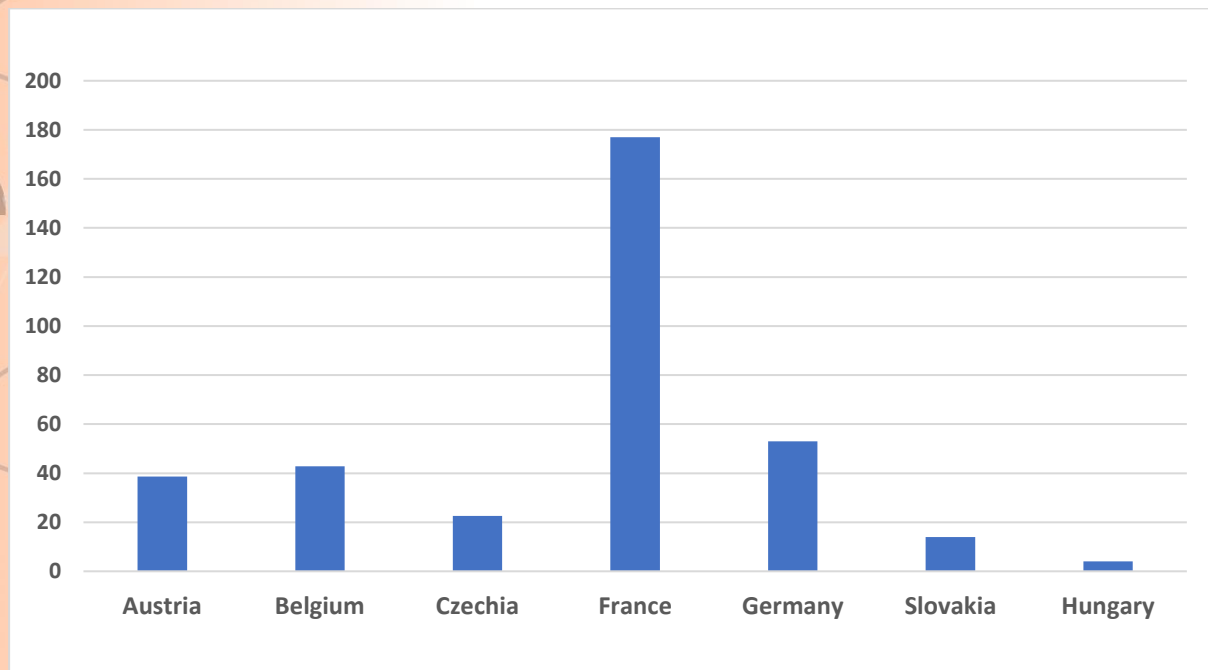
Graf 4.7 – Vývoj počtu registrovaných pracovných úrazov



Zdroj: NIP, 2022

Tak ako v prípade iných druhov sociálneho poistenia, aj pre toto poistenie platí, že údaje za rok 2021 boli deformované v dôsledku opatrení súvisiacich s pandémiou COVID-19, kedy boli viaceré obmedzenia pohybu ľudí ako aj výroby. Medzi rokmi 2019 a 2020 došlo k medziročnému poklesu o približne 1800 registrovaných pracovných úrazov ročne. V roku 2021 došlo, v porovnaní s rokom 2020, k navýšeniu len o približne 150 prípadov ročne. V prípade smrteľných pracovných úrazov a závažných pracovných úrazov s ťažkým poškodením zdravia sú medziročné zmeny v jednotkách prípadov, teda z pohľadu poisťného systému zanedbateľné. (NIP, 2022). Podrobnejšie údaje sú uvedené v kapitole 5.3.

Graf 4.8 – Porovnanie priznaného počtu chorôb z povolania na 100 tisíc zamestnancov s vybranými európskymi štátmi (2020)



Zdroj: EODS

Na druhej strane, v roku 2021 došlo k nárastu počtu identifikovaných a priznaných chorôb z povolania na 423 prípadov, čo predstavuje najvyšší počet za posledných desať rokov (NCZI, 2022). Navýšenie chorôb z povolania nemá na poistný systém úrazového poistenia dlhodobý zásadný vplyv. Primárne, Slovensko priznáva a odškodňuje menej chorôb z povolania ako vyspelejšie európske štáty. Podľa viacerých medzinárodných štúdií sú náklady ekonomiky na poškodenie zdravia chorobou z povolania na úrovni nákladov odškodňovania pracovných úrazov. Z viacerých dôvodov sa na Slovensku k tejto parite ani len nepribližujeme.

Vplyv starnutia populácie na systém úrazového poistenia je možné odhadovať, podobne ako v prípade poistenia v nezamestnanosti, v dvoch rovinách:

- a) nesystémový vplyv – štát bude naďalej riešiť zvyšujúce sa deficity základného fondu dôchodkového poistenia prostredníctvom ostatných poistných fondov;

b) systémový vplyv – predlžovanie veku odchodu do dôchodku môže spôsobiť (a pravdepodobne aj spôsobí) zvyšovanie počtu pracovných úrazov a priznaných chorôb z povolania.

V prípade nesystémových zásahov platí to, čo je napísané vyššie v prípade poistenia v nezamestnanosti. Ak budú poistné fondy dlhodobé prebytkové, malo by dôjsť buď k zvýšeniu dávok z poistenia (zvýšenie miery a úrovne sociálnej ochrany), alebo k zníženiu poistného, a tým aj zníženiu celkových nákladov na zamestnávanie. V súčasnosti sú finančné prostriedky odvedené zamestnávateľmi na základe zákonnej povinnosti vynakladané v rozpore s účelom ich použitia. Prelievanie zdrojov medzi jednotlivými fondmi sociálneho poistenia by možno bolo akceptované na úrovni časti rezerv a krátkodobo. V prípade, že sa tento prístup používa ako systémový prvok, nie je možné s ním súhlasiť.

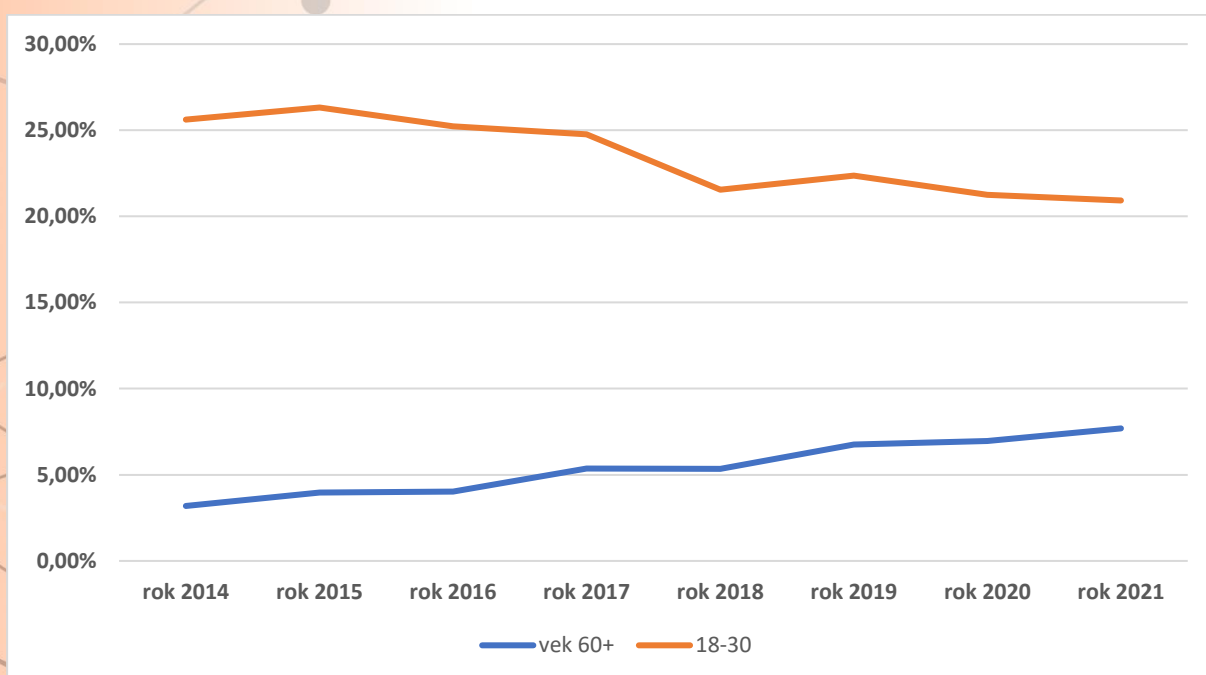
Čo sa týka systémového ohrozenia úrazového poistenia, je reálny predpoklad, že spoločne so starnúcou pracovnou silou sa bude zvyšovať aj počet poistných udalostí (pracovných úrazov a chorôb z povolania).

Tak ako je uvedené v kapitole venovanej bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, s vyšším vekom postupne narastajú fyzické obmedzenia zamestnancov, ktoré predstavujú vyššie riziko vzniku pracovného úrazu. Z pohľadu registrovaných pracovných úrazov (RPÚ) sú viditeľné dva podstatné trendy (v prípade smrteľných a závažných pracovných úrazov ide o veľmi malé čísla, v ktorých je problematické hľadať závislosti). Prvým je zvyšovanie podielu zamestnancov vo veku 60+ na pracovných úrazoch. Od roku 2014 do roku 2021 sa počet RPÚ zamestnancov 60+ zvýšil z 261 na 597 a ich podiel na celkovej počte RPÚ sa zvýšil z 3,19 % na takmer 8 %. Druhým trendom je znižovanie podielu RPÚ zamestnancov vo veku od 18 do 30 rokov na všetkých RPÚ v danom období. Od roku 2014 do roku 2021 tento podiel klesol takmer o 5 %. V ostatných skupinách zamestnancov zostáva vývoj podielu týchto vekových skupín na celkovej počte registrovaných pracovných úrazov kolísavý bez jednoznačného trendu.

Uvedený jav je možné vysvetliť, okrem iného, znižovaním počtu zamestnancov vo veku 18 – 30 rokov a naopak zvyšovaním počtu zamestnancov vo veku 60+. To bude aj naďalej

ovplyvňovať incidenciu registrovaných pracovných úrazov v týchto skupinách. Druhým podstatným faktorom je, že v roku 2021 už celú tretinu registrovaných pracovných úrazov utrpeli zamestnanci straší ako 50 rokov. Spoločne s navyšovaním priemerného veku zamestnancov sa bude podiel pracovných úrazov zamestnancov v preddôchodkovom veku zvyšovať.

Graf 4.9 – Vývoj podielu pracovných úrazov zamestnancov vo veku 60+ a zamestnancov vo veku 18 – 30 rokov na pracovnej úrazovosti



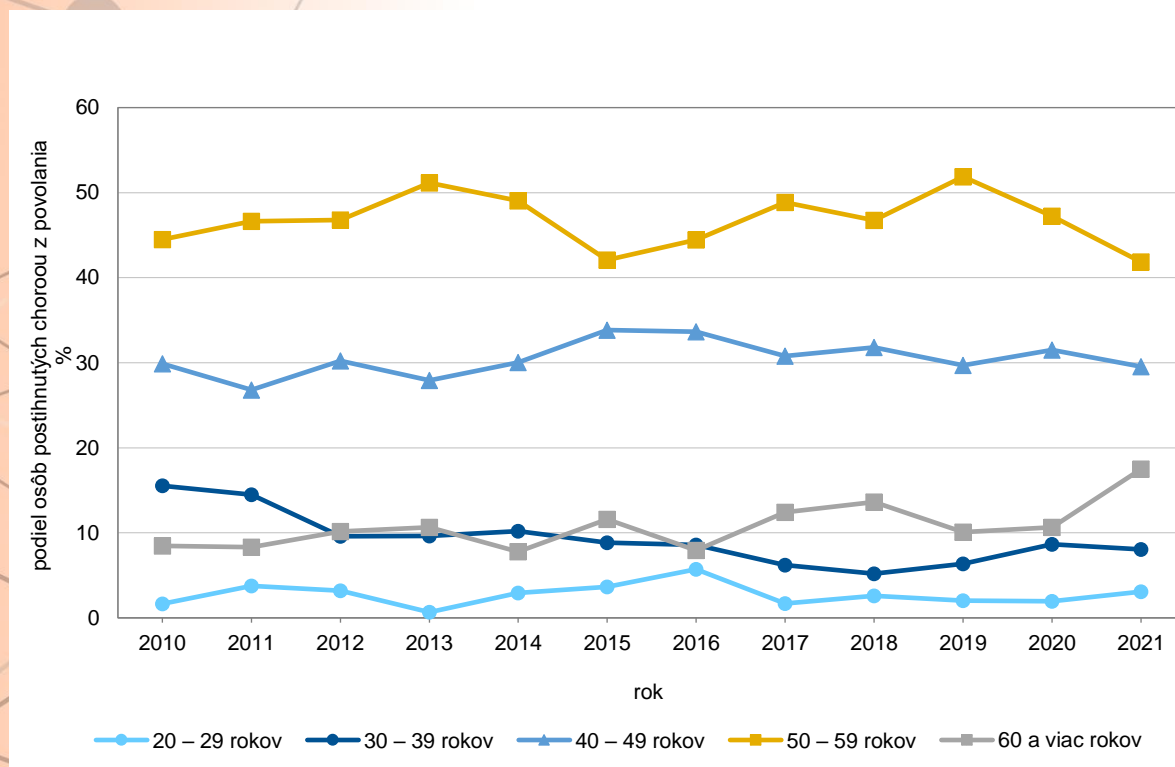
Zdroj: NIP, 2022 a vlastné výpočty autorov

V prípade chorôb z povolania je možné jednoznačne potvrdiť vyšší výskyt chorôb z povolania u starších zamestnancov. Vek sám o sebe nie je kľúčovým predpokladom pre vznik choroby z povolania. Podstatnejšia je dĺžka pôsobenia rizikových faktorov výkonu práce a pracovného prostredia (BMA, 2016, str. 14). Pre samotný vznik chorôb z povolania je spravidla potrebné, aby zamestnanec bol vystavený rizikovým faktorom počas dlhšieho obdobia, nezriedka aj

niekoľko rokov. To je príčinou toho, že choroby z povolania sú väčšinou diagnostikované u zamestnancov vo vyššom veku.

V roku 2021 bol na Slovensku najväčší podiel diagnostikovaných a priznaných chorôb z povolania vo vekovej skupine 55 – 59 rokov, a to 101 nových prípadov. Veková skupina 60 – 64 rokov predstavovala podľa počtu chorôb z povolania až tretiu skupinu, a to 63 nových prípadov.

Graf 4.10 – Vývoj podielu postihnutých chorobou z povolania v jednotlivých vekových skupinách v rokoch 2010 – 2021



Zdroj: NCZI, 2022

Početnosť chorôb z povolania vo vekovej skupine 60 – 64 rokov je možné odvodzovať zo skutočnosti, že jej zastúpenie medzi pracujúcimi je v súčasnosti relatívne nízke. Značná časť z tejto vekovej kohorty je už v dôchodku. Aj keď sa u týchto ľudí môže choroba rozvinúť až

počas dôchodku, nie je bežnou praxou takúto nemoc diagnostikovať ako chorobu z povolania. Spoločne s rastúcim vekom odchodu do dôchodku bude s veľkou mierou pravdepodobnosti narastať aj počet chorôb z povolania v tejto vekovej skupine. Prvým dôvodom bude, že zastúpenie tejto vekovej skupiny v rámci všetkých pracujúcich na Slovensku bude rásť, čo bude vplývať na incidenciu výskytu chorôb z povolania aj v tejto skupine. Druhým dôvodom bude skutočnosť, že dnes diagnostikované choroby, ktoré neboli kvalifikované ako choroby z povolania (aj keď s ohľadom na svoju povahu by mohli byť), nakoľko poškodený sú už mimo pracovného procesu, sa do štatistík dostanú. V každom prípade, zamestnanci vo veku 50+ dlhodobo predstavujú viac ako polovicu všetkých prípadov chorôb z povolania. Je preto možné konštatovať, že spoločne s navyšujúcim sa priemerným vekom zamestnancov bude narastať aj počet prípadov chorôb z povolania.

Na základe vyššie uvedeného je možné predpokladať, že základný fond úrazového poistenia môže, z dôvodu navyšujúceho sa podielu starších zamestnancov na celkovom počte zamestnancov, v budúcnosti očakávať vyššie výdavky. Otázkou je, či bude aj naďalej pokračovať trend znižovania celkového počtu pracovných úrazov a či sa potvrdí, že navýšenie počtu chorôb z povolania v roku 2021 bolo len v dôsledku pandémie COVID-19. V neposlednom rade sa bude na bilancii fondu podieľať aj vyšší počet prispievateľov do fondu, spôsobený posúvaním veku pre odchod do dôchodku. To by mohlo finančnú bilanciu fondu pozitívne vyvažovať. Bez ohľadu na ďalší vývoj ale zostáva skutočnosťou, že staršia pracovná sila bude klásť vyššie nároky na jej bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. To bude predstavovať aj zvýšené náklady u zamestnávateľov. Jedným z faktorov pre dlhšie zotrvanie pracovnej sily na trhu práce, bude v budúcnosti aj motivácia zamestnávateľov príslušné opatrenia realizovať a financovať. KOZ SR už v roku 2017 navrhovala využiť časť prebytkov základného fondu úrazového poistenia na financovanie preventívnych opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov a na pozitívnu stimuláciu zamestnávateľov v tejto oblasti. V rámci predloženého návrhu sa uvažovalo aj s možnosťou využitia finančných zdrojov na financovanie opatrení smerujúcich k prispôbovaniu pracovísk starnúcej

pracovnej sile. (Němec a kol., 2017) Na podobné riešenie upozorňujeme aj v rámci prezentovaných príkladov dobrej praxe v kapitole 7.

4.5 Garančné poistenie

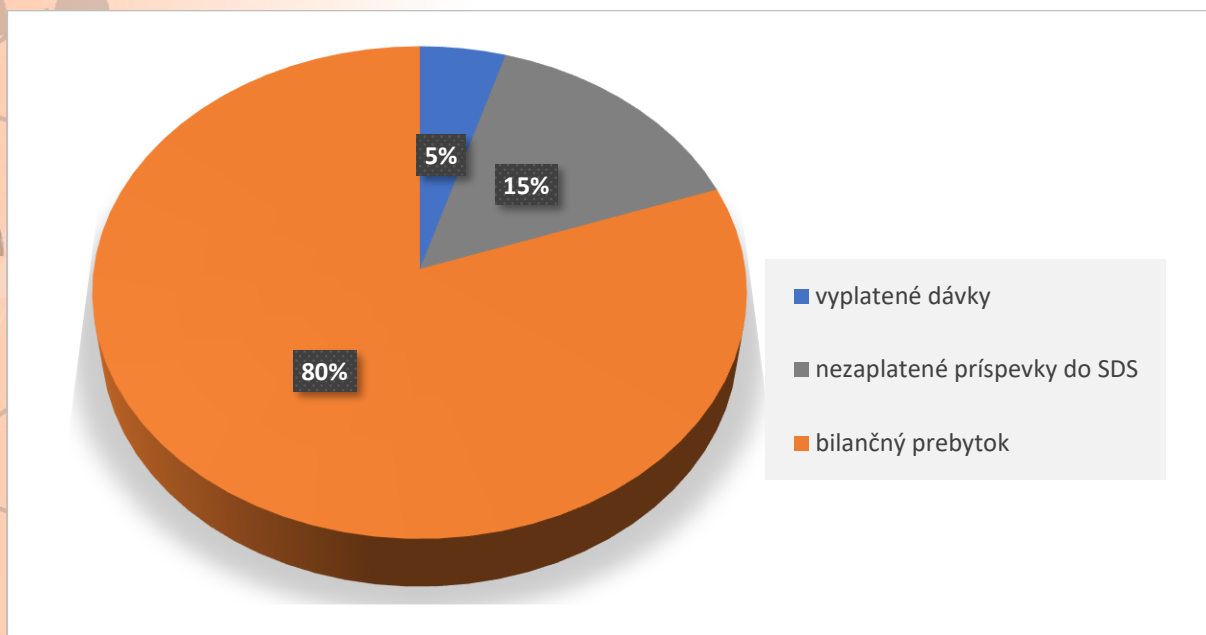
Úlohou systému garančného poistenia je ochrana práv zamestnancov v prípade insolventnosti alebo bankrotu ich zamestnávateľa. Postavenie zamestnanca je v porovnaní s inštitucionálnymi veriteľmi výrazne znevýhodnené. Zamestnanec je v závislom postavení od svojho zamestnávateľa a jeho pohľadávky nie sú sekuritizované napríklad formou záložného práva na majetok zamestnávateľa, ako je tomu u komerčných veriteľov. Zamestnanci predstavujú zraniteľnú skupinu veriteľov z pohľadu času potrebného na vysporiadanie insolvenčných alebo konkurzných konaní. Z obsahového hľadiska nejde len o práva na nevyplatenú mzdu, ale aj na ďalšie oprávnené nároky vyplývajúce z pracovného pomeru. Sociálne riziko, ktoré má kompenzovať garančné poistenie, je o to závažnejšie, že sa nedotýka len samotných zamestnancov, ale vo väčšine prípadov aj ich rodín, ktoré sú na príjmoch zamestnanca závislé. Problematika garančného poistenia je upravená Dohovorom ILO 173/1992 (Slovensko tento dohovor neratifikovalo), ale najmä Smernicou EP a Rady 2008/94/EC. Uvedená smernica je pre Slovensko záväzná a do národného legislatívneho rámca je implementovaná zákonom o sociálnom poistení (najmä § 102 – 103a).

Garančnou inštitúciou, v zmysle vyššie uvedenej smernice, je na Slovensku Sociálna poisťovňa, ktorá zo systému garančného poistenia poskytuje kompenzácie zamestnancom zamestnávateľa, ktorý sa stal platobne neschopným (bol na neho podaný návrh na konkurz). Garančné poistenie kompenzuje zamestnancom nezaplatené nároky vyplývajúce z jeho pracovnoprávneho vzťahu k insolventnému zamestnávateľovi. Dávka garančného poistenia sa poskytuje najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Maximálna výška dávky je vo výške trojnásobku všeobecného vymeriavacieho základu. Okrem dávok garančného poistenia určených na kompenzáciu

oprávnených nárokov zamestnancov je súčasťou garančného poistenia aj úhrada zamestnávateľom nezaplatených povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (§ 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení).

Poistné na garančné poistenie platia len zamestnávatelia, na ktorých môže byť vyhlásené konkurzné konanie a zamestnávajú aspoň jedného zamestnanca. Ich zamestnanci poistné na tento druh sociálneho poistenia neplatia. Výška poistného je 0,25 % z miezd (vymeriavacích základov) ich zamestnancov. V roku 2021 predstavovala tvorba základného fondu garančného poistenia (po presune prostriedkov do správneho fondu) 60,37 milióna eur. Výdavky na dávky garančného poistenia predstavovali 2,8 milióna eur (celkovo 1295 dávok). Výdavky na financovanie nezaplatených príspevkov zamestnávateľov do starobného dôchodkového sporenia nie sú v štatistikách Sociálnej poisťovne uvedené. Môžeme len odhadovať, že pri úspešnosti výberu poistného v roku 2021 na úrovni 99,01 % (SP, 2022, str. 25) a množstva prostriedkov prevedených Sociálnou poisťovňou správcovským spoločnostiam starobného dôchodkového sporenia vo výške 976,4 milióna eur (SP, 2022, str. 24), mohlo byť za týmto účelom použitých približne 9 miliónov eur. Prebytok vo výške viac ako 47 miliónov eur bol použitý na financovanie deficitov v iných fondoch sociálneho poistenia spravovaných Sociálnou poisťovňou.

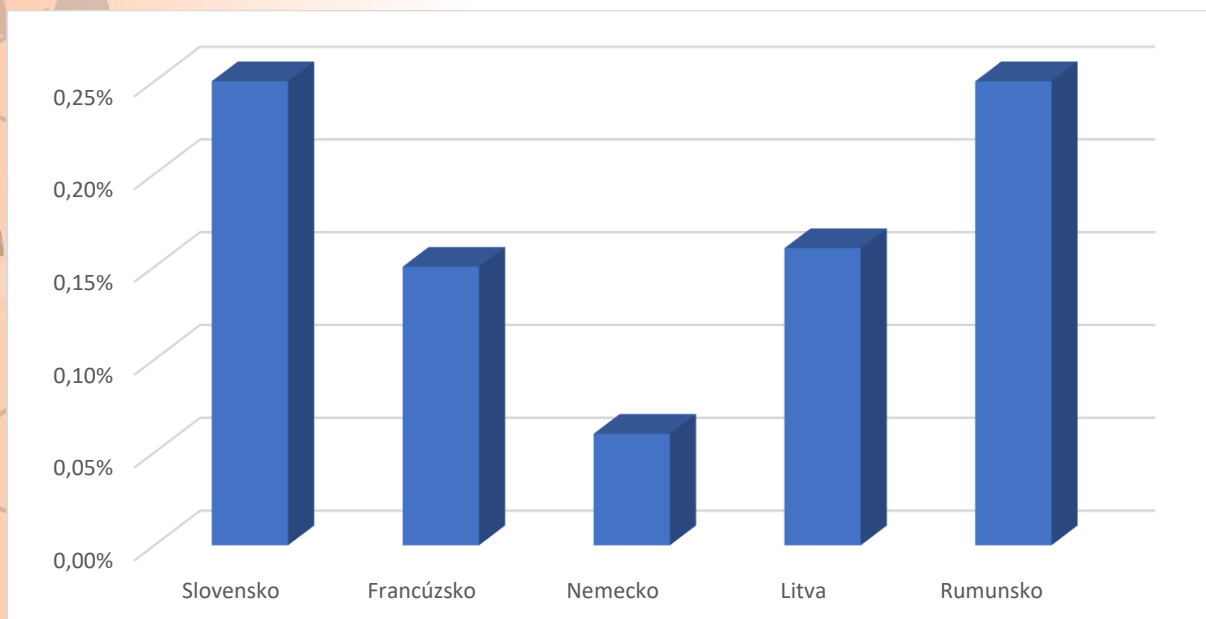
Graf 4.11 – Odhadovaná bilancia systému garančného poistenia



Zdroj: údaje socpoist.sk a vlastný odhad autorov

Ohrozenie systému garančného poistenia starnutím populácie je možné definovať len ako nesystémové ohrozenie. Podobne ako v prípade poistenia v nezamestnanosti a úrazového poistenia, je rizikom, že vláda bude naďalej využívať zdroje garančného poistenia v rozpore s jeho účelom. Slovenská republika má pri tom jednu najvyšších sadzieb garančného poistenia v Európskej únii (aj keď tento údaj je možné porovnávať len s krajinami, ktoré majú na tento účel osobitnú sadzbu poistného).

Graf 4.12 – Sadzba garančného poistenia vo vybraných krajinách EÚ



Zdroj: vlastné analýzy autorov

Na výplatu dávok garančného poistenia sa používa len 5 % vybraných zdrojov. Ďalších 15 % sa používa na úhradu nezaplatených príspevkov zamestnávateľov na starobné dôchodkové sporenie. Tento postup je teoreticky v súlade s článkom 7 smernice EP a Rady 2008/94/EC. Takto použité prostriedky sú po zaplatení dlžných platieb zamestnávateľov na starobné dôchodkové sporenie priebežne vracané do základného fondu garančného poistenia a podieľajú sa tak na jeho tvorbe (v roku 2021 to predstavovalo 9,11 milióna eur). V každom prípade, minimálne 80 % prostriedkov garančného poistenia sa používa na iný účel, než na aký boli zamestnávateľmi zaplatené.

Aj v prípade tohto poistenia by v budúcnosti malo dôjsť k postupnému navýšeniu počtu prispievateľov. Vekové kohorty, ktoré v dôsledku navyšovania dôchodkového veku zostanú dlhšie na trhu práce, sú totiž početnejšie, ako mladé ročníky, ktoré na trh práce vstupujú.

4.6 Invalidné poistenie

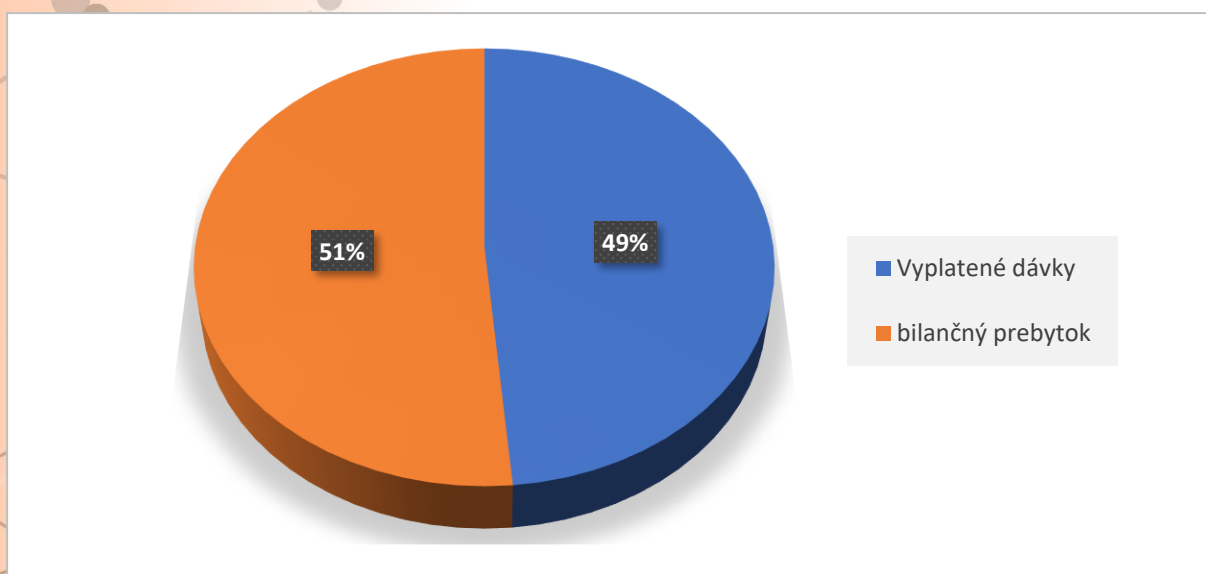
Účelom invalidného poistenia je kryť sociálne riziká spojené so stratou schopnosti pracovať z dôvodu dlhodobého zlého zdravotného stavu. Na Slovensku je upravené zákonom o sociálnom poistení (§ 70 a nasl.), pričom podľa § 2 písm. b) tohto zákona ide o súčasť dôchodkového poistenia. Výpočet dávky je naviazaný na parametre zhodné pre výpočet starobného dôchodku, respektíve predčasného starobného dôchodku. Navyše sa v prípade invalidných dávok posudzuje aj miera straty schopnosti pracovať (miera invalidity). V prípade poklesu schopnosti pracovať od 40 % do 70 % ide o krátený, resp. čiastočný invalidný dôchodok a vypočítaná dávka sa kráti v pomere k výške straty schopnosti pracovať. V prípade poklesu schopnosti pracovať viac ako 70 %, sa vypočítaná dávka nekráti. V tomto prípade ide o plný invalidný dôchodok. Strata schopnosti pracovať sa porovnáva so zdravou osobou a je výsledkom rozhodnutia posudkových lekárov Sociálnej poisťovne.

Poistné na toto poistenie platí zamestnanec aj zamestnávateľ, každý po 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca. Príspevky zamestnancov a zamestnávateľov tvoria podstatnú časť zdrojov základného fondu invalidného poistenia. V prípade ďalších dôchodkovo poistených osôb (SZČO, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba) má príspevok výšku 6 % z vymeriavacieho základu. Tvorba základného fondu invalidného poistenia predstavovala v roku 2021 (po odpočítaní správneho fondu) 1,672 miliardy eur. Výdavky na invalidné dôchodky (bez rozdelenie na krátené a nekrátené dávky) predstavovali v roku 2021 necelých 813 miliónov eur. V roku 2021 sa vyplátilo takmer 144 tisíc dávok v prípade uznanej straty schopnosti pracovať od 40 % do 70 % (priemerná výška dávky 225,88 €) a približne 84 tisíc invalidných dôchodkov z dôvodu uznanej straty schopnosti pracovať nad 70 % (priemerná výška dávky 408,52 €).

Budúce ohrozenie systému invalidného poistenia v dôsledku starnutia populácie má opätovne viacero rozmerov:

- a) nesystémový – štát bude naďalej riešiť zvyšujúce sa deficity základného fondu dôchodkového poistenia prostredníctvom ostatných poistných fondov;
- b) systémový – predlžovanie veku odchodu do dôchodku môže spôsobiť (a pravdepodobne aj spôsobí) zvyšovanie počtu invalidných dôchodkov.

Graf 4.13 – Bilancia invalidného poistenia v roku 2021



Zdroj: socpoist.sk

Nesystémové ohrozenie je rovnaké ako v ostatných prípadoch. Na výplatu dávok, ktoré systémovo vyplývajú z podstaty invalidného poistenia, dnes používa Sociálna poisťovňa necelú polovicu (49 %) všetkých príjmov základného fondu invalidného poistenia. Zvyšok sa používa na financovanie deficitov v základnom fonde starobného poistenia. Tento trend bol ešte výraznejší v roku 2022, kedy príjmy základného fondu invalidného poistenia rástli výrazne rýchlejšie ako výdavky. Vyplatené dávky v roku 2022 predstavovali len 44,5 % z príjmov základného fondu invalidného poistenia. V tomto prípade je síce možné argumentovať, že základný fond invalidného poistenia spoločne so základným fondom starobného poistenia tvoria spoločne zdroje dôchodkového poistenia, avšak každé z týchto poistení má osobitnú

a rozdielnu poistnú sadzbu. To znamená, že prostriedky, ktoré štát účelovo určil na krytie rizika invalidity, sa používajú v rozpore s týmto účelom využitia. Navyše, úroveň sociálnej ochrany z invalidného poistenia (v prípade straty schopnosti pracovať viac ako 70 % je priemerná výška dávky 408,52 €) je len ťažko možné označiť za dostatočnú. Pri tomto vývoji je na mieste obava, že v snahe obmedziť výdavky invalidného poistenia (s cieľom uvoľniť zdroje na výplatu iných dôchodkových dávok) bude priznávanie invalidného dôchodku komplikovanejšie a bude tendencia obmedzovať mieru zníženia pracovnej schopnosti.

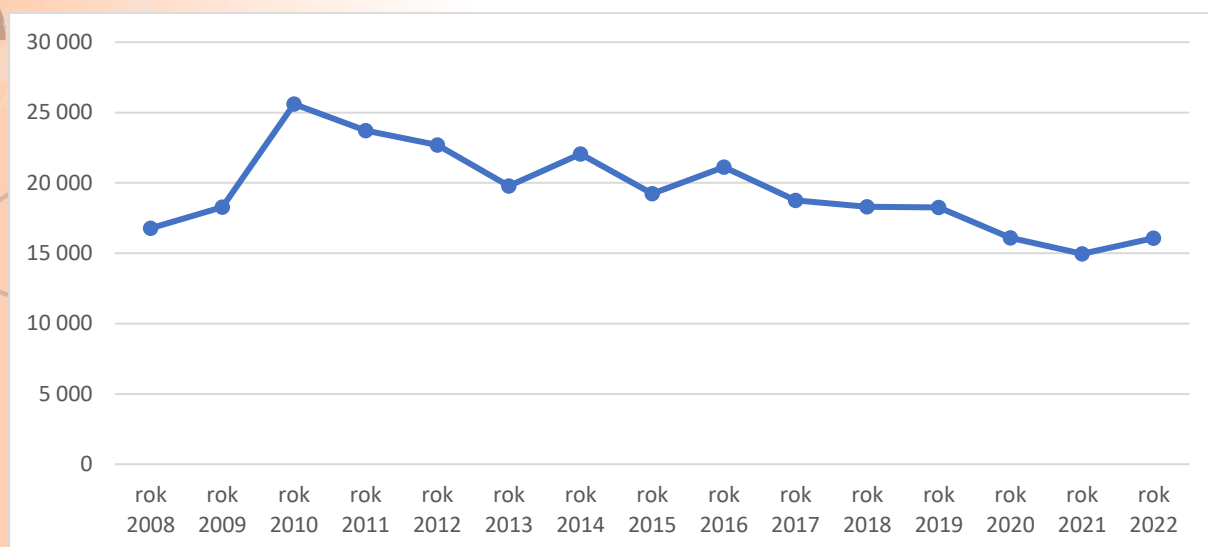
Čo sa týka systémového ohrozenia invalidného poistenia z dôvodu starnutia populácie, ide v prvom rade o navyšovanie početnosti vekových kohort výraznejšie ohrozených invaliditou. Tou sú najviac ohrození ľudia vo vekovej skupine od 55 – 59 rokov (Salamonová, A., Hagara, E., 2023, str. 14), a to tak pri znížení pracovnej schopnosti do 70 % ako aj nad 70 %. Táto veková skupina pri novo priznávaných invalidných dôchodkoch výrazne prevyšuje vekové skupiny od 18 do 54 rokov ako aj vekovú skupinu nad 60 rokov. Otázkou je, ako sa bude navyšovať incidencia vzniku invalidných dôchodkov práve v skupine 60+ v kombinácii s nárastom jej početnosti. Súčasným trendom je znižovanie počtu novopriznávaných invalidných dôchodkov. V roku 2010, kedy vstúpila do platnosti zmena legislatívy zmierňujúca podmienky nároku na invalidný dôchodok (zníženie počtu rokov dôchodkového poistenia potrebných na vznik nároku, zmena sledovaného obdobia a ďalšie), bol počet novo priznaných invalidných dôchodkov približne 25 tisíc a postupne sa znižoval až na úroveň približne 16 tisíc v roku 2022.

Uvedený trend sa potvrdzuje u vekových skupín 18 – 54 a 55 – 60 rokov, kde je možné identifikovať znižovanie počtu novopriznaných invalidných dôchodkov (Salamonová, A., Hagara, E., 2023, str. 14). Môže to vyplývať zo zlepšovania životného štýlu, lepšej zdravotnej starostlivosti ako aj zo zmien potrieb trhu práce.

Na druhej strane, vo vekovej skupine nad 60 rokov sa počet novopriznaných invalidných dôchodkov zvyšuje (zo 118 prípadov v roku 2013 na 545 prípadov v roku 2022) a zvyšuje sa taktiež ich podiel na novopriznaných invalidných dôchodkoch ako celku. Je to spôsobené

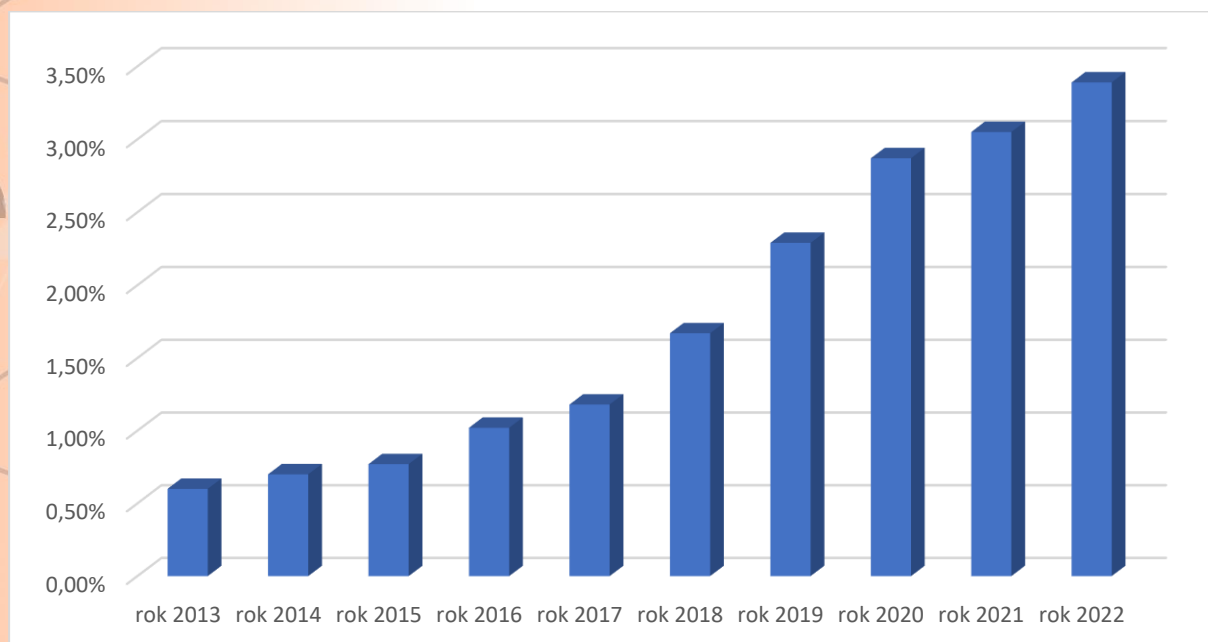
jednak zvyšujúcim sa podielom danej vekovej skupiny na celkovom počte ekonomicky aktívnych občanov, ale aj vyššou náchylnosťou starších ľudí na trvalé poškodenie zdravia.

Graf 4.14 – Vývoj počtu novopriznaných invalidných dôchodkov



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Graf 4.15 – Podiel vekovej skupiny 60+ na celkovom počte novopriznaných invalidných dôchodkov



Zdroj: Sociálna poisťovňa a vlastné prepočty autorov

Celkovo je možné konštatovať, že systém invalidného poistenia bude v blízkej budúcnosti ohrozovaný skôr nesystémovým presúvaním účelovo vybraných finančných prostriedkov na financovanie deficitu základného fondu zdravotného poistenia. Systémové ohrozenie nie je nateraz až tak zásadné, je však potrebné si uvedomiť, že narastenie počtosti vekovej skupiny 55 – 59 rokov môže zmeniť trend znižovania počtu novopriznaných invalidných dôchodkov v tejto skupine. Navyše, zvyšovanie veku pre odchod do starobného dôchodku bude spôsobovať nárast invalidných dôchodkov vo vekovej skupine 60+. Na druhej strane, týmto opatrením sa ponecháva na trhu práce vyšší počet zamestnancov, ktorí sa budú svojimi príspevkami podieľať na vyššej tvorbe základného fondu invalidného poistenia. To bude aj naďalej podporovať prebytkovú bilanciu systému.


4.7 Starobné poistenie

Účelom starobného poistenia je náhrada straty schopnosti pracovať z dôvodu vysokého veku. Starobné (resp. dôchodkové) poistenie vzniklo ako reakcia na zásadné ekonomické a spoločenské zmeny vyvolané prvou priemyselnou revolúciou. Rozpad do vtedy bežných rodinných väzieb viedol aj k rozpadu prirodzeného dôchodkového systému, postaveného na povinnosti detí postarať sa o svojich rodičov v starobe. V prvopočiatku bolo starobné poistenie určené len pre vybrané skupiny zamestnancov, ale postupne sa jeho osobný rozsah rozširoval, až došlo k vytvoreniu univerzálneho poistného systému, ktorý však stratil niektoré svoje pôvodné zásady.

V súčasnosti predstavuje starobné poistenie systém, ktorého účastníci získavajú právo na doživotnú finančnú dávku. Podmienkou na získanie tejto dávky je dožitie stanoveného fyzického veku (dôchodkového veku) a splnenie predpísanej doby účasti v systéme. Za dobu účasti v systéme sa považuje obdobie, v ktorom účastník do systému prispieval. Nárok na dávku z tohto systému získavajú aj pozostalí pri strate živiteľa (a/alebo životného partnera), teda vdovy, vdovci a siroty. Od svojho vzniku je starobné poistenie financované formou priebežného financovania. Až v deväťdesiatych rokoch minulého storočia sa objavili tendencie previesť aspoň časť financovania dôchodkových dávok na kapitalizačný princíp. Do slovenskej legislatívy bola táto alternatíva zahrnutá v roku 2004.

Slovensko prostredníctvom starobného poistenia (a čiastočne aj prostredníctvom starobného dôchodkového sporenia, ktorým sa budeme zaoberať neskôr) naplňa ústavné právo občanov na primerané hmotné zabezpečenie v starobe ustanovené v článku 39 Ústavy SR.

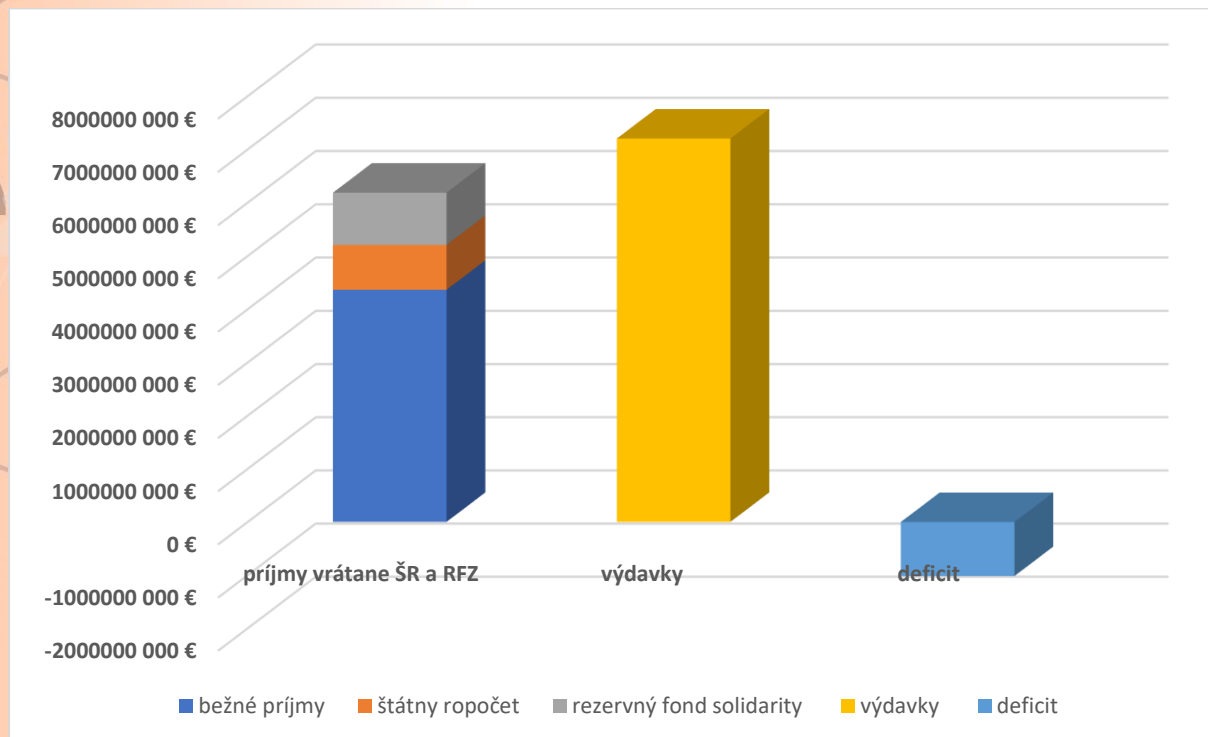
Priebežné financovanie, ktoré sa bežne používa v prípade všetkých subsystémov sociálneho poistenia, je v prípade starobného poistenia zdrojom problémov pri zaistení finančnej stability systému. Kým pri ostatných subsystémoch sociálneho poistenia je vznik nároku na dávku z poistného systému viazaný na vznik sociálnej udalosti, ktorej výskyt je náhodný, hoci na základe potrebných dát vieme relatívne presne predvídať jeho incidenciu, v prípade



starobného poistenia je riziko vzniku sociálnej udalosti (dožitia stanoveného veku a úhrady poistného počas potrebného počtu rokov) veľmi vysoké. Podstatná väčšina občanov Slovenska sa v súčasnosti dôchodkového veku obvykle dožíva a doba čerpania starobných dôchodkových dávok sa postupne predlžuje. Pri súčasne klesajúcom počte ľudí v produktívnom veku, ktorí svojimi príspevkami priebežný systém financujú, je finančná bilancia systému narušená. V minulosti sa na základe prognóz, ale aj reálneho demografického vývoja, implementovalo niekoľko kompenzačných mechanizmov. Nie všetky však viedli a vedú k cieľu a väčšinou sú nedostatočné a v niektorých prípadoch až kontraproduktívne (napríklad v roku 2023 zavedený príspevok pre rodičov zo základného systému starobného poistenia).

Poistné na starobné poistenie platí zamestnanec vo výške 4 % z vymeriavacieho základu a zamestnávateľ 14 % alebo, v súčasnosti, 8,5 % vymeriavacieho základu (v závislosti od účasti konkrétneho poistenca v starobnom dôchodkovom sporení). Ostatné osoby zúčastnené na starobnom poistení (SZČO a ďalší) platia 18 % alebo 12,5 % vymeriavacieho základu (v závislosti od ich účasti na starobnom dôchodkovom sporení). Takto nastavené odvody, spoločne s ostatnými bežnými príjmami tvorili v roku 2021 základný fond starobného sporenia vo výške 4,363 miliardy eur. Výdavky na jednotlivé typy dôchodkov, vyplácané zo základného fondu starobného poistenia, predstavovali 7,202 miliardy eur. To znamená, že poistný systém starobného poistenia bol v deficite vo výške približne tri miliardy eur.

Graf 4.16 – Bilancia základného fondu starobného poistenia bez transferu z ostatných poisťných fondov



Zdroj: socpoist.sk, vlastné výpočty autorov

Zo zdrojov štátneho rozpočtu sa čiastočne kompenzoval výpadok príjmov základného fondu starobného poistenia spôsobený dôchodkovou reformou (presmerované odvody do starobného dôchodkového sporenia) vo výške 842 miliónov eur. Zvyšná časť deficitu by mala byť financovaná transferom z rezervného fondu solidarity, kde to zákon v zásade umožňuje (§ 167 zákona o sociálnom poistení). Z rezervného fondu solidarity by mal byť financovaný aj deficit nemocenského poistenia vo výške približne 337 miliónov eur. Pri použití takmer celého zvyšku fondu solidarity by mal byť dosiahnutý deficit viac ako 1 miliarda eur. Tu boli použité zdroje ostatných prebytkových fondov sociálneho poistenia, čo je v rozpore s účelom ich použitia.

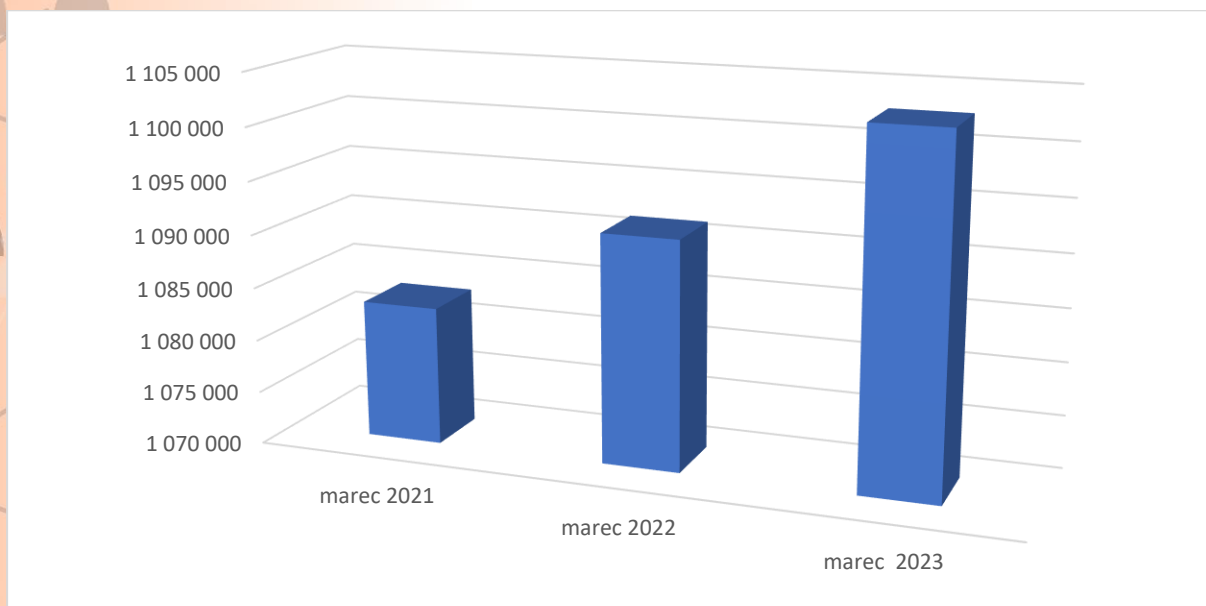
System starobného poistenia je bezo sporu najviac ohrozeným druhom sociálneho poistenia v dôsledku starnutia populácie. Negatívna bilancia fondu starobného poistenia ohrozuje aj

ostatné poisťné systémy. Paradoxne, aj v prípade základného fondu starobného poistenia môžeme hovoriť o systémovom a nesystémovom ohrození:

- a) systémové ohrozenie vychádza z potenciálneho nárastu počtu poberateľov dôchodkových dávok bez zásadného zvýšenia počtu prispievateľov do systému,
- b) nesystémové ohrozenie vychádza z neuvážených zásahov do prerozdeľovacieho mechanizmu a s veľkou mierou pravdepodobnosti bude hrať zásadnú úlohu už v roku 2023.

Systémové ohrozenie: K decembru 2021 vyplácal základný fond starobného poistenia približne 1,16 milióna dávok. Toto číslo tvorili starobné dôchodky (približne 1,09 milióna dávok s narastajúcou tendenciou aj v roku 2022), predčasné starobné dôchodky (približne 11 tisíc dávok s mierne narastajúcou tendenciou aj v roku 2022) a pozostalostné dávky (približne 51 tisíc dávok, viac menej stabilné aj v roku 2022). Kľúčovým parametrom je teda zvyšovanie počtu starobných dôchodcov. Od marca 2021 do marca 2023 narástol tento parameter o 19,8 tisíc starobných dôchodcov. Pri posudzovaní uvedeného nárastu počtu starobných dôchodcov je potrebné zobrať do úvahy aj zvýšenú mortalitu (najmä 2021) spôsobenú pandémiou COVID-19.

Graf 4.17 – Vývoj počtu starobných dôchodcov

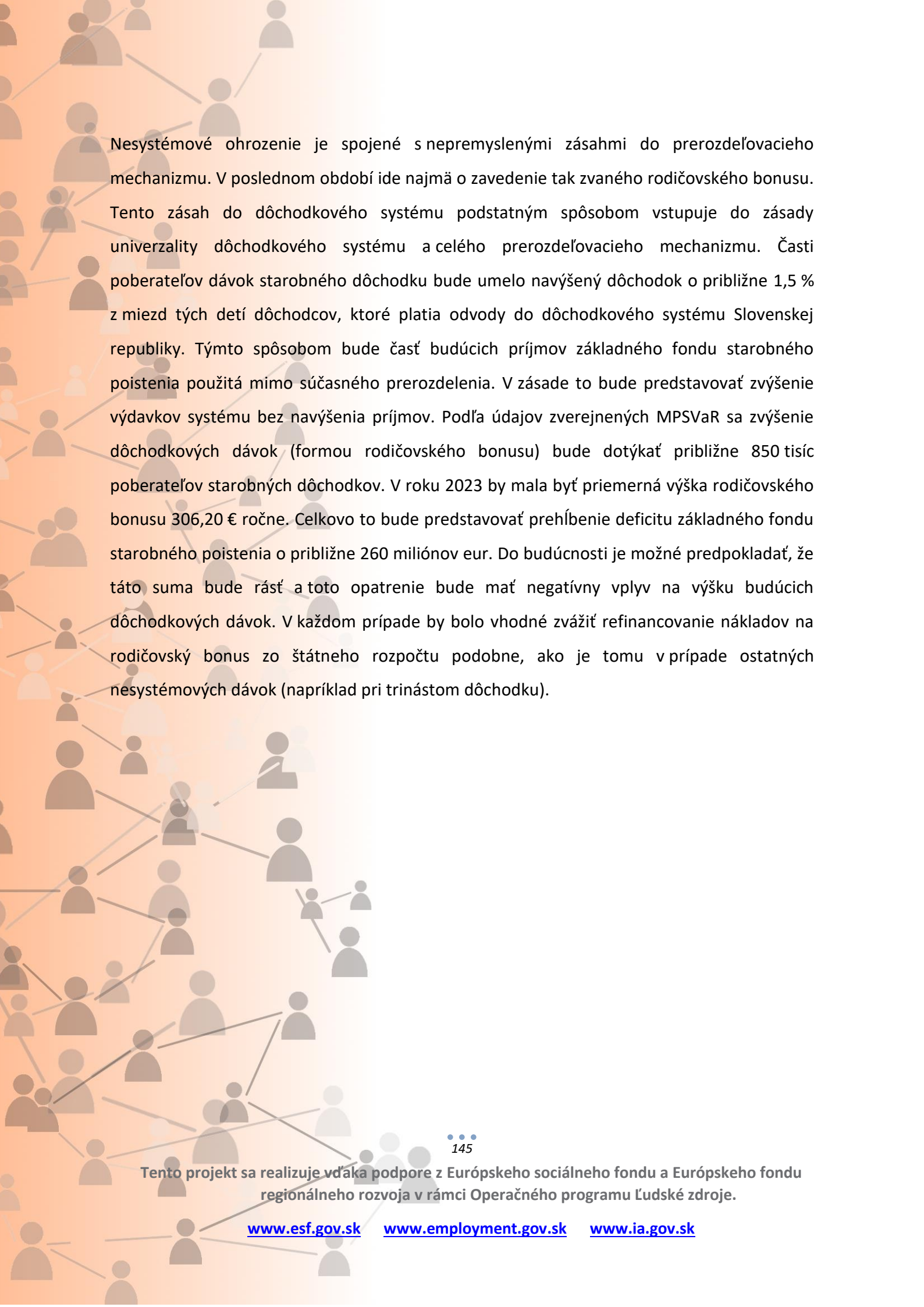


Zdroj: socpoist.sk

V roku 2022 bolo novo priznaných približne 49 tisíc starobných dôchodkov a viac ako 12 tisíc predčasných starobných dôchodkov. Podľa Štatistického úradu SR vo vekovej skupine 65+ zomrelo v roku 2022 46,4 tisíc ľudí. Súčasná miera mortality je stále ešte vysoká, nakoľko ešte stále pretrvávajú dopady pandémie COVID-19.

Vekové kohorty, ktoré budú v najbližšom období postupne odchádzať do dôchodku (ľudia od 58 do 62 rokov fyzického veku), sú približne rovnako početné a ich veľkosť sa pohybuje od 68 do 72 tisíc ľudí. Avšak vekové kohorty, u ktorých môžeme predpokladať vstup na trh práce, a tým aj prispievajúce do systému starobného poistenia, sú podstatne slabšie. Medzi 20. až 25. rokom fyzického veku sa pohybuje počet ľudí v jednej vekovej kohorte od 50 do 58 tisíc.

Vyššie uvedené skutočnosti budú viesť k ďalšiemu navyšovaniu počtu starobných dôchodcov, bez ich dostatočnej náhrady na strane príjmov. Tento fakt nezmení ani korekcia vo forme postupného navyšovania fyzického veku pre odchod do starobného dôchodku.



Nesystémové ohrozenie je spojené s nepremyslenými zásahmi do prerozdelenia mechanizmu. V poslednom období ide najmä o zavedenie tak zvaného rodičovského bonusu. Tento zásah do dôchodkového systému podstatným spôsobom vstupuje do zásady univerzality dôchodkového systému a celého prerozdelenia mechanizmu. Časť poberateľov dávok starobného dôchodku bude umelo navýšený dôchodok o približne 1,5 % z miezd tých detí dôchodcov, ktoré platia odvody do dôchodkového systému Slovenskej republiky. Týmto spôsobom bude časť budúcich príjmov základného fondu starobného poistenia použitá mimo súčasného prerozdelenia. V zásade to bude predstavovať zvýšenie výdavkov systému bez navýšenia príjmov. Podľa údajov zverejnených MPSVaR sa zvýšenie dôchodkových dávok (formou rodičovského bonusu) bude dotýkať približne 850 tisíc poberateľov starobných dôchodkov. V roku 2023 by mala byť priemerná výška rodičovského bonusu 306,20 € ročne. Celkovo to bude predstavovať prehĺbenie deficitu základného fondu starobného poistenia o približne 260 miliónov eur. Do budúcnosti je možné predpokladať, že táto suma bude rásť a toto opatrenie bude mať negatívny vplyv na výšku budúcich dôchodkových dávok. V každom prípade by bolo vhodné zvážiť refinancovanie nákladov na rodičovský bonus zo štátneho rozpočtu podobne, ako je tomu v prípade ostatných nesystémových dávok (napríklad pri trinástom dôchodku).

Box 4.2

Vplyv navyšovania veku odchodu do dôchodku na mortalitu

Otázka vplyvu predlžovania veku odchodu do dôchodku na zvyšovanie mortality je často prehliadaná. Tvorba štátnych politík v tejto oblasti sa dnes skôr zameriava na finančnú udržateľnosť dôchodkových schém bez ohľadu na dopady na zdravie a úmrtnosť obyvateľstva. V článku (Bellés-Obrero, Ch., Jimenéz-Martin, S., Ye, H., 2023) autori dokazujú, že predlžovanie pobytu v zamestnaní zvyšuje riziko úmrtia medzi 60. a 69. rokom života takmer u všetkých jednotlivcov. Svoje tvrdenia preukazujú na základe skúmania dopadov španielskej dôchodkovej reformy z roku 1966. V rámci tejto reformy bolo zavedené pravidlo, že osoby, ktoré prispievali do systému sociálneho zabezpečenia pred 1. januárom 1967 mali právo odísť do dôchodku skôr (vo veku 60 rokov). Osoby, ktoré začali prispievať do systému po tomto dátume, mohli požiadať o dôchodok až vo veku 65 rokov. Toto pravidlo platilo bez ohľadu na fyzický vek dotknutej osoby. Dotknuté osoby boli tvorené vekovými kohortami do ročníka narodenia 1938 až po ročník 1949. Porovnaním dát týchto dvoch, relatívne dosť podobných skupín, došli autori k záverom:

- osoby, ktoré začali prispievať po 1. januári 1967 majú o 2,5 % vyššiu pravdepodobnosť, že zomrú pred podaním žiadosti o dôchodok,
- oneskorený odchod z pracovného trhu o jeden rok zvyšuje riziko úmrtia medzi 60. – 69. rokom života o 4,2 %, pri čom sa táto úmrtnosť najviac prejavuje medzi 60. – 64. rokom života,
- konkrétne vplyvy výkonu práce (fyzické zaťaženie, psychosociálne zaťaženie, nízke sebahodnotenie a nižšia kvalifikácia) môžu toto riziko zvýšiť až na 5,7 %.

Uvedené zistenia ukazujú na prehľbovanie sociálno-ekonomických nerovností v očakávanej dĺžke života. Ako riešenia, ktoré dokážu eliminovať zvýšené riziko mortality, ponúkajú autori možnosť skoršieho odchodu do dôchodku pre osoby, ktoré pracujú na pracoviskách s vyššou mierou rizika, ale najmä možnosť postupného odchodu do dôchodku.

4.8 Starobné dôchodkové sporenie

Je príspevkovo definovaný systém, financovaný kapitalizačne. Vznikol ako reakcia na zhoršujúci sa pomer medzi prispievateľmi a poberateľmi priebežne financovaných dôchodkových systémov. Cieľom zavedenia kapitalizačného systému bolo čiastočne obísť negatívny demografický vývoj a umožniť účastníkom (sporiteľom) vybudovať si vlastné finančné rezervy na obdobie po odchodu do dôchodku. Výhodou kapitalizačného financovania dôchodkov malo byť aj využitie kapitálových výnosov. Spoločne s výnosmi z práce sa na financovaní dôchodkov má podieľať aj výnos z kapitálu. Táto úloha je ale dosť zložitá, nakoľko rast miezd je v poslednom období výrazne vyšší, ako je zhodnotenie na finančných trhoch. Preto je cieľom výnosov najmä potreba ochrániť úspory pred infláciou.

Slovensko pristúpilo k zavedeniu kvázi povinného kapitalizačného dôchodkového piliera v roku 2005 zákonom o starobnom dôchodkovom sporení (ktoré je niekedy označované ako druhý dôchodkový pilier).

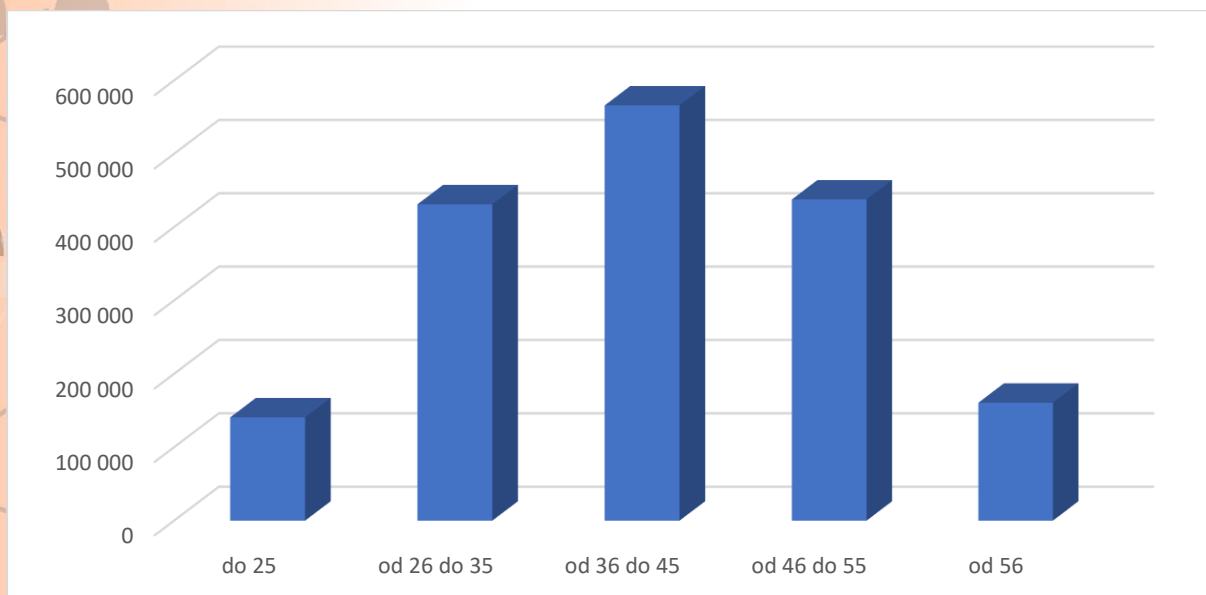
V zásade má starobné dôchodkové sporenie dve fázy, a to fázu sporiacu, počas ktorej je časť odvodov na starobné poistenie presmerovaná zo Sociálnej poisťovne do niektorej z existujúcich dôchodkových správcovských spoločností a fázu výplatnú, v ktorej sú vyplácané dávky. Spoločne so starobným poistením (financovaným spôsobom PAYG – „pay as you go“ a niekedy označovaným ako prvý dôchodkový pilier) tvorí starobné dôchodkové sporenie (financované kapitalizačne) základný dôchodkový systém. Z pohľadu starnutia populácie ide o vhodný nástroj, ktorý dokáže čiastočne eliminovať tlak na priebežne financovanú časť dôchodkov. Jeho zásadnou nevýhodou je dĺžka nábehovej fázy ako aj výpadky príjmov priebežne financovaného dôchodkového systému. Pre poskytovanie zmysluplnej dávky je potrebné relatívne dlhé obdobie sporenia a rovnako aj dlhé obdobie financovania výpadkov v príjmoch priebežne financovaného systému. Navyše, v období implementácie urobilo

Slovensko niektoré chyby, ktoré negatívne ovplyvňujú fungovanie druhého dôchodkového piliera.

Počet klientov ako aj výška odvodov sa vyvíjala v čase. Problematike nábehovej krivky klientov a kvázi povinnému vstupu do druhého dôchodkového piliera sa budeme venovať samostatne. Výška príspevkov kolísala z dôvodu meniacich sa politických postojov k financovaniu transformačných nákladov. Na jednej strane bola predstava o vysokom tempe kapitalizácie individuálnych úspor, na druhej strane snaha znížiť transformačné náklady a udržať maximálne množstvo zdrojov v priebežnom financovaní. (To okrem iného viedlo aj k niekoľkokrát realizovanej možnosti pre sporiteľov vystúpiť z druhého piliera a prejsť aj s nasporenými prostriedkami späť do čisto priebežne financovanej schémy). Dnes sa zdá, že sa našiel kompromis v ochote a schopnosti politických reprezentácií financovať výpadky príjmov priebežného financovania z dôvodu presmerovania časti príspevkov do druhého dôchodkového piliera. V súčasnosti prebieha postupné navyšovanie príspevkov do úrovne 6 %, ktorú by sme mali dosiahnuť v roku 2027.

Ku koncu roka 2022 bolo na Slovensku zapojených do starobného dôchodkového sporenia viac ako 1,7 milióna sporiteľov. Objem majetku sporiteľov na ich osobných účtoch bol v tom čase 11,7 miliardy eur.

Graf 4.18 – Rozdelenie sporiteľov starobného dôchodkového sporenia podľa vekových skupín



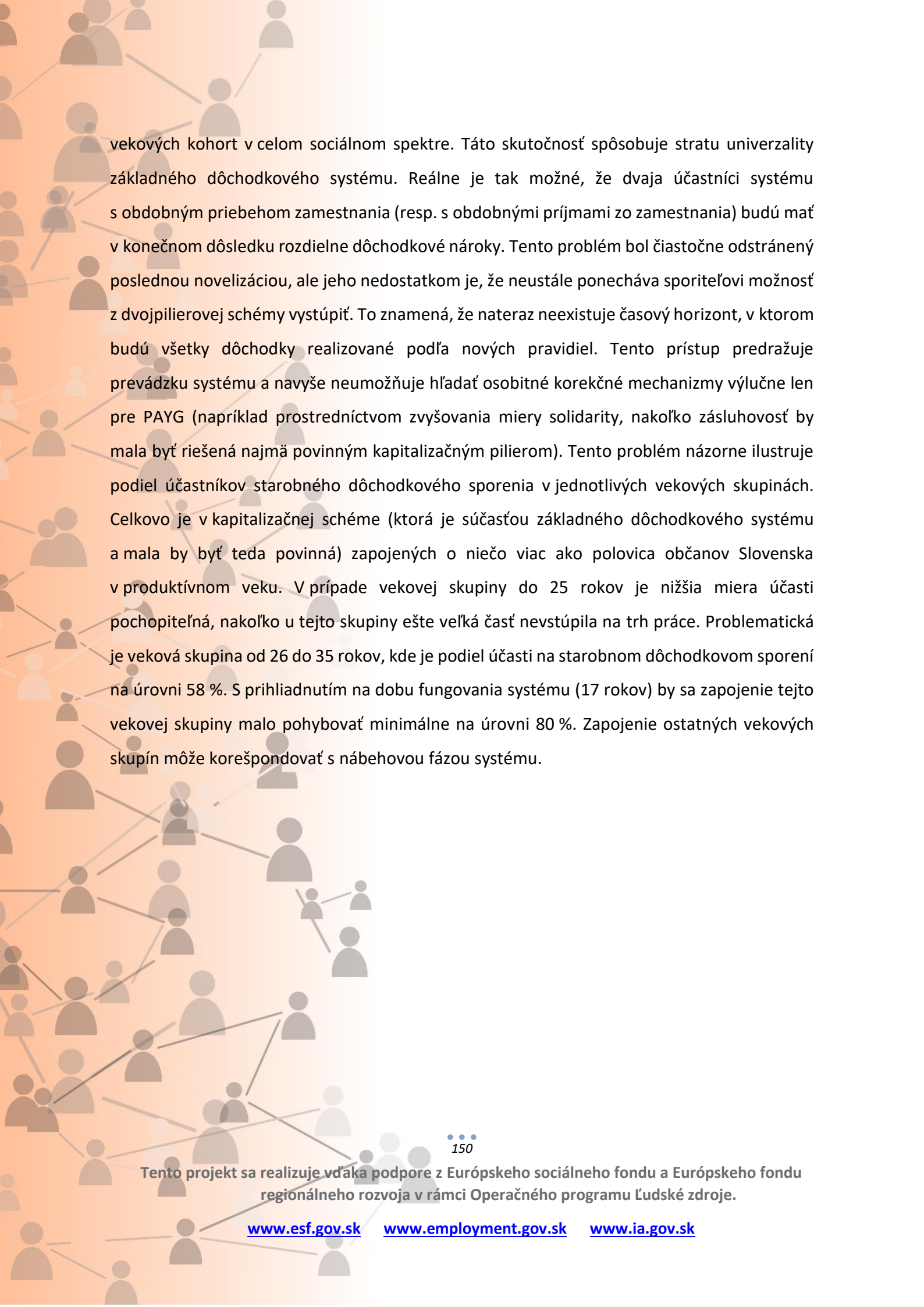
Zdroj: <https://www.employment.gov.sk>

Z pohľadu starnutia populácie je možné konštatovať, že samotná existencia druhého dôchodkového piliera je reakciou na tento jav. Avšak demografický tlak na priebežné financovanie vytvára nepriamy tlak na fungovanie kapitalizačného piliera a vedie k jeho nedôslednej implementácii. Dochádza tak k deformáciám základných princípov, čo spôsobuje systémové chyby.

Aj keď opomenieme neúnosne vysoké množstvo legislatívnych zásahov, ktoré deformovali systém a spomalili tak jeho možnosti odľahčiť preťažené priebežné financovanie, samotný systém je zaťažený problémami, ktorým sa postupne venujeme v nasledujúcom texte.

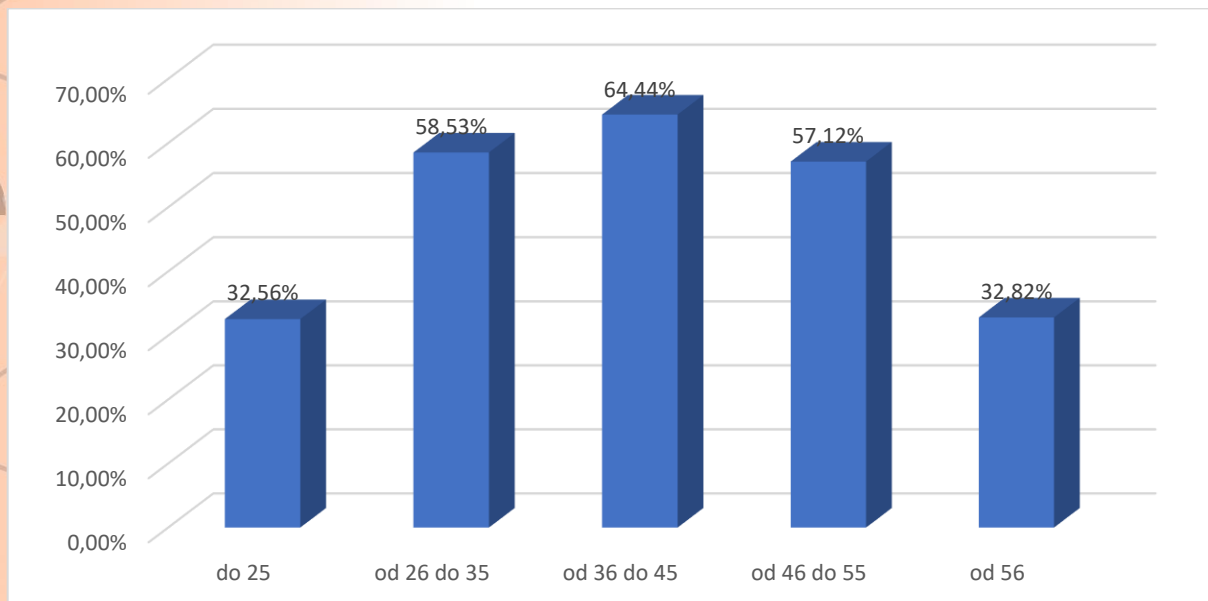
Kvazi povinná účasť

Zmenami v legislatívnom nastavení nastala situácia, keď sa stal vstup do „povinej“ kapitalizačnej schémy dobrovoľným. Záležalo len na občianovi, či vstúpi do dvojpilierovej schémy, alebo ostane len v priebežnom systéme PAYG. Nedošlo tak k transferu všetkých



vekových kohort v celom sociálnom spektre. Táto skutočnosť spôsobuje stratu univerzality základného dôchodkového systému. Reálne je tak možné, že dvaja účastníci systému s obdobným priebehom zamestnania (resp. s obdobnými príjmami zo zamestnania) budú mať v konečnom dôsledku rozdielne dôchodkové nároky. Tento problém bol čiastočne odstránený poslednou novelizáciou, ale jeho nedostatkom je, že neustále ponecháva sporiteľovi možnosť z dvojpilierovej schémy vystúpiť. To znamená, že nateraz neexistuje časový horizont, v ktorom budú všetky dôchodky realizované podľa nových pravidiel. Tento prístup predražuje prevádzku systému a navyše neumožňuje hľadať osobitné korekčné mechanizmy výlučne len pre PAYG (napríklad prostredníctvom zvyšovania miery solidarity, nakoľko zásluhovosť by mala byť riešená najmä povinným kapitalizačným pilierom). Tento problém názorne ilustruje podiel účastníkov starobného dôchodkového sporenia v jednotlivých vekových skupinách. Celkovo je v kapitalizačnej schéme (ktorá je súčasťou základného dôchodkového systému a mala by byť teda povinná) zapojených o niečo viac ako polovica občanov Slovenska v produktívnom veku. V prípade vekovej skupiny do 25 rokov je nižšia miera účasti pochopiteľná, nakoľko u tejto skupiny ešte veľká časť nevstúpila na trh práce. Problematická je veková skupina od 26 do 35 rokov, kde je podiel účasti na starobnom dôchodkovom sporení na úrovni 58 %. S prihliadnutím na dobu fungovania systému (17 rokov) by sa zapojenie tejto vekovej skupiny malo pohybovať minimálne na úrovni 80 %. Zapojenie ostatných vekových skupín môže korešpondovať s nábehovou fázou systému.

Graf 4.19 – Podiel účastníkov starobného dôchodkového sporenia v jednotlivých vekových skupinách



Zdroj: MPSVaR, statdata, vlastné výpočty autorov

Zložité investičné stratégie

Ako už sám názov hovorí, ide o starobné dôchodkové sporenie. Bohužiaľ, veľká časť politikov si pojem „sporenie“ zamenila s pojmom „investovanie“. Dlhodobu sa implicitne predpokladala vyššia miera finančnej gramotnosti u sporiteľov (nie investorov), než aká v skutočnosti bola. V dôsledku toho (aj po určitých korekciách) dodnes väčšina účastníkov sporí v nevhodnom dôchodkovom fonde. Ostatnou novelou zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení sa zaviedla predvolená investičná stratégia, čím sa malo čiastočne napraviť nevhodné zaradenie sporiteľov. Nedostatočná odborná diskusia pred prijatím novely zákona neumožnila s odbornou starostlivosťou zodpovedať otázku, či predvolená investičná stratégia bola zvolená dobre.

Nevhodne nastavená výplatná fáza

Rozhodnutie o realizácii výplatnej fázy formou výplaty anuity prostredníctvom komerčných poisťovní predstavuje pre poberateľov dávok najdrahšie možné riešenie. Samotný kalkulačný vzorec má v sebe zakomponované zbytočné položky, ktoré zvyšujú príjemcovi dávok náklady (a tým aj znižujú dávku). Navyše, malé množstvo poberateľov dávok v súčasnosti predstavuje nedostatočné rozloženie rizika. Poisťovne preto musia používať vysoko konzervatívne prepočty dožitia. To opätovne znižuje priznávané dávky. Čiastočným riešením bolo rozdelenie výplatnej fázy, kedy sa v prvom období s rizikom dožitia nekalkuluje. Aj toto riešenie by ale bolo dobré podrobiť analýze. V každom prípade dlhodobo bude potrebné zvážiť, či nepreniesť výplatu dávok z druhého dôchodkového piliera na Sociálnu poisťovňu. Najmä v období, kedy budú v tomto systéme transferované jednotlivé vekové kohorty v celom sociálnom spektre, to bude predstavovať pri rovnakej miere rizika vyššie dávky zo systému.

Preceňovanie významu druhého piliera

Z pohľadu vplyvu na budúce dôchodky dochádza k ďalšiemu omylu. Preceňuje sa totiž význam druhého piliera a je snahou vysvetľovať občanom, že práve druhý pilier je cesta k ich dostatočnému zabezpečeniu v starobe, najmä v prípade použitia vhodnej (teda rizikovej) investičnej stratégie. Tu je potrebné si uvedomiť, že druhý pilier je integrálnou súčasťou základného dôchodkového systému. To znamená, že poskytované dávky majú svoj limit (ten sa odvíja od maximálnej výšky vymeriavacieho základu). Význam spojenia prvého a druhého piliera by mal byť hlavne v rozdielnom nastavení sociálnej solidarity, respektíve zásluhovosti. V tejto súvislosti je nezanedbateľnou skutočnosťou, že trh práce poskytuje dlhodobo vyšší výnos ako finančné trhy, a to z dôvodu postupného rastu miezd v čase. Zmyslom druhého piliera je vytvorenie adresnej finančnej rezervy na dôchodok konkrétnej osoby. Výnosy by ho mali ochrániť pred infláciou, za cenu primeranej miery rizika.

Nespravodlivé krátenie dávok z prvého piliera

Ďalším reálnym problémom v druhom dôchodkovom pilieri je neférové krátenie dávok z prvého piliera. Ide o rezíduum nepovinného vstupu do druhého piliera, v prípade ktorého dochádza k výpočtu dávky z PAYG, ktorá je následne krátená z dôvodu účasti v druhom pilieri. V tomto vývojovom štádiu ide o pochopiteľný prvok, ktorý by ale bolo dobré v budúcnosti odstrániť. V každom prípade krátenie dávky z priebežného financovania je pre účastníkov diskriminačné. Náklady na výplatu starobných dôchodkov výrazne prevyšujú (a do budúcnosti budú prevyšovať) dnes stanovenú hranicu 22,75 % zo mzdy zamestnanca (Ide o súčet sadzby poistného na starobné poistenie a príspevku do rezervného fondu solidarity. Táto veličina je referenčnou hodnotou pre krátenie dávky z priebežného financovania v prípade sporiteľov v druhom dôchodkovom pilieri). Reálne náklady, tak ako je to možné odvodiť z predchádzajúcich kapitol, budú minimálne na úrovni 26 % miezd zamestnancov. Aj v prípade že neuvažujeme s priamymi intervenciami štátu, ktorých finančným zdrojom je výber daní, tento výpočet reálne znevýhodňuje sporiteľov v druhom dôchodkovom pilieri pri výpočte ich celkovej dôchodkovej dávky zo základného systému.

Jednorazový výber nasporených prostriedkov

Samostatným porušením zásad fungovania povinného kapitalizačného piliera je možnosť jednorazových výberov nasporených prostriedkov. To je v absolútnom rozpore so zásadami dôchodkových schém. Podstatou dôchodkového sporenia je vytvorenie zdrojov pre poskytovanie pravidelných a dlhodobých dávok. Mimoriadne jednorazové výbery neplnia účel starobného dôchodkového sporenia, bez ohľadu na výšku dôchodkového príjmu z priebežného financovania. Dôchodkové dávky sú náhradou za stratu schopnosti pracovať z dôvodu vysokého veku. Miera náhrady by mala korešpondovať s príjmom jedinca pred jeho odchodom do dôchodku. Jednorazové odčerpávanie dôchodkových úspor znižuje túto mieru náhrady. Odvody do druhého dôchodkového piliera majú svoj prirodzený strop v maximálnom

vymeriavacom základe. Ich výška je preto obmedzená, čím sú prirodzene limitované aj dávky. Možnosť predčasných výberov a/alebo výberov vyšších čiastok treba striktno obmedziť.

Dobrovoľné príspevky do druhého piliera

V neposlednom rade problémom starobného dôchodkového sporenia, tak ako je nastavené na Slovensku, je možnosť dobrovoľných príspevkov. Tento problém je dvojaký. V prvom rade existencia dobrovoľných príspevkov býva používaná ako argument (a vedie práve k presvedčeniu časti verejnosti), že by mala existovať možnosť si prostriedky z osobného účtu v starobnom dôchodkovom sporení vybrať v „osobitnom“ režime, teda aj jednorazovo. Dobrovoľný príspevok, teda príspevok, ktorý nemá povahu povinného odvodu, je však len iným zdrojom sporenia v druhom pilieri. To znamená, že v prípade, ak bude aj v budúcnosti umožnené poskytovať dobrovoľné príspevky nad rámec povinných odvodov, musí byť režim týchto prostriedkov v čase výplaty rovnaký ako u povinných príspevkov. V druhom rade predstavujú dobrovoľné príspevky komplikáciu pri správe a prevádzke systému. Výhodou druhého dôchodkového piliera sú jeho relatívne nízke prevádzkové náklady. Na ich optimalizácii sa podieľa najmä skutočnosť, že príspevky na starobné dôchodkové sporenie vyberá priamo Sociálna poisťovňa, ktorá ich transferuje dávkovo k jednotlivým poskytovateľom. Odpadá tak povinnosť individuálneho výberu príspevkov a ich párovania na osobné účty. Tento postup znižuje náklady na prevádzku systému. Existencia možnosti dobrovoľných príspevkov túto prevádzkovú výhodu ohrozuje.

Aj v prípade starobného dôchodkového sporenia je možné poukázať na možné nesystémové ohrozenia. Pôjde o ohrozenia, ktoré budú vyplývať, podobne ako u systémových chýb, z tlaku na priebežné financovanie. Celkový majetok na osobných účtoch predstavuje výrazné množstvo finančných prostriedkov, ktoré by dokázali na niekoľko rokov zmierniť alebo odstrániť existujúce problémy priebežného financovania. Výpadok príjmov priebežného financovania z dôvodu existencie druhého dôchodkového piliera bude len v roku 2023 predstavovať viac ako jednu miliardu eur a štát ho tak musí v zdrojoch základného fondu

starobného poistenia nahradiť. Na druhej strane je potrebné si uvedomiť, že doba, odkedy druhý dôchodkový pilier čiastočne odbremení preťažené priebežné financovanie, je priamo závislá od doby a výšky tvorby kapitalizovaných rezerv. Akékoľvek radikálne zásahy budú toto obdobie predlžovať.

4.9 Doplnkové dôchodkové sporenie

Doplnkové dôchodkové sporenie predstavuje dobrovoľnú dôchodkovú schému, postavenú na kapitalizačnom financovaní. Súbežne s vývojom základného dôchodkového systému sa začali postupne vyvíjať aj doplnkové dôchodkové schémy. Ich cieľom bolo poskytnúť svojim účastníkom dodatočné ekonomické benefity a zlepšiť ich ekonomickú situáciu po odchode do dôchodku. Najskôr to bola iniciatíva, ktorá sa orientovala na konkrétne typy zamestnancov, napríklad bankových úradníkov alebo na vybrané „nedostatkové“ profesie. Zamestnávateľa mali záujem týchto zamestnancov nielen získať pre výkon daného povolania, ale si ich aj dlhodobo udržať. Aby zvýšili atraktivitu vybraných povolání, vytvárali pre nich preto osobitné doplnkové dôchodkové schémy. Postupne, aj pod tlakom odborových organizácií, sa začali doplnkové schémy rozširovať na širší okruh zamestnancov. Zásadný zlom pri vnímaní dôležitosti doplnkových dôchodkových schém začína v momente, keď si vyspelé štáty začínajú uvedomovať problém so starnutím svojej populácie a vidia, že len základné dôchodkové systémy nebudú dlhodobo postačovať na udržanie želanej úrovne ekonomického zabezpečenia svojich občanov v starobe. V tomto období sa aj výrazne zvyšuje regulácia a podpora doplnkových systémov z pozície štátu a doplnkové schémy sa otvárajú pre všetky skupiny občanov.

V súčasnosti existujú doplnkové dôchodkové schémy pravdepodobne vo všetkých vyspelých ekonomikách sveta. Niektoré štáty dokonca pristúpili k povinnej účasti v doplnkových schémach pre konkrétne odvetvia alebo dokonca pre celú ekonomiku. Pritom je zásadou, že zamestnanec je povinný do doplnkovej schémy vstúpiť a zamestnávateľ je mu povinný

prispievať. Druhou možnosťou je „kvázi“ povinná účasť, kedy zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom ponúknuť účasť v doplnkovej schéme a oni sa môžu dobrovoľne rozhodnúť, či do systému vstúpia. Okrem prilepšenia k dôchodku by mal dobrovoľný systém umožňovať čiastočnú individualizáciu dôchodkovej schémy. Základný systém by mal striktne vychádzať z princípu univerzality, ale jeho dobrovoľná nadstavba by mala umožniť dodatočné benefity, napríklad skorší odchod do dôchodku a/alebo nerovnomerné rozloženie dôchodkových príjmov.

Význam doplnkových dôchodkových schém narastá v každej krajine Európskej únie. Demografický vývoj týchto krajín je totiž krajne nepriaznivý a doplnkové schémy budú v budúcnosti zohrávať zásadnú úlohu pri tvorbe a udržaní životnej úrovne zamestnancov po ukončení ich ekonomickej aktivity. Európska únia si význam doplnkového dôchodkového zabezpečenia uvedomuje. Dôkazom toho je aj Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2016/2341 zo 14. decembra 2016 o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IZDZ) a o dohľade na nimi. V podmienkach Slovenskej republiky podmienky tejto smernice spĺňa práve doplnkové dôchodkové sporenie.

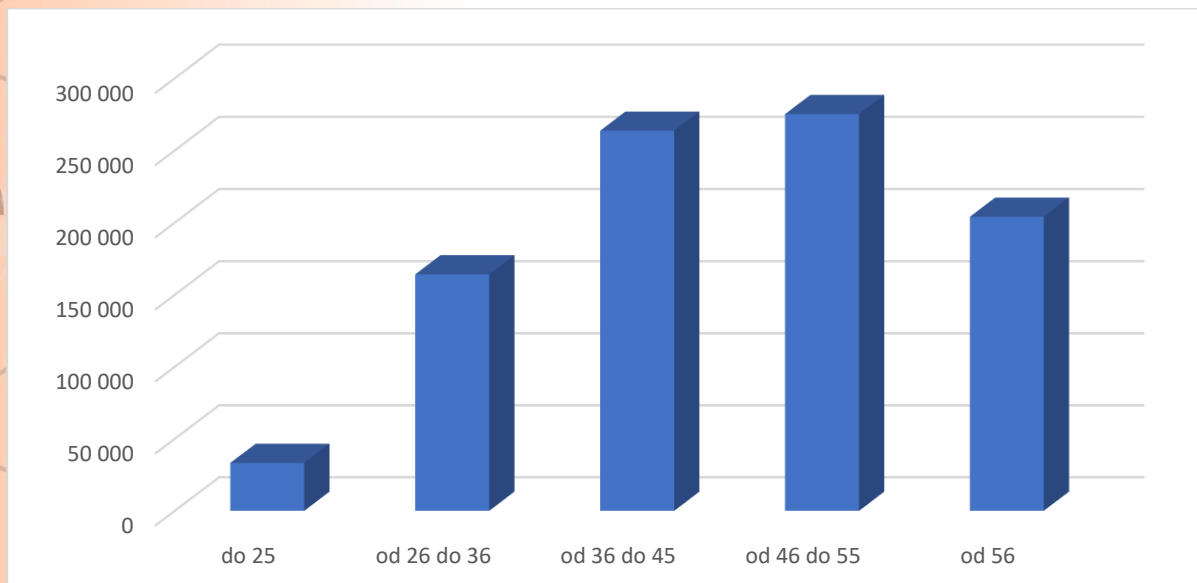
Ďalšou iniciatívou Európskej únie na podporu tvorby individuálnych dôchodkových úspor je nariadenie Európskeho parlamentu a Rady 2019/1238 z 20. júna 2019 o celoeurópskom osobnom dôchodkovom produkte (PEPP). Ide o finančný produkt osobného dôchodkového sporenia, ktorý má umožniť individuálnu tvorbu dôchodkových úspor a podporiť mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ. Tento produkt má umožňovať aj prenos dôchodkových úspor v rámci členských krajín. Slovensko uvedené nariadenie implementovalo do legislatívneho rámca v marci 2022 zákonom č. 129/2022 Z. z. o celoeurópskom osobnom dôchodkovom produkte a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Nakoľko sa nateraz poskytovanie tohto nástroja na Slovensku nerozšírilo, budeme sa v tejto analýze zaoberať len doplnkovým dôchodkovým sporením.

Doplnkové dôchodkové sporenie (niekedy nazývané aj tretím pilierom dôchodkového zabezpečenia) vzniklo transformáciou z pôvodného doplnkového dôchodkového poistenia, ktoré sa na Slovensku začalo poskytovať v deväťdesiatych rokoch. Je upravené zákonom

o doplnkovom dôchodkovom sporení. Ide o dobrovoľný, štátom podporovaný systém postavený na účasti zamestnanca a prípadnom príspevku jeho zamestnávateľa. Štát podporuje účasť v systéme formou daňových úľav pre účastníkov ako aj ich zamestnávateľov. Do systému môžu vstúpiť aj SZČO, štátna podpora pre nich samotných je však obmedzená. Osobitné postavenie v tejto schéme majú zamestnanci vykonávajúci rizikové práce (práce zaradené príslušným úradom na ochranu verejného zdravia do rizikovej kategórie III. a IV.). Ich účasť v systéme je povinná a zamestnávateľ je im povinný prispievať minimálne 2 % z ich miezd. V praxi sa táto zásada ale nedodržiava dostatočne (z približne 106 tisíc zamestnancov pracujúcich v rizikových kategóriách je v systéme DDS zapojených len 58 tisíc). Dobrovoľný doplnkový systém existuje na Slovensku s rôznymi obmenami už viac ako štvrtstoročie. Bohužiaľ, nedôsledne realizovaná transformácia ako aj nedostatočná miera štátnej podpory spôsobuje, že vplyv dobrovoľnej schémy na príjem dôchodcov nie je dostatočný.

Podľa údajov MPSVaR (MPSVaR, 2023) bolo v dobrovoľnom systéme ku koncu roka 2022 zapojených takmer 950 tisíc účastníkov, z ktorých asi polovica získava aj pravidelný príspevok zamestnávateľa. Podľa oficiálnych údajov poskytuje systém dávky asi 27 tisícom poberateľov. Toto číslo je ale skreslené, nakoľko veľké množstvo dávok bolo v minulosti vyplatené jednorazovo. Vhodnejším ukazovateľom je objem vyplatených dávok. Od roku 2006 vyplatil systém viac ako 1,6 miliardy eur. Na osobných účtoch účastníkov je v doplnkovom dôchodkovom sporení akumulovaných približne 2,9 miliardy eur. V roku 2022 bol priemerný príspevok účastníka 22 € mesačne a priemerný príspevok zamestnávateľa 36 € mesačne. Priemerná hodnota osobného účtu účastníka predstavuje menej ako trojnásobok priemernej mzdy.

Graf 4.20 – Rozdelenie účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia podľa vekových skupín



Zdroj: MPSVaR

Z pohľadu starnutia populácie je existencia dobrovoľného dôchodkového sporenia kľúčová. Práve tento systém sa bude v budúcnosti výraznou mierou podieľať na zabezpečení akceptovateľnej životnej úrovne dôchodcov. Základný dôchodkový systém nebude k tomuto účelu postačovať. Bohužiaľ, slovenská realita tomuto cieľu nezodpovedá a tento fakt sa odráža v nízkom počte účastníkov ako aj v nízkom objeme akumulovaných prostriedkov. Ak bude Slovensko chcieť tento nástroj použiť na zmiernenie dopadov starnutia populácie, bude nutné doplnkové dôchodkové sporenie podstatným spôsobom rekonštruovať.

V ďalšom texte sa budeme postupne venovať systémovým pochybeniam, ktorými je zaťažená doplnková dôchodková schéma na Slovensku.

Nedôsledne realizovaná transformácia

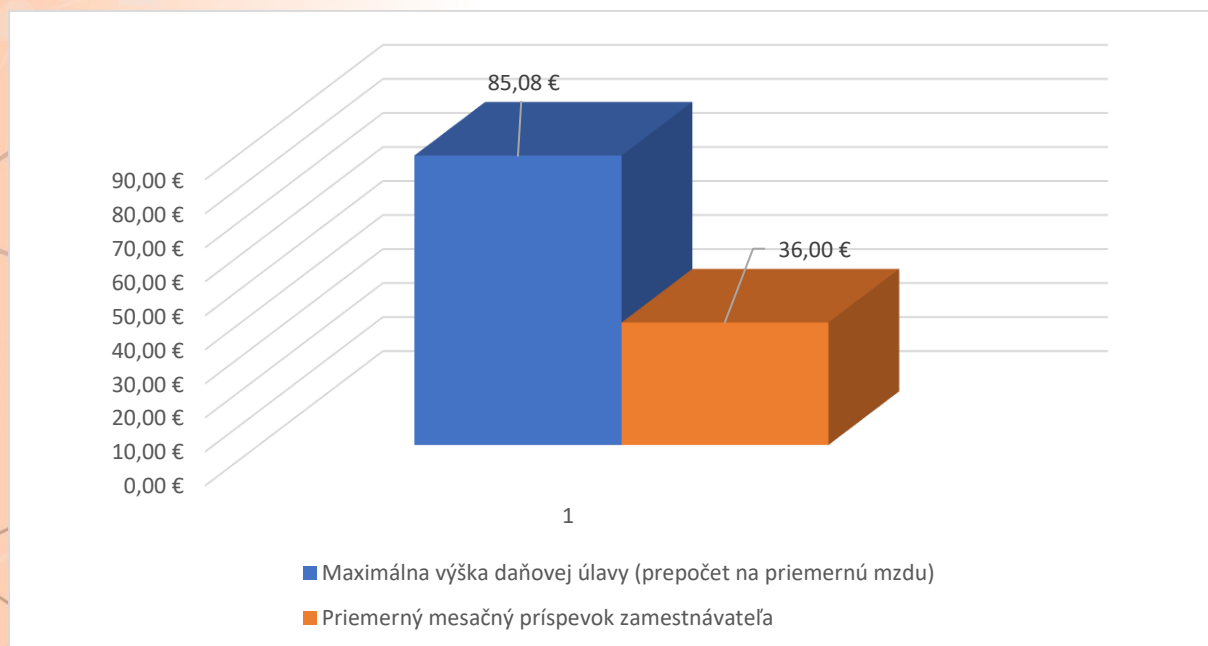
Pôvodné nastavenie dávkových nárokov účastníkov vychádzalo z dávkových plánov. Tie boli vytvorené v dobe, kedy demografický vývoj nebol tak kritický a tieto dávkové plány umožňovali čerpanie dôchodkových úspor už od veku 50 rokov, prípadne 55 rokov. Nebola realizovaná systémová väzba na oficiálne stanovený vek odchodu do dôchodku. V roku 2014 bola síce prijatá novelizácia zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá ustanovila nárok na výplatu doplnkových dôchodkových dávok až po dosiahnutí dôchodkového veku, ale táto zmena sa týka len účastníkov, ktorí sa dobrovoľne rozhodli na túto zmenu pristúpiť, alebo nových účastníkov, ktorí do systému vstúpili až po účinnosti uvedenej zmeny. Slabá motivácia účastníkov (podrobnejšie v časti o štátnej podpore) spôsobila, že podstatná väčšina pôvodných účastníkov systému túto zmenu neakceptovala. V praxi má tento stav dva zásadné dopady. Na jednej strane môžu účastníci zo svojich osobných účtov vyberať finančné prostriedky bez ohľadu na ich ekonomický status. Teda v niektorých prípadoch viac ako desať rokov pred vznikom nároku na starobný dôchodok a bez ohľadu na sociálnu situáciu, v ktorej sa aktuálne nachádzajú. Druhým momentom tohto prístupu je podstatná komplikácia pri správe systému. Existencia viacerých dokumentov, podľa ktorých sa spravujú dôchodkové nároky účastníkov, predražuje správu systému, a tým dochádza k znižovaniu výnosovosti akumulovaných zdrojov. Na zníženie výnosovosti vplýva aj fakt, že spoločne s existenciou dávkových plánov (možnosti vybrať si prostriedky skôr) sa skracuje investičný horizont a stúpa potreba vyššej likvidity prostriedkov. Riešením tohto problému je vytvorenie podmienok pre výrazné zvýšenie motivácie účastníkov (pozitívnymi aj negatívnymi opatreniami), ako aj zatraktívnenie existujúcich podmienok čerpania doplnkových dôchodkových dávok, napríklad umožnením financovať dobrovoľnými dôchodkovými úsporami skorší odchod do dôchodku (bez krátenia nárokov v základnom systéme) alebo rozšírením sociálnych udalostí, pri ktorých je možné tieto úspory čerpať (napríklad v prípade preddôchodkovej nezamestnanosti).

Nízka úroveň štátnej podpory

Slovensko dlhodobo poskytuje podporu dobrovoľnému dôchodkovému sporeniu na jednej z najnižších úrovní spomedzi krajín OECD. Samotné Ministerstvo práce, sociálnych vecí

a rodiny SR uvádza, že celková úroveň podpory dobrovoľného dôchodkového sporenia zo strany štátu je dlhodobu pod úrovňou 0,02 % HDP.

Graf 4.21 – Porovnanie maximálnej výšky daňovej úľavy a priemerného mesačného príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2022



Zdroj: vlastný prepočet autorov

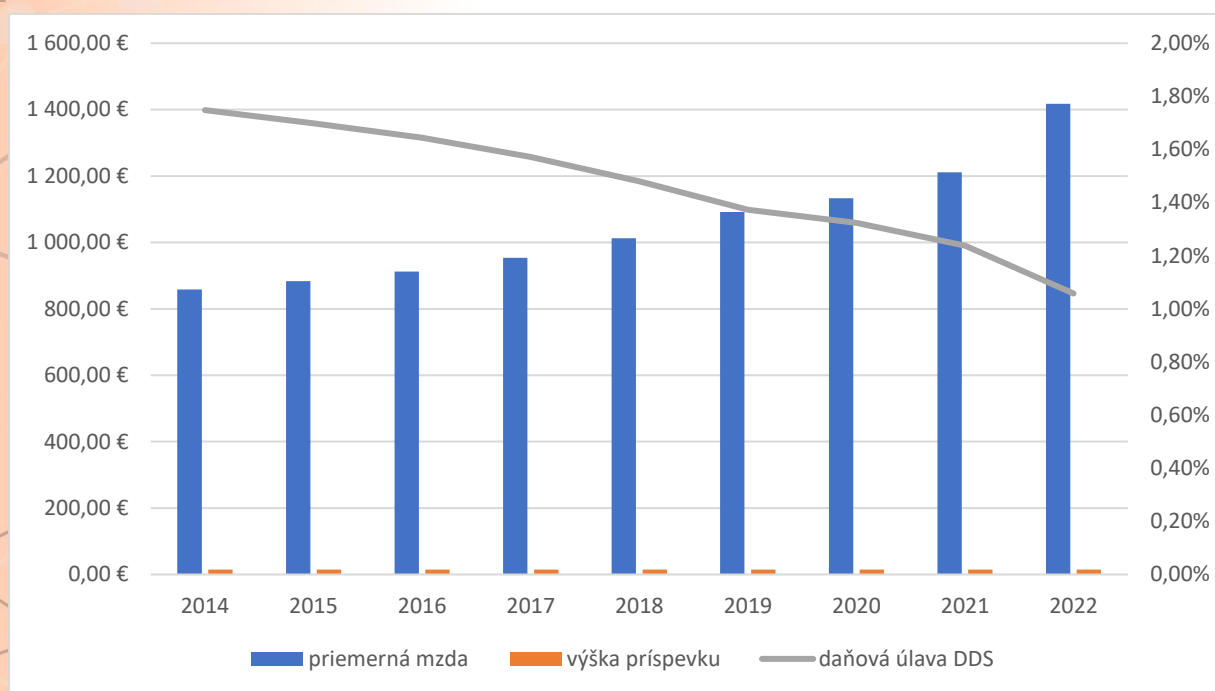
Na strane zamestnávateľa je legislatívne nastavený rámec na uspokojivej úrovni. Maximálny limit, do výšky ktorého si môže zamestnávateľ zaúčtovať zaplatené príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie svojich zamestnancov do daňových výdavkov, je 6 % zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca, ktorý je účastníkom sporenia. Tento limit je z pohľadu významu systému dostatočný, ale v praxi je podstatná väčšina príspevkov výrazne pod týmto limitom. Nedostatkou tejto úpravy je, že zo zaplatených príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie platí zamestnávateľ za svojho zamestnanca odvody na zdravotné poistenie. Na tento spôsob daňového zvýhodnenia majú nárok aj príspevky zamestnávateľov pre účastníkov, ktorí ostali v pôvodnom systéme dávkových plánov.

Komplikovanejšia situácia je v prípade daňového zvýhodnenia príspevku účastníka. Daňové zvýhodnenie na príspevky zaplatené na doplnkové dôchodkové sporenie je maximálne 15 € mesačne, respektíve 180 € ročne. Prvým problémom tejto konštrukcie je stanovenie maximálnej výšky daňového zvýhodnenia príspevkov účastníkov na doplnkové dôchodkové sporenie pevnou sumou. Uvedený 15-eurový mesačný (resp. 180-eurový ročný) limit bol stanovený v roku 2013 a prvýkrát bol uplatnený za rok 2014. V tom čase predstavoval 1,75 % priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve. Keďže tento daňový limit sa od svojho zavedenia nevalorizoval, v roku 2022 už predstavoval len 1,06 % priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve. To znamená, že v priebehu niekoľkých rokov sa daňový limit znížil o 0,69 p. b. z priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve, respektíve intenzita daňovej podpory príspevkov účastníkov vo väzbe na priemernú mzdu sa znížila o 40 %. Podstatnejšia je ale samotná výška daňového zvýhodnenia príspevkov účastníkov na doplnkové dôchodkové sporenie. Dnešných 1,06 % z priemernej mzdy v národnom hospodárstve je viac ako 5-krát menej ako je daňové zvýhodnenie príspevkov zamestnávateľa. Veľa zamestnávateľov však požaduje, aby príspevok účastníka bol aspoň vo výške ich príspevku. Toto nerovnovážne postavenie zamestnancov a zamestnávateľov je jeden z dôvodov nedostatočného objemu finančných prostriedkov, ktoré sú akumulované na osobných účtoch účastníkov. Ak chceme do budúcnosti uvažovať s mierou náhrady z tretieho dôchodkového piliera aspoň na úrovni 7,5 % zo mzdy pred odchodom do dôchodku, bude potrebné práve túto podporu zásadne zvýšiť.

Podmienkou pre získanie daňovej úľavy v prípade účastníkov, ktorí uzatvorili zmluvu pred 1. januárom 2014, je podpis dodatku k účastníckej zmluve, ktorým účastníci prechádzajú na nové podmienky platné od roku 2014. Toto obmedzenie zo strany štátu má svoju logiku. Cieľom je podporovať produkt, ktorý bude ozaj formovať príjem zamestnancov po ich odchode z ekonomickej aktivity, a nie umožňovať nekontrolované vyberanie účelových zdrojov pred vznikom sociálnej udalosti (pred odchodom do dôchodku). Bohužiaľ, štát tento svoj zámer nekomunikuje dostatočne a neprispieva tak k motivácii účastníkov prestúpiť na nové,

prísnejšie podmienky. V tomto kontexte je opätovne možné poukázať na nedostatočnú výšku podpory zo strany štátu, ktorá účastníkov nedostatočne motivuje.

Graf 4.22 – Vývoj výšky daňového zvýhodnenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie v pomere k priemernej mzde



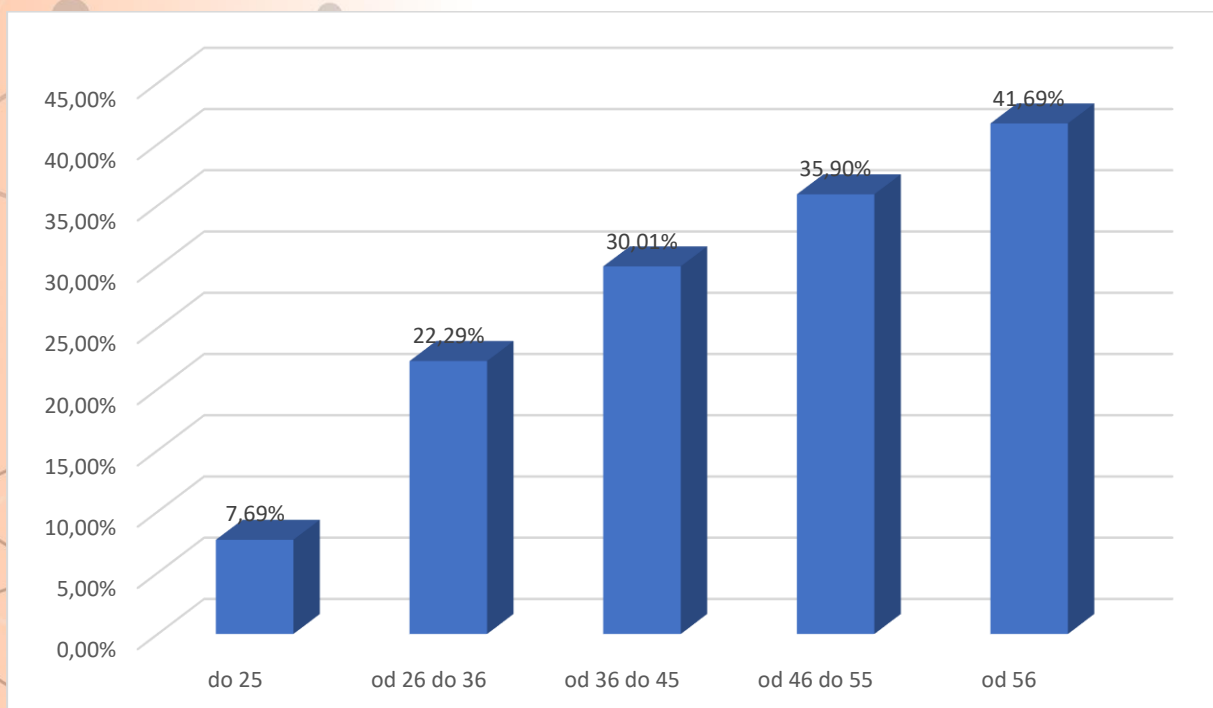
Zdroj: vlastný prepočet autorov

Nízky počet účastníkov

Nedostatočná motivácia a nie vždy vhodná rétorika politických predstaviteľov spôsobuje nízky záujem účastníkov a ich zamestnávateľov do systému vstúpiť a prispievať. Určitým dôkazom je napríklad stav v povinnej účasti zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené do rizikovej kategórie III. a IV. Štát si nateraz nie je schopný vynútiť uplatňovanie relatívne jednoduchej zásady, podľa ktorej každý zamestnanec, ktorý pracuje v riziku, má byť účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia s minimálnym príspevkom zamestnávateľa vo výške 2 % z jeho mzdy. V systéme je len o niečo viac ako polovica takýchto zamestnancov. Celkovo je

zapojených v doplnkovom dôchodkovom poistení len 28,47 % z populácie vo veku od 18 do 62 rokov. Príspevok zamestnávateľa má len približne 16 % z populácie v uvedenom vekovom rozmedzí.

Graf 4.23 – Podiel účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia v jednotlivých vekových skupinách



Zdroj: MPSVaR, statdata, vlastné výpočty autorov

Percentuálny podiel účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia sa v jednotlivých vekových skupinách s narastajúcim vekom zvyšuje (graf 4.23). Táto závislosť má logické vysvetlenie. V priebehu života sa postupne menia investičné priority (prvotné investície, bývanie, starostlivosť o deti a podobne). Problémom však je, že percentuálne zastúpenie účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia je príliš nízke. Strategickým cieľom by malo byť uvedené hodnoty aspoň zdvojnásobiť.

Postavenie SZČO v doplnkovom dôchodkovom sporení

Dnes sú osoby samostatne zárobkovo činné motivované k účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení len formou daňovej úľavy platnej pre účastníka (čo predstavuje už spomínaných 15 € mesačne). Na druhej strane, ak živnostník zamestnáva zamestnancov, je im oprávnený poskytovať daňovo zvýhodnené príspevky aj ako zamestnávateľ. Riziko sociálneho vylúčenia tejto skupiny ekonomicky aktívnych občanov vyplýva zo sociálnej pasce. Veľká časť živnostníkov platí odvody na sociálne poistenie z minimálneho vymeriavacieho základu (ako im to zákon umožňuje). To však znamená, že aj ich dôchodkové príjmy budú na minimálnej úrovni. Do budúcnosti je možné očakávať zväčšenie tejto skupiny občanov, a to aj vo väzbe na zmeny na trhu práce. Bolo by preto vhodné motivovať SZČO k vyššej účasti v dobrovoľnej schéme (ktorá je ich naturelu prirodzene bližšia). V ich prípade by preto bolo vhodné umožniť využívať daňové úľavy pre zamestnávateľa aj pre účastníka, respektíve aspoň výšku daňových úľav pre zamestnávateľa.

Absencia možnosti výplaty doživotných dávok

Ako sme už uviedli vyššie, doplnkové dôchodkové sporenie ako produkt potrebuje podstatnejšie zmeny, aby mohlo lepšie plniť účel, na ktorý je navrhnuté, resp. aby sa stalo pre účastníkov atraktívnejším. Príkladom takýchto zmien môže byť nastavenie mierne výhodnejších podmienok ako v prípade základného systému, napríklad z pohľadu fyzického veku, rozšírenia sociálnych udalostí, ktoré je možné financovať a podobne. To, čo by nemalo byť umožnené v základnej schéme (a ani v druhom dôchodkovom pilieri), je v prípade dobrovoľnej nadstavbovej schémy uskutočniteľné. Štátu to umožní realizovať niektoré opatrenia v súvislosti so starnutím populácie, ktoré však nebude nutné platiť z verejných zdrojov. Ako príklad tu môžeme uviesť postupný odchod do dôchodku alebo riešenie preddôchodkovej nezamestnanosti. V každom prípade, v rámci nastavenia nových pravidiel je potrebné zabezpečiť možnosť doživotnej výplaty dávok, ktorá dnes v systéme absentuje. Toto

riešenie by sa mohlo realizovať napríklad formou súčasnej výplaty dávok z druhého a tretieho dôchodkového piliera.

Nesystémovým ohrozením doplnkového dôchodkového sporenia je, podobne ako v prípade starobného dôchodkového sporenia, tlak vyvolaný starnúcou populáciou na verejné zdroje. V snahe obmedziť daňové zvýhodnenia môže dôjsť k ďalšiemu zníženiu atraktivity dobrovoľného sporenia na dôchodok, zníženiu počtu účastníkov a aj objemu finančných rezerv pre dôchodkový vek. V dôsledku toho nebude možné s týmto nástrojom kalkulovať pri definovaní adekvátnej miery náhrady. Súčasťou negatívneho hodnotenia doplnkového dôchodkového sporenia býva aj pseudo-argument, že prevádzka tohto systému je drahá. V skutočnosti je tento systém lacnejší ako priebežné financovanie, aj keď je drahší ako povinná kapitalizácia. Rozdiel vyplýva z rozdielnych povinností, ktoré musí doplnkový systém plniť (výber a párovanie príspevkov, zabezpečenie výplaty dávok, správa dávkových plánov a podobne).

Ďalším možným nesystémovým ohrozením môže byť snaha atomizovať dôchodkové úspory občanov do viacerých finančných produktov, ktorých účel nie je priamo spojený s vznikom sociálnej udalosti v dôsledku vysokého veku. Štát tak stratí kontrolu nad celým systémom a nebude ho môcť využívať ako nástroj pre zmiernovanie dopadov starnutia populácie.

Strategickou víziou Slovenskej republiky by mala byť existencia a podpora stabilného, široko rozšíreného nástroja na tvorbu individuálnych dôchodkových úspor. Systém musí byť výraznejšie podporovaný štátom a musí motivovať ako zamestnávateľov prispievať svojím zamestnancom, tak aj účastníkov zvýšiť mieru svojich dôchodkových úspor.

5. VPLYV STARŠEJ PRACOVNEJ SILY NA OBLASŤ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

5.1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pracovné podmienky starších zamestnancov

5.1.1 Vymedzenie pojmu starší zamestnanec vo vzťahu k BOZP

Stanovenie vekovej hranice, od kedy považujeme zamestnanca za vekovo staršieho, nie je jednoznačné. V slovenskom právnom rámci je pre rôzne účely hraničný vek pre staršieho zamestnanca vymedzený rôzne, obvykle je touto hranicou vek 50 rokov. Pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sa za staršieho zamestnanca považuje fyzická osoba vo veku nad 45 rokov, resp. nad 55 rokov. Ako indikátor pre určenie veku, od ktorého možno považovať zamestnanca za staršieho, môže slúžiť aj ustanovenie § 8 ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), podľa ktorého sa za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie považuje občan starší ako 50 rokov.

Určenie hraničného veku pre označenie zamestnanca za staršieho by sa malo odvíjať od pracovnej spôsobilosti zamestnanca, ale tiež od toho, v akej psychickej pohode je zamestnanec, či sa dokáže prispôbovať zmenám, aké má zdravotné problémy. Znaky starnutia u zamestnancov môžu byť rovnaké alebo podobné, ale celkový zdravotný stav zamestnanca vo vzťahu k pracovnej výkonnosti môže byť odlišný. Hľadanú hranicu možno určiť fyzickým vekom, ale aj okamihom, dokedy sa zamestnanec subjektívne cíti pracovne zdatný, bez ohľadu na jeho fyzický vek. Hranicu možno zistiť aj objektívnym zistením zdravotného stavu, ako aj vonkajšími príznakmi u konkrétnej fyzickej osoby (napr. šediny, oslabený zrak, sluch, hormonálne zmeny, kapacita pľúc a pod.).

Zaujímavou skutočnosťou je, že vnímanie, ktorým vekom začína starnutie, sa v spoločnosti (aj z dôvodu rýchleho vývoja) posúva. Tak napríklad, v porovnaní s minulosťou, sa za starého človeka dnes určite nepovažuje človek vo veku 45 – 50 rokov. Dokonca pre vyššie vekové rozpätie medzi 50. a 60. rokom života sa používa pojem „stredný vek“.

Z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je dôležité, aby nároky pracovnej činnosti, ktorú človek vykonáva, boli primerané jeho funkčnej kapacite a pracovnej spôsobilosti/schopnosti tak, aby nevytvárali neprimerané zaťaženie niektorej časti ľudského organizmu, čo by mohlo mať za následok ohrozenie, či dokonca poškodenie zdravia.

Vždy však treba posudzovať konkrétneho človeka (staršieho pracovníka) individuálne, v kontexte nárokov práce. To znamená posudzovať v príslušnom veku jeho spôsobilosť vo všetkých základných funkciách ľudského organizmu s prihliadnutím na konkrétnu prácu, ktorú má vykonávať, na požiadavky na jeho výkon, na vplyv pracovných podmienok a pracovného prostredia. Aby sa predĺžila možnosť zamestnancov vo vyššom veku zostať na trhu práce a aktívne sa zapájať do pracovného procesu, je treba prijať systém opatrení, ktoré im to umožnia. Do tohto systému patrí aj koncept tzv. aktívneho starnutia.

Aktívne starnutie je proces optimalizácie príležitostí pre zdravie, aktivitu a bezpečnosť s cieľom zlepšiť kvalitu života vo vyššom veku. Aktívne starnutie v zamestnaní predstavuje dlhodobú výzvu pre európsku politiku, najmä čo sa týka európskych stratégií zamestnanosti, a je hlavnou otázkou v rámci poslednej európskej stratégie na rok 2020 (EK, 2020).

Problématica aktívneho starnutia patrila k jednému z troch pilierov *Európskeho roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012*. Potreba zvýšiť mieru zamestnanosti starších zamestnancov bola prenesená do kvantitatívnych cieľov, ktoré sa snažia udržať občanov vo veku 55 – 64 rokov v práci, aby sa tak zvýšil priemerný vek odchodu z trhu práce. Tieto ciele však nie je možné dosiahnuť, pokiaľ nedôjde k značnému zlepšeniu pracovných podmienok.

5.1.2 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a vek

Podľa Hatinu (Hatina a kol., 2007) je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci stav pracoviska (pracovných podmienok, pracovného prostredia), resp. pracovného procesu, ktorý poskytuje vysokú mieru istoty, že pri dodržaní bezpečnostných požiadaviek (predpisov, pravidiel, pokynov, technologických a pracovných postupov a pod.) platných pre príslušné pracovisko, resp. pracovný proces a bez pôsobenia nepredvídateľných vonkajších vplyvov bude možnosť ohrozenia života a zdravia osôb, poškodenia alebo zničenia hospodárskych hodnôt znížená na akceptovateľnú úroveň. V zjednodušenej forme predstavuje BOZP súbor opatrení, prostredníctvom ktorých možno významne obmedziť možnosť poškodenia zdravia pri výkone pracovných činností.

V komplexnom chápaní integruje BOZP technickú bezpečnosť, oblasť pracovného prostredia, pracovných podmienok, organizáciu práce, psychosociálne faktory a vytvára a ovplyvňuje celkovú kvalitu života jedinca a spoločnosti. BOZP si kladie za cieľ zabezpečiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov, prispieť k eliminovaniu škôd zamestnávateľa na zariadeniach, výrobkoch, v službách, pri výlukách v pracovnom procese a iné finančné straty.

Ústavné právo zamestnanca na uspokojujúce pracovné podmienky, vrátane práva na zaistenie BOZP, je upravené najmä v Zákonníku práce, v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) a v zákone č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane zdravia“).

Na základe niektorých výskumov možno konštatovať, najviac závažných pracovných úrazov sa vyskytlo u zamestnancov vo vekovej kategórii od 50 do 60 rokov. Najčastejšími príčinami vzniku úrazov sú nedostatok osobných predpokladov na riadny výkon práce, telesné predpoklady, zmyslové nedostatky, nepriaznivé osobné vlastnosti a okamžité

psychofyzikálne stavy, ako aj nedodríavanie zásad bezpečnosti práce a nesprávna organizácia práce.

Vzhľadom na to, že starnutie sa bytostne dotýka každej fyzickej osoby, je potrebné zaoberať sa týmto aspektom aj z pohľadu zamestnávania starších zamestnancov. Je logické, že starnutím ubúdajú zamestnancom sily a vyššie uvádzané skutočnosti odôvodňujú zvýšenú potrebu ochrany starších zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP je zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný „*zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.*“

V prípade, ak sa zamestnanec domnieva, že existujú nejaké nedostatky v práci, ktoré by ohrozili jeho život a zdravie, je povinný v zmysle § 12 ods. 2 písm. j) zákona o BOZP o takýchto skutočnostiach informovať zamestnávateľa. Zamestnanec je povinný oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia a podľa svojich možností sa zúčastňovať na ich odstraňovaní.

Osobitná ochrana vo vzťahu k veku

Vo vzťahu k veku Zákonník práce osobitne ochraňuje mladistvých zamestnancov, t. j. zamestnancov mladších ako 15 rokov a deti; avšak starších zamestnancov neochraňuje. Z dôvodu zachovania bezpečnosti práce, dovŕšenie určitého veku nad 18. rokom života je dôvodom na osobitnú úpravu pracovných podmienok, prípadne dosiahnutie určitého veku je stanovené pre overenie psychickej alebo zdravotnej spôsobilosti na vykonávanie určitých druhov prác, s čím súvisia aj lekárske prehliadky. Pozornosť je venovaná najmä kategórii zamestnancov nad 50 rokov.

Už sme tu spomínali povinnosti, ktoré v súvislosti s podmienkami práce ukladá zamestnávateľom zákon o BOZP. Jednou z ďalších je aj povinnosť „zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenom“. Jedným z právnych predpisov pre túto oblasť je Nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami (ďalej len „nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z.“), ktoré stanovuje smerné hmotnostné hodnoty bremien v závislosti od veku a pohlavia a zohľadňuje navyše aj podmienky práce, ich priaznivosť alebo nepriaznivosť – poskytuje údaje pre rozhodovanie o prípustnom zaťažovaní zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenom.

Príloha č. 2 nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z. uvádza smerné hmotnostné hodnoty oboma rukami zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálnu hmotnosť bremena a maximálnu celozmenovú hmotnosť za zmenu pre mužov a ženy rôznych vekových kategórií v základnej polohe postojacky a pri priaznivých a nepriaznivých podmienkach v trvaní maximálne jednu hodinu za zmenu (Tabuľka 5.1).

Tabuľka 5.1 – Smerné hmotnostné hodnoty pri zdvíhaní a prenášaní bremien pre rozdielne podmienky a vekové skupiny

Vek	Podmienky	Maximálna hmotnosť		Maximálna celozmenová hmotnosť bremena v kg	
		muži	ženy	muži	ženy
18 – 29	priaznivé	50	15	10 000	6 500
	nepriaznivé	40	10	8 000	5 500
30 – 39	priaznivé	45	15	7 500	6 500
	nepriaznivé	40	10	7 200	5 500
40 – 49	priaznivé	40	15	6 500	6 000
	nepriaznivé	35	10	6 000	5 500
50 – 60	priaznivé	35	10	5 500	5 000
	nepriaznivé	30	5	5 000	4 000

Zdroj: Nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z.

Ďalším z predpisov v danej oblasti je Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci (ďalej len „Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z.“) ustanovuje o. i. prípustné hodnoty celkovej fyzickej záťaže s ohľadom na pohlavie aj vek v rozpätí od 18 do 65 rokov.

Vekové rozpätie je členené na viac skupín, v ktorých je zohľadnený vplyv veku na fyzickú funkčnú kapacitu človeka – stanovenou prípustnou hodnotou energetického výdaja. Psychická pracovná záťaž sa hodnotí nepriamo prostredníctvom charakteristík práce a pracovného prostredia z hľadiska psychickej pracovnej záťaže a charakteristík subjektívnej odozvy zamestnanca na záťaž. V rámci zisťovania subjektívnej odozvy sa vykonáva aj test koncentrácie pozornosti. V metódach sa však neuvádza možný vplyv veku.

V prílohe č. 2 vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z. sú uvedené hodnoty energetického výdaja (netto) mužov a žien vo veku 18 – 65 rokov pri fyzickej práci vykonávanej veľkými svalovými skupinami, ktoré nesmú presahovať prípustné hodnoty uvedené v Tabuľke 5.2 a Tabuľke 5.3.

Hodnotenie funkčnej kapacity a posudzovanie pracovnej spôsobilosti/schopnosti organizmu vzhľadom na vek je v kompetencii pracovného lekárstva v oblasti fyziológie a psychológie práce. V uvedených predpisoch sa rešpektuje vplyv veku na telesnú/fyzickú funkčnú kapacitu, pri hodnotení psychickej kapacity sa však vekové kritérium neobjavuje.

Predlžovanie pracovnej aktivity človeka z hľadiska veku, ako aj už spomenuté nové trendy v oblasti pracovných podmienok a z nich vyplývajúce nároky, najmä nároky na kognitívne procesy, si vyžadujú, aby aj odborníci (pracovní lekári a psychológovia) na Slovensku venovali väčšiu pozornosť problematike zmien mentálnej a psychickej funkčnej kapacity vo vzťahu k starším vekovým kategóriám zamestnancov.

Na základe identifikácie zmien súvisiacich s procesom starnutia možno definovať pracovné podmienky, ktoré výrazne vplývajú na zvyšovanie hodnoty rizika pri práci.

V Tabuľke 5.4 je uvedený príklad zmien súvisiacich s mentálnymi funkciami ovplyvnenými starnutím organizmu a jeho dôsledky pre BOZP. Zamestnávateľ môže pri vytváraní pracovného prostredia s minimálnou hodnotou rizika využiť tabuľku a na základe informácií uvedených v rámci tabuľky eliminovať faktory, ktoré majú vplyv na vznik nežiaducej udalosti.

Tabuľka 5.2 – Prípustné hodnoty energetického výdaja (netto) mužov vo veku 18 rokov – 65 rokov pri fyzickej práci vykonávanej veľkými svalovými skupinami

Energetický výdaj ¹⁾	Jednotky	Veková skupina (roky)				
		18 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60 – 65
Zmenový priemerný ²⁾	MJ	8,3	7,5	6,8	6,0	5,2
Zmenový prípustný ³⁾	MJ	9,9	9,0	8,0	7,2	6,2
Ročný ⁴⁾	MJ	1 940	1 760	1 600	1 400	1 220
Minútový prípustný ⁵⁾	kJ.min ⁻¹ W	41,1 685	38,7 635	34,5 575	30,9 515	28,7 478

Zdroj: Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z.

Tabuľka 5.3 – Prípustné hodnoty energetického výdaja (netto) žien vo veku 18 rokov – 65 rokov pri fyzickej práci vykonávanej veľkými svalovými skupinami

Energetický výdaj ¹⁾	Jednotky	Veková skupina (roky)				
		18 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60 – 65
Zmenový priemerný ²⁾	MJ	5,1	4,8	4,5	4,0	3,7
Zmenový prípustný ³⁾	MJ	6,1	5,8	5,4	4,8	4,4
Ročný ⁴⁾	MJ	1 200	1 130	1 060	940	858
Minútový prípustný ⁵⁾	kJ.min ⁻¹ W	26,0 445	25,5 425	23,7 395	21,6 360	20,0 334

Zdroj: Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z.

Poznámky k Tabuľkám 5.2 a 5.3:

- 1) Pri práci svalstva horných končatín v stoji sa všetky hodnoty uvedené v tabuľkách č. 2 – 3 znížia o 20 %, pri práci oboch horných končatín v sede alebo jednej hornej končatiny v stoji sa hodnoty znížia o 50 %, pri práci jednou hornou končatinou v sede sa znížia o 75 %. Práca oboch dolných končatín sa hodnotí ako práca celým telom.
- 2) Vyjadruje hodnotu energetického výdaja, ktorá nesmie byť prekročená v priebehu zmeny pri rovnomernom rozdelení pracovnej zmeny.
- 3) Určuje hornú prípustnú hranicu zmenového energetického výdaja v prípade nerovnomerného rozloženia záťaže počas týždňa, mesiaca alebo roka s tým, že priemerný energetický výdaj za daný interval nesmie prekročiť priemerný zmenový energetický výdaj.
- 4) Určuje najvyšší prípustný energetický výdaj vynaložený na prácu v priebehu roka a zodpovedá množstvu energie vynaloženej za 235 pracovných dní pri priemernom zmenovom energetickom výdaji.
- 5) Určuje energetický výdaj, ktorý nesmie byť počas zmeny prekročený ani pri krátkodobých operáciách. Hodnota sa môže prekročiť pri výnimočných situáciách u vybraných, fyzicky veľmi

zdatných skupín zamestnancov (napr. banskí záchranári, hasiči, policajti, likvidácie havárií), ktorí sa podrobili lekárskeým preventívnym prehliadkam a sú zdravotne spôsobilí na túto prácu.

Tabuľka 5.4 – Zmeny súvisiace s mentálnymi funkciami u starších zamestnancov a dôsledky pre BOZP

Telesná funkcia	Zmena	Dôsledok zmeny	Potenciál vzniku nežiaducej udalosti
Mentálne funkcie			
Špeciálne mentálne funkcie			
Funkcia pozornosti	úbytok počtu neurónov	pomalšie reakcie	úlohy náročné na rýchle reakcie
Funkcia pamäti	ukladanie stareckého pigmentu lipofuscinu	zhoršená krátkodobá pamäť	úlohy náročné na pamäť
Psychomotorická funkcia	pokles hmotnosti mozgu v dôsledku atrofie	strata špecifických reflexov	úlohy náročné na koordináciu pohybov

Zdroj: EU-OSHA

V súvislosti so starnúcou pracovnou silou vystupujú do popredia nasledujúce závažné problémy:

- problémy s ručnou manipuláciou a prepravou ťažkých nákladov,
- problémy so svalovo-kostrovou sústavou,
- bolestivosť pohybov,
- pád alebo zakopnutie,
- extrémne teploty a pracovné prostredie,
- kontakt s chemickými látkami,
- senzoricky náročné pracovné činnosti,
- pracovný čas,
- psychosociálne problémy.

Z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je dôležité, aby nároky pracovnej činnosti, ktorú človek vykonáva, boli primerané jeho funkčnej kapacite a pracovnej

spôsobilosti/schopnosti tak, aby nevytvárali neprimerané zaťaženie niektorej časti ľudského organizmu, čo by mohlo mať za následok ohrozenie, či dokonca poškodenie zdravia.

Vždy však treba posudzovať konkrétneho staršieho pracovníka individuálne, v kontexte nárokov práce. To znamená posudzovať jeho spôsobilosť v príslušnom veku vo všetkých základných funkciách ľudského organizmu s prihliadnutím na konkrétnu prácu, ktorú má vykonávať, na požiadavky na jeho výkon, na vplyv pracovných podmienok a pracovného prostredia.

Box 5.1

Vodiči z povolania

V prípade vodičov z povolania sa vyžaduje pre výkon povolania aj zdravotná spôsobilosť. Podľa § 6 ods. 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 164/1997 Zb. o zdravotnej spôsobilosti na vedenie motorového vozidla v znení neskorších predpisov sa vodiči z povolania, ako aj vodiči motorových vozidiel skupiny D, vodiči motorových vozidiel, ktorých celková hmotnosť prevyšuje 7 500 kg, vodiči nákladných automobilov s prípojným vozidlom a vodiči vozidiel so zvláštnymi výstražnými znamienami podrobujú vstupnej lekárskej prehliadke a psychologickému vyšetreniu pred ich pracovným zaradením a (a) pravidelným lekárske prehlídkam každé dva roky, po dosiahnutí veku 50 rokov každý rok a (b) pravidelným psychologickým vyšetreniami každých päť rokov, po dosiahnutí veku 50 rokov každé dva roky. Ostatní vodiči sa podrobujú pravidelným lekárske prehlídkam do dvoch mesiacov po dni, v ktorom dosiahli vek 60, 65 a 68 rokov, po dosiahnutí veku 68 rokov každé dva roky. Závěry lekárskej prehliadky a závěry psychologického vyšetrenia sú platné jeden rok.

Zamestnanci dráhy

Zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe, musia spĺňať aj osobitné predpoklady na výkon práce. Vyhláška Ministerstva dopravy, pôšty a telekomunikácií Slovenskej republiky č. 245/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti, zdravotnej

spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe v znení neskorších predpisov upravuje v § 12 lekárske preventívne prehliadky a psychologické vyšetrenia v závislosti od veku nasledovne:

a) vstupná lekárska preventívna prehliadka a vstupné psychologické vyšetrenie sa vykonávajú u osôb pred uzatvorením pracovného pomeru a pri zmene pracovného zaradenia, ktoré vyžaduje vyššie požiadavky na zdravotnú spôsobilosť alebo psychickú spôsobilosť,

b) periodická lekárska preventívna prehliadka sa vykonáva u osôb

1. na železničnej dráhe

1.1. vo veku do 55 rokov pri zmyslových skupinách 1 a 2 raz za tri roky,

1.2. vo veku nad 55 rokov pri zmyslových skupinách I a 2 raz za rok,

1.3. vo veku do 50 rokov pri zmyslových skupinách 3 a 4 raz za päť rokov,

1.4. vo veku nad 50 rokov pri zmyslových skupinách 3 a 4 raz za tri roky,

1.5. vo veku nad 60 rokov pri zmyslových skupinách 3 a 4 raz za rok,

2. na lanovej dráhe a špeciálnej dráhe

2.1. vo veku do 50 rokov raz za tri roky,

2.2. vo veku od 50 do 60 rokov raz za dva roky,

2.3. vo veku nad 60 rokov raz za rok,

c) periodická lekárska preventívna prehliadka a psychologické vyšetrenie sa vykonávajú u osôb na električkovej dráhe a trolejbusovej dráhe

1.1. vo veku do 50 rokov raz za tri roky,

1.2. vo veku od 50 do 55 rokov raz za dva roky,

1.3. vo veku nad 55 rokov raz za rok.

Zváranie kovov

Zváračské práce môžu vykonávať osoby, ktoré majú platný zváračský preukaz alebo platný preukaz zváračského robotníka, predpokladom na vykonávanie týchto prác je aj zdravotná starostlivosť.

Lekárske prehliadky podľa STN 050601 Zváranie: Bezpečnostné ustanovenia pre zváranie kovov – prevádzka sú tak vstupné ako aj pravidelné. V súlade s touto normou lekárske prehliadky sa vykonávajú najmenej raz za 5 rokov a u osôb starších ako 50 rokov najmenej raz za 3 roky (periodická lekárska prehliadka), ak zamestnávateľ neurčil podľa pracovných podmienok na príslušnom pracovisku iný interval lekárskeho prehliadok (ak sa jedná o rizikové pracoviská).

Práca nadčas zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie

Podľa § 27 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zdravotníckym pracovníkom fyzická osoba vykonávajúca zdravotnícke povolanie: lekár, zubný lekár, farmaceut, sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, verejný zdravotník, zdravotnícky laborant, asistent výživy, dentálna hygienička, rádiologický technik, zdravotnícky záchranár, zubný technik, technik pre zdravotnícke pomôcky, optometrista, farmaceutický laborant, masér, očný optik, ortopedický technik, zdravotnícky asistent, sanitár. Podľa § 97 ods. 12 Zákonníka práce, zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

Hyperbarické podmienky

Pri prácach v kesóne, pri stavebných, montážnych, opravárenských a kontrolných prácach pod vodou, práca potápačov vo väčších hĺbkach, práca v hyperbarických komorách je kontraindikáciou pre prácu vek nad 55 rokov.

5.2 Hodnotenie rizík BOZP vzhľadom na vek

Práca a pracoviská sa neustále menia aj zavádzaním nových technológií, látok a pracovných procesov, zmien štruktúry pracovnej sily a trhu práce a nových foriem zamestnania a pracovnej organizácie. To vedie k vzniku nových rizík v oblasti BOZP. Rizikovými sa napríklad stávajú prevádzky, na ktorých dochádza k vzájomnej interakcii medzi zamestnancami, robotmi (ktoré boli pôvodne vytvorené na vykonávanie jednoduchých pracovných činností) a inými autonómnymi zariadeniami. Pri používaní 3D tlačiarň existujú zas riziká pri práci súvisiace s expozíciou plynu a materiálu, manipuláciou s materiálom, so statickou záťažou, pohyblivými časťami strojov a časťami strojov, ktoré sú pod tlakom. Nezanedbateľné riziká predstavujú aj laserové skenery, či iné prístroje s elektromagnetickým, ionizujúcim alebo UV žiarením. U niektorých skupín zamestnancov sa navyše začína rozširovať užívanie prípravkov na zvýšenie výkonnosti, ktoré môžu spôsobiť ich rizikové správanie. Ďalej sa rizikovým stáva používanie nanočastíc, či nových chemických prípravkov a zmesí, ktoré majú nepriaznivé účinky na zdravie zamestnancov. V neposlednom rade sú tu aj psychosociálne riziká, ako je stres, mobbing, bossing, psychická pracovná záťaž a pod.

Z hľadiska BOZP zameranej na starších zamestnancov predstavujú novovznikajúce riziká z oblasti chemických a biologických rizík taktiež významnú oblasť. Dôvodom je napr. oslabený imunitný systém starších ľudí, znížená odolnosť voči prieniku a pôsobeniu plesní, baktérií, vírusov. Pokožka staršieho človeka je tenšia, čo predstavuje významný fakt z pohľadu prieniku chemikálií do organizmu. Vylúčenie toxínov, či chemikálií je pomalšie vzhľadom na spomalený metabolizmus, menšie okysličovanie krvi a kapacitu pľúc.

Podľa EU-OSHA (2010, 2016a) je vek len jedným z aspektov rôznorodej pracovnej sily. Pri hodnotení rizík súvisiacich s vekom je potrebné zohľadniť charakteristiky rôznych vekových skupín vrátane potenciálnych zmien funkčných schopností a zdravotného stavu. Medzi rizikové faktory týkajúce sa starších zamestnancov patria najmä:

- fyzicky náročné pracovné zaťaženie,
- riziká spojené s prácou na zmeny,
- horúce, chladné alebo hlučné pracovné prostredie.

Keďže inter-individuálne rozdiely sa vekom zväčšujú, predpoklady by nemali byť založené iba na základe veku. Pri hodnotení rizika by sa mali zohľadňovať pracovné nároky so zreteľom na schopnosti a zdravotný stav jednotlivca. Pri hodnotení rizík treba zohľadňovať jednotlivé rozdiely vo funkčných schopnostiach, zdraví a v ďalších aspektoch rozmanitosti medzi zamestnancami, ako sú zdravotné postihnutia, rodové otázky, vek, štatút prisťahovalca atď. Prispôbovanie práce jednotlivým potrebám, zručnostiam a zdravotnému stavu by malo predstavovať nepretržitý a dynamický proces počas celého pracovného života človeka na základe primeraného hodnotenia rizík. Patrí k tomu aj prispôbenie práce zdravotnému stavu a potrebám starších zamestnancov.

Pri posudzovaní rizík vzhľadom na vek je potrebné zohľadňovať aspekty týkajúce sa rôznych vekových skupín vrátane možných zmien funkčných schopností a zdravotného stavu v prípade starších zamestnancov. Treba zvažovať napr. fyzické nároky práce, nebezpečenstvo súvisiace s prácou na zmeny, prácou v horúčave, hluku atď. Keďže sa však rozdiely medzi jednotlivcami s vekom prehľbujú, tieto predpoklady nemožno postaviť výhradne na veku. Pri posudzovaní rizík sa musia zväziť pracovné nároky v súvislosti s funkčnými schopnosťami každého jednotlivca a jeho zdravotným stavom.

V dôsledku veľkých rozdielov medzi jednotlivcami treba pracovisko upraviť tak, aby riešilo potreby vyplývajúce zo zmien funkčných schopností na základe potrieb a stavu každého zamestnanca. Dobrý návrh pracoviska vyhovuje všetkým vekovým skupinám, zameraný je však na starších zamestnancov.

Rozmanitosť pracovnej sily a jej riadenie na pracovisku sú v súčasnosti významným aspektom súvisiacim s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Napriek tomu sa doteraz nevenovalo veľa pozornosti hodnoteniu rizík vzhľadom na vek a rozmanitosť pracovnej sily.

Nástroje na konkrétne riziká ohrozujúce starších zamestnancov sa používajú zriedkavo a minimálne.

Pri riadení rizík s ohľadom na staršiu populáciu zamestnancov je dôležité podotknúť, že na skupinu 50+ pôsobia rovnaké nebezpečenstvá a ohrozenia, rozdielna môže byť však pravdepodobnosť vzniku úrazu a jeho dôsledky.

Pri realizácii nápravných a preventívnych opatrení je potrebné:

- identifikovať faktory pracovného prostredia,
- zistiť potenciálne problémy,
- identifikovať faktory zvyšujúce pravdepodobnosť vzniku nežiaducej udalosti.

V Tabuľke 5.5 sú uvedené tieto skutočnosti spolu s nápravnými opatreniami a možnosťami zníženia rizika vzniku nežiaducej udalosti.

Tabuľka 5.5 – Rizikové faktory pracovného prostredia pre starších zamestnancov

Pracovný parameter	Potenciálne problémy	Faktor zvyšujúci pravdepodobnosť vzniku nežiaducej udalosti	Možnosti zníženia rizika vzniku nežiaducej udalosti
Neprirodzené pozície a náročné polohy pri práci	<ul style="list-style-type: none"> • ťažkosti pri dlhotrvajúcom zotrvaní v nevhodnej pracovnej pozícii • možnosti vzniku muskulo-skeletárnych ochorení • vplyv na presnosť vykonávanej práce, predĺženie vykonávanej činnosti • bolesť pri opakovane vykonávaných pohyboch 	<ul style="list-style-type: none"> • klzký nerovný povrch • stres • zdravotný a fyzický stav • kombinácia s ďalším nevhodným parametrom pracovného prostredia • nevhodné ergonomické usporiadanie pracoviska 	<ul style="list-style-type: none"> • umiestnenie oporných bodov • pravidelné zmeny pracovnej pozície • úprava pracovných činností (pohybov) • zmena ergonomického usporiadania pracoviska
Fyzická námaha a ručná manipulácia s ťažkými bremenami	<ul style="list-style-type: none"> • bolesť/neschopnosť dlhodobo vykonávať prácu • vplyv na presnosť vykonávanej práce • možnosť vzniku muskulo-skeletárnych ochorení 	<ul style="list-style-type: none"> • zdravotný stav • kombinácia s ďalším nevhodným parametrom pracovného prostredia • nevhodné ergonomické usporiadanie pracoviska 	<ul style="list-style-type: none"> • optimalizácia hmotnosti prenášaných bremien • regulácia odpočinku • použitie mechanických pomôcok
Časový stres/práca pod tlakom	<ul style="list-style-type: none"> • vplyv na presnosť vykonávanej práce • vyššia miera ohrozenia zamestnanca • stavy úzkosti 	<ul style="list-style-type: none"> • práca na linke či pracovnom páse • zdravotný stav 	<ul style="list-style-type: none"> • úprava pracovných nárokov • zmena pracovnej pozície

	<ul style="list-style-type: none"> vplyv na zdravotný stav (infarkt myokardu, mozgová mŕtvica...) 	<ul style="list-style-type: none"> kombinácia s ďalšími nevhodnými parametrami pracovného prostredia 	<ul style="list-style-type: none"> možnosť kompenzácie (rehabilitácia, masáže, cvičenia)
Netypický pracovný čas	<ul style="list-style-type: none"> vplyv únavy na presnosť vykonávanej práce stres z prispôsobenia sa časovým posunom 	<ul style="list-style-type: none"> zdravotný stav kombinácia s ďalšími nevhodnými parametrami pracovného prostredia 	<ul style="list-style-type: none"> úprava pracovného času (uprednostňovanie práce počas dňa, kratší pracovný čas)
Klimatické podmienky	<ul style="list-style-type: none"> pocit nekomfortu vplyv na presnosť vykonávanej práce riziko ochorenia riziko prechladnutia riziko prehriatia 	<ul style="list-style-type: none"> kombinácia viacerých nevhodných klimatických faktorov zdravotný stav kombinácia s ďalšími nevhodnými parametrami pracovného prostredia 	<ul style="list-style-type: none"> úprava pracovného času stráveného v nevhodných klimat. podmienkach, dodržiavanie pitného režimu úprava pracoviska a pracovných priestorov používanie vhodných OOPP
Senzorické podnety	<ul style="list-style-type: none"> problém s rozoznávaním senzorických podnetov (svetlo, zvuk, hmat, teplo) vplyv na presnosť vykonávanej práce vyššia miera ohrozenia zamestnanca 	<ul style="list-style-type: none"> kombinácia rôznych senzorických podnetov kombinácia s ďalšími nevhodnými parametrami pracovného prostredia 	<ul style="list-style-type: none"> prispôsobiť náročnosť pracovných úloh zmenám zdravotného stavu zamestnancov úprava pracovného prostredia a pracoviska vhodné OOPP

Zdroj: EU-OSHA, 2016

Podľa EU-OSHA boli identifikované novovznikajúce fyzické, biologické, psychosociálne a chemické riziká ako aj čiastočné oblasti nových a novovznikajúcich rizík. Ich prehľad uvádza Tabuľka 5.6.

Tabuľka 5.6 – Nové a novovznikajúce riziká

Niektoré oblasti nových a novovznikajúcich rizík	
Fyzikálne	riziká spojené s muskuloskeletálnymi poruchami
	riziko expozície hluku
	riziká spojené s nevhodnými teplotnými a mikroklimatickými pomermi na pracovisku
	riziká spojené s ionizujúcim žiarením
	riziká týkajúce sa strojových zariadení, pracovných postupov a technológií

Biologické	pracovné riziká spojené s globálnymi pandemickými a epidemickými ochoreniami
	vystavenie zdravotníckych zamestnancov a pracovníkov živočíšnej a rastlinnej výroby styku s organizmami a biologickými faktormi odolnými voči liečivám
	expozícia endotoxínom, karcinogénnym a mutagénnym faktorom
	biologické a hygienické riziká pri nakladaní s odpadom
Psychosociálne	neisté pracovné zmluvy v súvislosti s nestabilitou pracovného trhu
	zvýšená zraniteľnosť zamestnancov v kontexte globalizácie (migrácia, premiestňovanie výroby, vysielanie na prácu do zahraničia)
	nové formy zamestnávania a nové typy pracovných pomerov a zmlúv
	pocity pracovnej neistoty a neistoty z neúspechu zamestnávateľa
	starnúca pracovná sila
Chemické	nanotechnológie a technológie využívajúce jemné častice
	expozícia plynom z výfukov automobilov
	toxické a nebezpečné látky v špecifických odvetviach
	kombinovaná expozícia chemickým a psychosociálnym rizikám

Zdroj: EU-OSHA

V psychosociálnej oblasti bolo identifikovaných desať najvýznamnejších rizík. Sú uvedené v Tabuľke 5.7. Stredná hodnota vyššia ako 4 indikuje riziko.

Tabuľka 5.7 – Desať najvýznamnejších psychosociálnych rizík

Oblasť novovznikajúcich psychosociálnych rizík	Stredná hodnota	Štandardná odchýlka
Neisté pracovné zmluvy v súvislosti s nestabilitou pracovného trhu	4,56	0,51
Zvýšená zraniteľnosť zamestnancov v kontexte globalizácie (migrácia, premiestňovanie výroby, vysielanie na prácu do zahraničia)	4,38	0,72
Nové formy zamestnávania a nové typy pracovných pomerov a zmlúv	4,25	0,68
Pocity pracovnej neistoty a neistoty z neúspechu zamestnávateľa	4.25	0,77
Starnúca pracovná sila	4.19	0,54

Dlhá pracovná doba	4.13	0,62
Intenzifikácia práce	4.07	1.03
Zošťihľovanie výroby a outsourcing	4.06	0,68
Vysoké emocionálne nároky v zamestnaní	4.00	0,52
Nerovnováha v pracovnom a osobnom živote	4,00	0,73

Zdroj: EU-OSHA

Starnutie aktívnej pracovnej sily sa tak stáva jedným z identifikovaných faktorov vplývajúcich na novovznikajúce riziká.

V Slovenskej republike je zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP povinný vykonávať posudzovanie rizika pri všetkých pracovných činnostiach a na základe posúdenia odstrániť zdroje rizika, alebo znížiť jeho úroveň na prijateľnú hodnotu.

Z pohľadu témy zamestnávania starších (približne vo veku od 55 rokov) je pri posudzovaní rizika potrebné brať do úvahy, okrem možných zdrojov, generovaných pracovným prostredkom alebo prostredím, aj možné zníženie pracovnej spôsobilosti zapríčinené jeho zníženou funkčnou kapacitou.

Znížená funkčná kapacita, v závislosti na konkrétnych nárokoch pracovnej činnosti a na tom, ktoré zložky funkčnej kapacity sú zapájané do aktivity, môže byť zdrojom neprimeranej, zvýšenej záťaže organizmu, ktorá môže viesť k ohrozeniu zdravia, resp. môže ohroziť aj spoľahlivosť a bezpečnosť technologického procesu. Ohrozeniami pre starších zamestnancov sú najmä:

- rozmanitosť a zložitosť pracovných požiadaviek a metód,
- učenie sa nových vecí a zvyšovanie osobných zručností,
- zvýšená dôležitosť kognitívneho myslenia, racionálneho uvažovania a rozhodovania,
- učenie sa nových jazykov a technológií,
- učenie sa nových pracovných postupov a zručností,
- prísnejšie harmonogramy a zvýšená pracovná záťaž,

- rôznorodosť pracovných zmlúv/dohôd, hrozba prepustenia a nezamestnanosti,
- vzrastajúci význam kognitívnych nárokov na prácu bez ohľadu na zamestnanie.

Nové trendy kladú zvýšený dôraz a väčšie požiadavky predovšetkým na kognitívnu kapacitu pracovníka, na vedomosti nového druhu, na vyššiu pružnosť a rýchlejšiu adaptabilitu.

Vzhľadom na vekom podmienené zhoršenie adaptačných mechanizmov, pomalšie vnímanie a reaktivitu, javia sa na prvý pohľad tieto nároky práce pre starších zamestnancov (nad 45 rokov a najmä nad 55 rokov) ako hrozby, ako ohrozenie ich pracovnej spôsobilosti a ako nové zdroje rizika pri práci. Nároky na psychické procesy môžu vytvárať u staršieho zamestnanca vyššiu mentálnu záťaž, ktorá pri dlhodobejšom pôsobení vytvára stres a zdravotné problémy.

Pri obsluhu a údržbe technicky nových druhov zariadení, ktoré by kladli vyššie nároky na spôsobilosť pracovníka, môže dôjsť, vzhľadom na už spomenuté vekové funkčné obmedzenia, aj k úrazu, prípadne k havárii.

Súčasne však tieto faktory môžu predstavovať aj nové príležitosti, výzvy na využitie silných stránok starších pracovníkov, ktoré majú v podobe vlastností, ako je spoľahlivosť, zodpovednosť, angažovanosť, kladenie väčšieho dôrazu na kvalitu práce, lepšie sociálne zručnosti a pod. Aj starší zamestnanci sú schopní naučiť sa a osvojiť si nové pracovné zručnosti, ak na to dostanú príležitosť, ak sa zvolia primerané metódy vzdelávania a posilňovania ich sebadôvery.

Z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci treba zvážiť aj situáciu, že vekovo starší zamestnanec napriek svojmu veku zvláda nároky práce k spokojnosti zamestnávateľa a jeho výkonnosť je teda vyhovujúca, ale súčasne môže byť záťaž z danej práce u neho subjektívne vyššia ako u mladšieho pracovníka. Subjektívna odozva na záťaž sa v takomto prípade prejaví v podobe väčšieho namáhania organizmu a najmä pri dlhodobejšom pôsobení môže mať negatívne dôsledky na zdravie. Starší pracovníci môžu vyžadovať nielen zohľadnenie prirodzených fyziologických zmien, ale môžu patriť medzi ohrozené skupiny náchylné na expozíciu psychosociálnym rizikám.

Medzinárodná organizácia práce predstavila myšlienku a definíciu psychosociálnych faktorov práce už v roku 1986. Vymedzuje ich ako interakcie medzi pracovným prostredím, obsahom práce, organizačnými podmienkami a kapacitami, potrebami, kultúrou, osobnými mimopracovnými postojmi, ktoré prostredníctvom vnímania a skúseností môžu mať vplyv na zdravie, pracovný výkon a spokojnosť v práci. Prejavy pôsobenia psychosociálnych rizík na zdravie zamestnanca môžu byť rôzne, od bolestí hlavy, búšenia srdca, zvýšeného krvného tlaku cez poruchy spánku až ku muskuloskeletálnym ochoreniam (bolesti krížov, chrbtice a pod.) zamestnanec môže pociťovať výraznú únavu, môžu sa objaviť úzkosti, depresívne príznaky a v neposlednom rade aj myšlienky na smrť či samovraždu. Toto všetko má dopady na pracovný výkon, absentizmus, fluktuáciu, pracovnú neschopnosť, pracovnú úrazovosť či skorší odchod do starobného dôchodku.

5.3 Pracovná úrazovosť a starší zamestnanci

Štúdie Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci EU-OSHA naznačujú, že hoci u starších zamestnancov je menší výskyt úrazov, ich zranenia sú často závažnejšie s dlhšie trvajúcou liečbou. Pošmyknutia, zakopnutia a pády sú najčastejšou príčinou úrazov vo všetkých odvetviach od ťažkej výroby až po kancelársku prácu. Zatiaľ čo u mladých zamestnancov sa vyskytuje viac poranení očí a rúk, u starších zamestnancov sa vyskytuje viac zranení chrbta. Starší zamestnanci môžu horšie vidieť alebo zaostriť na určité vzdialenosti, mať obmedzené periférne videnie, vidieť veci nejasnejšie, zložitejšie vnímať hĺbku alebo byť citlivejší na silné svetlo. Taktiež je u nich vyššia pravdepodobnosť iného stavu poškodzujúceho zrak, ako napríklad sivý zákal alebo ochorenia sietnice. Tieto zmeny schopnosti videnia môžu zvýšiť riziko úrazov. Slabá rovnováha, pomalšie reakčné časy, problémy so zrakom a nedostatočná koncentrácia môžu byť príčinou pádu.

Fyzické a psychické možnosti človeka majú svoje hranice. Ich dlhodobé prekračovanie má za následok predčasné opotrebenie organizmu, postupné znižovanie výkonnosti a riziko

úrazovosti. Riziko úrazu je nevyhnutné znížiť na minimum. Dôležitou podmienkou eliminácie pracovných úrazov je poznať ich množstvo, závažnosť, ale najmä zdroje, príčiny a všetky ďalšie okolnosti, ktoré viedli k ich vzniku. Na základe týchto údajov možno vykonávať potrebné rozborov vývoja pracovnej úrazovosti i stavu bezpečnosti práce a pracovných podmienok, prijímať konkrétne opatrenia na odstránenie ich príčin a vytvárať podmienky na bezpečnú prácu.

Problematika pracovných úrazov, t. j. ich definovanie, triedenie, analýza rizika ich vzniku a riešenie dôsledkov ich vzniku je vymedzená v pracovnoprávnej legislatíve Slovenskej republiky. Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere (ide o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa).

Zákonník práce vo svojom § 195 definuje pracovný úraz ako *poškodenie zdravia zamestnanca alebo jeho smrť úrazom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, a to nezávisle od vôle zamestnanca – v dôsledku krátkodobého, náhleho a násilného pôsobenia vonkajších vplyvov (napr. chemických, mechanických)*. Pracovným úrazom pritom nie je úraz, ktorý utrpí zamestnanec na ceste do zamestnania alebo z neho.

Podľa zákona o sociálnom poistení je pracovný úraz poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec utrpel pri plnení pracovných alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, ďalej pre ich plnenie, ako aj pri odvracaní škody hrozacej zamestnávateľovi.

Podľa údajov Medzinárodnej organizácie práce ročne zomiera na následky pracovných úrazov a chorôb z povolania viac než dva milióny ľudí. Každý rok sa vyskytne priemerne 270 miliónov pracovných úrazov a viac ako 160 miliónov pracovníkov ochorie na niektorú z chorôb z povolania (Svobodová, 2006).

Štatistické správy EU - OSHA uvádzajú, že v krajinách EÚ každé štyri minúty zomrie jeden človek z dôvodov súvisiacich s prácou. Každoročne na následky pracovných úrazov zomrie približne 8900 osôb, viac ako 7 miliónov osôb utrpí pri práci úraz, ktorý si vyžiada aspoň trojdennú pracovnú neschopnosť.

V posledných troch desaťročiach nastal v súvislosti s BOZP značný pokrok – počet smrteľných pracovných úrazov v EÚ medzi rokmi 1994 a 2018 klesol približne o 70 %. Zatiaľ čo k tomuto poklesu nepochybne prispeli faktory ako deindustrializácia a lepšia lekárska starostlivosť, významnú úlohu zohral aj systém EÚ v oblasti BOZP.

Napriek tomuto pokroku bolo v rámci EÚ27 v roku 2018 zaznamenaných viac ako 3300 prípadov smrteľných úrazov a 3,1 milióna prípadov úrazov bez smrteľných následkov, pričom každý rok zomrie viac ako 200 000 pracovníkov na choroby z povolania. To prináša nesmierne ľudské utrpenie. Zachovanie a zlepšovanie úrovne ochrany pracovníkov preto naďalej zostáva výzvou a potrebou (EK 2021).

Európska komisia pre snahu zvýšiť ochranu pracovníkov v EÚ pred pracovnými úrazmi a súvisiacimi ochoreniami vypracovala Strategický rámec v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj na obdobie rokov 2021 – 2027 (EU-OSHA, 2020). Identifikovala v ňom kľúčové výzvy a strategické ciele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predstavila kľúčové opatrenia a nástroje na riešenie týchto výziev. Strategickými prioritami sú najmä predvídanie a riadenie zmien v kontexte zelenej, digitálnej a demografickej transformácie, zlepšovanie predchádzania úrazom a ochoreniam spojeným s prácou a snaha o dosiahnutie „vízie nulovej nehodovosti“ v súvislosti s úmrtiami spojenými s prácou, zvyšovanie pripravenosti reagovať na súčasné a budúce zdravotné krízy.

Slovenská republika sa ako členský štát EÚ zaviazala v rámci realizácie štatistického programu odovzdávať Komisii pre zdravie a bezpečnosť administratívne údaje týkajúce sa registrácie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Za účelom plnenia tohto cieľa bola vydaná Vyhláška MPSVaR SR č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze. Jeho súčasťou je aj kódovanie

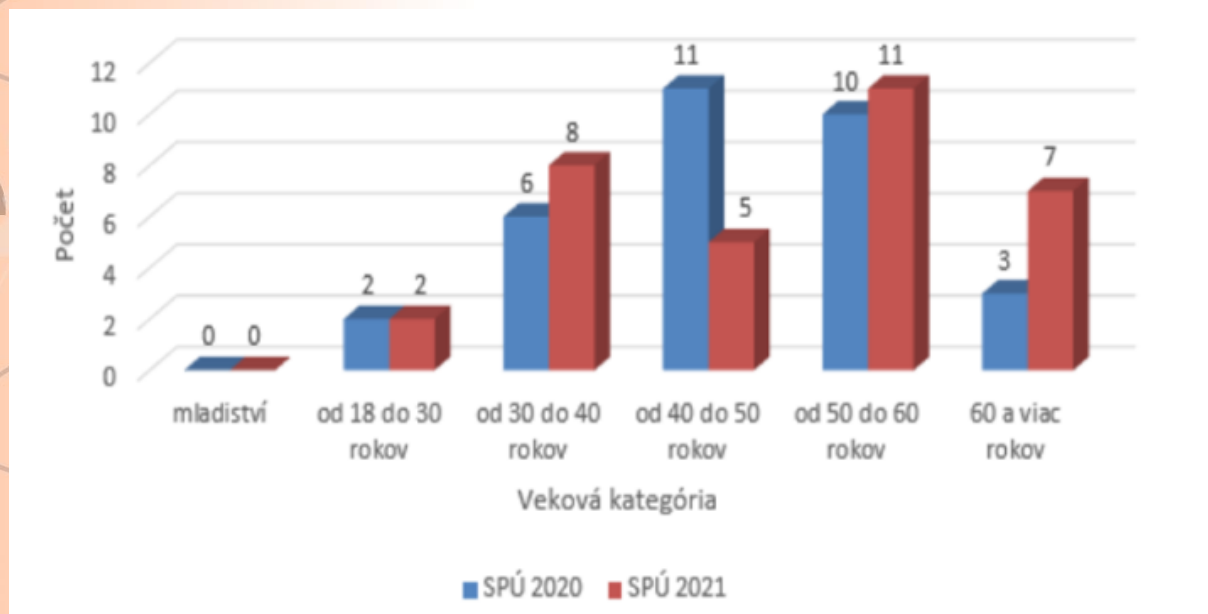
pracovných úrazov podľa metodiky Európskej štatistiky pracovných úrazov ESAW, ktorá spadá pod politiku Európskeho spoločenstva zameraného na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci.

Národný inšpektorát práce vydáva každoročne Správu o stave ochrany práce a o činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce, ktorá uvádza aj prehľad a informácie o pracovných úrazoch a iných poškodeniach zdravia súvisiacich s prácou. Zdrojom informácií uvedených v správe je aj Informačný systém ochrany práce ISOP.

Podľa údajov v správe NIP 2022b bolo roku 2021 registrovaných celkovo 7 855 registrovaných pracovných úrazov. Z uvedeného počtu bolo 33 závažných pracovných úrazov s následkom smrti, čo je o jeden viac ako v roku 2020 (nárast o 3,1 %), 60 závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví, čo je oproti roku 2020 nárast o 7 prípadov, resp. 13,2 % a 7 762 ostatných registrovaných pracovných úrazov, t. j. úrazov nad 3 dni práceneschopností bez smrteľných úrazov a úrazov s ťažkou ujmom na zdraví, čo predstavuje nárast o 156 prípadov (nárast o 2,1 %) oproti roku 2020.

Spomedzi 33 závažných pracovných úrazov s následkom smrti v roku 2021 bolo 32 evidovaných u mužov (97,0 %) a jeden u žien (3,0 %). Z hľadiska vekovej štruktúry najviac pracovných úrazov s následkom smrti utrpeli zamestnanci patriaci do vekovej kategórie od 50 do 60 rokov (11 prípadov), druhú skupinu tvorili zamestnanci patriaci do vekovej kategórie od 30 do 40 rokov (8 prípadov), tretiu skupinu tvorili zamestnanci vekovej kategórie nad 60 rokov (7 prípadov) a štvrtú skupinu tvorili zamestnanci vekovej kategórie od 40 do 50 rokov (5 prípadov). Najmenej pracovných úrazov s následkom smrti (v počte 2 prípady) utrpeli zamestnanci od 18 do 30 rokov. U mladistvých nebol evidovaný ani jeden pracovný úraz s následkom smrti. Rozdelenie smrteľných pracovných úrazov podľa veku je znázornené v Grafe 5.1.

Graf 5.1 – Rozdelenie smrteľných pracovných úrazov (SPÚ) podľa veku – porovnanie rokov 2020 a 2021



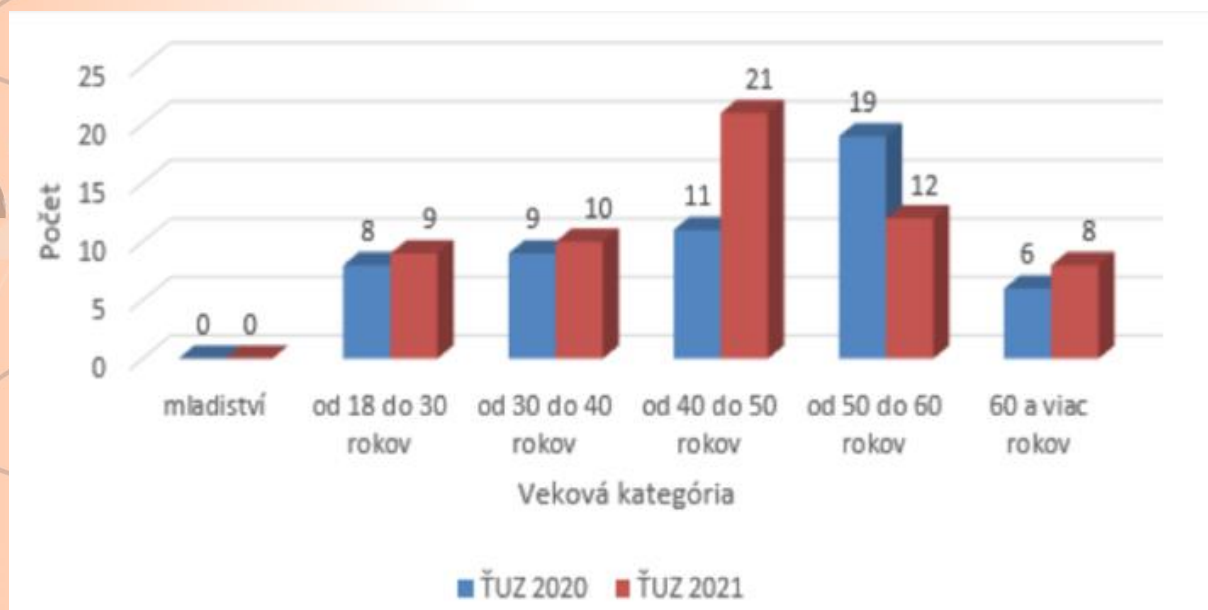
Zdroj: NIP 2022b

Spomedzi 60 závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví v roku 2021 bolo 16 evidovaných u žien (26,7 %) a 44 u mužov (73,3 %).

Z hľadiska vekovej štruktúry najviac závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví utrpeli zamestnanci patriaci do vekovej kategórie od 40 do 50 rokov (21 prípadov), druhú skupinu tvorila veková kategória od 50 do 60 rokov (12 prípadov), tretiu skupinu veková kategória od 30 do 40 rokov (10 prípadov), štvrtú skupinu tvorila veková kategória od 18 do 30 rokov (9 prípadov) a najmenej prípadov (celkom 8) bolo v skupine zamestnancov nad 60 rokov. U mladistvých nebol evidovaný žiaden pracovný úraz s ťažkou ujmom na zdraví.

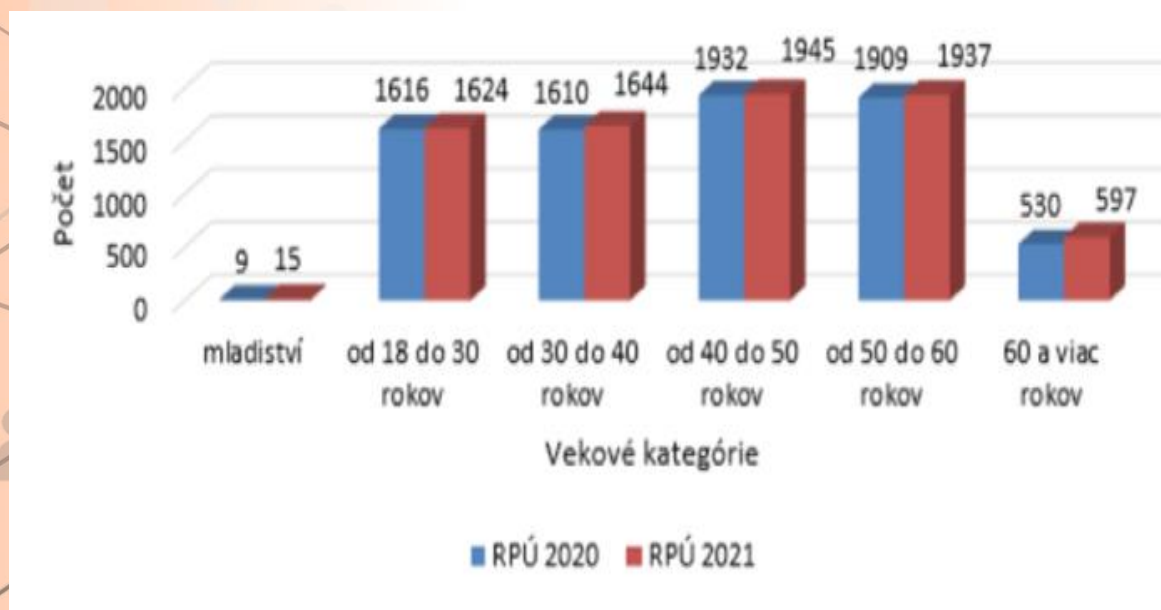
Rozdelenie závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví podľa veku je znázornené v Grafe 5.2.

Graf 5.2 – Rozdelenie závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví (ŽUZ) podľa veku – porovnanie rokov 2020 a 2021



Zdroj: NIP 2022b

Graf 5.3 – Rozdelenie registrovaných pracovných úrazov (RPÚ) podľa veku – porovnanie rokov 2020 a 2021



Zdroj: NIP 2022b

Z ostatných registrovaných pracovných úrazov, ktorých bolo v roku 2021 celkovo 7 762, bolo zaznamenaných 2 755 u žien (35,5 %) a 5 007 u mužov (64,5 %).

Z hľadiska vekovej štruktúry najviac registrovaných pracovných úrazov sa v roku 2021 vyskytlo u zamestnancov patriacich do vekovej kategórie od 40 do 50 rokov (1 945 úrazov – 25,1 %). Druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili poškodení patriaci do vekovej kategórie od 50 do 60 rokov (1 937 prípadov – 25,0 %), tretiu vekovú kategóriu tvorili zamestnanci od 30 do 40 rokov (1 644 – 21,2 %), štvrtú vekovú kategóriu tvorili zamestnanci vo veku od 18 do 30 rokov (1 624 úrazov – 20,9 %) a najmenej zastúpenou bola veková kategória najstarších zamestnancov (597 úrazov – 7,7 %). V hodnotenom roku bolo evidovaných 15 registrovaných pracovných úrazov u mladistvých (0,2 %). Rozdelenie registrovaných pracovných úrazov podľa veku je znázornené v Grafe 5.3.

Najčastejšími príčinami vzniku registrovaných pracovných úrazov vekovej skupiny 50+ bývajú podľa štatistík Národného inšpektorátu práce predovšetkým:

- nedostatky osobných predpokladov na výkon práce v čase úrazu (rôzne indispozície, nepozornosť a pod.) a jestvujúce bežné riziko práce,
- nebezpečné konanie samotných zamestnancov postihnutých pracovným úrazom,
- ich nedisciplinovanosť spojená s porušovaním predpisov a pokynov na zaistenie BOZP, s prácou v rozpore s príkazmi riadiacich pracovníkov a pod.

Príčiny, ktoré sa v tejto skupine kumulujú, spočívajú napr. v zasahovaní do mechanizmu strojov počas ich chodu za účelom opravy, nastavovania, čistenia alebo inej manipulácie so strojom či zariadením, zasahovanie či vstupovanie do ohrozeného priestoru strojov či zariadení v činnosti a pod.

Najčastejším zdrojom úrazov boli:

- 1) Stroje: hnacie, pomocné, obrábacie a pracovné; a v rámci nich:
 - okružné, rámové a iné píly na drevo,

- zvláštne potravinárske stroje, stroje používané v tukovom a tabakovom priemysle,
 - brúsky, čističe a leštiace stroje na kovy.
- 2) Pracovné, prípadne cestné dopravné priestory ako zdroje pádov osôb; a v rámci nich:
- vnútropodnikové pracoviská (komunikačné priestory) akejkoľvek úrovne – pády osôb na rovine,
 - schody, rebríky, výstupy – pády osôb na nich a z nich,
 - cesty vrátane dopravných a pracovných priestorov koľajových dráh (pracovné, komunikačné priestory) verejného charakteru – pády zamestnancov na rovine.
- 3) Materiál, bremená, predmety; a v rámci nich:
- bremená (materiál, premiestňované alebo inak manipulované predmety) – úrazy bremenami,
 - materiál, predmety – pôsobenie napr. ostrými hranami, vyčnievajúcimi hrotmi pri rôznej manipulácii, chôdzi a pohybe,
 - ostatný materiál, predmety, výrobky, zariadenia – pád predmetov.

Najčastejšou príčinou úrazov boli:

- 1) v prípadoch, za ktoré nesie zodpovednosť zamestnávateľ najmä:
- chybný alebo nepriaznivý stav zdroja úrazu,
 - nepriaznivý stav alebo chybné usporiadanie pracoviska, prípadne komunikácie,
 - nesprávna organizácia práce.
- 2) v prípadoch, keď úraz bol zapríčinený konaním postihnutého najmä:
- používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vr. konania bez oprávnenia,
 - nepoužívanie (nesprávne používanie) predpísaných a pridelených OOP (prístrojov),
 - odstránenie alebo nepoužívanie predpísaných bezpečnostných zariadení a ochranných opatrení.
- 3) a z ostatných príčin najmä:
- nedostatok osobných predpokladov na riadny pracovný výkon,
 - ohrozenie zvieratami a prírodnými živlami,

- ohrozenie inými osobami (odvedenie pozornosti, žarty, hádky, iné nebezpečné konanie).

Vybrané štatistické údaje o pracovných úrazoch:

- najrizikovejším mesiacom vekovej skupiny 50+ za roky 2008 až 2012 bol január, najrizikovejším dňom bol pondelok,
- najviac registrovaných pracovných úrazov zaznamenali v Trenčianskom kraji,
- sektorovo bolo najviac úrazov zaznamenaných v priemyselnej výrobe (4 610 prípadov, 35,03 %), poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove (1 437 prípadov, 10,92 %), a v doprave a skladovaní (1 267 prípadov, 9,62 %),
- najčastejšie vyskytujúcimi sa zraneniami sú povrchové poranenia, otvorené rany, zlomeniny kostí, vyvrtnutia a natiahnutia,
- najčastejšie poranenými časťami tela sú prsty na rukách, noha vrátane kolena a členok.

Pracovná úrazovosť má nesporné dopady aj na zamestnanosť. Chýbajúci zamestnanci v práci predstavujú zvýšené výdavky Sociálnej poisťovne na dávky z úrazového poistenia ako aj zvýšené výdavky na zdravotnú starostlivosť. Spôsobujú tiež problémy zamestnávateľovi, ktorý musí operatívne riešiť organizáciu práce a nahradiť chýbajúcich zamestnancov.

5.4 Význam pracovnej zdravotnej služby, prevencia chorôb z povolania

Podľa zákona o ochrane zdravia, pracovná zdravotná služba poskytuje zamestnávateľovi odborné služby pri zabezpečovaní ochrany zdravia zamestnancov pri práci. Zabezpečuje primárnu starostlivosť o zdravie zamestnancov na pracovisku, pričom jej hlavným cieľom je prevencia chorôb z povolania a pracovných úrazov a udržanie pracovnej a funkčnej spôsobilosti zamestnancov v priebehu ich zamestnania, t. j. ich práceschopnosti. Je odborným poradcom zamestnávateľa pri tvorbe zdravého pracovného prostredia v záujme dosiahnutia čo najlepšieho stavu zdravia zamestnancov. Náklady na pracovnú zdravotnú službu majú

z dlhodobého hľadiska pre zamestnávateľa jednoznačne ekonomický prínos. Zlepšenie pracovných podmienok podporuje zdravotný potenciál zamestnancov. Naopak, dlhodobé nevhodné pracovné podmienky sa časom prejavia zvýšenou chorobnosťou zamestnancov a ekonomickými stratami. Tam, kde nie je venovaná dostatočná pozornosť zdraviu zamestnancov, môžu vznikáť ochorenia súvisiace s prácou a v najhoršom prípade až choroby z povolania. Náklady na pracovnú zdravotnú službu majú jasnú návratnosť v oblasti práceschopnosti, spokojnosti a stabilizácie zamestnancov a tým aj v produktivite ich práce.

5.4.1 Zabezpečenie pracovnej zdravotnej služby

Pracovnú zdravotnú službu je povinný na svoje náklady zabezpečiť zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov, vo všetkých odvetviach hospodárstva, v súkromnom, štátnom i verejnom sektore, vo veľkých, stredných aj malých podnikoch, organizáciách a firmách. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na fyzické osoby – podnikateľov, ktoré nezamestnávajú iné fyzické osoby, t. j. aj na samostatne zárobkovo činné osoby. Ochrana zdravia pri práci sa týka podnikateľov, ktorí sú zamestnávateľia. Zákon o ochrane zdravia definuje zamestnávateľa ako každú fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá zamestnáva minimálne jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a v prípade, že tak ustanovujú iné osobitné právne prepisy, aj v obdobných pracovných vzťahoch, ako aj právnickú a fyzickú osobu, u ktorej prebieha praktické vyučovanie žiakov a študentov. Zamestnancom je na druhej strane fyzická osoba, ktorá je so zamestnávateľom v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu, ako aj žiak strednej odbornej školy pri praktickom vyučovaní a študent vysokej školy pri praktickej výučbe. Od 1. januára 2018 musí mať pracovnú zdravotnú službu každý zamestnávateľ, ktorý má zamestnancov zaradených do 3. a 4. kategórie rizikových prác.

Zamestnávateľia, ktorí majú zamestnancov zaradených do 1. a 2. rizikovej kategórie, sú povinní zabezpečiť tzv. posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného prostredia

a pracovného prostredia. Kvantitatívne zisťovanie musí vykonať fyzická osoba s odbornou spôsobilosťou pre túto činnosť. Zoznam jednotlivých rizikových prác je uvedený v zákone o ochrane zdravia.

Zamestnávateľ si môže zabezpečiť pracovnú zdravotnú službu dvoma spôsobmi, a to vlastnými odbornými zamestnancami, ktorí sú s ním v pracovnom pomere a vykonávajú pracovnú zdravotnú službu len pre tohto zamestnávateľa, alebo si môže zmluvne dohodnúť vykonávanie pracovnej zdravotnej služby dodávateľským spôsobom s právnickými osobami alebo s fyzickými osobami – podnikateľmi, ktoré majú oprávnenie vydané Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky a vykonávajú túto činnosť na území Slovenskej republiky pre akéhokoľvek zamestnávateľa.

V prípade, ak zamestnávateľ zabezpečuje pracovnú zdravotnú službu vlastnými zamestnancami, musí mať vlastný tím odborných zdravotníckych pracovníkov, t. j. minimálne lekára s niektorou zo špecializácií zameraných na pracovné lekárstvo a sestru. Ďalej musí mať k dispozícii ambulanciu, ktorej prevádzka bola schválená príslušným samosprávnym krajom. Pracovná zdravotná služba musí vykonávať svoju činnosť v celom rozsahu, t. j. zabezpečovať dohľad nad pracovným prostredím a nad zdravím zamestnancov v súvislosti s prácou. Väčšina zamestnávateľov využíva v súčasnosti na zabezpečenie pracovnej zdravotnej služby dodávateľský spôsob.

Medzinárodné súvislosti

Systém pracovnej zdravotnej služby navrhla vytvoriť Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorá prijala v roku 1985 Dohovor č. 161 a Odporúčanie č. 171 o závodných zdravotných službách (Occupational Health Services). Dohovor bol Československom ratifikovaný v roku 1988, a tým sa stal záväzný aj pre Slovenskú republiku. Dohovor zaväzuje všetky signatárske krajiny postupne zavádzať pracovnú zdravotnú službu pre všetkých zamestnancov. Je základným dokumentom v tejto oblasti v Európskych spoločenstvách.

V legislatíve Európskych spoločenstiev je problematika ochranných a preventívnych služieb upravená v základnej Smernici Rady č. 89/391/EHS o zavedení opatrení na podporu zdravia a bezpečnosti pracovníkov pri práci, ktorá bola do legislatívy Slovenskej republiky transponovaná dnes už neúčinným zákonom č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov. Od 1. júla 2006 je pre túto oblasť účinný zákon o BOZP.

Zákon o BOZP predstavuje rámcovú legislatívnu úpravu preventívnych a ochranných služieb, medzi ktoré patrí pracovná zdravotná služba a bezpečnostnotechnická služba. Týmto zákonom sa zmenil aj pôvodný názov „závodné zdravotné služby“ z roku 1996 na nový názov „pracovné zdravotné služby“, ktorý lepšie vystihuje preklad dokumentov Svetovej zdravotníckej organizácie a Medzinárodnej organizácie práce z anglického jazyka.

Zabezpečenie starostlivosti o zdravie zamestnancov sa na základe týchto medzinárodných dokumentov a prijatím príslušnej národnej legislatívy stalo povinnosťou zamestnávateľov.

Zloženie tímu pracovnej zdravotnej služby

Činnosť pracovnej zdravotnej služby zabezpečuje tím odborných zdravotníckych pracovníkov s určenou špecializáciou, ktorí sú pri výkone odborných činností vo vzťahu k zamestnávateľom nezávislí. Sú to:

- a) lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore
 1. pracovné lekárstvo,
 2. klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia,
 3. preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia,
 4. služby zdravia pri práci,
 5. verejné zdravotníctvo, alebo
 6. všeobecné lekárstvo,
- b) verejný zdravotník,

- c) ďalší zdravotnícki pracovníci podľa pracovných podmienok na pracovisku a zdravotných rizík pri práci a podľa požiadaviek uvedených v osobitných predpisoch.

Vedúci tímu pracovnej zdravotnej služby zabezpečuje odborný dohľad nad výkonom pracovnej zdravotnej služby.

Náplň činnosti pracovnej zdravotnej služby

Tím pracovnej zdravotnej služby vykonáva všetky činnosti v rozsahu § 26 zákona o BOZP a vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 208/2014 Z. z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť.

Pracovná zdravotná služba dohliada na pracovné podmienky zamestnancov, t. j. zisťuje nebezpečenstvá z chemických faktorov (chemické látky a prípravky), fyzikálnych faktorov (napr. hluk, vibrácie, neionizujúce žiarenie), biologických faktorov (baktérie, vírusy, huby, parazity) a iných faktorov práce a pracovného prostredia (napr. psychická pracovná záťaž, senzorická záťaž). Sleduje expozíciu zamestnancov zdraviu škodlivým faktorom práce a pracovného prostredia z hľadiska intenzity, dĺžky a frekvencie pôsobenia týchto faktorov na zamestnancov a hodnotí ich zdravotné riziká. Pri vypracovávaní návrhov na odstránenie zdravotných rizík alebo na ich zníženie spolupracuje so zamestnávateľom.

Pracovná zdravotná služba dohliada aj na dispozičné, priestorové a ergonomické riešenie pracoviska, vetranie, vykurovanie, osvetlenie z hľadiska vhodnosti pre vykonávané pracovné činnosti a používané technológie, na zabezpečenie pitnej vody na pracovisku, na zariadenia na osobnú hygienu (šatne, umyvárne, sprchy, WC) a iné zariadenia pre zamestnancov (napr. priestory na umývanie a sušenie pracovnej obuvi, na pranie a sušenie pracovných odevov, ohrievare a miestnosti na oddych) a na stravovacie zariadenia a ubytovacie zariadenia (ak ich prevádzkuje zamestnávateľ).

Pracovná zdravotná služba dohliada na zdravie zamestnancov v súvislosti s prácou, t. j. posudzuje zdravotnú spôsobilosť zamestnancov na prácu. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu vykonáva na základe výsledkov cielených lekárskejších preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia (§ 30 zákona o ochrane zdravia). Pracovná zdravotná služba pomáha zamestnávateľovi organizovať prvú pomoc na pracovisku, napr. zabezpečuje pravidelné školenie a odborný výcvik zamestnancov so zameraním na poskytovanie predlekárskej prvej pomoci.

Pracovná zdravotná služba zabezpečuje aj vykonávanie imunizácie (očkovania), ak je v pracovnom prostredí prítomné biologické riziko a ak je dostupná očkovacia látka (napr. u zamestnancov v lesnom hospodárstve očkovanie proti kliešťovej encefalitíde, v školstve proti chrípkovým ochoreniam a pod.).

Ďalej v spolupráci so zamestnávateľom určuje profesie pre účely rekondičných pobytov a ich náplň. Výsledky dohľadu nad pracovnými podmienkami a nad zdravím zamestnancov v súvislosti s prácou pracovná zdravotná služba analyzuje a navrhuje zamestnávateľovi opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok a ochranu zdravia zamestnancov. Zúčastňuje sa aj na programoch a aktivitách zameraných na ochranu a podporu zdravia zamestnancov a podieľa sa na výchove a vzdelávaní zamestnávateľov a zamestnancov v problematike vplyvu práce, pracovných podmienok a faktorov pracovného prostredia na zdravie a v ochrane a podpore zdravia pri práci. Jednou z dôležitých činností pracovnej zdravotnej služby je poskytovanie poradenstva zamestnávateľom, zamestnancom a ich zástupcom (napr. o organizácii práce a odpočinku, o technológiách alebo látkach, ktoré sa používajú pri práci a môžu ohroziť zdravie atď.) vrátane poskytovania informácií.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby u zamestnancov:

- pred nástupom do práce (vstupné lekárske preventívne prehliadky),
- v súvislosti s výkonom práce (periodické lekárske preventívne prehliadky),
- pred zmenou pracovného zaradenia,
- pri skončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov (výstupné lekárske preventívne prehliadky),
- po skončení pracovného pomeru (následné lekárske preventívne prehliadky pri práci s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie – napr. s karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi),
- mimoriadne lekárske preventívne prehliadky (môže nariadiť orgán verejného zdravotníctva, napr. ak dôjde k závažným zmenám zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k vykonávanej práci).

Okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby môžu vykonávať lekárske prehliadky vo vzťahu k práci aj lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo alebo všeobecná starostlivosť o deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby, ak ide o práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie.

Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, uhrádza v plnom rozsahu zamestnávateľ.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci nie je možné zamieňať s lekáorskými preventívnymi prehliadkami, na ktoré má nárok poistenec od 15 rokov veku, raz za dva roky. Tieto lekárske preventívne prehliadky sú uhrádzané z verejného zdravotného poistenia (§ 2 zákona č. 577 /2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov).

Povinný rozsah preventívnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci vrátane záveru preventívnej prehliadky je uvedený vo Vestníku MZ SR č. 2016/29-38. Preventívnu prehliadku musia absolvovať v kategórii 2 aj všetci zamestnanci, ak sú držiteľmi preukazov, osvedčení alebo dokladov, napr. obsluha a oprava kotla I.- IV. triedy, viazač bremien,

lešénarský preukaz, revízny technik a pod. V prípade zamestnancov kategórie 3 sú pravidelné lekárske prehliadky povinné spravidla jedenkrát za 2 roky a u zamestnancov kategórie 4 je to jedenkrát za rok. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, služby zdravia pri práci u zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórií 1, 2, 3 a 4. Lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo vykonávajú lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov, ktorí nevykonávajú rizikové práce (práce zaradené do kategórií 1 a 2).

Lekár pracovnej zdravotnej služby zaznamenáva výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky do zdravotnej dokumentácie a vypracuje posudok o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti. V posudku uvedie, či je zamestnanec schopný vykonávať danú prácu, resp. je neschopný vykonávať prácu alebo je schopný vykonávať prácu s určitými obmedzeniami. Lekár pracovnej zdravotnej služby odovzdá posudok zamestnávateľovi. Posudok neobsahuje údaje o zdravotnom stave zamestnanca. Kópiu posudku zašle lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní ambulantnej zdravotnej starostlivosti. Zamestnanec je povinný sa zúčastniť preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci. Táto povinnosť mu vyplýva z § 12 ods. 2 písm. i) zákona o BOZP.

Pracovná zdravotná služba poskytuje informácie zamestnancom o nebezpečenstvách a možných zdravotných rizikách pri práci a ochrane pred nimi, o výsledkoch individuálnych vyšetrení zdravotného stavu týkajúcich sa expozície faktorom práce a pracovného prostredia. Písomne informuje zamestnávateľa o závere posúdenia zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu a v prípade potreby s ním konzultuje preradenie zamestnanca na inú vhodnú prácu. Zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a komisiám bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci poskytuje skupinové výsledky posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu. Pracovná zdravotná služba spolupracuje a navzájom koordinuje svoju činnosť

s bezpečnostnotechnickou službou, spolu vykonajú spoločné previerky na pracovisku aspoň jedenkrát ročne.

5.4.2 Prevencia chorôb z povolania

V zmysle ustanovenia § 195 ods. 4 Zákonníka práce sa na pracovnoprávne účely za choroby z povolania považujú „choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených“.

Nadväzujúc na uvedené, podľa ustanovenia § 8 ods. 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení „choroba z povolania podľa tohto zákona je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancovi zamestnávateľa podľa § 16 pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh“.

Z uvedenej zákonnej definície choroby z povolania vyplýva, že na to, aby určitá choroba mohla byť prehlásená za chorobu z povolania, musia byť kumulatívne splnené nasledujúce podmienky:

1. musí ísť o chorobu zaradenú do zoznamu chorôb z povolania v prílohe č. 1 zákona o sociálnom poistení;
2. choroba musela vzniknúť za podmienok stanovených v zozname chorôb z povolania
 - a) zamestnancovi zamestnávateľa podľa § 16 pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh,
 - b) fyzickej osobe uvedenej v § 17 ods. 2 pri činnostiach uvedených v tomto ustanovení alebo v priamej súvislosti s týmito činnosťami;

3. choroba musí byť za chorobu z povolania uznaná príslušným zdravotníckym zariadením (príslušným špecializovaným pracoviskom podľa osobitného predpisu (§§ 31a až 31g zákona o ochrane zdravia).

Choroba z povolania z medicínskeho hľadiska je:

- špecifické akútne alebo chronické ochorenie vznikajúce v dôsledku vykonávanej práce alebo pracovného prostredia,
- spojené so špecifickým rizikovým faktorom pracovného prostredia – fyzikálnym, chemickým, biologickým, psycho-sociálnym,
- je častejšie v niektorých profesiách,
- je v zozname chorôb z povolania.

Pacienti s uznanou a hlásenou chorobou z povolania majú nárok na jednorazové odškodnenie, prípadne ďalšie kompenzácie.

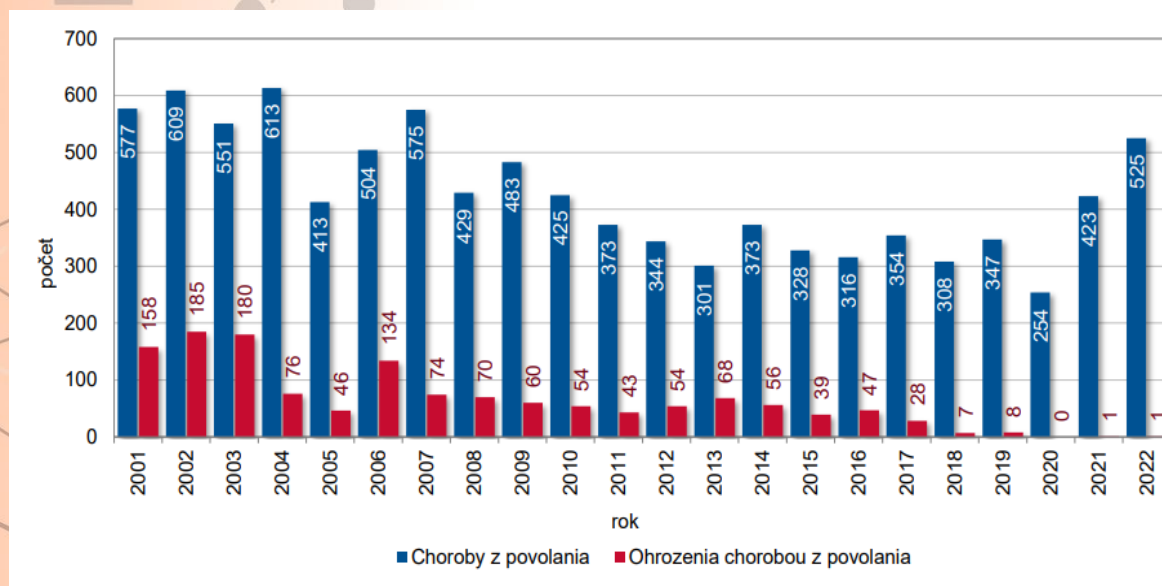
Choroba z povolania predstavuje jav, s ktorým sa môže stretnúť každá fyzická osoba v súvislosti s plnením svojich pracovných úloh. Ako vyplýva z jej samotného označenia a ako je všeobecne známe, ide o chorobu, ktorá má pôvod práve v plnení pracovných úloh fyzickou osobou alebo s plnením pracovných úloh súvisí.

Štatistiky chorôb z povolania na Slovensku

V roku 2022 bolo na základe výsledkov Výberového zisťovania pracovných síl spracovaného Štatistickým úradom SR evidovaných na území SR 2 603 900 pracujúcich osôb. Poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti bolo v roku 2022 hlásených 525 novopriznaných chorôb z povolania. Oproti roku 2021 vzrástol počet novopriznaných chorôb z povolania o 24,1 %, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje nárast o 102 prípadov. Pri porovnaní roku 2001 (577 prípadov) s rokom 2022 klesol počet novopriznaných chorôb z povolania o 9,0 %. V roku 2022 bola miera novopriznaných chorôb z povolania 20,2 prípadov na 100 000 pracujúcich. Oproti roku 2021 (16,5 prípadov na 100 000 pracujúcich) vzrástla miera novopriznaných chorôb z povolania o

22,0 %. Pri porovnaní roku 2001 (27,2 prípadov na 100 000 pracujúcich) s rokom 2022 miera novopriznaných chorôb z povolania klesla o 25,8 %. V aktuálnom roku bolo novopriznaných chorôb z povolania viac u žien, a to 329 prípadov (62,7 % z celkového počtu prípadov; 26,9 prípadov na 100 000 pracujúcich žien). Oproti roku 2021 (267 žien) vzrástol počet nových prípadov chorôb z povolania u žien o 23,2 %. V prípade mužov išlo o 196 prípadov chorôb z povolania (37,3 %; 14,2 prípadov na 100 000 pracujúcich mužov). Medziročne (2021; 156 prípadov) vzrástol počet nových prípadov chorôb z povolania u mužov o 25,6 %. V roku 2022 bol hlásený jeden prípad ohrozenia chorobou z povolania.

Graf 5.4 – Vývoj počtu chorôb z povolania v rokoch 2001 až 2022



Zdroj: NCZI, 2023

V roku 2022 boli najčastejšie hlásenými chorobami z povolania infekčné choroby a parazitárne choroby, okrem tropických infekčných chorôb a parazitárnych chorôb a chorôb prenosných zo zvierat na ľudí (v počte 252 prípadov).

Ďalej nasledovala choroba z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín – ochorenie kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín (164 prípadov), choroba z vibrácií –

ochorenie kostí, kĺbov, svalov, ciev a nervov končatín spôsobené vibráciou (44 prípadov), porucha sluchu spôsobená nadmerným hlukom (14 prípadov) a vonkajšie alergické alveolitídy a ich následky spôsobené vdychovaním organických prachov typu farmárske pľúca (14 prípadov). Na chorobách z povolania sa aj v roku 2022 podpísala najmä pandémia COVID-19. NCZI eviduje 233 osôb, ktorým bola priznaná choroba z povolania následkom ochorenia COVID-19.

Graf 5.5 – Ekonomické činnosti s najväčším počtom novopriznaných chorôb z povolania, 2022



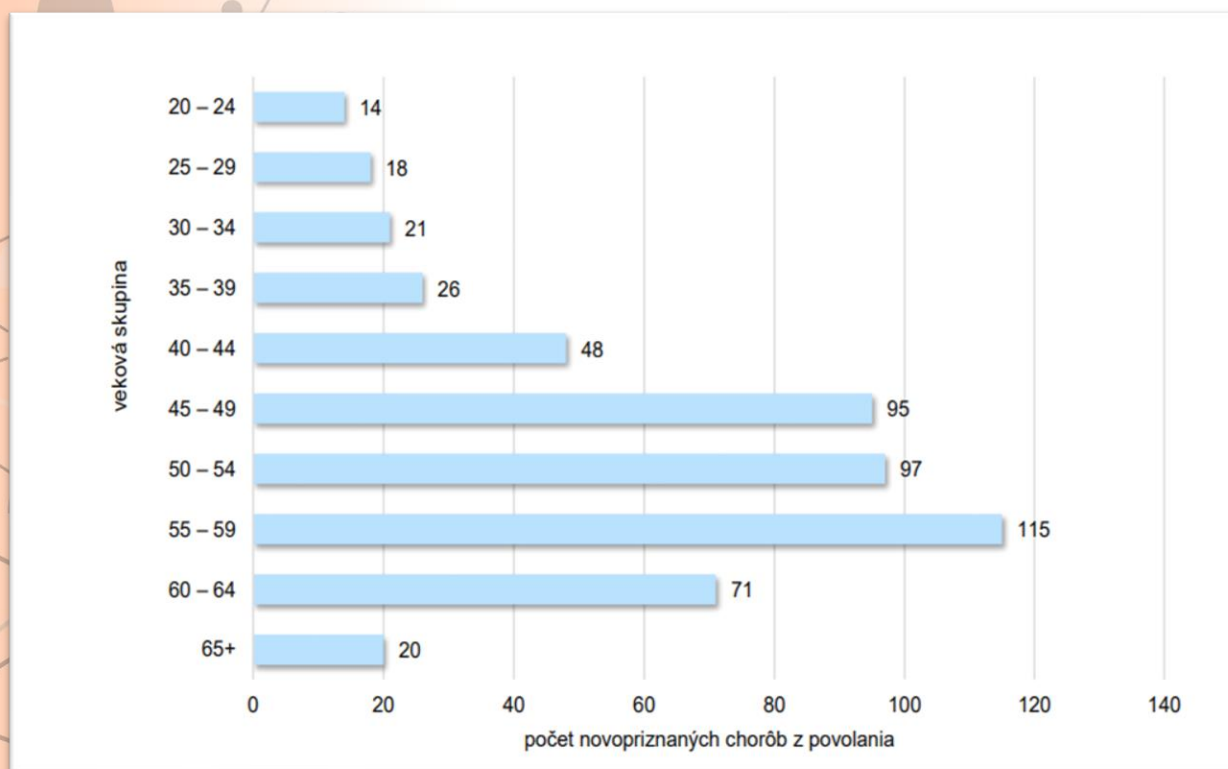
Zdroj: NCZI, 2023

Najvyšší výskyt chorôb z povolania v sledovanom roku podľa klasifikácie ekonomických činností bol v oblasti zdravotníctva a sociálnej pomoci, a to 254 nových prípadov, čo tvorí 48,4 % zo všetkých hlásených chorôb z povolania. Z tohto počtu bolo hlásených 242 nových

prípadoch v zdravotníctve, ktoré v porovnaní s rokom 2021 (163 prípadov) predstavujú nárast o 48,5 %. Ďalej to bola priemyselná výroba (163 prípadov), ťažba a dobývanie (39), stavebníctvo (23) a poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (12) . Údaje sú uvedené v Grafe 5.5.

V roku 2022 bola najčastejšie priznaná choroba z povolania vo vekovej skupine 55 až 59 rokov (115 prípadov), ďalej nasledovali vekové skupiny 50 – 54-roční (v počte 97), 45 – 49-roční (v počte 95) a 60 – 64-roční (v počte 71 prípadov). Údaje sú uvedené v Grafe 5.6.

Graf 5.6 – Počet novopriznaných chorôb z povolania podľa vekových skupín, 2022



Zdroj: NCZI, 2023

Podľa územia zdravotníckeho zariadenia bolo v roku 2022 najviac novopriznaných chorôb z povolania v Banskobystrickom kraji (159 prípadov), Žilinskom kraji (132 prípadov) a Košickom

kraji (122 prípadov). V Nitrianskom kraji zdravotnícke zariadenia nenahlásili žiaden nový prípad choroby z povolania.

Muži, ktorým bola priznaná choroba z povolania, najčastejšie pracovali ako operátori stacionárnych strojov a zariadení (47 prípadov). Ďalej to boli kvalifikovaní pracovníci v hutníctve, strojárstve a podobní pracovníci (38 prípadov), pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave (21) a montážni pracovníci (15).

Ženám najčastejšie vznikla choroba z povolania pri práci v zdravotníctve na pozíciách odbornej pracovníčky (94 prípadov) či špecialistky (91 prípadov). Ďalej to boli spracovateľky a výrobyne potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov (32 prípadov), operátorky stacionárnych strojov a zariadení (29 prípadov), montážne pracovníčky (18 prípadov) a pracovníčky v oblasti osobnej starostlivosti (16 prípadov).

Pracovnoprávne dôsledky priznania choroby z povolania

V zmysle ustanovenia § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP „zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“.

Na základe citovaného ustanovenia je zamestnávateľ povinný zamestnanca, ktorému je priznaná choroba z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, preradiť dotknutého zamestnanca na inú prácu.

Ak zamestnávateľ pre zamestnanca inú vhodnú prácu nemá, môže dať zamestnancovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce výpoveď z pracovného pomeru „ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.“ Z rovnakých dôvodov sa zamestnávateľ so zamestnancom môžu dohodnúť na skončení pracovného pomeru.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (ustanovenie § 76 ods. 4 Zákonníka práce).

Predchádzanie chorobám z povolania

Aby bolo možné predchádzať chorobám z povolania na pracovisku, je dôležité vykonať niekoľko krokov a opatrení. Jedným z najdôležitejších je posúdenie rizika, jeho vyhodnotenie a navrhnutie riešení na jeho odstránenie. Pri dôslednom poznaní bezpečnostných a zdravotných rizík je možné prijať aj adekvátne opatrenia. Sú to najmä technické, organizačné, personálne a iné opatrenia. Veľmi významným opatrením je napr. správne a pravidelné používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Ide o prostriedky poskytované zamestnávateľom pre zamestnancov, ktoré zamestnanec musí používať pri vykonávaní práce. Slúžia na ochranu pred pracovnými úrazmi alebo ochranu zdravia pred chorobami z povolania. Ďalšími opatreniami, ktoré chránia zdravie zamestnancov sú vhodná úprava pracovného prostredia, odstránenie škodlivých faktorov pracovného prostredia. Každé pracovisko a každý pracovný priestor, kde sa zamestnanci zdržiavajú, musí spĺňať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky na pracovisko. Tieto požiadavky sú ustanovené v Nariadení vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných

požiadavkách na pracovisko. Podľa neho je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pracovisko tak, aby:

- únikové východy boli trvalo voľné a priechodné,
- sa vykonávala údržba pracoviska, pracovných prostriedkov a zariadení,
- sa každá zistená porucha s vplyvom na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov rýchlo odstránila,
- sa pracovisko, pracovné prostriedky a používané zariadenia pravidelne čistili,
- sa bezpečnostné prostriedky a zariadenia určené na prevenciu alebo vylúčenie nebezpečenstiev pravidelne udržiavali a kontrolovali s cieľom zabezpečiť ich funkčnosť.

Zamestnávateľ je ďalej povinný zabezpečiť, aby pracovisko spĺňalo určené požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Ide o zoznam požiadaviek, ktoré pri hygienickom dozore kontrolujú zamestnanci Regionálneho úradu verejného zdravotníctva. Tieto body zabezpečujú bezpečné pracovné podmienky, ktoré chránia zdravie zamestnancov pred úrazom, haváriou a chorobou z povolania. V nich sú zahrnuté požiadavky aj na:

- vetranie, teplotu, osvetlenie,
- podlahy, steny, stropy miestností a strechy,
- oddychové miestnosti,
- miestnosť na upratovanie,
- miestnosti na poskytnutie prvej pomoci,
- zariadenia na osobnú hygienu (šatne, sprchy, záchody a umývadlá) a
- prácu vo vonkajších priestoroch.

Nemenej dôležitým aspektom znižovania rizika vzniku chorôb z povolania je správanie sa samotných zamestnancov. Dodržiavanie bezpečnostných predpisov, pracovných poriadkov, návodov na používanie, správna manipulácia s bremenami, chemickými látkami by mala byť prvoradá. Neexistuje iba jedno rýchle riešenie ako splniť požiadavky na zdravé pracovisko, aby sa na 100 % predišlo chorobám z povolania. Mnohé riešenia sú však jednoduché a sú finančne

nenáročné, dôležité však je, aby zdravie zamestnancov bolo súčasťou firemných hodnôt a firemnej kultúry.

V rámci prevencie chorôb z povolania je dobré nielen dodržiavať požiadavky, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, ale aj komunikovať so zamestnancami o ich problémoch v práci a alternatívach pre zlepšenie. Pomôcť môže aj spolupráca s pracovnou zdravotnou službou, ktorá sa nemusí obmedziť iba na formálne plnenie zákonných povinností, ale môže reálne pomôcť zlepšiť kvalitu pracovného prostredia. V neposlednom rade sú to aj kvalitné školenia BOZP, informovanie a oboznamovanie zamestnancov o rizikách pri práci.

Choroby z povolania a starší zamestnanci

Podľa posledných predložených údajov a štatistík NCZI sa choroby z povolania vo vekovej kategórii 50+ sústreďujú najmä do oblasti poškodenia podpornopohybovej sústavy: choroba z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín, ochorenie kostí, kĺbov, svalov, ciev a nervov končatín spôsobené vibráciou (44 prípadov), porucha sluchu spôsobená nadmerným hlukom (14 prípadov) a vonkajšie alergické alveolitídy a ich následky spôsobené vdychovaním organických prachov typu farmárske pľúca (14 prípadov). Ako sme už uviedli na inom mieste, v roku 2022 bola najčastejšie priznaná choroba z povolania vo vekovej skupine 55 až 59 rokov (115 prípadov) a na druhom mieste bola veková skupina 50 – 54-ročných (v počte 97).

Uvedené choroby z povolania by sa mali stať aj predmetom a cieľom prevencie a zdravotného dohľadu. Pracovné zdravotné služby by sa mali zamerať práve na ochorenia, ktoré postihujú starších zamestnancov a vykonávať prevenciu a osvetu. Možnosti prevencie sú rôznorodé, od návrhov na používanie špeciálnych OOPP (napr. v prípade hluku a vibrácií, vybrať také, ktoré poskytujú väčšiu ochranu voči expozícii hluku či vibráciám), po častejšie sledovanie zdravotného stavu zamestnancov pracujúcich v škodlivých pracovných podmienkach.

Lekári a pracovníci pracovných zdravotných služieb by mali objektívne hodnotiť zdravotný stav zamestnancov, častejšie navštevovať pracoviská a pravidelne kontrolovať pracovné miesta, vyhodnocovať pôsobenie rizikových faktorov práce a častejšie merať expozíciu starších zamestnancov. Predíde sa tak vyššiemu zaťaženiu zamestnancov a prípadne už vyvíjajúca sa choroba z povolania nemusí mať taký „ťažký priebeh“. Je dôležité, aby lekári a zamestnanci PZS mali svoju ekonomickú nezávislosť pri výkone pracovných zdravotných služieb. Na druhej strane, je tiež potrebné zvýšiť tlak na poskytovateľov PZS, aby zaraďovali nové pracovné riziká vo vzťahu ku kategorizácii rizík.

V neposlednom rade treba začať venovať vyššiu pozornosť psychosociálnym rizikám a ďalším novým rizikám a zahrnúť ich do práce PZS. Ochorenia a poškodenia zdravia vzťahujúce sa k oblasti psychosociálnych rizík v Slovenskej republike zatiaľ nie sú zaradené v Zozname chorôb z povolania vydanom Ministerstvom zdravotníctva SR. Pre jednotlivé prípady náhlych cievnych srdcových a mozgových príhod vo väzbe na akútne a výnimočné pracovné stresové situácie v práci platí, že po dôkladnom klinickom posúdení a zhodnotení extrémnosti kombinácie psychického a fyzického zaťaženia (nepatriaceho do zaťaženia vyplývajúceho z rozsahu obvyklej profesijnej náplne práce!) sa jednotlivé prípady riešia spravidla cestou súdnoznaleckých expertíz. Náhle cievne príhody môžu byť následne aj v SR registrované a potom odškodňované analogicky ako pracovné úrazy. Ide o mimoriadne zriedkavé registrovanie tohto typu úrazov. Posttraumatické stresové reakcie sa zatiaľ v SR odškodňovali výnimočne s využitím zaradenia do tzv. voľnej položky č. 47 Zoznamu chorôb z povolania SR (napr. prípady zamestnancov, ktorí prežili výbuch na pracovisku, zasypanie horninou v bani, v spojitosti so smrteľnými úrazmi, ťažkou ujmu na zdraví u spolupracovníkov). Tieto jednotlivé prípady sa hlásia ako choroby z povolania vždy až po komplexnom posúdení v Celoslovenskej komisii odborníkov pre choroby z povolania pri MZ SR. Osobitné návrhy finančnej kompenzácie – odškodnenia aj u stavov charakteru chronického stresu s viacročným psychickým utrpením boli po r. 1989 určované cestou klinických pracovísk pracovného lekárstva.

V súvislosti s rastúcou tendenciou duševných porúch zamestnancov, ktoré sú vyvolané neprimeranými požiadavkami na prácu, je preto nedostačujúce, že príloha č. 1 k zákonu o sociálnom poistení, ktorá stanovuje katalóg chorôb z povolania, nezaraďuje medzi choroby z povolania žiadne duševné poruchy. Pritom odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce týkajúce sa zoznamu chorôb z povolania a zaznamenávanie a oznamovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania odporúča medzi choroby z povolania zaraďovať aj „*posttraumatické stresové poruchy (...) a (...) iné duševné poruchy alebo poruchy správania (...), ak je zistená priama súvislosť (...) medzi vystavením rizikovým faktorom vyplývajúcim z pracovných činností a duševnou poruchou a poruchou správania, ktorou je pracovník postihnutý.*“

Posudzovanie duševného zdravia zamestnancov je náročnejšie, a to najmä z dôvodu, že psychické problémy sú najmä záležitosťou subjektívneho pocitu zamestnanca. Avšak na základe skúsenosti niektorých členských štátov Európskej únie môžeme povedať, že existujú možnosti ako objektívne posudzovať stav psychického zdravia zamestnancov. Napríklad právna úprava Holandska a vnímanie psychických porúch ako chorôb z povolania by mohlo byť vhodnou inšpiráciou pre zákonodarcu na Slovensku. Explicitné zaradenie psychických porúch medzi choroby z povolania by mohlo pomôcť k zlepšeniu zdravotného stavu zamestnancov, a to najmä tým, že zamestnávateľa by boli nepriamo nútení prijímať opatrenia na predchádzanie ich vzniku rovnako, ako je tomu v prípade fyzických chorôb z povolania. Zároveň je nevyhnutné poukázať aj na skutočnosť, že z priaznivého stavu psychického zdravia zamestnancov prosperujú zamestnávateľa a tým aj národná ekonomika.

5.5 Ekonomické aspekty pracovných úrazov a chorôb z povolania

Vznik pracovného úrazu alebo výskyt choroby z povolania má nesporné celospoločenské ekonomické dopady. Aj keď v žiadnom prípade netreba podceňovať ľudský rozmer týchto tragédií, aj ten je v mnohých prípadoch sprevádzaný najmä ekonomickými problémami, ktoré ho znásobujú. Každá z týchto negatívnych udalostí (vznik pracovného úrazu alebo výskyt

choroby z povolania) vygeneruje v ekonomike svoju stopu. Tá je tvorená škodami, ktoré v rámci danej udalosti vznikli, stratami, ktoré sú jej dôsledkom a nákladmi na jej odstránenie a/alebo zmiernenie negatívnych dopadov. Hĺbka tejto ekonomickej stopy je priamo úmerná závažnosti konkrétnej udalosti. Všadeprítomný ekonomický kontext sa netýka len poškodeného, ale negatívne ekonomické dopady sa dotýkajú všetkých zúčastnených aktérov. Popri najviac zraniteľnom článku celého reťazca, ktorým je poškodený zamestnanec a jeho rodina, stojí jeho zamestnávateľ, poisťne alebo verejné fondy, štát a prostredníctvom daňovo-odvodových systémov aj všetci daňoví poplatníci (Němec, 2017).

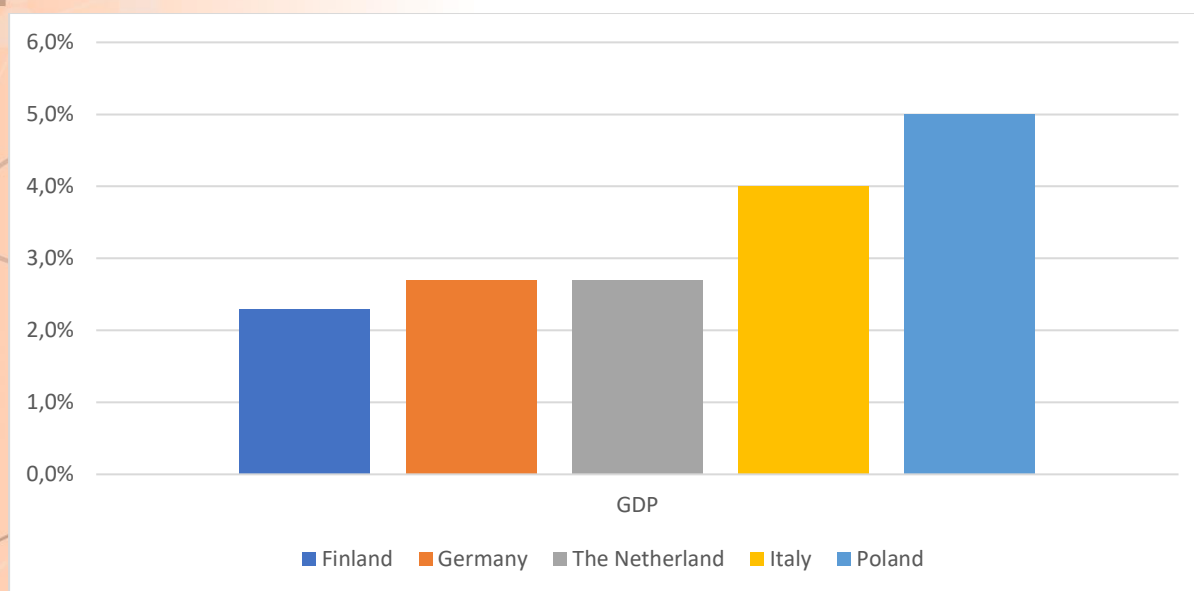
Ekonomické náklady a straty vygenerované pracovnými úrazmi a chorobami z povolania sa veľmi ťažko identifikujú a vyčíslujú. Sú rozptýlené v ekonomike medzi všetkých zúčastnených aktérov a v zásade neexistuje jednotná metodika zberu týchto údajov, ich evidencia a vyhodnocovanie. Je ale potrebné si tieto náklady uvedomovať a najmä pri tvorbe štátnych politik ich brať do úvahy. Z uvedených dôvodov sa používa viacero metodík na výpočet odhadu výšky negatívnych ekonomických dopadov na konkrétne ekonomiky. V ďalšom texte uvádzame niektoré prípady:

- V roku 1993 výskumný kolektív Výskumného a vzdelávacieho ústavu bezpečnosti práce v Bratislave pod vedením Ing. Juraja Krajčoviča, CSc. odhadol v rámci štúdie (Krajovič a kol., 1993) ekonomické dôsledky pracovných úrazov v roku 1992 na ekonomiku Slovenska na 0,6 % HDP. Štúdia sa nevenovala problematike chorôb z povolania.
- V štúdií (VÚBP, 2004), ktorú realizoval český Výskumný ústav bezpečnosti práce v roku 2004, bola na základe prepočtov s použitím reálnych čísel odhadnutá výška nákladov na pracovné úrazy a choroby z povolania v Českej republike na 22,5 mld. Kč v roku 2000, to predstavovalo v danom roku približne 0,94 % HDP.
- Odhad ILO (ILO, 2009) hovorí o negatívnych ekonomických dopadoch na svetový HDP z dôvodu priamych a nepriamych nákladov na pracovné úrazy a choroby z povolania ako aj z dôvodu straty produkcie vo výške 4 % svetového HDP (2,8 biliónov USD).

- EU-OSHA odhadla v roku 2013 negatívne ekonomické dopady v členských štátoch na 0,4 % až 4,0 % HDP ročne. Výrazný rozptyl medzi jednotlivými členskými krajinami bol odôvodnený rozdielmi medzi pôvodnými a novými členskými krajinami, rôznou priemyselnou štruktúrou a úrovňou prevencie (EU-OSHA, 2014).
- J. Takala prezentoval v roku 2016 prepočty realizované prostredníctvom modelu DALYs (Takala, Young, 2016). Pre vtedajšiu EU 28 boli uvedené náklady a straty na HDP vo výške 3,8 % HDP.
- Svoje odhady spresnila EU-OSHA v štúdiu prezentovanej v roku 2019 (EU-OSHA, 2019) na vzorke piatich krajín (Fínsko, Nemecko, Holandsko, Taliansko a Poľsko), krajiny boli vybrané na základe analýzy dostupnosti potrebných dát. Odhady boli realizované prostredníctvom dvoch základných modelov (Bottom-up a Top-down). Pri použití modelu Bottom-up boli výsledky od 2,3% HDP v prípade Fínska do 5 % HDP v prípade Poľska. (Podrobnejšie pozri Graf 5.7) Výsledky podľa modelu Top-down boli výrazne rozptýlenejšie.
- Nateraz posledný odhad realizovaný samostatne pre Slovenskú republiku bol súčasťou analytického výstupu „Analýza možností a podmienok vytvorenia a financovania tripartitne riadeného osobitného fondu, určeného na financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania“ (Národný projekt Centrum sociálneho dialógu II, 2017). V rámci tejto štúdie bol stanovený odhad na minimálnu úroveň nákladov a škôd slovenskej ekonomiky spôsobených pracovnými úrazmi a chorobami z povolania v intervale medzi 0,65 % až 1 % HDP. To pre rok 2016 predstavovalo vo finančnom vyjadrení približne 500 až 790 miliónov eur.
- Uvedený odhad bol následne verifikovaný na základe existujúcich dát, pomocných výpočtov ďalších odhadov, ako aj na základe informácií, ktoré sa získali realizovaným prieskumom u zamestnávateľov a poškodených. Identifikované boli náklady vo výške viac ako 300 miliónov eur. Rozdiel medzi odhadom a identifikovanými nákladmi bol podľa autorov štúdie spôsobený nedostatočnou evidenciou nákladov a strát už na úrovni zamestnávateľov. Druhým podstatným dôvodom vplyvajúcim na rozdiel medzi

odhadom a identifikovanými nákladmi sú nedostatočné dáta v prípade chorôb z povolania.

Graf 5.7 – Percentuálny odhad nákladov a strát HDP z dôvodu pracovných úrazov a chorôb z povolania pri použití modelu Bottom-Up



Zdroj: EU-OSHA

Aj v prípade, ak zoberieme do úvahy najnižšie expertízne odhady, predstavujú náklady a straty slovenskej ekonomiky spôsobené pracovnými úrazmi a chorobami z povolania nemalé finančné čiastky. Proces starnutia pracovnej sily, spojený s neskorším odchodom do dôchodku, bude mať negatívne dopady aj v tejto oblasti. Je možné odhadovať zvýšenie nákladov a strát spôsobených pracovnými úrazmi aj chorobami z povolania. V prípade pracovných úrazov to vyplýva z odhadovaného vývoja. Pracovné úrazy u staršej populácie majú spravidla vyššiu závažnosť. Z pohľadu chorôb z povolania je možné očakávať zvýšenie počtu prípadov najmä u staršej časti pracovníkov. Dôjde k „aktivácii“ tých chorôb, ktoré doteraz neboli spojené s výkonom práce a neboli ani ako choroby z povolania posudzované z dôvodu, že poškodený bol už medzičasom v dôchodku.

Ako je už vyššie uvedené, prispôsobovanie pracovných miest staršej pracovnej sile je postavené najmä na zvyšovaní úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ak je zámerom udržať zamestnancov dlhšie v stave pracovnej aktivity, je nutné chrániť ich zdravie. „Predchádzanie závažným úrazom a chorobám z povolania pracovníkov a podpora zdravia pracovníkov v celom pracovnom živote už od prvého zamestnania sú kľúčom k predĺženiu ich pracovného života. Prispieva teda k riešeniu dlhodobých účinkov demografického starnutia, a to v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu.“ (Európska komisia, 2021, s. 4).

Nevýhodou Slovenska je, že existuje len systém negatívnej motivácie zamestnávateľov investovať do oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia ich zamestnancov. Ten je postavený na postihoch a pokutách udeľovaných príslušnými orgánmi zodpovednými za dodržiavanie minimálnych noriem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia (Národný inšpektorát práce a Úrady verejného zdravotníctva). Na rozdiel od väčšiny členských štátov, u nás neexistuje systém pozitívnej motivácie pre zamestnávateľov investovať do zvyšovania úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, a to aj nad rámec zákonných povinností. Aj keď výpočty Medzinárodného združenia sociálneho zabezpečenia poukazujú na mimoriadnu nákladovú efektivitu investícií do ochrany zdravia zamestnancov¹⁵, slovenských zamestnávateľov k týmto investíciám štát nemotivuje a nie sú ani využívané možnosti poisťného systému (napríklad schéma bonus-malus, ktorá odráža reálny počet pracovných úrazov a chorôb z povolania u konkrétneho zamestnávateľa). Na túto skutočnosť už KOZ SR v minulosti upozorňovala a predložila MPSVaR návrh na zriadenie osobitného fondu určeného na financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania. V kontexte starnúcej pracovnej sily získava návrh predložený KOZ SR ďalší rozmer a bude preto potrebné obnoviť rokovania s MPSVaR.

¹⁵ Viac pozri na <http://www.issa.int>

5.6 Ergonómia práce a starší zamestnanci

Pojem ergonómia je vytvorený spojením dvoch gréckych slov - ergon = práca a nomos = zákon, pravidlo. V literatúre možno nájsť veľké množstvo definícií, ktoré charakterizujú ergonómiu ako vedu. Vo vedeckej komunite sa za najvýstižnejšiu a najkomplexnejšiu považuje definícia, ktorá zaznela na medzinárodnom ergonomicom sympóziu v San Diegu z roku 2000. *„Ergonómia je vedecká disciplína založená na porozumeniach interakcií človeka a ďalších zložiek systému. Aplikácia vhodných metód, teórie i údajov zlepšuje ľudské zdravie, pohodu i výkonnosť. Prispieva k riešeniu designu a hodnotenia práce, úloh, produktov, prostredia a systémov, aby boli kompatibilné s potrebami, schopnosťami a výkonnostným obmedzením ľudí. Ergonómia je systémovo orientovaná disciplína, ktorá prakticky pokrýva všetky aspekty ľudskej činnosti. V rámci holistického prístupu zahŕňa faktory fyzické, kognitívne, sociálne, organizačné, faktory prostredia a ďalšie relevantné faktory.“*

V encyklopédii „Industrial Health and Safety“ je vyložený pojem ergonómie v dvoch rovinách. Jedna označuje oblasť vedeckých a technických znalostí vo vzťahu človeka k jeho práci, a druhá zobrazuje ukazovatele, ako sú tieto znalosti využívané na dosiahnutie vyššej úrovne vzájomnej adaptácie človeka na jeho prácu z humánneho (zdravotného) i ekonomického hľadiska (produktivita práce). Známa je tiež definícia podľa Grandjeana: *„Ergonomics = fitting the task to the human“*, v preklade ergonómia = prispôsobenie práce človeku (Gibertová, Matoušek, 2002).

Ergonómia komplexne projektuje pracovné a životné prostredie, navrhuje pracovné nástroje, konštrukciu strojov a ochranu zdravia so zámerom znižovať námahu človeka pri zvyšovaní výkonnosti a efektívnosti práce. Prínosy sú preukázateľné, a to v podobe príjemného pocitu z práce v prostredí výrobných prevádzok, práce na ľahko ovládateľných strojoch, zvýšenia pracovných výkonov či zníženia množstva chýb.

Z hľadiska udržania zdravia pracovníka sa ergonómia opiera o výskum realizovaný v mnohých iných, overených vedeckých oblastiach, ako sú strojárstvo, fyziológia a psychológia. Vyžiadala

si to nová situácia, keď sa konštruovali pokročilé nové a potenciálne lepšie systémy. Postupne sa ukázalo, že systémy a produkty by mali byť navrhnuté s ohľadom na ľudské a environmentálne faktory, ak majú byť používané bezpečne a efektívne.

Ergonómiou sa rozumie prispôbovanie pracovných prostriedkov a pracovného prostredia vlastnostiam a potrebám človeka s cieľom zlepšiť jeho pracovný výkon a pohodlie. Jej hlavným cieľom je humanizácia práce, teda prispôbenie práce človeku tak, aby sa v nej cítil komfortne a bol produktívny. Ergonómia sa neustále vyvíja spolu s tým, ako sa vyvíjajú ľudské potreby. Dôvody na potrebu ergonómie však stále zostávajú. Jej úlohou je teda, aby každodenná práca bola pre človeka humánnejšia, čoho priaznivým dôsledkom by malo byť zníženie nepriaznivej záťaže, ktorá môže vyplývať z pracovnej činnosti.

Ergonomické pracovisko môže zlepšiť zdravotný stav, zvyšuje pohodu a podporuje produktivitu zamestnancov. Kľúčom k dobrej ergonómii je zohľadnenie fyzických, mentálnych a sociálnych aspektov a rozdielov u jednotlivých pracovníkov. V súčasnosti sa ergonómia netýka už len pracovného prostredia, ale zasahuje i do všetkých mimopracovných oblastí života. Každé pracovisko by malo byť po ergonomickej stránke prispôbené pracovníkom, ktorí na danom pracovisku pracujú, a nie naopak. Produktivita ľudí je najvyššia vtedy, keď sú pre nich vytvorené pracovné podmienky v súlade s ich individuálnymi fyzickými a mentálnymi predpokladmi. Preto je nevyhnutné brať na zreteľ individuálne rozdiely, napr. v oblasti fyzickej sily a veku alebo schopnosti učiť sa nové informácie. Na základe týchto rozdielov je možné navrhnúť, zorganizovať a vybudovať pracoviská ergonomickým spôsobom.

Zníženie záťaže na človeka v pracovnom procese spôsobenej jeho interakciou s pracovnými prostriedkami a pracoviskom samotným môže účelným uplatnením poznatkov ergonómie prinášať pozitíva pre konkrétneho pracovníka, organizáciu aj celú spoločnosť. Pre pracovníka môže priniesť zlepšenie psychického a fyzického stavu, minimalizáciu prejavov psychickej a fyzickej únavy a tiež prínosy v sociálnej oblasti, ako je zlepšená sebarealizácia s pozitívnym dopadom na ekonomickú situáciu jednotlivca aj rodiny. Pre organizáciu ergonómia prináša zníženie práceneschopnosti zamestnancov a chorôb z povolania, zvýšenie pracovného výkonu

a zníženie chybovosti. Pre spoločnosť je vďaka ergonómii možné zlepšenie zdravotného stavu obyvateľstva, zvýšenie životnej úrovne a tiež rozvoj firiem.

Zníženie záťaže na človeka v pracovnom procese, spôsobenej jeho interakciou s pracovnými prostriedkami a pracoviskom ako takým, môže prostredníctvom účelného uplatnenia poznatkov ergonómie prinášať efekt:

- pre zamestnávateľa:
 - zníženie práceneschopnosti pracovníkov a chorôb z povolania, resp. profesionálneho ochorenia,
 - zvýšenie pracovného výkonu, t.j. zvýšenie efektívnosti z výkonu práce vyplývajúcej,
 - zníženie chybovosti a zmätkovosti,
 - pozitívne ovplyvnenie psychosociálnych aspektov pracovného prostredia;
- pre pracovníka:
 - zlepšenie fyzického a psychického stavu,
 - minimalizáciu negatívnych prejavov psychickej a fyzickej únavy,
 - prínosy v sociálnej oblasti – zlepšenie sebarealizácie;
- pre spoločnosť:
 - zlepšenie zdravotného stavu obyvateľstva,
 - zvýšenie životnej úrovne človeka,
 - rozvoj firiem.

Ergonómia využíva poznatky z technických vied, z vied o človeku, zo spoločenskovedných disciplín, vied o práci, ekonomiky a riadenia a pod. Jadrom ergonómie sú pre použitie v praxi syntetizované poznatky najmä z inžinierskej psychológie, fyziológie, antropometrie, biomechaniky, hygieny, bezpečnosti práce, sociálnej psychológie, sociológie, dizajnu ai. Ergonómia pomáha riešiť problematiku optimálneho návrhu riešenia pracovísk, prístrojov, centier riadenia, pracovných nástrojov, optimalizáciu pracovného režimu, problémy účasti človeka v automatizovaných systémoch, zabezpečenie optimálnej výkonnosti človeka prostredníctvom jeho profesionálnej prípravy, prispieva k motivácii pracovníkov a zladením

všetkých požiadaviek umožňuje vytvorenie harmonického pracovného prostredia, maximálneho pracovného výkonu a spokojnosti pracovníkov.

Naproti tomu ergonómika komplexne projektuje pracovné a životné prostredie, navrhuje pracovné nástroje, konštrukciu strojov, ochranu zdravia atď. s cieľom znižovania námahy človeka pri zvyšovaní výkonnosti a efektivity práce. Ak je v procese projektovania vopred daný človek s antropometrickými, fyziologickými a psychologickými parametrami, potom sa mu prispôsobuje optimálne prostredie a stroj tak, aby podal maximálny výkon, berúc pritom do úvahy aj jeho relaxáciu. V opačnom prípade, ak je daný stroj a prostredie, potom sa zo skupiny pracovníkov vyberá jedinec, ktorý má optimálne zosúladené faktory určujúce maximálny pracovný výkon. Prínosy sú preukázateľné – počnúc takou obyčajnou vecou, ako je príjemný pocit z práce v prostredí výrobných prevádzok, na ľahko ovládateľných strojoch, až po dokumentovateľné zvýšenie pracovných výkonov, či zníženie množstva chýb. Výsledkom uplatnenia ergonomických poznatkov je napr. kvalitnejšie pracovné prostredie, vyššia produktivita práce, kvalitnejšia práca človeka, zvýšená výkonnosť, spokojnosť, pracovná aj mimopracovná pohoda, lepšie parametre efektívnosti, kvality, bezpečnosti, ekologickosti a spoľahlivosti výroby.


Problém starnúcej pracovnej sily je celosvetová výzva na zamyslenie a je potrebné sa začať včas zaoberať nastavením pracovných podmienok pre starších zamestnancov. Predovšetkým nachádzaním možností ich uplatnenia v profesiách, ktoré to umožňujú. Úlohou ergonómie, ako samostatnej vedeckej disciplíny, je analyzovať pracovné podmienky pre človeka v súlade s jeho fyzickou a psychickou výkonnosťou. Ergonómia sa tým stáva významnou súčasťou vekového manažmentu, ktorého základnou filozofiou je potreba nastavenia takých podmienok na prácu starších zamestnancov, aby požiadavky boli v súlade s ich schopnosťami. Každá organizácia je špecifická svojimi pracovnými podmienkami a charakteristikou svojej pracovnej sily. Doposiaľ sa organizácie a firmy vo veľkej miere nesústredili na možnosti, ako predĺžiť odchod do dôchodku u niektorých zamestnancov. Prevencia zdravia a ergonómia na pracovisku môže teda nabrať mnohé podoby. Pomocou ergonomických opatrení a organizačných zmien je možné docíliť reguláciu pracovnej záťaže a vyjsť v ústrety potrebám

starších pracovníkov a nielen im. Správne nastavenie pracovného stola, či stoličky, používanie exoskeletonov, či nositeľných smart zariadení môže pomôcť starším pracovníkom prekonávať fyzickú i psychickú záťaž, ktoré sú v dnešnej dobe digitalizácie, automatizácie a konceptu Priemysel 4.0 tak citelné. Umožní im to dlhšie zostať na trhu práce a byť prínosom pre spoločnosť.

Prehľad ergonomických zásad prispôsobovania pracoviska starším pracovníkom je uvedený v Tabuľke 5.8.

Tabuľka 5.8 – Prehľad ergonomických zásad prispôsobovania pracoviska starším pracovníkom

Zmenený aspekt pracovnej kapacity	Preventívne opatrenie
Zhoršené videnie	Silnejšie osvetlenie pracoviska, kontrast panelov, pracovné okuliare prispôbované druhu práce, práce bez potreby zmeny ohniska
Zhoršený sluch	Zreteľné zvukové signály a hlasová komunikácia
Zhoršená krátkodobá pamäť	Potrebné informácie prevezmú elektronické zariadenia
Problémy s absorbovaním informácií podávanými niekoľkými informačnými kanálmi	Zjednodušenie pracovného procesu
Znížené intuitívne chápanie	Vnášanie väčšej rutiny opakovania do pracovného procesu
Znížená schopnosť práce pri rýchlom tempe strojových zariadení (pásová výroba)	Prispôsobovanie tempa pracovného zariadenia možnostiam starších pracovníkov
Menšia fyzická sila	Obmedzenie nárazovej fyzickej záťaže a kombinácie fyzickej námahy v stoj a prehriateho pracovného prostredia
Znížená pohyblivosť	Vyhýbanie sa pracoviskám s nerovnou podlahou, prepravovanie ťažkých nákladov, chvenie a vibrácie obrábaných súčiastok a používaných nástrojov, používanie OOPP
Zvýšená potreba prestávok v priebehu pracovnej doby	Organizácia pracovného času s častejšími prestávkami, samostatná práca, pružná pracovná doba
Rezistencia voči zmenám	Priebežná komunikácia s vedením pri zavádzaní zmien na pracovisku (individuálnym spôsobom)



Zdroj: Kostolanský, 2007

Pri prispôsobovaní pracoviska a pracovného prostredia starším pracovníkom je potrebné zohľadniť aj meniace sa aspekty pracovnej kapacity. Ako už bolo naznačené v predchádzajúcich kapitolách analytického výstupu, starnutie prináša rad zhoršení a zmien vo fyzickom aj psychickom zdraví. Na tieto zmeny je potrebné reagovať preventívnymi opatreniami, ktoré musí vykonať zamestnávateľ vo vzťahu k jeho povinnostiam v oblasti ochrany zdravia a BOZP, Zákonníka práce, ale mnohé je možné vyrokovať a zmeniť v rámci sociálneho dialógu v spoločnosti a ukotviť v kolektívnych zmluvách. Už minimálnymi zásahmi do pracovného prostredia a pracoviska je možné dosiahnuť zvýšenú ochranu starších pracovníkov.

6. KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A ANALÝZA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV

Proces kolektívneho vyjedávania je v podmienkach Slovenskej republiky upravený v dvoch základných právnych predpisoch, a to v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a v Zákonníku práce. Podľa § 231 ods. 4 Zákonníka práce, hlavného, resp. základného pracovnoprávneho predpisu, postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis. Týmto osobitným predpisom je práve zákon o kolektívnom vyjednávaní. V rámci zákona o kolektívnom vyjednávaní je upravený najmä proces kolektívneho vyjedávania od jeho začiatku, cez riešenie sporov v kolektívnom vyjednávaní, až po nátlakové prostriedky ako štrajk a výluka. Tento procesný predpis dáva základný rámec kolektívnemu vyjednávaniu, čo sa týka jeho priebehu. Zároveň sú v zákone o kolektívnom vyjednávaní upravené druhy kolektívnych zmlúv, ich platnosť a účinnosť.

6.1 Kolektívne zmluvy

6.1.1 Obsah kolektívnych zmlúv

Obsahová stránka kolektívnych zmlúv je legislatívou upravená iba v niekoľkých zákonných ustanoveniach. Základ pre obsahovú náplň kolektívnych zmlúv poskytuje § 231 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého *„Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný*

pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“

Podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce by obsahom kolektívnej zmluvy mala byť úprava pracovných podmienok, mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a vzťahy medzi sociálnymi partnermi. Úprava týchto podmienok v kolektívnej zmluve má byť v zmysle zákona výhodnejšia ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje v § 2 ods. 1 obsahovú stránku kolektívnej zmluvy všeobecnejšie: „Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.“

Obsahová stránka kolektívnej zmluvy je determinovaná okrem záujmov sociálnych partnerov na obsahovej náplni aj zákonnými podmienkami. Podľa § 4 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní je kolektívna zmluva neplatná v tej svojej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Zákonným všeobecným vymedzením neplatných ustanovení kolektívnej zmluvy je obsah kolektívnej zmluvy ovplyvnený spôsobom, kde už v samotnom procese vyjednávania by sa sociálni partneri podieľajúci sa na kolektívnom vyjednávaní mali vyvarovať negociácie ustanovení trpiacich touto vadou (rozpor so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo úprava nárokov v menšom rozsahu ako v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa), resp. by takéto ustanovenia nemali byť ani súčasťou kvalifikovaného návrhu kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku.

Zákonník práce podmieňuje obsahovú stránku kolektívnej zmluvy tým, že úpravu práv a povinností a vyjednaných záväzkov Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. V tomto zmysle môžeme ustanovenia pracovnoprávných predpisov, najmä Zákonníka práce, rozdeliť na

- a) kogentné a
- b) dispozitívne.

Kogentné ustanovenia sú tie, ktoré nepripúšťajú ich modifikáciu ani vylúčenie normatívneho (zaväzujúceho) účinku dohodou zmluvných strán. Sú teda nemenné a nie je možné ich modifikovať dohodou zmluvných strán v kolektívnej zmluve.

Dispozitívne ustanovenia sú také, u ktorých je prípustné, aby ich normatívny účinok zmluvné strany dohodou modifikovali, prípadne vylúčili. V niektorých prípadoch je v týchto ustanoveniach minimálny alebo maximálny limit záväzku alebo ich účinku. Príkladmi takýchto ustanovení sú § 76 Zákonníka práce, ktorý upravuje minimálnu výšku odstupného, § 85 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý upravuje maximálny limit ustanoveného týždenného pracovného času alebo § 45 ods. 1 Zákonníka práce upravujúci maximálnu dĺžku trvania skúšobnej doby.

Ak by však dojednané záväzky z kolektívnej zmluvy vychádzajúce z dispozitívnych ustanovení právnych predpisov boli dohodnuté v rozsahu menšom ako upravuje pracovnoprávny predpis, boli by v zmysle § 4 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní neplatné. Možnosť zmluvných strán modifikovať v kolektívnych zmluvách dispozitívne ustanovenia právnych predpisov musí spĺňať podmienku, že ich úprava je v prospech zamestnancov, resp. neupravuje konkrétne nároky alebo práva zamestnancov pod zákonnú úroveň alebo nebude prekračovať zákonom definovaný maximálny limit. Napríklad, v kolektívnej zmluve nie je možné dohodnúť výkon práce nadčas vo väčšom rozsahu ako 400 hodín za kalendárny rok, a to aj napriek tomu, že ide o dispozitívne ustanovenie. Je v ňom však uvedený maximálny limit hodín práce nadčas za kalendárny rok.

6.1.2 Záväznosť kolektívnych zmlúv

Záväznosť kolektívnych zmlúv upravuje, pre ktoré subjekty sú ustanovenia kolektívnej zmluvy záväzné, t. j. ktoré subjekty sa nimi majú riadiť. Úprava záväznosti kolektívnych zmlúv je dôležitá najmä preto, že kolektívne zmluvy ako dvojstranné právne akty (dvojstranné zmluvy) sú uzatvárané a dohodnuté subjektami, ktorých práva a povinnosti upravujú, ale jej

ustanovenia sú zároveň záväznú aj voči všetkým zamestnancom zamestnaným u zamestnávateľa, ktorý zmluvu podpísal. Za stranu zamestnancov vyjednávajú a uzatvárajú kolektívnu zmluvu zástupcovia zamestnancov – odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa (v prípade podnikových kolektívnych zmlúv), nie priamo samotní zamestnanci. V prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sú tieto uzatvárané a vyjednávané subjektami, ktoré sa nimi majú riadiť v istej ich časti (úprava vzťahov medzi zväzmi), avšak záväznú sú voči väčšej skupine zamestnávateľských subjektov a na druhej strane voči väčšiemu počtu odborových organizácii a zamestnancov, zamestnaných u dotknutých zamestnávateľov. Záväznú kolektívnych zmlúv je prioritne upravená v § 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní podľa ktorého:

„Kolektívna zmluva je záväznú pre zmluvné strany. Kolektívna zmluva je záväznú tiež pre

a) zamestnávateľa združeného v organizácii zamestnávateľov,

1. za ktorého bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená a u ktorého pôsobí odborová organizácia združená v odborovej organizácii, ktorej vyšší odborový orgán kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvoril,

2. ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností tohto zamestnávateľa na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa, a ak pre tohto zamestnávateľa nie je záväznú iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa,

b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán,

c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.“

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú záväznú pre členov, zamestnávateľov združených v zamestnávateľskom zväze, pričom u daného zamestnávateľa musí pôsobiť odborová organizácia združená v odborovom zväze, ktorý kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvoril a tiež pre zamestnávateľa, ktorý je združený v zamestnávateľskom zväze a nepôsobí u neho odborová organizácia, ale kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností tohto

zamestnávateľa (na úrovni divízie alebo skupiny) je rovnaký ako označenie odvetvia alebo jeho časti, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje zamestnávateľovi, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, k tejto kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pristúpiť, ak zamestnávateľ požiada zmluvné strany o pristúpenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a zmluvné strany s pristúpením súhlasia.

Podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce „Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.“ Nároky z kolektívnej zmluvy majú rovnakú právnu silu ako nároky zamestnancov, vyplývajúce im zo všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov. Plnenia z kolektívnych zmlúv sú teda zo strany oprávnených subjektov nárokovateľné a právne vymožiteľné.

Zákonník práce sa vysporiadal aj s možnou kolíziou záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a z pracovnej zmluvy. V tomto prípade ustanovuje, že v časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca pracovná zmluva v menšom rozsahu než kolektívna zmluva, je pracovná zmluva neplatná. Je možné tiež vyvodiť, že pri kolízii týchto dvoch zmlúv sa uplatňuje princíp výhodnosti, t. j. ak sú nároky zamestnanca plynúce mu z pracovnej zmluvy výhodnejšie, patrí mu plnenie z pracovnej zmluvy. Ak by však úprava kolektívnej zmluvy obsahovala priaznivejšie podmienky pre zamestnanca, ako jeho individuálna pracovná zmluva, patria mu nároky z kolektívnej zmluvy v zmysle § 231 ods. 3 Zákonníka práce.

6.1.3 Druhy kolektívnych zmlúv

V podmienkach slovenského kolektívneho vyjednávania poznáme dva druhy kolektívnych zmlúv, ktoré upravuje aj zákon o kolektívnom vyjednávaní. Sú to:

- a) podnikové kolektívne zmluvy a
- b) kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

Podľa § 2 ods. 3 zákona o kolektívnom vyjednávaní existujú tieto typy kolektívnych zmlúv:

- a) *kolektívna zmluva podniková uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad,*
- b) *kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,*
- c) *kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát,*
- d) *kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu, medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.“*

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre odvetvie alebo pre časť odvetvia, ak sa na uzatvorení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre časť odvetvia dohodli zmluvné strany. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa obsahuje označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená.

6.1.4 Zmluvné strany uzatvárajúce kolektívne zmluvy

Kolektívne zmluvy uzatvárajú príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie. Zamestnávatelia vo väčšine prípadov vystupujú ako obchodné spoločnosti alebo družstvá a ich identifikačné údaje je možné nájsť v obchodnom registri, kde sú verejne prístupné. Pojmom príslušný odborový orgán sa rozumie odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa, resp. jej štatutárny orgán, napríklad výbor odborovej organizácie. Kto je oprávnený uzatvárať kolektívnu zmluvu na podnikovej úrovni upravuje aj § 231 ods. 1

Zákonníka práce: „*Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu ...*“. Na podnikovej úrovni sú zmluvné strany kolektívnej zmluvy identifikovateľné jednoduchšie. Ide o odborovú organizáciu alebo viaceru odborových organizácií pôsobiach u zamestnávateľa a zamestnávateľ, resp. zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu (odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa), štatutárny orgán alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie (zamestnávateľ) a fyzická osoba, ktorá pri podnikaní zamestnáva zamestnancov (zamestnávateľ).

Pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa je systém zmluvných strán komplikovanejší. Zmluvnou stranou sú odborové alebo zamestnávateľské zväzy alebo štát. Podľa § 3 zákona o kolektívnom vyjednávaní v mene zmluvnej strany rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu môže

- a) zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,
- b) zástupca poverený vládou,
- c) zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov.

6.1.5 Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv

Na to aby mohli byť kolektívne zmluvy záväzné voči povinným a oprávneným subjektom, je nutné aby boli platné a účinné.

Kolektívne zmluvy sú platné, ak boli uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií, ak boli doložené zoznamom zamestnávateľov, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, pričom zoznam

zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa.

Kolektívne zmluvy sa uzatvárajú na dobu určitú, pričom táto doba nie je limitovaná; najčastejšie sa však kolektívne zmluvy uzatvárajú na dobu jedného až troch rokov, obvykle s možnosťou ich úpravy formou dodatku počas ich platnosti. Je však možné uzatvoriť kolektívnu zmluvu teoreticky aj na 20 rokov, vždy však na dobu určitú. Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak z kolektívnej zmluvy vyplýva, že nebola určená doba, na ktorú bola uzatvorená (nebola dohodnutá na dobu určitú), predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok. Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím obdobia na ktoré bola uzatvorená.

6.1.6 Proces kolektívneho vyjednávania

Procesným predpisom, ktorý upravuje priebeh kolektívneho vyjednávania podnikových kolektívnych zmlúv aj kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, je zákon o kolektívnom vyjednaní. Právo na kolektívne vyjednanie a na uzatvorenie kolektívnej zmluvy so zamestnávateľom majú podľa § 229 Zákonníka práce iba príslušné odborové orgány, t. j. odborové organizácie.

Kolektívne vyjednanie sa začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Spôsob doručovania návrhu sa riadi príslušnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, keďže doručovanie medzi sociálnymi partnermi nie je upravené osobitným predpisom. Druhá zmluvná strana je povinná na predložený návrh reagovať, odpovedať na neho do 30 dní, ak sa sociálni partneri nedohodnú na inej lehote, pričom v odpovedi sa má vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Nasleduje teda

negociácia jednotlivých ustanovení kolektívnej zmluvy, ktoré neboli zmluvnou stranou prijaté, druhá zmluvná strana s nimi nesúhlasí.

Zo zákona sú zmluvné strany povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením jej platnosti. Sociálni partneri si môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť jej zmeny a rozsah tejto zmeny. Pri zmene kolektívnej zmluvy alebo uzavieraní dodatku sa postupuje rovnako ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy. V prípade, že u zamestnávateľa pôsobí viacero odborových organizácií, postupujú pri kolektívnom vyjednávaní spoločne vo vzájomnej zhode alebo sa dohodnú na postupe pri vyjednávaní. Napríklad sa dohodnú, ktorá z odborových organizácií bude kolektívnu zmluvu vyjednávať. Ak k spoločnému postupu nedôjde, alebo sa odborové organizácie nedohodnú na inom svojom postupe, vznikne spor o „reprezentatívnu odborovú organizáciu“. V rámci sporu určí rozhodca, ktorá odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa je väčšia a má právo vyjednávať a uzatvoriť so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu.

V prípade, že nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, t. j. zmluvné strany sa dostanú do situácie, kedy sa nevedia dohodnúť na niektorých ustanoveniach kolektívnej zmluvy, vznikajú tzv. kolektívne spory. Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (alebo jej dodatku) rieši sprostredkovateľ, na ktorom sa zmluvné strany dohodnú, alebo ktorého určí na návrh niektorej zmluvnej strany MPSVaR. Ak nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, ani vyriešeniu sporu v konaní pred sprostredkovateľom, môže spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyriešiť rozhodca. Na riešení kolektívneho sporu (spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy) prostredníctvom rozhodcu sa musia zmluvné strany dohodnúť. Riešenie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy rozhodcom nie je možné na základe požiadavky alebo vôle len jednej zo zmluvných strán. Ak sa zmluvné strany na riešení sporu rozhodcom dohodnú, rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania. Rozhodnutie rozhodcu okrem iných povinných náležitostí obsahuje výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie. Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.

V prípade, že sa zmluvné strane nedohodnú na riešení sporu rozhodcom, zostáva im ako posledná možnosť na uzatvorenie kolektívnej zmluvy štrajk na strane odborovej organizácie ako prostriedok *ultima ratio* a na strane zamestnávateľa uplatnenie výluky. Oba prostriedky znamenajú prerušenie/zastavenie práce, pri ktorom vznikajú hospodárske škody.

6.2 Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a podnikové kolektívne zmluvy

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a podnikové kolektívne zmluvy sa líšia v rozsahu ich pôsobnosti. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú dohody, ktoré sa týkajú celého odvetvia alebo viacerých podnikov. Ich cieľom je regulovať pracovné podmienky a mzdy pre zamestnancov v danej oblasti alebo odvetví. Tieto kolektívne zmluvy sú obvykle platné na určitý časový horizont, napríklad dva alebo tri roky, sporadicky na viacej rokov. Podnikové kolektívne zmluvy sú dohody medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v rámci jedného podniku alebo spoločnosti. Ich hlavným cieľom je regulovať pracovné podmienky a mzdy pre zamestnancov v tomto konkrétnom podniku alebo spoločnosti.

Hlavný rozdiel medzi týmito dvoma druhmi kolektívnych zmlúv teda spočíva najmä v rozsahu ich pôsobnosti. Podnikové kolektívne zmluvy upravujú nároky zamestnancov iba v rámci jednej spoločnosti, zatiaľ čo kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sa týkajú zamestnancov v rámci celej oblasti alebo odvetvia. Okrem toho, kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú zvyčajne vyjednávané odborovými organizáciami a zamestnávateľskými združeniami na centrálnej alebo národnej úrovni. Na druhej strane, podnikové kolektívne zmluvy sú zvyčajne vyjednávané priamo medzi miestnymi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v rámci konkrétneho podniku alebo spoločnosti.

V ďalších častiach tejto kapitoly sa budeme venovať analýze kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a analýze podnikových kolektívnych zmlúv.

Analýza kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa zahŕňa posúdenie ich obsahu a vplyvu na odvetvie a zamestnancov. Medzi najdôležitejšie obsahové časti kolektívnych zmlúv patrí:

- **Mzdy a platy:** Kolektívne zmluvy zvyčajne stanovujú minimálnu mzdu pre zamestnancov v danej oblasti, ako aj pravidlá pre zvyšovanie miezd a platov, tzv. mzdový vývoj. Môžu tiež zahŕňať príplatky a mzdové zvýhodnenia za prácu v určitých podmienkach alebo v určitých časoch.
- **Pracovné podmienky:** Kolektívne zmluvy môžu stanoviť minimálne počty dní voľna, rozsah ustanoveného pracovného času, pravidlá pre pracovné podmienky a ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov.
- **Sociálne výhody:** Kolektívne zmluvy môžu zahŕňať aj rôzne sociálne výhody pre zamestnancov, ako napríklad poistenie, penzijné plány, dovolenky a podobne.
- **Ochrana práv odborov:** Kolektívne zmluvy obsahujú aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy, môžu chrániť práva odborov a ich členov, napríklad právo na štrajk alebo kolektívne vyjednávanie.

Vplyv kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na odvetvie a zamestnancov je zvyčajne pozitívny, pretože zabezpečujú stabilnú a predvídateľnú pracovnú atmosféru a zlepšujú pracovné podmienky a mzdy pre zamestnancov v celom odvetví. Taktiež pomáhajú zamedziť nerovnováhu v mzdách a pracovných podmienkach medzi rôznymi podnikmi v danej oblasti. Na druhej strane, kolektívne zmluvy vyššieho stupňa môžu byť obmedzením pre inovácie a prispievať k vysokým nákladom zamestnávateľov, čo môže viesť k stratám konkurencieschopnosti a v konečnom dôsledku k zhoršeniu hospodárskej situácie v odvetví. Preto je dôležité nájsť rovnováhu medzi ochranou práv zamestnancov a zabezpečením konkurencieschopnosti odvetvia.

V Tabuľke 6.1 je uvedený prehľad všeobecne známych dojednaných výhod dosiahnutých v kolektívnych zmluvách všeobecne. Aj v nich je možné nájsť niektoré prvky, ktoré smerujú k ochrane zamestnancov starších ako 55 rokov, niekedy definovaných ako zamestnanci v pred dôchodkovom veku. V tabuľke sú uvedené len niektoré z mnohých výhod, ktoré môžu

vyplývať z kolektívneho vyjednávanía. Je dôležité si uvedomiť, že výhody sa môžu líšiť v závislosti od odvetvia, konkrétnej situácie a kontextu, a preto je dôležité brať do úvahy konkrétne faktory a okolnosti pri rozhodovaní o výhodách a nevýhodách vyjednávanía.

Tabuľka 6.1 – Výhody kolektívneho vyjednávanía

Výhody kolektívneho vyjednávanía	Popis
Zlepšenie pracovných podmienok	Kolektívne vyjednávanie umožňuje zamestnancom a zamestnávateľom diskutovať a dohodnúť sa na lepších pracovných podmienkach, ako sú napríklad vyššie mzdy, lepšie benefity, skrátená pracovná doba a podobne.
Zvyšovanie motivácie a spokojnosti zamestnancov	Keď majú zamestnanci pocit, že majú vplyv na svoje pracovné podmienky, cítia sa viac motivovaní a spokojní. To môže mať pozitívny vplyv na produktivitu práce a znižovanie fluktuácie zamestnancov.
Zlepšenie vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľom	Kolektívne vyjednávanie môže pomôcť vytvoriť pozitívny vzťah medzi zamestnancami a zamestnávateľom, keďže obaja majú príležitosť diskutovať a riešiť problémy, ktoré by inak mohli viesť k napätiam.
Predchádzanie pracovným sporom	Kolektívne vyjednávanie poskytuje zamestnancom a zamestnávateľom možnosť diskutovať a dohodnúť sa na riešení problémov, skôr ako by mohli vzniknúť pracovné spory a súdne procesy. To môže ušetriť čas a peniaze pre obidve strany.
Znižovanie neistoty zamestnancov	Kolektívne vyjednávanie môže pomôcť zamestnancom zlepšiť svoje pracovné podmienky a zabezpečiť si väčšiu istotu, napríklad formou stabilných zmlúv a zabezpečenia sociálnych výhod. To môže znižovať neistotu a stres spojený s pracovným miestom.
Zlepšenie prispôsobenia pracovných podmienok zamestnancom v rôznych vekových kategóriách	Kolektívne vyjednávanie môže pomôcť zamestnávateľom a zamestnancom diskutovať a dohodnúť sa na lepšom prispôbení pracovných podmienok zamestnancom v rôznych vekových kategóriách. To môže zahŕňať prispôbenie pracovného zaťaženia, pracovného času, umožnenie flexibility pri práci a podobne.
Podpora zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie zamestnancov	Kolektívne vyjednávanie môže podporovať zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie zamestnancov, čo môže pomôcť zlepšiť ich pracovné vyhliadky a zabezpečiť, že budú môcť byť prospešní pre organizáciu aj v staršom veku.
Predchádzanie diskriminácii zamestnancov na základe veku	Kolektívne vyjednávanie môže pomôcť zabezpečiť, že zamestnanci nebudú diskriminovaní na základe ich veku. To

Výhody kolektívneho vyjednávania	Popis
	môže zahŕňať dohodu o spravodlivejšom prístupe k zamestnancovi s ohľadom na ich vek a zabezpečenie, aby boli zamestnávajú a hodnotení na základe svojich schopností a výkonov a nie veku.
Znižovanie fluktuácie zamestnancov	Kolektívne vyjednanie môže pomôcť zabezpečiť, že zamestnanci sú spokojní s ich pracovnými podmienkami a pracovným prostredím, čo môže znižovať fluktuáciu zamestnancov. To môže byť výhodou najmä v prípade starších zamestnancov, ktorí môžu mať menšie možnosti nájsť si nové zamestnanie.
Zabezpečenie prechodu zamestnancov do dôchodku	Kolektívne vyjednanie môže zabezpečiť, že zamestnanci majú spravodlivé a vyvážené možnosti prechodu do dôchodku, ako aj prístup k dôchodkovým plánom a programom. To môže zahŕňať dohodu o flexibilnom pracovnom čase, umožnenie práce na kratší pracovný čas alebo dohodu o alternatívnych pracovných možnostiach, ktoré zamestnancom umožnia postupné zníženie pracovného zaťaženia pred úplným odchodom do dôchodku.
Podpora zdravia a bezpečnosti zamestnancov	Kolektívne vyjednanie môže pomôcť zabezpečiť, že pracovné podmienky zamestnancov sú zdravé a bezpečné, čo môže byť pre starších zamestnancov obzvlášť dôležité. To môže zahŕňať dohodu o zlepšení ergonomie pracovného miesta, umožnenie pravidelných prestávok a podobne.
Zlepšenie efektivity a výkonnosti organizácie	Kolektívne vyjednanie môže pomôcť zlepšiť efektivitu a výkonnosť organizácie tým, že zamestnanci budú motivovaní a spokojní s ich pracovnými podmienkami a zamestnávateľ bude mať lepšie možnosti prispôbiť sa zmenám v pracovnej sile.
Zníženie nákladov na zdravotnú starostlivosť a dôchodky	Kolektívne vyjednanie môže pomôcť znižovať náklady na zdravotnú starostlivosť a dôchodky, keďže starší zamestnanci budú mať väčšie možnosti zostať zdraví a produktívni dlhšie, čo môže znižovať potrebu výdavkov na zdravotnú starostlivosť a dôchodky.

Zdroj: autori

V Tabuľke 6.2 je prehľad konkrétnych výhod kolektívneho vyjednávanía, ktoré sa v kolektívnych zmluvách nachádzajú.

Tabuľka 6.2 – Výhody kolektívneho vyjednávanía súvisiaceho s vekovým manažmentom

Výhoda	Popis
Flexibilné pracovné podmienky	Kolektívne zmluvy môžu obsahovať ustanovenia o flexibilných pracovných hodinách, skrátenom úväzku alebo iných prispôbieniach, ktoré umožňujú zamestnancom lepšiu rovnováhu medzi prácou a súkromným životom.
Rozvoj a školenia	Kolektívne zmluvy môžu stanovovať programy preškolenia a rozvoja zamestnancov vo všetkých vekových skupinách, aby sa zabezpečila ich trvalá schopnosť zamestnať sa a prispôbivosť meniacim sa pracovným požiadavkám.
Zdravotná starostlivosť	Môžu byť zahrnuté ustanovenia o zdravotnej starostlivosti, ktoré zabezpečujú prístup k preventívnym programom, zdravotným vyšetreniam a iným službám s cieľom podporovať zdravie zamestnancov a predchádzať vzniku zdravotných problémov.
Prispôsobenie pracoviska	Kolektívne zmluvy môžu obsahovať ustanovenia o prispôbení pracoviska z hľadiska ergonómie, fyzickej bezpečnosti a priestoru pre rôzne potreby zamestnancov, vrátane starších pracovníkov.
Dôchodkové plány	Kolektívne zmluvy môžu stanovovať dôchodkové plány, ktoré zohľadňujú potreby starších zamestnancov a umožňujú im dôstojne odísť z pracovného života po dosiahnutí veku dôchodku.
Programy na odborné napredovanie	Môžu byť zahrnuté ustanovenia týkajúce sa programov odborného napredovania a rozvoja kariéry, ktoré podporujú rovnaké príležitosti pre zamestnancov bez ohľadu na vek.
Mentorovanie a podpora	Kolektívne zmluvy môžu podporovať programy mentorovania a podpory, kde starší zamestnanci môžu zdieľať svoje skúsenosti a znalosti s mladšími kolegami, čo prispieva k prenosu vedomostí a zlepšuje výkonnosť a rozvoj zamestnancov. Tieto programy môžu zahŕňať mentorské vzťahy, školenia a príležitosti na spoluprácu medzi rôznymi vekovými skupinami zamestnancov. Mentoring a podpora môžu tiež pomôcť zamestnancom pri prechode do nových rol alebo pri plánovanom odchode do dôchodku. Vytvárajú prostredie, kde

Výhoda	Popis
	sa zamestnanci cítia cenní, motivovaní a majú príležitosť rásť nielen v súkromnom, ale aj v profesionálnom živote.
Verejná osвета a informácie	Kolektívne zmluvy môžu obsahovať ustanovenia o verejnej osvete a informačných kampaniach, ktoré zvyšujú povedomie o dôležitosti vekového manažmentu a informujú zamestnancov o dostupných zdrojoch a podpore.
Kultúra inklúzie a rešpektu	Kolektívne zmluvy môžu zdôrazňovať potrebu vytvárať kultúru inklúzie a rešpektu voči zamestnancom bez ohľadu na ich vek a podporovať nulovú toleranciu voči diskriminácii na základe veku.
Postupné odchody do dôchodku	Kolektívne zmluvy môžu stanovovať postupné odchody do dôchodku, kde zamestnanci majú možnosť pracovať s menším úväzkom alebo na iných prispôsobených pozíciách pred úplným odchodom do dôchodku.
Kontinuálne posúdenie pracovných podmienok	Kolektívne zmluvy môžu obsahovať ustanovenia o pravidelných posúdeniach pracovných podmienok a hodnotení ich primeranosti a prispôsobenia pre zamestnancov rôzneho veku. Tieto posúdenia môžu slúžiť ako základ pre ďalšie zlepšenia.
Finančné stimuly	V niektorých prípadoch môžu kolektívne zmluvy obsahovať ustanovenia o finančných stimuloch alebo odmenách pre zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú programov vekového manažmentu alebo dosahujú ciele súvisiace s dlhodobou udržateľnosťou pracovnej sily.
Ochrana pred diskrimináciou	Kolektívne zmluvy môžu obsahovať ustanovenia, ktoré zabezpečujú ochranu zamestnancov pred diskrimináciou na základe veku a poskytujú mechanizmy na riešenie prípadných sporov alebo sťažností.
Hodnotenie výkonnosti	Kolektívne zmluvy môžu obsahovať ustanovenia, ktoré kladú dôraz na objektívne hodnotenie výkonnosti zamestnancov bez ohľadu na ich vek a zabezpečujú spravodlivé a rovnocenné príležitosti pre rozvoj a povýšenie.

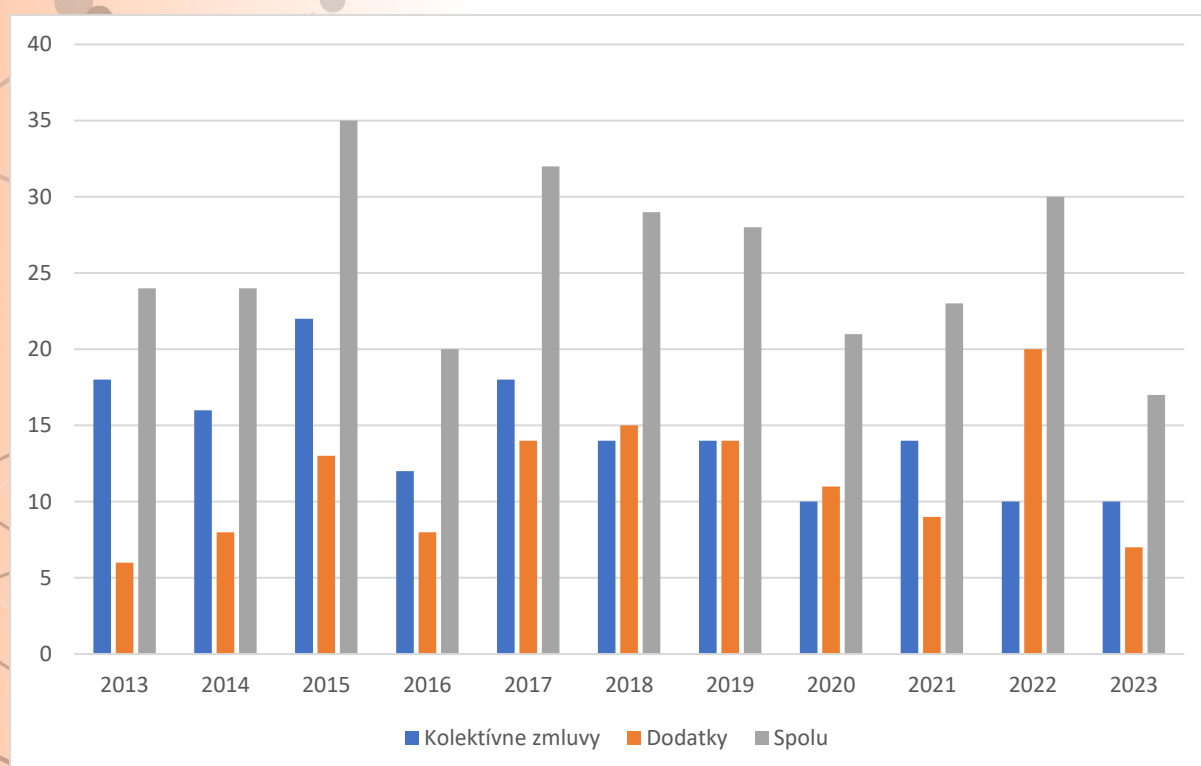
Zdroj: autori

6.3 Analýza kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Analýze sme podrobili 19 kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré sú zverejnené a evidované Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa boli uzatvorené pre nasledovné odvetvia: bytové hospodárstvo, finančníctvo, doprava, civilné letectvo, obchod a cestovný ruch, stavebníctvo, elektrotechnika, hutníctvo, strojárstvo, energetika, drevospracujúci priemysel, štátna služba, verejná služba, zdravotníctvo.

Graf 6.1 – Počet oznámených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a dodatkov



Zdroj: Zbierka zákonov

V rámci analýzy sme zistili, že kolektívne zmluvy vyššieho stupňa obsahujú ustanovenia, ktoré sú priamo smerované voči zamestnancom vo vyššom veku, t. j. nad 55 rokov veku, s cieľom zlepšenia ich mzdových alebo pracovných podmienok, iba sporadicky. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa neobsahujú osobitné časti, ktoré by upravovali ustanovenia implementujúce prostriedky vekového manažmentu tak, aby boli priamymi adresátmi týchto ustanovení, resp. z nich vyplývajúcich práv a plnení, konkrétne vekové skupiny zamestnancov (myslené vekové

skupiny vo vyššom vekovom spektre zamestnancov alebo zamestnancov v preddôchodkovom veku).

Je zrejmé, že obsah kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nie je prispôsobený v dostatočnej miere implementácii cieľov vekového manažmentu a priestor kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nie je v dostatočnej miere využívaný na riešenie problematiky starnúcej pracovnej sily. Je potrebné vziať do úvahy, že kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni nezohľadňuje konkrétne podmienky jednotlivých podnikov a ich konkrétnu personálnu politiku. Charakteristickým znakom ustanovení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je ich značná úroveň všeobecnosti. Zároveň, pri niektorých oblastiach, ktoré bývajú tradične obsiahnuté v kolektívnych zmluvách, je v kolektívnych zmluvách uvedený odkaz na možnosť úpravy v podnikových kolektívnych zmluvách. Tieto charakteristiky, resp. vlastnosti niektorých ustanovení kolektívnej zmluvy sú zrejmé a pochopiteľné vzhľadom na fakt, že obsah dojednaných ustanovení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa musí byť prijateľný a vyhovujúci nie pre konkrétny podnik, ale pre všetkých členov zamestnávateľského zväzu, ktorí budú obsahom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa viazaní. Okrem toho, kolektívne zmluvy vyššieho stupňa predstavujú v podmienkach Slovenskej republiky, a to aj s ohľadom na tradíciu a zákonnú úpravu kolektívneho vyjednávania, akési minimum, základ pre vyjednávanie podnikových kolektívnych zmlúv. Preto nie je možné považovať za akúsi výčitku alebo kritiku vyššie uvedené fakty, že niektoré ustanovenia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sú textované všeobecne, alebo majú len odporúčací charakter, alebo odkazujú na možnosť bližšej úpravy prekračujúcej rámec nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávnej legislatívy v podnikových kolektívnych zmluvách.

V súvislosti s analýzou je nutné uviesť, že identifikované ustanovenia majú dve rôzne charakteristiky a to:

- a) Priama adresnosť na vekové skupiny zamestnancov.

Tieto ustanovenia sú priamo adresované určenej vekovej skupine zamestnancov, alebo je ich cieľom zabezpečenie v dôchodkovom alebo preddôchodkovom veku, alebo v inej

presne definovanej životnej a kariérnej fáze zamestnanca, napríklad bezprostredne po ukončení vzdelávania, príp. duálneho vzdelávania.

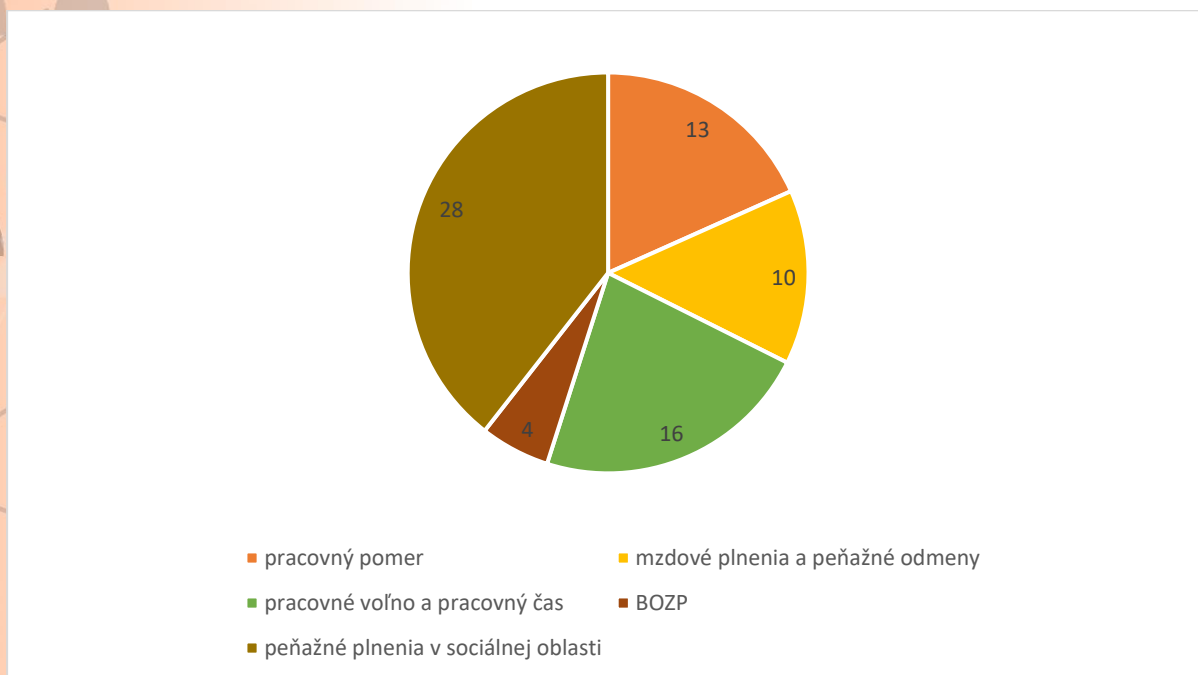
b) Nepriama adresnosť na isté vekové skupiny zamestnancov.

Ustanovenia, ktoré majú túto charakteristiku, sú adresované v zásade všetkým zamestnancom, avšak z ich povahy alebo z povahy plnení a nárokov z nich vyplývajúcich je zrejmé, že budú najčastejšie využívané istou vekovou skupinou zamestnancov, či už na jednej alebo druhej strane vekového spektra, alebo budú využívané osobitnou skupinou zamestnancov.

Napriek tomu, že nie všetky identifikované a analyzované ustanovenia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sú adresované zamestnancom vo vekovej skupine 55+, je podľa nášho názoru nutné identifikovať aj plnenia a nároky, ktorých adresátmi a subjektami využívania sú napríklad aj zamestnanci v nízkom veku. Táto skupina zamestnancov môže byť totiž vnímaná ako potenciál prirodzene nahradzujúci starnúcich zamestnancov.

Zameranie sa na plnenia, ktoré sú smerované voči vekovo starším zamestnancom, a to aj vo vzťahu k odporúčaniam, by síce riešilo zlepšovanie podmienok práce tejto rizikovej skupiny zamestnancov, ale neriešilo by to problematiku, ako zlepšiť pracovné podmienky vekovo mladých zamestnancov, ktorých potrebujú ako prirodzenú „náhradu“ starších zamestnancov prilákať z trhu práce zamestnávateľa. Mladšie skupiny zamestnancov majú tiež svoje potreby, ktoré môžu byť v niektorých oblastiach pracovného a súkromného života diametrálne odlišné od potrieb a požiadaviek vekovo starších zamestnancov.

Graf 6.2 – Počet ustanovení v analyzovaných kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa



Zdroj: vlastný výpočet autorov

Ustanovenia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré sú priamo či nepriamo smerované na isté vekové skupiny zamestnancov môžeme pre účely analýzy rozdeliť do niekoľkých oblastí:

1. Ustanovenia týkajúce sa pracovného pomeru.

Ide o ustanovenia, ktoré napr. upravujú ochranu niektorých skupín zamestnancov pred skončením pracovného pomeru, možnosť vyňatia presne definovaných skupín zamestnancov z organizačných a štrukturálnych zmien, ktoré by mohli smerovať k nadbytočnosti zamestnancov alebo ingerenciu zástupcov zamestnancov v otázkach zamestnávania niektorých zamestnancov. Účelom týchto ustanovení je poskytnúť istú mieru ochrany zamestnancom, ktorí sú v kolektívnej zmluve identifikovaní prostredníctvom dohodnutej vlastnosti, charakteristiky týchto zamestnancov. Napríklad, osamelý zamestnanec starajúci sa o dieťa do 10 rokov veku alebo zamestnanec, ktorý má do dovŕšenia dôchodkového veku menej ako 5 rokov.

2. Ustanovenia o mzdových plneniach a nemzdových peňažných plneniach v súvislosti s pracovným pomerom.

Tieto ustanovenia upravujú mzdové plnenia alebo iné peňažné plnenia, ktoré sa nepovažujú za mzdu a súvisia s pracovným pomerom zamestnanca. Ide o rôzne odmeny pri životných jubileách, vernostné odmeny spojené so životnými alebo pracovnými jubileami a pod. V týchto prípadoch je určujúcou podmienkou vzniku nároku na tieto plnenia napríklad dosiahnutie životného jubilea alebo dosiahnutie pracovného jubilea u zamestnávateľa. Často bývajú tieto podmienky kumulované, t. j. pri dosiahnutí životného jubilea je doplňujúcou kumulatívnou podmienkou určená minimálna dĺžka trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo jeho právnych predchodcov.

3. Ustanovenia upravujúce pracovné voľno a pracovný čas.

Táto skupina ustanovení poskytuje dotknutým zamestnancom pracovné voľno nad rozsah ustanovený pracovnoprávnou legislatívou alebo môže ísť o ustanovenia, ktoré pri zavádzaní istých pracovnoprávnych inštitútov, ktoré súvisia s osobitným rozvrhovaním pracovného času, poskytujú ochranu niektorým zamestnancom, ktorí by uplatnením týchto osobitných spôsobov rozvrhnutia pracovného času mohli byť negatívne dotknutí, resp. by im bolo skomplikované zosúladienie osobného a pracovného života. Adresámi týchto ustanovení sú vo väčšine prípadov potenciálne všetci zamestnanci, avšak z povahy niektorých ustanovení je zrejmé, že sú smerované, resp. najčastejšie využívané práve skupinami zamestnancov vo vyššom veku alebo práve naopak zamestnancami v nízkom alebo nižšom veku, ktorým umožňujú vyriešiť si svoje životné situácie počas pracovného voľna poskytnutého nad rozsah pracovnoprávnej legislatívy (či už z hľadiska dôvodu alebo z hľadiska rozsahu).

4. Ustanovenia upravujúce podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Tieto ustanovenia majú priaznivejšie upravovať otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v celej šírke tejto problematiky, avšak s dôrazom na niektoré osobitné vekové skupiny zamestnancov.

5. Ustanovenia upravujúce peňažné plnenia v sociálnej oblasti.

V rámci tejto množiny ustanovení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sú upravené plnenia, ktoré nie sú mzdovými plneniami, ale ide vo väčšine prípadov o peňažné nároky. Peňažné nároky v sociálnej oblasti sa najčastejšie týkajú príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, a to v podobe rozšírenia okruhu zamestnancov, ktorým je povinný zamestnávateľ prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení určuje zamestnancov, ktorým zo zákona musí zamestnávateľ prispievať určenú minimálnu čiastku na doplnkové dôchodkové sporenie), alebo v podobe zvýšenia minimálneho zákonného príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie. V niektorých prípadoch dochádza ku kombinácii týchto dvoch priaznivejších úprav. Ďalej sú v týchto ustanoveniach priaznivejšie upravené plnenia odchodného pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný, starobný alebo invalidný dôchodok, často spojené s podmienkou dĺžky trvania pracovného pomeru.

6. Ustanovenia týkajúce sa bývalých zamestnancov, ktorí už sú mimo pracovného pomeru a sú dôchodcami.

Táto skupina ustanovení bola v rámci kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa zastúpená iba jedným ustanovením, ktoré priamo smerovalo voči tejto skupine zamestnancov (bývalých zamestnancov). Z tohto dôvodu sme v rámci analýzy týmto ustanoveniam nevenovali osobitne zvýšenú pozornosť.

Ochrana pracovného pomeru

Ustanovenie zabezpečujúce ochranu pracovného pomeru vekovo starších zamestnancov sú pomerne frekventované v textáciách kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Ochrana zamestnancov spočíva v neuplatnení skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Ochrana zamestnancov však nie je neobmedzená. Uvádzame niektoré obvyklé obmedzenia, ktoré sa vyskytujú v analyzovaných zmluvách:

- Ochrana pred skončením pracovného pomeru sa vzťahuje iba na výpoveď uplatnenú zo strany zamestnávateľa, ale nevzťahuje sa na ostatné spôsoby skončenia pracovného pomeru – dohoda o skončení pracovného pomeru, skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, skončenie pracovného pomeru na dobu určitú uplynutím tejto doby a okamžité skončenie pracovného pomeru. Tieto obmedzenia sú pochopiteľné z pohľadu zamestnávateľa, ktorý si chce ponechať možnosť skončiť pracovný pomer inými spôsobmi, resp. nechrániť zamestnancov, ktorých pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú, s čím bol zamestnanec pri zakladaní pracovného pomeru uzročený a s takými podmienkami súhlasil alebo zamestnanca, pri ktorom vznikol dôvod na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, keďže pri tomto spôsobe skončenia pracovného pomeru už musí ísť o „dôvody hodné osobitného zreteľa“ a takýto zamestnanec si vzhľadom na povahu jeho konania, ktoré zakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, poskytnutie ochrany pred skončením pracovného pomeru „nezaslúži“. Zároveň je na strane zamestnávateľa ako aj na strane zamestnanca pochopiteľné, že si oba subjekty ponechávajú možnosť skončiť pracovný pomer na základe vzájomnej dohody, bez ohľadu na dôvody jeho skončenia.
- Ďalším obmedzením poskytnutej ochrany je, že vo väčšine ustanovení sa ochrana poskytuje iba pri niektorých, obligatórne určených dôvodoch skončenia pracovného pomeru. Ide o dôvody skončenia pracovného pomeru definované v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, t. j. podľa písmena a) ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce; a podľa písmena b) ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu. Pri ostatných

dôvodoch skončenia pracovného pomeru nebýva poskytovaná ochrana. Dôvodom môže byť to, že pri niektorých dôvodoch skončenia pracovného pomeru to objektívne nie je možné, napríklad ak by zamestnanec (aj svojim zaviniením) stratil zdravotnú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ by mu nemohol objektívne pridelovať výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Pri ostatných dôvodoch skončenia pracovného pomeru by sa to mohlo javiť nespravodlivé, najmä pri dôvodoch ako sú opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny, či nespĺňanie požiadaviek na riadny výkon dohodnutej práce bez zavinenia zamestnávateľa alebo pri neuspokojivom plnení pracovnej úlohy.

- Pri poskytovanej ochrane zamestnancov je relatívne často určená podmienka počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa, a to v zásade od 10 do 30 rokov.
- Podstatná pri poskytovanej ochrane je skutočnosť, že sa nevzťahuje na všetkých zamestnancov, ale iba na striktno definovaných zamestnancov identifikovateľných na základe dohodnutých vlastností, napríklad: *„ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov; zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako 30 rokov; ak sú obaja manželia zamestnancami rovnakého zamestnávateľa a jednému z manželov skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnávateľ neukončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce druhému z manželov po dobu 1 roka odo dňa skončenia pracovného pomeru s prvým z manželov, pokiaľ minimálne jeden z manželov odpracoval v danej spoločnosti minimálne 3 roky; u zamestnancov starajúcich sa o neplnoleté dieťa do 10 rokov, d) u zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa odpracovali viac ako 30 rokov.“*

Je zrejmé, že ochrana pred skončením pracovného pomeru nie je absolútna a nevzťahuje sa na všetkých zamestnancov, na všetky dôvody a spôsoby skončenia pracovného pomeru. Naopak, je striktno definovaná prostredníctvom určených skupín zamestnancov, ako aj obligatórne určenými spôsobmi a dôvodmi skončenia pracovného pomeru.

Najčastejšie chránenou skupinou zamestnancov boli zamestnanci v „preddôchodkovom veku“, t. j. ktorým do dovŕšenia dôchodku (najčastejšie starobného) nechýbalo viac ako 5 rokov.

Mzdové plnenia a nemzdové peňažné plnenia v súvislosti s pracovným pomerom

Ide o ustanovenia, ktoré najčastejšie upravujú peňažné plnenia ako odmenu za dosiahnutie pracovného výročia alebo ako peňažnú odmenu pri dosiahnutí životného jubilea. Z týchto dvoch peňažných plnení boli častejšie preferované odmeny za dosiahnutie pracovného jubilea, čo je z pozície zamestnávateľských subjektov pochopiteľné, keďže počas časovo dlhšieho trvajúceho pracovného pomeru k zamestnávateľovi daný zamestnanec „odovzdá“ zamestnávateľovi, resp. pre neho vyprodukuje väčšiu pridanú hodnotu. Pracovné jubileá a s nimi spojené plnenia začínali v zásade od 20 rokov trvania pracovného pomeru, výnimočne bola hranica posunutá na nižšiu úroveň (iba 10 rokov trvania pracovného pomeru). Na druhej strane končili pracovné jubileá na úrovni 40 rokov trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi alebo jeho právnym predchodcom. Čo sa týka výšky peňažných plnení spojených s dosiahnutím životného jubilea, išlo o plnenia v stovkách eur, pričom spodná hranica bola zhruba na úrovni 200 eur a horná hranica na úrovni 500 eur.

Peňažné plnenia za dosiahnutie životných jubileí sú viazané na dosiahnutie 50 a 60 rokov veku zamestnanca. Peňažné odmeny za dosiahnutie týchto jubileí sú rovnako v stovkách eur a v niektorých kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa boli viazané na percento (50 % alebo 100 %) z priznaného mesačného príjmu zamestnanca. V niektorých prípadoch bolo splnenie nároku na poskytnutie odmeny za dosiahnutie životného jubilea viazané na minimálnu dobu trvania pracovného pomeru, napríklad v dĺžke piatich rokov.

Pracovné voľno a pracovný čas

V tomto prípade išlo veľmi často o ustanovenia, ktoré neboli priamo adresované konkrétnym vekovým skupinám zamestnancov, ale z povahy pracovného voľna alebo príležitosti na ktoré sa pracovné voľno viaže, je možné vyvodiť, že jeho využívanie budú preferovať niektoré vekové skupiny zamestnancov.

Pracovné voľno nad rozsah pracovnoprávnej legislatívy bolo poskytované najmä osamelým ženám alebo osamelým mužom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku. Je predpoklad, že do tejto skupiny zamestnancov patria skôr zamestnanci v prvej polovici vekového spektra, ako zamestnanci v preddôchodkovom veku. Rozsah poskytovaného pracovného voľna bol rôznorodý, od 1 dňa až po 2 týždne. Poskytované pracovné voľno bolo buď s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy. Účelom poskytovaného pracovného voľna bola najmä starostlivosť o dieťa.

Vo vzťahu k pracovnému času bolo identifikované ustanovenie, ktorým sa rozširoval okruh zamestnancov, pri ktorých je potrebný osobitný súhlas s nerovnomerne rozvrhovaným pracovným časom. Okrem zamestnancov uvedených v § 87 ods. 3 Zákonníka práce boli do tejto skupiny zamestnancov zaradení aj mladiství zamestnanci a tí zamestnanci, u ktorých by bolo toto rozvrhnutie v rozpore s lekárskeho posudkom o dĺžke ich pracovného času, zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúci dôchodcovia. Obmedzenie nerovnomerného rozvrhovania pracovného času u týchto skupín zamestnancov však nebolo absolútne, ale týkalo sa iba nerovnomerného rozvrhovania pracovného času počas 12 mesiacov, pričom stále majú možnosť títo zamestnanci s nerovnomerným rozvrhovaním pracovného času súhlasiť, ak im tento model pracovného času vyhovuje.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Dohodnuté ustanovenia o BOZP väčšinou neprekračovali zákonný rámec, skôr ho v niektorých prípadoch precizovali. Vyskytli sa však ustanovenia, ktoré poskytovali zamestnancom prístup k lekárskej prehliadke mimo zákonných limitov alebo ustanovenia prostredníctvom ktorých

bola poskytovaná dotácia zamestnancovi na kúpeľnú alebo rehabilitačnú starostlivosť. Tiež bolo v rámci kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa dohodnuté, že „zamestnávateľ v spolupráci s príslušným odborovým orgánom prijme opatrenia na predchádzanie jednostrannej nadmernej a dlhodobej fyzickej záťaži s cieľom eliminovať vznik chorôb z povolania. Na žiadosť odborovej organizácie zabezpečí zamestnávateľ meranie fyzickej záťaže“.

Opäť sa však stretávame s faktom, že predmetné ustanovenia nie sú priamo adresované konkrétnym vekovým skupinám zamestnancov. Ponúkala by sa hypotéza, že tieto ustanovenia budú smerované voči zamestnancom vo vyšších vekových kategóriách. Toto sa však nepotvrdilo.

Peňažné plnenia v sociálnej oblasti

Identifikované ustanovenia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa upravovali najmä poskytovanie príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, zvýšenú náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a zvýšený nárok na odchodné.

Pri doplnkovom dôchodkovom sporení sa v ustanoveniach ponechávala možnosť dohodnutia výšky príspevkov a okruhu oprávnených zamestnancov v podnikových kolektívnych zmluvách.

Príkladom môže byť nasledovné ustanovenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa:

„Zamestnávatelia sa zaväzujú, že zabezpečia na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem. Zamestnávatelia budú platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky na poskytovanie príspevku zamestnávateľa nad rámec týchto prostriedkov, ktoré budú hradené z nákladov alebo zo zisku. Minimálny príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € mesačne. Minimálny príspevok zamestnanca je 4,98 € mesačne. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca bude pre jednotlivé skupiny zamestnancov určený v PKZ pri rešpektovaní nasledovných podmienok: a) pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do tretej alebo

štvrtjej kategórie najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. Priaznivejšia výška príspevku môže byť dohodnutá v PKZ. b) u ostatných zamestnancov sa ako kritérium pre pomer výšky príspevku zohľadní: i. vek zamestnanca, ii. odpracované roky u zamestnávateľa, iii. iné kritériá. Systém doplnkového dôchodkového sporenia zmluvne upravený u zamestnávateľov umožní minimálne tieto dávky v súlade s platnými dávkovými plánmi, ktoré sú súčasťou zamestnávateľskej zmluvy: a) doplnkový starobný dôchodok, b) doplnkový výsluhový dôchodok. Podmienky nároku na doplnkový výsluhový dôchodok budú upravené v PKZ. Zamestnávatelia budú rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je: a) nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na neurčitú dobu, b) trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitú dobu, s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtjej kategórie, kde táto čakacia doba neplatí. Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení, s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtjej kategórie, kde prerušenie účasti nie je možné, sa úhrada príspevkov na strane zamestnanca aj zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokujú s príslušným odborovým orgánom, najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.“

Niektoré kolektívne zmluvy vyššieho stupňa ponúkali možnosť v podnikových kolektívnych zmluvách rozširovať okruh zamestnancov, ktorým zamestnávateľ musel poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie nad okruh zamestnancov, ktorých ako oprávnené subjekty identifikuje zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení. Tiež bol zvyšovaný limit minimálneho príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie nad rozsah príspevku podľa tohto zákona. V podnikových kolektívnych zmluvách mali možnosť zároveň

rozširovať okruh oprávnených subjektov na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a zároveň bolo možné zvyšovať dolný limit príspevku zamestnávateľa.

Odchodné ako peňažné plnenie spojené s prvým skončením pracovného pomeru a vzniku nároku na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok bolo rozširované čo do výšky plnenia. Zákonný nárok v rozsahu priemerného mesačného zárobku je v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa zvyšovaný od úrovne 1,5 násobku priemerného mesačného zárobku až do 2,5 násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Zvýšené odchodné bolo v niektorých prípadoch spojené s minimálnou dĺžkou trvania pracovného pomeru, napr. 5 rokov. Viaceré kolektívne zmluvy vyššieho stupňa ponechávali možnosť úpravy odchodného na podnikové kolektívne vyjednávanie.

Do tejto skupiny patrí aj úprava náhrady mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti“) je výška náhrady príjmu poskytovaného zamestnávateľom za prvých desať dní trvania pracovnej neschopnosti *„od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.“* Podľa tohto zákona *„v kolektívnej zmluve uzatvorenej podľa osobitného predpisu možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu“*. Identifikované ustanovenia zvyšovali náhradu príjmu buď za prvé tri dni trvania pracovnej neschopnosti alebo za štvrtý až desiaty deň trvania pracovnej neschopnosti alebo počas celých desiatich dní trvania pracovnej neschopnosti. Rozsah zvýšenej náhrady príjmu bol v desiatkach percent.

Skupina ustanovení o plneniach v sociálnej oblasti opäť nebola mierená vyslovene na vyššiu vekovú úroveň zamestnancov, ale z povahy týchto ustanovení je zrejmé, že oprávnenými subjektami by mali byť najmä starší zamestnanci. Najzrejmšie je to najmä pri odchodnom ako plnení, ktoré je bezprostredne spojené s dôchodkom, preto je to plnenie najmä v záujme

zamestnancov v preddôchodkovom veku. Pri príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie je to samozrejme široké vekové spektrum zamestnancov, ale ako prostriedok zvyšovania dôchodku by mohol byť najatraktívnejší práve pre starších zamestnancov. Rovnako pri zvýšení náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti nie je priama adresnosť na vekovo starších zamestnancov, avšak je tu predpoklad, že pracovná neschopnosť môže častejšie postihovať najmä starších zamestnancov.

6.4 Analýza podnikových kolektívnych zmlúv

Analýze sme podrobili 69 podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré sú zverejnené a evidované Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, zverejnené na webovom sídle Centrálného registra zmlúv, prípadne boli získané priamo z internetových stránok zamestnávateľov, ktorí ich majú uverejnené v Centrálnom registri zmlúv.

Podnikové kolektívne zmluvy, ktoré boli predmetom skúmania, sú z týchto odvetví národného hospodárstva: školstvo, zdravotníctvo, kultúra, strojárstvo – najmä automobilový priemysel, stavebníctvo, sklárstvo, bankovníctvo, doprava, civilné letectvo, obchod a cestovný ruch, elektrotechnický priemysel, energetika, hutnícky priemysel, lesníctvo, štátna služba, verejná služba, obuvníctvo, poľnohospodárstvo, šport, súdnictvo, vojsko a poisťovníctvo.

Zároveň boli analyzované aj 4 dotazníky z analytického výstupu AV 21 z odvetvia energetiky, plynárenského priemyslu a elektriny; z odvetvia hutníctva, zlievarenstva a kováčstva; z odvetvia kultúry a kultúrneho priemyslu a z odvetvia bankovníctva, finančných služieb a poisťovníctva.

Analýza bola priamo zameraná na ustanovenia týkajúce zamestnancov nad 55 rokov veku, ktoré majú za cieľ zlepšenie mzdových alebo pracovných podmienok, respektíve iných, ktoré implementujú opatrenia vekového manažmentu.

Tak ako obsah kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nie je zameraný na vekové skupiny zamestnancov vo vyššom vekovom spektre, tak ani v podnikových kolektívnych zmluvách zväčša nie je riešená problematika starnúcich zamestnancov. V podnikových kolektívnych zmluvách nie sú osobitné časti, ktoré by upravovali ustanovenia implementujúce prostriedky vekového manažmentu tak, aby boli priamymi adresátmi týchto ustanovení, resp. z nich vyplývajúcich práv a plnení konkrétne vekové skupiny zamestnancov.

Obsah podnikových kolektívnych zmlúv je prispôsobený podmienkam a potrebám jednotlivých, konkrétnych zamestnávateľov. Vzhľadom na vyššie uvedené je možné konštatovať, že ani v podnikových kolektívnych zmluvách nie je v dostatočnej miere využitý priestor na implementáciu cieľov vekového manažmentu a riešenie problematiky starnúcej pracovnej sily.

Obsah podnikových kolektívnych zmlúv závisí v zásadnej miere aj od dopytu zamestnancov konkrétneho zamestnávateľa. Odborová organizácia vychádza pri predkladaní návrhu kolektívnej zmluvy alebo pri jej revidovaní prostredníctvom dodatkov z požiadaviek zamestnancov. Ak v súčasnej dobe prevládajú požiadavky zamestnancov na zvyšovanie miezd, je logické, že ostatné nároky a požiadavky sú posúvané do úzadia. Na rozdiel od kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, v podnikových kolektívnych zmluvách sú nároky a záväzky definované veľmi konkrétne a cielene. Absentuje teda všeobecnosť ustanovení, ktorá je charakteristickým znakom pre kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

Aj v podnikových kolektívnych zmluvách sa stretávame s dvomi rôznymi povahami identifikovaných ustanovení, a to:

- a) Priama adresnosť na vekové skupiny zamestnancov.

Tieto ustanovenia sú priamo adresované v kolektívnej zmluve určenej vekovej skupine zamestnancov alebo je ich cieľom poskytnutie plnenia (nielen peňažného) v konkrétnej životnej alebo kariérnej časti života zamestnanca.

- b) Nepriama adresnosť na isté vekové skupiny zamestnancov.

Ustanovenia, ktoré majú túto charakteristiku sú adresované v zásade všetkým zamestnancom, avšak z ich povahy alebo z povahy plnení a nárokov z nich vyplývajúcich je zrejmé, že budú využívané aj staršou vekovou skupinou zamestnancov.

Ustanovenia podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré sú priamo či nepriamo smerované na isté vekové skupiny zamestnancov, boli rozdelené do rovnakých oblastí, podobne ako pri analýze kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, t. j.:

1. Ustanovenia týkajúce sa pracovného pomeru.
2. Ustanovenia o mzdových plneniach a nemzdových peňažných plneniach v súvislosti s pracovným pomerom.
3. Ustanovenia upravujúce pracovné voľno a pracovný čas.
4. Ustanovenia upravujúce podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Ustanovenia upravujúce peňažné plnenia v sociálnej oblasti.

Charakteristiky jednotlivých oblastí sú uvedené v podkapitole 6.3 a vzhľadom na fakt, že obsahovo sú si veľmi podobné, nebolo potrebné ich osobitne definovať. To v konečnom dôsledku okrem iného umožnilo aj porovnanie predmetných ustanovení medzi podnikovými kolektívnymi zmluvami a kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. Všeobecná charakteristika týchto ustanovení v zásade korešponduje s charakteristikami ustanovení obsiahnutými v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, a preto v tejto časti odkazujeme na predchádzajúcu podkapitolu. Konkrétosti ustanovení jednotlivých oblastí sú uvedené nižšie.

Ochrana pracovného pomeru

Ochrana pracovného pomeru vekovo starších zamestnancov je zabezpečená predovšetkým prostredníctvom vyňatia tejto skupiny zamestnancov z realizácie organizačných zmien alebo z procesu skončenia pracovného pomeru.

Okrem starších zamestnancov sú chránené aj iné skupiny zamestnancov, najmä však:

- jeden z manželov, ak zamestnáva zamestnávateľ oboch manželov a obom hrozí strata zamestnania,
- osamelý rodič, starajúci sa o dieťa s určením veku dieťaťa,
- zamestnanec, ktorého príjem je jediným príjmom rodiny zo zárobkovej činnosti z dôvodu, že druhý člen rodiny je na materskej dovolenke,
- zamestnanec, ktorý je poberateľom plného invalidného dôchodku, a zároveň musí ísť o zamestnanca, ktorý sa stará o dieťa až do ukončenia prvého stredoškolského štúdia tohto dieťaťa,
- zamestnanec s nepriaznivou zdravotnou alebo sociálnou situáciou,
- zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 30 rokov,
- zamestnanec je v pred dôchodkovom veku, napríklad 5 rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku v kombinácii s nutnosťou odpracovania určeného počtu rokov (napr. 15, 20 a pod.) u zamestnávateľa,
- zamestnanec, ktorý sa stará o ťažko zdravotne postihnuté dieťa vo veku do 18 rokov.

Často sa opakujúce ustanovenia na ochranu niektorých skupín zamestnancov voči skončeniu pracovného pomeru sú tie, ktoré sa týkajú osamelých zamestnancov starajúcich sa o dieťa do 15 rokov veku (týka sa to približne polovice analyzovaných zmlúv). Opatrenia zamerané na ochranu zamestnanca, ktorý má do dovŕšenia dôchodkového veku menej ako 5 rokov, boli menej časté. Konkrétne v 15 podnikových kolektívnych zmluvách zo skúmaných 69, teda v 22 %, sa zamestnávateľ a zástupca zamestnancov zaoberali touto problematikou.

Ako príklad uvádzame znenie ustanovenia, ktoré sa v podnikových kolektívnych zmluvách opakovalo pomerne často a ktoré priamo vyplýva z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa: *„Zamestnávateľ sa zaväzuje, že so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek päť rokov pred možnosťou uplatnenia nároku na starobný dôchodok a odpracoval sedem rokov, a so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý odpracoval viac ako 10 rokov, rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce len v prípade, ak ani po dôkladnom preskúmaní situácie nenájde iné riešenie. S osamelým zamestnancom starajúcim sa minimálne o jedno dieťa do 15 rokov a invalidné dieťa do veku 26 rokov, ako aj so*

zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny, zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce taktiež len v prípade, ak ani po dôkladnom preskúmaní situácie nenájde iné riešenie. Pri prepúšťaní sa zamestnávateľ zaväzuje podľa možnosti neprepustiť v prípade manželského páru súčasne oboch zamestnancov.“

V malom počte prípadov sme identifikovali ustanovenie, podľa ktorého zamestnávateľ mal uprednostniť pri organizačných zmenách uvoľnenie z pracovného pomeru práve zamestnancov poberajúcich dôchodok alebo výsluhový dôchodok a zamestnancov, ktorým na dôchodok vznikol nárok. V tomto prípade išlo o ochranu zamestnancov, ktorí nemajú iný príjem okrem príjmu od predmetného zamestnávateľa.

Ochrana pred skončením pracovného pomeru sa nevzťahuje na všetky dôvody uvedené v Zákonníku práce. Najčastejšie sú zamestnanci chránení pred skončením pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b).

Ustanovenia o ochrane pred skončením pracovného pomeru sú najfrekvencovanejšie v rámci tejto skupiny.

Rovnako ako pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa ochrana pred skončením pracovného pomeru nie je absolútna a nevzťahuje sa na všetkých zamestnancov, na všetky dôvody a spôsoby skončenia pracovného pomeru. Naopak, je striktno definovaná prostredníctvom určených skupín zamestnancov ako aj obligatórne určenými spôsobmi a dôvodmi skončenia pracovného pomeru.

Vekový manažment je kľúčovým faktorom pri ochrane pracovného pomeru z hľadiska veku. Zabezpečuje rovnaké príležitosti, podporuje zdravie a pohodu, poskytuje pružnosť a kontinuálne vzdelávanie a vytvára prívetivé pracovné prostredie. Organizácie, ktoré berú tieto aspekty do úvahy a implementujú opatrenia vekového manažmentu, môžu profitovať z dlhodobejšej angažovanosti a výkonnosti svojich zamestnancov v každom veku. Po preskúmaní podnikových kolektívnych zmlúv možno konštatovať, že ochrana pracovného pomeru nie je v kolektívnom vyjednávaní tradičným alebo vždy prítomným javom a vo väčšine podnikových kolektívnych zmlúv absentuje. Dokonca aj v organizáciách, kde je pri niektorých

odbornostiach starnúci zamestnanecký kmeň (napr. zdravotné sestry v nemocniciach), nie je ochrane ich pracovného pomeru venovaná osobitná pozornosť a úplne absentuje aplikácia vhodných opatrení, ktoré by pomohli udržať zdravotné sestry čo najdlhšie v systéme.

Mzdové plnenia a nemzdové peňažné plnenia v súvislosti s pracovným pomerom

Podobne ako v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, sa budeme v tejto časti zaoberať ustanoveniami, ktoré najčastejšie upravujú peňažné plnenia ako odmenu za dosiahnutie pracovného výročia alebo ako peňažnú odmenu pri dosiahnutí životného jubilea.

Z aplikačnej praxe v rámci kolektívneho vyjednávania môžeme vyvodiť hypotézu, že prvoradou pri týchto plneniach je satisfakčná funkcia. Pri stieraní rozdielov medzi služobne mladšími a služobne staršími (obvykle aj vekovo staršími) zamestnancami vzniká v podnikoch dopyt služobne starších zamestnancov po ich odlíšení v rámci odmeňovania. Toto odlíšenie je často riešené práve vyjednaním odmien za pracovné výročia.

Ide o ustanovenia pojednávajúce o peňažných plneniach, v ktorých významne dominujú odmeny pri životných jubileách (vyskytujú sa v 60 % podnikových kolektívnych zmlúv), vernostné odmeny (vyskytujú sa v 62 % podnikových kolektívnych zmlúv) a v niektorých prípadoch je podstatný súbeh dosiahnutia životného jubilea a zároveň naplnenia stanoveného počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa (vyskytuje sa v 28 % podnikových kolektívnych zmlúv). Často je táto kumulatívna podmienka v minimálnej dĺžke trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo jeho právnych predchodcov ešte odstupňovaná dobou trvania pracovného pomeru (spravidla ide o päťročný interval 5, 10, 15, 20, 25 a 30 rokov), pričom platí, že čím viac je odpracovaných rokov, tým vyššia je odmena pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov (v ojedinelých prípadoch už pri dosiahnutí 50 rokov veku života).

V šiestich podnikoch (t. j. 8 % analyzovaných kolektívnych zmlúv) poskytoval zamestnávateľ dovolenkovú a vianočnú odmenu naviazanú na počet odpracovaných rokov u zamestnávateľa. Čím viac odpracovaných rokov, tým vyššie percento vyplatenej odmeny. Takýto ukazovateľ je

skôr považovaný za stabilizačný faktor, ale pri najvyšších hodnotách je predpoklad dosiahnutia veku minimálne 50 rokov (napr. 30 rokov trvania pracovného pomeru), teda logicky sa týka starších zamestnancov.

Z analyzovaných podnikových kolektívnych zmlúv je iba v jedinej podnikovej zmluve (rezort kultúry) ustanovenie, ktoré obsahuje tzv. príplatok za prax. Členom umeleckého telesa, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, sa z dôvodu počtu rokov praxe v odbore prehodnocuje mzda. Základnú mzdu majú navýšenú za prax v odbore odstupňovanú v rokoch, každých 5 rokov sa zvýši priemerne o 100 €.

V jednej skúmanej kolektívnej zmluve je inšpiratívne ustanovenie o možnosti čerpať tzv. „jubilejné voľno“ (platené voľno nad rámec riadnej výmery dovolenky, ako napríklad preventívne opatrenie pred vyhorením; alebo možnosť absolvovať riadnu kúpeľnú liečbu bez toho, aby si zamestnanec vyčerpal väčšinu dovolenky) alebo o možnosti dať si vyplatiť odmenu.

Uvádžame príklad ustanovenia, ktoré kombinuje kategóriu nemzdových plnení súvisiacich s pracovným pomerom s kategóriou ustanovení o pracovnom voľne:

„Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pracovnom výročí 10, 15, 20, 25 a 30 rokov na výber dve možnosti:

a) čerpanie plateného pracovného voľna tzv. „jubilejného voľna“ v dĺžke troch týždňov nepretržite. Počas čerpania jubilejného voľna bude zamestnancovi vyplatená tarifná mzda bez príplatkov. Uplatnenie „jubilejného voľna“ je možné do 6 mesiacov od dosiahnutia pracovného výročia, alebo

b) vyplatenie odmeny nasledovne:

10 rokov nepretržitého pracovného pomeru 500 €,

15 rokov nepretržitého pracovného pomeru 600 €,

20 rokov nepretržitého pracovného pomeru 700 €,

25 rokov nepretržitého pracovného pomeru 800 €,

30 rokov nepretržitého pracovného pomeru 900 €.“

Pracovné voľno a pracovný čas

Skúmané boli ustanovenia, ktoré zabezpečujú pracovné voľno nad rozsah stanovený pracovnoprávnou legislatívou a ktoré sa tak isto, ako pri skúmaní vyšších kolektívnych zmlúv, týkali všetkých vekových skupín zamestnancov. Napriek tomuto zovšeobecneniu, v niektorých prípadoch sa ustanovenia týkajú hlavne zamestnancov vo vyššom veku, respektíve sú hlavne nimi využívané.

Ako príklad uvádzame toto ustanovenie: *„Zamestnávateľ na základe posúdenia priamym nadriadeným poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy svojmu ťažko chorému zamestnancovi (napr. zamestnancovi s diagnostikovaným onkologickým ochorením) na všetky jeho vyšetrenia alebo ošetrenia v príslušnom zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Toto pracovné voľno sa nezapočítava do limitu sedem dní v kalendárnom roku, kedy zamestnávateľ v zmysle ZP poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnanec je povinný v prípade čerpania tohto pracovného voľna s náhradou mzdy predložiť doklady preukazujúce účasť na vyšetreniach alebo ošetreniach v príslušnom zdravotníckom zariadení.“*

V piatich kolektívnych zmluvách, teda v 7 % prípadov sa vyskytoval Sick day – v čase choroby poskytne zamestnávateľ bez preukazovania dokladu od lekára na jeden až tri dni ospravedlnené pracovné voľno s náhradou mzdy za rok. Tento prvok však nie je typický vekový manažment, je opäť určený zamestnancom všetkých vekových kategórií.

Flexibilný pracovný čas a nepravidelné rozvrhnutie pracovného času je v 12 % podnikových kolektívnych zmlúv a odkazuje na ustanovenia upravené v pracovnom poriadku organizácie.

Kratší pracovný čas, ako možnosť zamestnanca dohodnúť sa na takejto úprave a uviesť to v pracovnej zmluve, je skôr ojedinelý jav. Len jeden zamestnávateľ má takéto ustanovenie vo

svojej kolektívnej zmluve. Paradoxne sa nejedná o verejnú správu, ale o výrobný podnik strojárskeho charakteru.

Príklad ustanovenia o kratšom pracovnom čase:

1. *„So súhlasom zodpovedného vedúceho je možné dohodnúť v pracovnej zmluve so zamestnancom kratší pracovný čas. Ide o prípady, kde charakter práce nevyžaduje plný pracovný čas, prípadne na žiadosť zamestnanca zo zdravotných dôvodov, ak to prevádzkové podmienky na pracovisku dovoľujú. Pri kratšom pracovnom čase sa za prácu nadčas považuje práca presahujúca týždenný pracovný čas zamestnanca dohodnutý v pracovnej zmluve. Zamestnancovi s kratším pracovným časom nemožno nariadiť prácu nadčas.“*
2. *„Služobný/pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. Uplatňuje sa pružný služobný/pracovný čas, ako pružné mesačné pracovné obdobie. Celkový služobný/pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom mesačnom pracovnom období, je prevádzkový čas (t. j. 7,5 hod. denne). Rozhodujúcim obdobím na posúdenie je obdobie od prvého kalendárneho dňa posudzovaného mesiaca do posledného kalendárneho dňa posudzovaného mesiaca. V prípade, že zamestnanec v pružnom pracovnom období odpracuje viac hodín, ako je ustanovený rozsah prevádzkového času, tento čas sa mu v rozsahu najviac 10 hodín prenesie do prevádzkového času nasledujúceho pružného mesačného pracovného obdobia.“*

Rôzne vekové skupiny môžu mať rôzne potreby, pokiaľ ide o pracovný čas, flexibilitu a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Organizácie by mali byť otvorené využitiu flexibilných pracovných aranžmánov, ako sú napríklad skrátený pracovný čas, práca na diaľku a možnosti pracovať na kratší pracovný čas. To by umožnilo zamestnancom prispôbiť ich pracovné povinnosti ich individuálnym potrebám a zároveň dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

V rámci vekového manažmentu je tiež dôležité zabezpečiť kontinuálne vzdelávanie a rozvoj zamestnancov bez ohľadu na ich vek. Organizácie by mali investovať do odborného vzdelávania, tréningov a mentoringových programov, ktoré umožnia zamestnancom rozvíjať si nové schopnosti a udržiavať si konkurencieschopnosť na trhu práce. Týmto spôsobom môžu starší zamestnanci získať nové kompetencie a prispieť k inovácii a rastu organizácie.

Okrem toho je dôležité vytvárať pracovné prostredie, ktoré podporuje spoluprácu a výmenu skúseností medzi zamestnancami rôznych vekových skupín. Vytváranie tímu s rôznorodými vekovými skúsenosťami a perspektívami môže posilniť kreativitu, inováciu a efektivitu organizácie. V podnikových kolektívnych zmluvách absolútne absentujú opatrenia takéhoto charakteru.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Ustanovenia, ktoré by mali priaznivejšie upravovať otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sú takmer vo všetkých analyzovaných kolektívnych zmluvách len v rozsahu ustanovení upravených v legislatíve.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci pre starších zamestnancov nad 55 rokov veku života by mala byť zameraná na ich špecifické potreby a riziká, ktorým sú vystavení. Príkladmi niektorých aspektov, ktoré by sa mali zohľadniť pri BOZP pre túto vekovú skupinu, môžu byť:

- Ergonómia pracovného miesta: Starší zamestnanci môžu mať zvýšené riziko zranení a ochorení súvisiacich s dlhodobým sedením, opakovanými pohybmi a ťažkou fyzickou prácou. Preto je dôležité prispôbiť pracovné miesto tak, aby minimalizovalo negatívny vplyv na telo a zdravie. To zahŕňa ergonomický nábytok, nastaviteľné stoličky a stoly, podložky na chodidlá a podobne.

Len jeden zamestnávateľ sa zaoberá identifikáciou ergonomicky nevhodného usporiadania pracoviska, a to tak, že „na podnet zamestnanca prehodnotí ergonomicky nevhodné podmienky a prijme opatrenia na zlepšenie stavu“.

- **Prevenia pracovných úrazov:** Starší zamestnanci môžu byť náchylní na pády, úrazy a iné nebezpečenstvá v pracovnom prostredí. Preto je dôležité zabezpečiť primerané značenie nebezpečných oblastí, protišmykové povrchy, bezpečné schody a zábradlia. Je tiež vhodné poskytnúť vhodnú ochrannú výstroj, ako sú protišmyková obuv, pásy a ochranné pomôcky.

V žiadnej zo skúmaných podnikových kolektívnych zmlúv nebolo ustanovenie nad rámec platnej legislatívy. Zamestnávateľia a zástupcovia zamestnancov neriešia túto problematiku v kolektívnych zmluvách.

- **Zvládanie pracovného zaťaženia:** Starší zamestnanci môžu mať obmedzenú fyzickú a emočnú odolnosť voči pracovnému zaťaženiu. Dôležité je zabezpečiť primerané plánovanie práce, pravidelné prestávky a možnosti zmiernenia stresu. Poskytnutie podpory a zdrojov na zvládanie pracovného zaťaženia, ako je školenie zvládania stresu a poskytovanie psychologickej podpory, môže pomôcť starším zamestnancom udržať dobré zdravie a pohodu.

Taktiež len jeden zamestnávateľ z analyzovanej vzorky podnikových kolektívnych zmlúv dohodol s odborovou organizáciou, že počas platnosti kolektívnej zmluvy zavedie nástroje flexibility, vrátane zavedenia 4-dňového pracovného týždňa pre zamestnanca s príslušnou úpravou mzdy. Toto ustanovenie nie je explicitne myslené pre starších zamestnancov, ale môžeme ho vnímať ako nástroj na zmiernenie stresu, prípadne ako prípadnú prípravu na odchod zo zamestnania.

Poskytovanie psychologickej podpory alebo budovanie pracovísk s podporou psychickej hygieny a ochranou psychického zdravia je konštatované v deklaratívnej podobe v dvoch skúmaných kolektívnych zmluvách z celkového počtu 69.

Preventívny zdravotný program je zastúpený v 20 % skúmaných kolektívnych zmlúv, ale je orientovaný na všetky vekové kategórie, nie je možné ho považovať za program zameraný na staršiu vekovú kategóriu zamestnancov. V rámci identifikovaných ustanovení boli niektorými zamestnávateľmi poskytované nadštandardné lekárske prehliadky vo vzťahu k práci. Tieto

prehliadky však, okrem jedného prípadu, neboli viazané na konkrétnu vekovú skupinu zamestnancov. Viacerí zamestnávateľia poskytujú v jesenných alebo zimných mesiacoch s cieľom ochrany zdravia alebo prevencie vitamínové balíčky alebo finančnú čiastku na rôzne benefítové karty viazané na nákup v lekární. Našli sme aj záväzok vytvorenia oddychovej nefajčiarskej zóny alebo príspevok na okuliare.

Možno konštatovať, že napriek existujúcemu veľkému potenciálu tejto oblasti pre uplatnenie princípov vekového manažmentu nie je tento potenciál v oblasti BOZP dostatočne využitý a nie sú prostredníctvom kolektívneho vyjednávania realizované opatrenia smerujúce vyslovene a cielene na určité vymedzené vekové skupiny zamestnancov, napríklad s cieľom predĺženia ich pracovného života u zamestnávateľa. Pritom ochrana zdravia a eliminácia a oddialenie zdravotných ťažkostí zamestnancov môžu byť priamym determinantom pri rozhodovaní zamestnanca o odchode do dôchodku, či už predčasného alebo riadneho a o ukončení aktívneho pracovného života.

Signifikantným faktorom je stav fyzického zdravia zamestnanca pri odchode do invalidného dôchodku. Okrem toho, pri diagnózach, ktoré nemajú za dôsledok pokles pracovnej schopnosti odôvodňujúcej vznik nároku na invalidný dôchodok alebo rozhodnutie zamestnanca odísť na riadny alebo predčasný dôchodok, môže mať vplyv na pracovnú spôsobilosť zamestnanca vykonávať jeho prácu, čo sa môže prejaviť obmedzením pri výkone práce, napríklad pri manipulácii s bremenami alebo pri práci v noci.

Pritom je dôležité brať ohľad na nasledovné aspekty vekového manažmentu pre starších zamestnancov z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku:

1. Odborná príprava a informovanosť: Starší zamestnanci by mali mať prístup k odbornej príprave a informáciám týkajúcim sa BOZP. To by mohlo zahŕňať rozsiahlejšie školenia o bezpečnosti práce, správnom používaní nástrojov a strojov, ako aj informácie o rizikách spojených s konkrétnymi pracovnými činnosťami. Poskytnutie pokynov a postupov, ktoré sú zreteľné a zrozumiteľné pre starších zamestnancov, im umožní plniť ich pracovné úlohy bezpečne a efektívne.

2. Prispôsobenie pracovných podmienok: S ohľadom na zdravotný stav a individuálne potreby starších zamestnancov je dôležité prispôbiť pracovné podmienky. To môže zahŕňať flexibilné pracovné hodiny, kratšiu pracovnú dobu, možnosť rotácie úloh alebo povýšenie na pozície s nižším fyzickým zaťažením. Týmto spôsobom sa zabezpečuje, že starší zamestnanci majú možnosť vykonávať svoju prácu bez nadmerného namáhania a zlepšuje sa ich celková pohoda.
3. Zdravotné vyšetrenia a preventívne programy: Pravidelné zdravotné vyšetrenia a preventívne programy môžu pomôcť starším zamestnancom udržiavať a zlepšovať ich zdravie. Poskytnutie prístupu k preventívnym očkovaniam, zdravotným kontrolám a poradenstvu v oblasti životného štýlu pomáha identifikovať potenciálne zdravotné problémy včas a prijímať opatrenia na ich prevenciu.
4. Podpora a inklúzia: Vytvorenie podporného a inkluzívneho pracovného prostredia je dôležité pre starších zamestnancov. Poskytovanie príležitostí na rozvoj a napredovanie, dôraz na tímovú spoluprácu a zapojenie starších zamestnancov do rozhodovacieho procesu prispievajú k ich motivácii a zvýšeniu angažovanosti.

Vďaka týmto opatreniam zameraným na BOZP starších zamestnancov nad 55 rokov by bolo možné zabezpečiť ich bezpečnosť, ochranu zdravia a pohodu pri práci. Vytváralo by sa prostredie, kde starší zamestnanci môžu efektívne a dlhodobo prispievať k úspechu podniku, zároveň sa minimalizuje riziko pracovných úrazov a zlepšuje sa ich celková kvalita života.

Peňažné plnenia v sociálnej oblasti

V tejto oblasti sú dominantné hlavne peňažné nároky, ktoré sa len čiastočne dotýkajú vekového manažmentu. Najčastejšie boli identifikované ustanovenia, ktoré prekračovali rámec nárokov vyplývajúcich zamestnancom z legislatívy.

Ustanovenie, ktoré sa vyskytovalo pomerne často, bolo dohodnutie príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré – ako súčasť dôchodkového systému – umožňuje zamestnancom individuálne zhromažďovať finančné prostriedky na svoj

budúci dôchodok. Zamestnanci si sami vyberajú dôchodkovú správcovskú spoločnosť, s ktorou uzatvoria zmluvu a aké percento (prípadne pevnú sumu) si budú odvádzať zo svojej mzdy.

Príspevky zamestnávateľa na tento typ dôchodkového sporenia boli predmetom našej analýzy podnikových kolektívnych zmlúv. Až v 84 % skúmaných kolektívnych zmlúv (v 58 prípadoch) je ustanovenie o príspevku zamestnávateľa. Z toho v 4 prípadoch sa dotýka len tých zamestnancov, ktorí pracujú vo vyššom stupni rizikovej kategórie (teda len povinné, zákonom stanovené príspevky). Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie poskytovaný nad rozsah zákonného nároku je podnikovými kolektívnymi zmluvami limitovaný. Rozpätie sa pohybuje od 1,5 % do 5 % mzdy zamestnanca.

Príklad ustanovenia o doplnkovom dôchodkovom sporení:

„Doplnkové dôchodkové sporenie je dobrovoľným sporením zamestnanca ako pravidelného doplnkového príjmu k priznanému dôchodku. Vklad na sporenie DDS sa skladá z príspevku zamestnanca a z príspevku zamestnávateľa. Príspevok zamestnávateľa je v rozmedzí od 10,00 EUR do 22,00 EUR. Zamestnanec si môže sám vybrať výšku príspevku zamestnávateľa (bez obmedzenia veku). Príspevok zamestnanca je minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa, pričom zamestnanec si môže prispievať i vyšším príspevkom. V prípade, ak sa zamestnanec rozhodne pre nižší príspevok, zamestnávateľ bude prispievať rovnakou čiastkou ako zamestnanec. Príspevok zamestnávateľa môže byť zvýšený, a to podľa dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, na základe rozhodnutia nadriadeného a schválenia generálnym riaditeľom. V tomto prípade nie je potrebné zvýšenie príspevku zamestnanca do výšky príspevku zamestnávateľa. Zamestnávateľ neprispieva na DDS zamestnancom zamestnaným na dobu určitú. Zamestnávateľ povinne uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu a prispieva na DDS zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce v 3. kategórii a to vo výške najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca. Z tohto dôvodu ďalej neuplatňuje súčasne aj dobrovoľný príspevok zamestnávateľa podľa platnej KZ. Pre zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce počas obdobia výkonu rizikových prác nevzniká povinnosť platiť príspevok na DDS, nakoľko príspevok je dobrovoľný.“ alebo „Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom na DDS v súlade so zákonom. Zamestnávateľ a odborová

organizácia sa dohodli, že zamestnávateľ bude od 1.9.2020 prispievať na DDS aj zamestnancom, ktorí nevykonávajú rizikové práce, vo výške 1,5 % z vyplatenej mzdy. Podmienkou pre prispievanie zamestnávateľa na DDS zamestnancom, ktorí nevykonávajú rizikové práce, je uzatvorenie resp. existencia zmluvy zamestnanca so zvolenou dôchodkovou správcovskou spoločnosťou. Zamestnávateľ môže po dohode so zamestnancom prispieť aj na iné formy dôchodkového sporenia alebo poistenia. (dodržovať zák. č. 650/2004 o DDS, informovať zamestnancov podľa § 58. ods.3. zák.).“

Druhou zásadnou skupinou ustanovení v tejto oblasti boli ustanovenia, ktoré zvyšovali príjem zamestnanca počas jeho pracovnej neschopnosti. Išlo o zvýšenie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti prostredníctvom zvýšenia percentuálnej miery náhrady príjmu z vymeriavacieho základu alebo dodatočným poskytovaním finančných príspevkov zamestnancom, ktorí sú pracovne neschopní. Pri zvyšovaní náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti neboli predmetné ustanovenia podnikových kolektívnych zmlúv priamo adresované vekovo starším zamestnancom, avšak je tu dôvodný predpoklad, že pracovná neschopnosť môže častejšie postihovať najmä starších zamestnancov.

Peňažné náhrady príjmu v čase neschopnosti pracovať sa diferencovali hlavne s ohľadom na verejnú a štátnu službu. V súkromných podnikoch priemyslu predstavovali náhrady v prvých troch dňoch práceneschopnosti 30 – 50 % denného vymeriavacieho základu a v nasledujúcich 7 dňoch 60 – 80 % denného vymeriavacieho základu.

Príklad: „V inštitúciách verejnej správy a miestnej samosprávy zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti:

- a) od prvého do tretieho dňa vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu,
- b) od štvrtého do desiateho dňa 80 % denného vymeriavacieho základu.“

V štátnych organizáciách štátni zamestnanci poberajú náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v rozsahu 80 – 100 % mzdy od prvého dňa choroby.

V ďalšom texte uvádzame niekoľko príkladov z podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré majú ojedinelý charakter a vyskytujú sa u jedného až troch zamestnávateľov:

1. *Príspevok na sociálnu výpomoc pri dlhodobej pracovnej neschopnosti*

Zamestnávateľ poskytne príspevok zamestnancovi pri pracovnej neschopnosti dlhšej ako 3 mesiace za každé 3 mesiace do výšky funkčného platu a maximálne 2-krát v období 12 mesiacov; o jej výške rozhodne zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou, resp. zamestnaneckou radou podľa sociálnych pomerov v rodine; priznanie sociálnej výpomoci je podmienené dobrými pracovnými výsledkami zamestnanca a neprizná sa zamestnancovi, ktorý v príslušnom kalendárnom roku porušil pracovnú disciplínu a bol za toto porušenie preukázateľne postihnutý. Zamestnanec si môže požiadať o príspevok zo sociálneho fondu najneskôr do 14 dní od ukončenia pracovnej neschopnosti.

2. *Príspevok na zdravotnú pomôcku zamestnancom*

Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia sociálnej komisie najviac jedenkrát ročne príspevok zamestnancovi na zdravotnú pomôcku do výšky 50 % nákladov, najviac však do výšky 50,- €, a to na základe predloženého potvrdenia o zaplatení pomôcky.

V špecifickom doplnku kolektívnej zmluvy možno dohodnúť ďalšie podrobnosti využívania tohto benefitu.

3. *Príspevok na kúpeľnú, prípadne liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť*

Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s odborovou organizáciou, resp. zamestnaneckou radou zásady poskytovania príspevkov na kúpeľnú, prípadne liečebnú starostlivosť a rehabilitačnú starostlivosť s potrebou a bez potreby ubytovania.

4. *Príspevok na detskú rekreáciu alebo kúpeľnú liečbu*

Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia výboru odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady najviac jedenkrát ročne príspevok zamestnancovi na (rekreáciu, detský tábor, vzdelávacie a športové sústredenia) alebo kúpeľnú liečbu jeho dieťaťa do konca školského roka (31.8.), v ktorom dovŕši vek 15 rokov, a to do výšky 50 % pobytových nákladov, najviac však do výšky 50,- € (na základe predloženého potvrdenia o zaplatení pobytu).

Ďalším typom ustanovenia, týkajúceho sa peňažného plnenia v sociálnej oblasti, je ustanovenie o odstupnom, ktoré patrí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, prípadne dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) a b) Zákonníka práce. Toto odstupné je u jedného zamestnávateľa v kolektívnej zmluve odstupňované podľa počtu rokov, ktoré zamestnancovi chýbajú do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku. Pre zamestnanca je veľmi ťažké sa v pred dôchodkovom veku zamestnať, a preto takéto zvýšenie príjmu vo forme odstupného („napr. v prípade 8 – 10 rokov do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku odstupné v sume 8-násobku priemerného mesačného zárobku, v prípade 7 – 8 rokov do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku 9-násobok priemerného mesačného zárobku a v prípade 7 a menej rokov do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku odstupné v sume 10-násobku priemerného mesačného zárobku“) je výdatnou pomocou v sociálnej oblasti. Výška odstupného diferencovaná podľa počtu zostávajúcich rokov do dôchodkového veku je jedno z mála opatrení, ktoré sa dotýka konkrétne starších zamestnancov.

U ostatných zamestnávateľov v 30 kolektívnych zmluvách (43 %) je odstupné poskytované tzv. vernostným systémom, čím viac odpracovaných rokov u zamestnávateľa, tým vyššie odstupné, pričom nie sú priamo zvýhodňovaní starší zamestnanci.

Odchodné do riadneho starobného dôchodku pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo pri prvom skončení pracovného pomeru, ak zamestnanec požiadal o predčasný starobný dôchodok, okrem zákonného nároku v zmysle Zákonníka práce, je v 44 podnikových kolektívnych zmluvách (63 %) riešené v rôznych modifikáciách, spravidla podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa je odstupňovaný príslušný násobok mzdy vo forme odchodného.

Paradoxne sme zistili, že mnohé podniky pomerne často preferujú mladších zamestnancov a odmeňujú okamžitý odchod do dôchodku zamestnanca po dosiahnutí dôchodkového veku. V 33 skúmaných kolektívnych zmluvách (48 %) je možné nájsť „motiváciu“ odísť do dôchodku v roku dovŕšenia dôchodkového veku, resp. predčasného dôchodku za osobitné odchodné.

V 23 z nich je nárok na plnenie dokonca podmienený odchodom zamestnanca do dôchodku najneskôr v kalendárnom mesiaci, v ktorom splnil podmienky vzniku nároku na starobný dôchodok. Ak odíde neskôr, je nárokovateľné len zákonom určené odchodné.

Diskriminácia a odmietanie starších zamestnancov na základe ich veku je neetické a nespravodlivé. Zohľadnenie poznatkov vekového manažmentu a vytváranie inkluzívneho pracovného prostredia, ktoré podporuje starších zamestnancov, prináša mnoho výhod pre podniky:

1. Skúsenosti a vedomosti: Starší zamestnanci disponujú bohatými skúsenosťami a vedomosťami, ktoré nadobudli počas dlhoročnej kariéry. Ich skúsenosti môžu prispieť k inovácii, efektívite a riešeniu problémov v rámci podniku.
2. Kontinuita a lojalita: Starší zamestnanci majú často vyššiu mieru lojality voči podniku. Ich dlhodobé pôsobenie v podniku umožňuje udržiavať kontinuitu vo výkone práce a prenášať dôležité znalosti a know-how na mladšie generácie.
3. Mentorstvo a rozvoj: Starší zamestnanci môžu zohrávať úlohu mentorov pre mladších kolegov, poskytovať im cenné rady a pomôcť im pri ich profesijnom a osobnostnom rozvoji. Týmto spôsobom podniky vytvárajú prostredie, v ktorom sa mladí zamestnanci môžu rýchlejšie učiť a rásť.
4. Zmierňovanie nedostatku pracovnej sily: Súčasný demografický trend ukazuje na starnutie populácie a klesajúci počet pracovných síl. Využívanie potenciálu starších zamestnancov pomáha zmierňovať tento nedostatok pracovnej sily a zabezpečuje udržateľný rozvoj podnikov.

Preto by podniky mali revidovať svoj prístup a uvedomiť si výhody a prínosy, ktoré starší zamestnanci poskytujú. Implementácia vekového manažmentu a vytvorenie inkluzívneho pracovného prostredia, kde sa zohľadňujú potreby a schopnosti zamestnancov bez ohľadu na vek, je cesta k dlhodobej udržateľnosti a úspechu podniku. Diskriminácia starších zamestnancov nie je len neetická, ale aj nevýhodná z hľadiska podnikateľského rozvoja a konkurencieschopnosti.

Ustanovenia týkajúce sa bývalých zamestnancov, ktorí už sú mimo pracovného pomeru a sú dôchodcami

Bývalí zamestnanci, ktorí sú dôchodcami, mali v 12 % prípadov skúmaných zmlúv možnosť zvýhodneného stravovania u zamestnávateľa a v dvoch podnikoch (4 %) mali možnosť požiadať o príspevok na kúpeľnú liečbu. Príspevok je stanovený pevnou sumou, v jednom prípade 50 € a v druhom 30 € zo sociálneho fondu.

Vyhodnotenie dotazníkov členov sektorových rád

Okrem podnikových kolektívnych zmlúv sme analyzovali aj štyri dotazníky pre členov sektorových rád v oblastiach energetiky, plynárenského priemyslu a elektriny; z odvetvia hutníctva, zlievarenstva a kováčstva; z odvetvia kultúry a kultúrneho priemyslu a z odvetvia bankovníctva, finančných služieb a poisťovníctva. Viac dotazníkov v čase spracovávania tejto analýzy nebolo k dispozícii.

Dotazník bol vytvorený pre potreby analytického výstupu „Podpora aktívneho starnutia a podpory striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia obyvateľstva Slovenska“, realizovaného KOZ SR v rámci Národného projektu Podpora sociálneho dialógu. Samotné zadanie projektu vychádza z dlhodobu nepriaznivého demografického vývoja, ktorý oslabuje ekonomiku a má negatívny dopad na trh práce. Tento vývoj naznačuje, že v najbližších rokoch nás čaká úbytok populácie v produktívnom veku, narastajúci počet dôchodcov odkázaných na dôchodkové dávky a nedostatok pracovnej sily.

Predmetné dotazníky boli cenným zdrojom informácií, keďže vychádzali z prostredia sociálneho dialógu v jednotlivých oblastiach a sumarizovali informácie z kolektívnych zmlúv na podnikovej, ako aj na sektorovej úrovni. Vhodnosť ich použitia vyplývala zo zamerania analytického výstupu, pre potreby ktorého boli vytvorené a z prvej časti dotazníka, v rámci

ktorej boli položené otázky zamerané na problematiku implementácie vekového manažmentu.

Na základe analýzy dotazníkov bolo možné vyvodiť nasledovné závery:

1. U zamestnávateľov v predmetných oblastiach prebieha monitoring štruktúry pracovnej sily z pohľadu veku. Zamestnávatelia teda majú informácie o vekovej štruktúre svojich zamestnancov.
2. Súčasťou kolektívneho vyjednávania nie sú otázky podpory zamestnávania staršej pracovnej sily, prípadne sú jeho súčasťou iba sporadicky. Tento záver je prinajmenšom prekvapivý, ak na základe zistenia z predchádzajúceho bodu zamestnávatelia majú informácie o vekovej štruktúre zamestnancov a demografický vývoj pracovnej sily je taký, že pracovná sila starne a v najbližšom období aj starnúť bude, pričom tento vývoj bude nezvratný najbližších pár desaťročí.
3. Traja respondenti (za tri sektorové rady) odpovedali kladne aj na otázku, či „*je ochrana starších zamestnancov riešená v kolektívnych zmluvách (podnikových a/alebo vyššieho stupňa)*“. Z dotazníkov vyplýva, že ochrana zamestnancov je realizovaná najmä v podobe ochrany zamestnancov v pred dôchodkovom veku pred prepustením, vylúčením z organizačných zmien, prípadne inak, čo kopíruje zistenia z analýzy podnikových kolektívnych zmlúv.
4. Z dostupných dotazníkov vyplýva, že neexistujú špecializované programy na podporu zamestnávania starších zamestnancov. Opäť môžeme konštatovať, že ide o prekvapivé zistenie vzhľadom na vývoj vekovej štruktúry zamestnancov v podmienkach slovenského trhu práce.
5. Pri otázkach o ponuke iného pracovného zaradenia pri expozícii rizikovým faktorom alebo zhoršení zdravotného stavu a pri zohľadnení veku zamestnanca v dokumente o hodnotení rizika respondenti odpovedali, že postupy zamestnávateľov v zásade zodpovedajú ich zákonným povinnostiam a zásadne neprekračujú ich povinnosti vyplývajúce im z legislatívy. Rovnaký záver vyplýva aj z vyhodnotenia odpovedí na

otázku „Akým spôsobom sa prihliada pri zaradení zamestnancov na výkon práce na ich zdravotný stav, posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu a vek?“.

6. Vo vzťahu k silnej stránke starších zamestnancov v oblasti odovzdávania skúseností a mentoringu nových zamestnancov boli položené dve otázky: „Existujú programy a nástroje na odovzdávanie skúseností medzi starším a mladšími zamestnancami?“ a „Využíva zamestnávateľ skúsenosti starších zamestnancov formou mentoringu poskytovaného novým zamestnancom?“ Odpovede na tieto otázky boli pozitívne, čo vedie k záveru, že pozícia starších zamestnancov v pri plnení úloh odovzdávania skúseností, zaúčania nových kolegov, či mentorovania je podstatná a významná.
7. Pozitívny, resp. neutrálny prístup zamestnávateľov bol identifikovaný aj vo vzťahu k zavádzaniu nových výrobných a informačných technológií. Vyjadrenia respondentov smerovali k tomu, že tieto procesy prebiehajú bez ohľadu na vek zamestnancov. Pozitívnosť tohto prístupu je v tom, že starší zamestnanci nie sú z týchto nevyhnutných procesov vylučovaní, ale na druhej strane absentuje osobitný prístup k vekovo starším zamestnancom pri zavádzaní týchto technologických inovácií.
8. Kladné výstupy boli poskytnuté aj pri otázkach ponuky prispôsobovania pracovných možností, resp. poskytovania flexibilnejších možností práce starším zamestnancom so zdravotnými problémami a možnosti zamestnancov pracovať aj po dosiahnutí dôchodkového veku. Prispôbovanie podmienok práce a pracovného pomeru možnostiam starších zamestnancov a ich zdravotným obmedzeniam môže prispievať k predĺženiu pracovného života starších zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa. Umožnenie výkonu pracovnej činnosti aj po dosiahnutí dôchodkového veku je nepochybne determinované aj tým, že dosiahnutie dôchodkového veku nie je zákonný dôvod (podľa Zákonníka práce) na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Navyiac, v prípadoch kedy sú zamestnanci zdravotne spôsobilí stále vykonávať prácu aj po dosiahnutí dôchodkového veku, je pre nich ekonomicky zaujímavé poberanie dôchodkovej dávky a zároveň poberať zodpovedajúcu mzdu za vykonávanú prácu. Tento prístup je však možné uplatniť predovšetkým u pracovných pozícií a prác, ktoré sú podľa úrovne a charakteru

faktorov práce a pracovného prostredia, vplyvu na zdravie zamestnancov, hodnotenia zdravotných rizík a na základe zmien zdravotného stavu zaradené do prvých dvoch kategórii prác, t. j. práce, pri ktorých nie je riziko poškodenia zdravia zamestnanca vplyvom práce a pracovného prostredia a práce, pri ktorých vzhľadom na riziko nie je predpoklad poškodenia zdravia/neprekročené limity ustanovené osobitnými predpismi.

6.5 Presadzovanie zásad vekového manažmentu v sociálnom dialógu

Na základe analýzy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, podnikových kolektívnych zmlúv aj dotazníkov určených pre sektorové rady možno vo vzťahu k uplatňovaniu princípov vekového manažmentu formulovať nasledujúce závery:

- a) Kolektívne zmluvy neobsahujú ucelenú časť, ktorá by systematicky a cielene prostredníctvom princípov vekového manažmentu pomáhala a prispievala k riadeniu ľudských zdrojov s ohľadom na vek zamestnancov, s dôrazom na požiadavky starnúcej pracovnej sily, ich schopnosti a pracovný potenciál.
- b) Kolektívne zmluvy už v súčasnosti obsahujú niektoré ustanovenia, ktoré sú priamo či nepriamo adresované starším zamestnancom najmä s cieľom splnenia motivačnej a satisfakčnej funkcie, zosúladenia pracovného a súkromného života, predĺženia pracovného života zamestnanca a ochrany starších zamestnancov. Napriek tomu je nepochybné, že nie je naplnený potenciál sociálneho dialógu, a to ani v jeho užšom slova zmysle, t. j. v oblasti kolektívneho vyjednávanía.
- c) Okrem nevyužitia plného potenciálu kolektívneho vyjednávanía je možné uviesť, že bude potrebný zásadný progres najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kde sa sociálni partneri spoliehajú na zdanlivo dostatočnú zákonnú úpravu tejto oblasti aj vo vzťahu k starším zamestnancom.

- d) Už za súčasných podmienok, najmä legislatívnych, je možné v kolektívnom vyjednávaní uplatňovať princípy vekového manažmentu a dbať na to, aby boli ustanovenia, ktoré pomáhajú riadiť ľudské zdroje s ohľadom na vek zamestnancov, nevyhnutnou súčasťou kolektívnych zmlúv na oboch úrovniach. Podmienky aplikácie princípov vekového manažmentu v kolektívnom vyjednávaní sa budú meniť, zlepšovať priamo úmerne zodpovedajúcim a nevyhnutným prispôbovaním legislatívy, ktorá môže zásadne prispieť k uplatneniu princípov vekového manažmentu v sociálnom dialógu.
- e) Ak budeme vnímať skutočnosť, že vývoj vekovej štruktúry zamestnancov bude v horizonte 20 až 30 rokov nemenný, bude nevyhnutne rásť význam vekového manažmentu v riadení ľudských zdrojov. Oblasť sociálneho dialógu (v užšom slova zmysle – kolektívne vyjednávanie) je možnou platformou, kde je možné tieto princípy efektívne aplikovať s dopadom na cieľnú skupinu konkrétneho zamestnávateľa alebo širšiu vekovú kategóriu zamestnancov prostredníctvom odvetvových kolektívnych zmlúv.

Prečo zamestnávatelia nepodporujú vekový manažment

Existuje niekoľko dôvodov, prečo zamestnávatelia na Slovensku nemusia vždy aktívne podporovať vekový manažment v kolektívnom vyjednávaní:

1. **Nedostatok povedomia:** Mnohí zamestnávatelia nemusia mať dostatočné povedomie o význame a výhodách vekového manažmentu. Môžu sa sústrediť skôr na mladších zamestnancov a zanedbávať starších zamestnancov. Chýba im vhodné vzdelanie alebo informácie o tom, ako využívať a implementovať opatrenia vekového manažmentu.
2. **Stereotypy a predsudky:** Zamestnávatelia môžu mať predsudky voči starším zamestnancom a veriť stereotypom, ako sú horšia technologická gramotnosť, vyššia náchylnosť na choroby alebo nižšia produktivita. Tieto predsudky môžu brániť zamestnávaniu starších ľudí a podpore vekového manažmentu.
3. **Náklady a krátkodobý pohľad:** Niektoré opatrenia vekového manažmentu môžu vyžadovať finančné investície zo strany zamestnávateľov. Napríklad prispôbovanie

pracovných miest, školenia alebo zdravotné programy môžu vyžadovať dodatočné zdroje. Zamestnávateľa môžu mať sklon zameriavať sa na krátkodobé zisky a výhody a prehliadať dlhodobé výhody vekového manažmentu.

4. Právne a regulačné obmedzenia: Niektoré právne systémy môžu mať obmedzenia alebo nedostatky, pokiaľ ide o práva a ochranu starších pracovníkov. Absencia primeraných právnych noriem môže zamestnávateľom znemožniť podporu vekového manažmentu v kolektívnom vyjednávaní.

Aby sa podpora vekového manažmentu v kolektívnom vyjednávaní zvýšila, je dôležité, aby zamestnávateľa, odborové organizácie a vláda spolupracovali a prijali opatrenia na zlepšenie situácie. Ako príklady možno uviesť:

1. Oblasť zvýšenia povedomia: Je potrebné zvýšiť povedomie o dôležitosti vekového manažmentu medzi zamestnávateľmi prostredníctvom vzdelávacích programov, seminárov a informačných kampaní. Informovanie o výhodách zamestnávania starších pracovníkov a možnostiach prispôsobenia pracovného prostredia pomôže prekonať predsudky a zlepšiť postoj zamestnávateľov.
2. Incentívy a podpora: Zamestnávateľa by mali byť motivovaní a odmeňovaní za implementáciu vekového manažmentu. Vláda by mohla poskytnúť stimuly a podporu formou daňových úľav, grantov alebo odborného poradenstva pre zamestnávateľov, ktorí aktívne implementujú opatrenia v oblasti vekového manažmentu.
3. Prispôsobenie pracovných miest: Zamestnávateľa by mali mať možnosť prispôbiť pracovné miesta a pracovné podmienky tak, aby vyhovovali potrebám starších zamestnancov. To môže zahŕňať flexibilné pracovné časy, ergonomické úpravy, možnosť striedania náročnosti úloh a ďalšie prispôsobenia, ktoré pomáhajú starším zamestnancom udržať si svoju produktivitu a zdravie.
4. Odborné vzdelávanie a rekvalifikácia: Poskytovanie príležitostí na odborné vzdelávanie a rekvalifikáciu je kľúčové pre zabezpečenie, aby starší zamestnanci mali potrebné schopnosti a znalosti na zvládnutie nových technológií a výziev v práci. Zamestnávateľa

by mali podporovať celoživotné vzdelávanie a rozvoj svojich zamestnancov bez ohľadu na vek.

5. Legislatívne zlepšenia: Vláda by mala preskúmať a aktualizovať existujúce právne predpisy týkajúce sa pracovných práv starších pracovníkov a zabezpečiť, aby boli primerané ochranné mechanizmy zavedené. To by mohlo umožniť starším pracovníkom účinne sa zapájať do kolektívneho vyjednávania a mať rovnaké možnosti a ochranu ako ich mladší kolegovia.
6. Partnerský prístup: Zamestnávateľa by mali aktívne zapájať odborové organizácie a zamestnancov do diskusií a rozhodovacieho procesu týkajúceho sa vekového manažmentu. Vytvorenie partnerského prostredia, kde sa zohľadňujú potreby a perspektívy oboch strán, môže viesť k efektívnemu implementovaniu opatrení a dosiahnutiu spoločného cieľa.

Je dôležité si uvedomiť, že vekový manažment nie je len zodpovednosťou zamestnávateľov, ale aj zamestnancov, odborových organizácií a verejnej politiky. Len keď všetky tieto strany spolupracujú a preukazujú skutočnú angažovanosť vo vytváraní priaznivého pracovného prostredia pre starších zamestnancov, môžeme dosiahnuť udržateľný a inkluzívny pracovný trh pre všetkých.

Z analyzovaných kolektívnych zmlúv vyplynul jeden zaujímavý poznatok: spoločnosti, ktoré nemali žiadne výhody vyplývajúce z veku zamestnanca, resp. dĺžky doby odpracovanej u zamestnávateľa, mali spravidla klauzulu o zákaze diskriminácie (s uvedením dôvodov, vrátane veku).

Existuje niekoľko dôvodov, prečo súkromné firmy radšej propagujú zákaz diskriminácie v kolektívnych zmluvách a prečo inštitúcie verejnej správy zohľadňujú aspoň niektoré možnosti prvkov vekového manažmentu:

1. Zákonný rámec: V mnohých krajinách, vrátane Slovenska, existujú právne predpisy, ktoré zakazujú diskrimináciu na základe veku vo vzťahu k zamestnaniu.

Zamestnávateľa sú povinní dodržiavať tieto zákony a zabezpečiť, aby ich kolektívne zmluvy boli v súlade s antidiskriminačnými právnymi predpismi.

2. Reputácia a zodpovednosť: Zamestnávateľa si často uvedomujú dôležitosť budovania pozitívnej reputácie a vytvárania inkluzívneho pracovného prostredia. Propagácia zákazu diskriminácie, vrátane vekovej diskriminácie, v kolektívnych zmluvách je pre nich spôsobom, ako ukázať svoju angažovanosť a zabezpečiť rovnaké príležitosti pre všetkých zamestnancov.
3. Hodnota rozmanitosti: Súkromné firmy si uvedomujú, že rôznorodosť pracovnej sily, vrátane rôznych vekových skupín, prispieva k bohatstvu nápadov, skúseností a perspektív. Preto propagujú inkluzívne prostredie, kde sa zohľadňujú rôzne potreby zamestnancov bez ohľadu na ich vek.

Vo verejnej správe bolo skúmaním zistené, že 90 % podnikových kolektívnych zmlúv neobsahuje klauzulu o zákaze diskriminácie.

V prípade inštitúcií verejnej správy existujú aj ďalšie dôvody, prečo zohľadňujú aspoň niektoré možnosti prvkov vekového manažmentu:

1. Spoločenská zodpovednosť: Inštitúcie verejnej správy majú záväzok zabezpečiť inkluzívne prostredie pre všetkých občanov. Sú si vedomé demografických zmien a dôsledkov starnutia populácie. Zohľadnenie prvkov vekového manažmentu v ich politikách a postupoch je spôsobom, ako podporovať zamestnávateľov, aby si udržali zamestnanosť a kvalitne prispievali do spoločnosti aj naďalej.

Predpoklad, prečo je to tak: Inštitúcie verejnej správy často zohrávajú úlohu vzoru pre iné organizácie a firmy. Ak samy preukazujú úsilie a angažovanosť v zavedení prvkov vekového manažmentu, môžu motivovať a inšpirovať aj súkromné firmy a ďalšie organizácie, aby nasledovali ich príklad a implementovali opatrenia zamerané na starších zamestnancov.

2. Hodnoty verejnej správy: Inštitúcie verejnej správy majú často zahrnuté v svojich hodnotách inklúziu, spravodlivosť a rovnosť. Zohľadnenie vekového manažmentu je v

súlade s týmito hodnotami a pomáha dosiahnuť vyvážený prístup k zamestnancom bez ohľadu na ich vek.

Je dôležité, aby súkromné firmy a inštitúcie verejnej správy spolupracovali, vymieňali si osvedčené postupy a podporovali vytváranie prívetivých pracovných prostredí. Len týmto spoločným úsilím sa dá dosiahnuť, že vekový manažment sa stane integrovanou súčasťou kolektívnych zmlúv a politík v podnikoch na Slovensku a pomôže zabezpečiť rovnaké príležitosti pre všetkých zamestnancov.

Nakoniec je dôležité zdôrazniť, že podmienky kolektívneho vyjednávania v oblasti vekového manažmentu sa môžu líšiť v závislosti od konkrétneho podniku a dohody, ktorá je dosiahnutá medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Tu sú niektoré faktory, ktoré môžu ovplyvniť tieto rozdiely:

1. Odborové organizácie: Rozdiely môžu existovať medzi rôznymi odborovými organizáciami, ktoré zastupujú zamestnancov v rôznych odvetviach alebo sektoroch. Každá odborová organizácia môže mať svoje vlastné priority, ciele a stratégie týkajúce sa vekového manažmentu.
2. Veľkosť podniku: Podmienky kolektívneho vyjednávania sa môžu líšiť v závislosti od veľkosti podniku. Väčšie organizácie s väčším počtom zamestnancov môžu mať vyššiu vyjednávaciu silu a väčšie zdroje na implementáciu opatrení týkajúcich sa vekového manažmentu.
3. Priemyselné odvetvie: Rôzne priemyselné odvetvia môžu mať odlišné potreby a výzvy v oblasti vekového manažmentu. Napríklad odvetvie s vysokou fyzickou námahou môže klásť väčší dôraz na ergonomické úpravy a zdravie pri práci.
4. Potreby a priority zamestnancov: Podmienky vekového manažmentu sa môžu líšiť aj v závislosti od potrieb a priorít zamestnancov v jednotlivých podnikoch. Niektoré podniky môžu klásť väčší dôraz na flexibilný pracovný čas, zatiaľ čo iné sa môžu viac zamerať na odborný rozvoj alebo zdravie pri práci.

Pri kolektívnom vyjednávaní v oblasti vekového manažmentu je dôležité, aby sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov zhodli na opatreniach, ktoré najlepšie zodpovedajú potrebám a kontextu.

Konkrétne opatrenia v rámci kolektívneho vyjednávania v oblasti vekového manažmentu môžu zahŕňať:

1. Opatrenia na udržanie zamestnanosti: Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa môžu dohodnúť na rôznych iniciatívach na udržanie zamestnanosti starších zamestnancov, ako sú napríklad programy na predĺženie pracovnej aktivity alebo programy postupného ukončenia pracovného pomeru.
2. Odborný rozvoj a rekvalifikácia: Kolektívne vyjednávanie môže zahrnúť dohodu o poskytovaní príležitostí na odborný rozvoj a rekvalifikáciu starších zamestnancov, čo môže zahŕňať financovanie školení, možnosti rotácie pracovných úloh alebo mentorstvo.
3. Flexibilný pracovný čas a pracovné podmienky: Diskusia o flexibilnom pracovnom čase a pracovných podmienkach môže byť súčasťou kolektívneho vyjednávania v oblasti vekového manažmentu. Môže zahŕňať napríklad možnosť skráteného úväzku, flexibilného načasovania pracovných hodín, možnosť práce na diaľku alebo vytvorenie rovnomerného pracovného zaťaženia.
4. Zdravie a bezpečnosť pri práci: Kolektívne vyjednávanie môže riešiť otázky týkajúce sa zdravia a bezpečnosti starších zamestnancov, napríklad ergonomické úpravy pracovného prostredia, prispôbenie pracovných úloh, poskytovanie preventívnych zdravotných vyšetrení a podporu duševného zdravia.
5. Dôchodkové programy a prechod do dôchodku: V rámci kolektívneho vyjednávania sa môžu dohodnúť opatrenia v oblasti vekového manažmentu, ktoré majú za cieľ podporiť dlhodobú udržateľnosť a prispôbenie pracovného prostredia tak, aby zohľadňovalo potreby starších zamestnancov a umožňovalo im aktívne a zdravo pracovať až do dôchodku.

7. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE

7.1 Belgicko – Fondy na podporu opatrení pre zlepšenie podmienok starších zamestnancov

Belgický *Experience Fund (Het Ervaringsfonds)* bol zriadený federálnou vládou v septembri 2001 so zameraním na financovanie opatrení smerujúcich k zlepšovaniu pracovných podmienok pre starších zamestnancov a prispôsobovaniu pracovných miest potrebám staršej pracovnej sily (Verbrugghe et al., 2016; ADHA, 2011). Základné ciele fondu boli:

- zlepšovať pracovné podmienky starších zamestnancov a realizovať preventívne opatrenia pred ich skorším odchodom z pracovného trhu,
- stimulovať spoločnosti na zlepšovanie pracovných podmienok pre starších zamestnancov, udržať ich dlhšie v zamestnaní a profitovať z ich skúseností a znalostí,
- zlepšiť pomer zamestnanosti na belgickom trhu a hľadať riešenia demografických zmien a z nich vyplývajúceho starnutia pracovnej sily.

Fond začal svoju reálnu činnosť v roku 2004 a v roku 2006 bol rozšírený okruh oprávnených osôb ako aj vecný rozsah. Okrem zamestnávateľov mohli o podporu požiadať priamo aj zamestnanci starší ako 45 rokov. Fond podporuje rozvoj ich skúseností a pomáha im tieto skúsenosti transferovať do nových pracovných výziev. Ďalej fond podporuje medzigeneračný transfer vedomostí a stimuluje zamestnávateľov, aby investovali do systému riadenia ľudských zdrojov tak, aby podporovali využívanie starších zamestnancov. O grant môžu požiadať zamestnávatelia (s výnimkou štátneho a verejného sektora), ktorí zamestnávajú starších zamestnancov a chcú im zlepšiť pracovné podmienky. Schválené projekty spolufinancuje vláda, ale zamestnávateľ sa na projekte musí podieľať aj vlastnými zdrojmi.

Veľkosť dotácie bola ohraničená. Napríklad v prípade projektov zameraných na riešenie konkrétnych špecifík u zamestnávateľa je možný príspevok na jedného zamestnanca vo výške 500 eur mesačne po dobu 24 mesiacov a štát poskytne dotáciu vo výške 50 % hodnoty

projektu. Na posudzovaní projektu sa podieľa interná alebo externá preventívna (zdravotná služba alebo technická bezpečnosť práce) služba a do procesu musia byť zapojené aj odbory, alebo tam, kde nie sú, zástupcovia zamestnancov. Zamestnanci, pre ktorých je projekt určený a ktorým má zlepšiť pracovné prostredie, musia u zamestnávateľa pracovať dlhodobo, minimálne ale 12 mesiacov. Základom pre získanie grantu je písomná žiadosť, ktorej súčasťou musí byť aj podrobný projekt. O pridelení grantu rozhoduje ministerstvo práce. Podkladom pre vyplatenie finančných prostriedkov sú finančné podklady od zamestnávateľa, že uhradil svoju časť projektu.

Fond v období 2005 – 2006 vyhodnotil 286 žiadostí, ktoré sa týkali viac ako 4 tisíc pracovníkov starších ako 45 rokov. Akceptovaných bolo 74 % žiadostí, 18 % bolo zamietnutých a 8 % žiadateľov bolo vyzvaných na doplnenie detailov. Najviac žiadostí bolo zo sektora zdravotníctva (22 %), stavebníctva (13 %), služieb (9 %) a textilného priemyslu (7 %). Projekty boli realizované pre menší počet zamestnancov a v malých a stredných podnikoch. Najviac projektov bolo zameraných na zmeny v práci starších zamestnancov, najmä na znižovanie ich fyzickej a psychickej pracovnej záťaže, ďalej na investície v oblasti nákupu prístrojov na zdvíhanie bremien a zníženie jednostrannej záťaže pri manipulácii s bremenami.

Pôsobnosť fondu bola v roku 2016 prenesená z federálnej úrovne na jednotlivé regióny. Vo frankofónnych regiónoch Brusel a Valónsko pôsobí v súčasnosti *Le Fonds de l'Expérience Professionnelle*, ktorého hlavným cieľom je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov starších ako 45 rokov (FEP, 2016). Grant z fondu môže získať súkromná spoločnosť na nákup vybavenia alebo účasť na školení, ktoré je zamerané na toto zlepšenie.

Praktické príklady akcií, ktoré je možné spolufinancovať z fondu:

- meranie funkčnosti (pracovnej schopnosti) starších zamestnancov (zdravie, bezpečnosť, motivácia) pomocou uznanej metódy (s účasťou pracovného lekára), napr. prostredníctvom dotazníka VOW/QFT;
- skríning rizikových faktorov práce a pracovného prostredia prostredníctvom schválenej diagnostickej metódy ako je metóda DEPARIS;

- prispôsobenie náplne práce pre skúsených pracovníkov (rotácia práce, koučing na kratší pracovný čas, mentoring atď.);
- získanie pomôcok, ktoré uľahčujú fyzickú prácu starším pracovníkom (ergonomická kancelárska stolička, výškovo nastaviteľný stôl a pod.);
- organizovanie školení zameraných na posilnenie zručností, a teda zvýšenie zamestnateľnosti (školenie venované technologickým zručnostiam, zvládaniu stresu, prevencii vyhorenia, zvládaniu konfliktov atď.);
- školenie na kompetencie pri zaujatí novej pracovnej pozície;
- zníženie psychosociálnej záťaže;
- zlepšenie pracovných podmienok.

Pri uskutočnenej diagnostike pracovných schopností je možné z fondu financovať až 70 % z ceny vybavenia do 249 eur bez DPH a 14 % z ceny nad 250 eur bez DPH. V prípade grantu na vzdelávací projekt je možné financovať až 70 % z ceny školenia. Výška dotácie je ohraničená stropom 30 000 eur na projekt ročne.

Sektorové fondy

V niektorých odvetviach priemyslu a služieb pôsobia odvetvové fondy na financovanie vzdelávacích a poradenských služieb:

- Alimento – pre potravinársky priemysel;
- Cevora – pre oblasť služieb;
- Cobot – pre textilný priemysel;
- Constructiv – pre oblasť stavebníctva;
- Educam – pre automobilový priemysel;
- Grafoc – pre grafický priemysel.

Využitie belgického príkladu v slovenských podmienkach

Belgický príklad predstavuje úzko špecializovanú inštitúciu, jednoznačne zameranú na problematiku starnúcej pracovnej sily. Pre Slovensko je tento príklad zaujímavý v prvom rade svojím námetom. Problematika starnúcej pracovnej sily a prispôsobovanie pracovísk a výkonu práce jej požiadavkám sa týka aj Slovenska. Zvyšujúci sa vek pre odchod do dôchodku a zámer vlády udržať starších ľudí dlhšie na trhu práce si bude postupne vynucovať aj reálne opatrenia v tejto oblasti. V každom prípade vytvorenie podobného nástroja, ktorý by dokázal ekonomicky motivovať zamestnávateľov k potrebným opatreniam zameraným na prispôsobovanie pracovísk, organizáciu práce a ktorý by umožňoval realizáciu ďalších krokov v prospech zamestnávania starnúcej pracovnej sily, by predstavoval výrazný signál, že vláda SR vníma existujúcu situáciu veľmi vážne.

KOZ SR v minulosti predložila Ministerstvu práce SR návrh na zriadenie osobitného fondu na financovanie preventívnych opatrení v oblasti BOZP. Financovanie tohto fondu bolo navrhované z časti prebytkov úrazového poistenia (Němec a kol., 2017). Tento fond by mohol zabezpečovať aj ekonomické stimuly pre zamestnávateľov v oblasti zamestnávania starších zamestnancov a mohol by napomáhať vytvárať im vhodnejšie pracovné podmienky. Rozumným riešením by bolo pevné legislatívne zakotvenie fondu. V neposlednom rade treba zobrať do úvahy skúsenosti Belgického kráľovstva, kedy hlavnou prekážkou plnohodnotného fungovania fondu bolo malé povedomie o jeho aktivitách a činnosti. Ak by Slovensko pristúpilo k ekonomickým stimulom pre zamestnávateľov (a to už v akejkoľvek forme), bude potrebné tomuto projektu zabezpečiť dostatočnú publicitu o jeho existencii a aktivitách.

7.2 Belgicko – Povinný plán zamestnávania starších zamestnancov v podniku nad 20 zamestnancov

Dňa 27. júna 2012 uzavreli sociálni partneri v Belgicku Kolektívnu pracovnú zmluvu č. 104 (CLA 104), ktorá s účinnosťou od roku 2013 zaväzuje spoločnosti s viac ako 20 zamestnancami zostavovať a implementovať ročný plán zamestnávania starších zamestnancov. CLA 104 sa stala povinnou na základe kráľovského dekrétu z 24. októbra 2012 a uzatvára sa na dobu neurčitú (Verbrugghe et al., 2016).

Plán má obsahovať opatrenia na udržanie alebo zvýšenie zamestnanosti pracovníkov vo veku 45 a viac rokov v rámci spoločnosti. Počet pracovníkov sa vypočíta na základe počtu pracovníkov na plný úväzok k prvému pracovnému dňu kalendárneho roka, v ktorom sa zostavuje plán zamestnanosti. Plán sa zostavuje na rok alebo na viacročné obdobie (do 4 rokov). Zamestnávateľ má teda možnosť plánovať opatrenia, ktoré trvajú niekoľko rokov.

Plán poskytuje prehľad špecifických opatrení spoločnosti zameraných na zvýšenie alebo udržanie zamestnanosti starších pracovníkov. Do plánu zamestnanosti môžu byť zahrnuté aj opatrenia, ktoré už boli v rámci spoločnosti realizované. CLA 104 obsahuje (nevyčerpávajúci) zoznam oblastí, v ktorých je možné vytvoriť opatrenia:

- výber a nábor nových pracovníkov;
- rozvoj zručností a kvalifikácií pracovníkov vrátane prístupu k odbornej príprave;
- kariérny rozvoj a kariérna podpora v rámci spoločnosti;
- možnosti interného prechodu na funkciu prispôbenú schopnostiam a zručnostiam pracovníka;
- možnosti prispôbenia pracovného času a pracovných podmienok;
- zdravie pracovníka, prevencia a možnosť nápravy fyzických a psychosociálnych prekážok, ktoré bránia udržaniu práce;
- systémy rozpoznávania zručností.

Plán predkladá zamestnávateľ odborovej organizácii v podniku, resp. zástupcom zamestnancov, resp. výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Zástupcovia zamestnancov vydajú stanovisko, ktoré môže obsahovať dodatočné alebo alternatívne návrhy týkajúce sa tohto plánu zamestnanosti najneskôr do dvoch mesiacov od jeho doručenia. Ak zamestnávateľ neprispôsobí svoj plán podľa tohto stanoviska, musí svoje rozhodnutie vysvetliť. Okrem toho vysvetlenie a predložené návrhy, ktoré neboli zohľadnené, musia byť zahrnuté v prílohe k plánu. Na to má zamestnávateľ 2 mesiace.

V spoločnostiach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 50 zamestnancov, v ktorých nie je odborová organizácia, musí zamestnávateľ informovať zamestnancov o pláne zamestnanosti; v týchto spoločnostiach sa konzultácie nevyžadujú.

Po skončení platnosti plánu zamestnanosti informuje zamestnávateľ zástupcov zamestnancov o výsledkoch a účinnosti vykonaných opatrení.

Prílohou CLA 104 je modelový plán zamestnávania starších pracovníkov (CCT, 2012).

Možnosti využitia podobného mechanizmu v slovenských podmienkach

Uvedená kolektívna zmluva s označením CLA 104 má v zásade dva podstatné rozmery. V prvom rade deklaruje konkrétne povinnosti zamestnávateľov realizovať opatrenia smerujúce k zamestnávaniu zamestnancov starších ako 45 rokov. To má pozitívny vplyv na ich osobné kariérne plány a celkovo to musí mať pozitívny vplyv na zamestnávanie starších zamestnancov. Podstatná je prítomnosť odborov (respektíve zástupcov zamestnancov) v celom procese. Vzniká tak možnosť konkrétneho zapojenia zástupcov zamestnancov do procesu a optimalizovaný prenos informácií medzi manažmentom a zamestnancami. Druhým rozmerom tejto iniciatívy je metodická pomoc zapojeným subjektom. Ako je vyššie uvedené, prílohou CLA 104 je modelový plán zamestnávania starších zamestnancov. Zamestnávateľia aj zástupcovia zamestnancov získavajú metodickú podporu pri príprave a realizácii opatrení navrhnutých s ohľadom na konkrétne podmienky daného zamestnávateľa.

V podmienkach Slovenskej republiky by bolo vhodné podobnú iniciatívu aplikovať na niekoľkých úrovniach existujúceho sociálneho dialógu. Prvou možnosťou je vytvoriť platformu na celonárodnej úrovni, osobitne zameranú na propagáciu a metodickú pomoc pre zamestnávanie starších zamestnancov. Podobná iniciatíva by mohla byť v prvom kroku postavená na dobrovoľnej báze. Druhou alternatívou je rozšírenie obsahu kolektívneho vyjednávania na úrovni kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Obligatórnou súčasťou sociálneho dialógu na tejto úrovni by bola problematika zamestnávania starších zamestnancov, možno aj s rozšírením o otázky prispôsobovania pracovísk a výkonu práce pre staršiu pracovnú silu.

7.3 Singapurský model zamestnávania pracovníkov v dôchodkovom veku

V ostatných rokoch narástol v Singapure podstatnou mierou podiel pracovníkov vo vyššom veku, a to výrazne nad úroveň obvyklú v medzinárodnom porovnaní. Pre udržateľnosť zamestnanosti starších pracovníkov bol v roku 2012 zavedený model opätovného zamestnávania pracovníkov v dôchodkovom veku. Jeho podstata spočíva v tom, že oprávnenému zamestnancovi, ktorý dosiahol dôchodkový vek (v čase zavedenia modelu bol 62 rokov), je zamestnávateľ povinný ponúknuť na ročnej báze obnovenú pracovnú zmluvu (opätovné zamestnanie), a to až do dosiahnutia maximálneho veku pre opätovné zamestnanie (v čase zavedenia 65 rokov, od roku 2017 67 rokov). Singapur nie je prvou ázijskou krajinou, ktorá zaviedla tento model. Už predtým bol prijatý v Japonsku.

Model poskytuje benefity ako zamestnancom, tak aj zamestnávateľom. Z celkového počtu zamestnancov, ktorí boli oprávnení na opätovné zamestnanie a súčasne prejavili záujem pokračovať v zamestnaní po dosiahnutí svojho dôchodkového veku, bolo ponúknuté opätovné zamestnanie až deväťdesiatim percentám. Z tých, ktorí túto ponuku akceptovali, prevažná väčšina nepocítila zníženie základnej mzdy.

V roku 2018 bola v Singapore ustanovená tripartitná pracovná skupina, ktorej cieľom bolo pripraviť pre zamestnávateľov aj zamestnancov podmienky pre úspešné zvládnutie problémov spojených so starnúcou pracovnou silou. Pracovná skupina viedla rozsiahle konzultácie, skúmala trendy v oblasti starnutia, najlepšie medzinárodné postupy a starostlivo zvažovala pripomienky podnikov a pracovníkov. V roku 2019 zverejnila komplexný súbor odporúčaní, ktoré mali poskytnúť jasný plán národnej stratégie pre produktívnu dlhovekosť na nasledujúce desaťročie do roku 2030. Je potrebné poznamenať, že odporúčania pracovnej skupiny boli singapurskou vládou akceptované v plnom rozsahu.

Jedným z kľúčových odporúčaní pracovnej skupiny bolo, aby sa zákonom stanovený minimálny vek odchodu do dôchodku a zákonom stanovený maximálny vek možného opätovného zamestnania postupne zvyšovali (až na úroveň 65, resp. 70 rokov v roku 2030). Pracovná skupina tiež vydala odporúčania na podporu inkluzívnej pracovnej sily a progresívnych pracovísk, ktoré si vážia starších pracovníkov.

V ďalšom texte poskytujeme stručný prehľad hlavných odporúčaní, na ktorých sa zhodla singapurská tripartitná komisia (MOM Singapur, 2019).

Plánovanie a príprava zamestnancov na opätovné zamestnanie

Zamestnávateľom sa odporúča, aby po konzultácii s odbormi zaujali dlhodobý postoj pri plánovaní a príprave zamestnancov na opätovné zamestnanie vrátane určenia vhodných možností odbornej prípravy. Zamestnávatelia by mali vnímať starších zamestnancov ako zdroj kvalitnej pracovnej sily a uznať hodnotu vytvárania pracoviska priateľského k veku. Zamestnanci musia zároveň vidieť výhody toho, že zostanú zamestnateľní, a mali by byť flexibilní a prispôsobiví, aby mohli naďalej prispievať k rozvoju organizácie.

Plánovanie kariéry a odborná príprava

Zamestnávateľom sa odporúča, aby pri usmerňovaní zamestnancov v ich kariérom raste v rôznych vekových etapách uplatňovali prístup zameraný na budúcnosť. Napríklad rozhovory so zrelými zamestnancami (okolo 45 rokov) sa môžu zamerať na ich budúce kariérne plány a potenciálne školenia a podporu zo strany spoločností, zatiaľ čo rozhovory so staršími zamestnancami (okolo 55 rokov) sa môžu zamerať na príslušné zručnosti a školenia potrebné na budúce opätovné zamestnanie.

Identifikácia zamestnancov vhodných na opätovné zamestnanie

Zamestnávatelia by sa mali usilovať o opätovné zamestnanie väčšiny svojich starších zamestnancov. V rámci osvedčených postupov by zamestnávatelia mali ponúknuť zmluvy o opätovnom prijatí do zamestnania všetkým zamestnancom, ktorí sú zdravotne spôsobilí pokračovať v práci a ktorých výkonnosť je hodnotená ako uspokojivá alebo vyššia.

Konzultácie o opätovnom zamestnaní

V období pred opätovným prijatím do zamestnania by zamestnávatelia mali zapojiť zamestnancov (v prípade odborovo organizovaných podnikov po konzultácii s odbormi) do riešenia otázok opätovného prijatia do zamestnania čo najskôr, najneskôr 6 mesiacov pred opätovným prijatím do zamestnania alebo predĺžením opätovného prijatia do zamestnania. Môže sa to uskutočniť v rámci pravidelného procesu hodnotenia výkonnosti. Diskusie by sa mali týkať možných opatrení pri opätovnom zamestnaní, kompetencií a odbornej prípravy, ktoré môžu potrebovať v prípade, že budú preradení na inú prácu, a mzdy a výhod, ktoré môžu zamestnanci očakávať pri opätovnom zamestnaní.

Pracovné podmienky pre opätovné zamestnanie

Pracovné podmienky pre opätovne zamestnaných zamestnancov by mali byť flexibilné. Zamestnávateľa môžu zväžiť prijatie nasledujúcich opatrení:

- a) opätovné zamestnanie zamestnancov na rovnakom pracovnom mieste, v prípade potreby s primeranými úpravami miezd a výhod na základe primeraných faktorov, alebo
- b) opätovné zamestnanie zamestnancov s úpravami ich existujúcich pracovných miest alebo ich opätovné preradenie na iné pracovné miesta za opätovne dohodnutých podmienok, alebo
- c) opätovné zamestnanie zamestnancov na základe iných pracovných podmienok, na ktorých sa obe strany vzájomne dohodnú.

V prípade, že sa zmení rozsah práce alebo sa očakáva, že opätovne prijatý zamestnanec nastúpi na inú pracovnú pozíciu, zamestnávateľ by mal zamestnanca včas informovať a pripraviť. V prípade potreby by sa malo zamestnancovi v dostatočnom predstihu pred jeho opätovným prijatím do zamestnania poskytnúť primerané školenie, ktoré mu pomôže uľahčiť si prácu na novej pozícii.

Zamestnanci by mali byť zo svojej strany ústretoví voči možnostiam opätovného zamestnania, ktoré im zamestnávateľ predloží. To umožní zamestnancom a zamestnávateľom dosiahnuť vzájomne prijateľné dohody, ktoré budú spĺňať potreby oboch strán.

Zmluva o opätovnom prijatí do zamestnania

Zmluva o opätovnom prijatí do zamestnania by mala zamestnávateľom umožniť flexibilitu pri opätovnom prijímaní starších zamestnancov a zároveň poskytnúť zamestnancom istotu a primerané podmienky zamestnania na základe hodnoty pracovného miesta a odpracovaných rokov zamestnancov.

Ponuka opätovného zamestnania

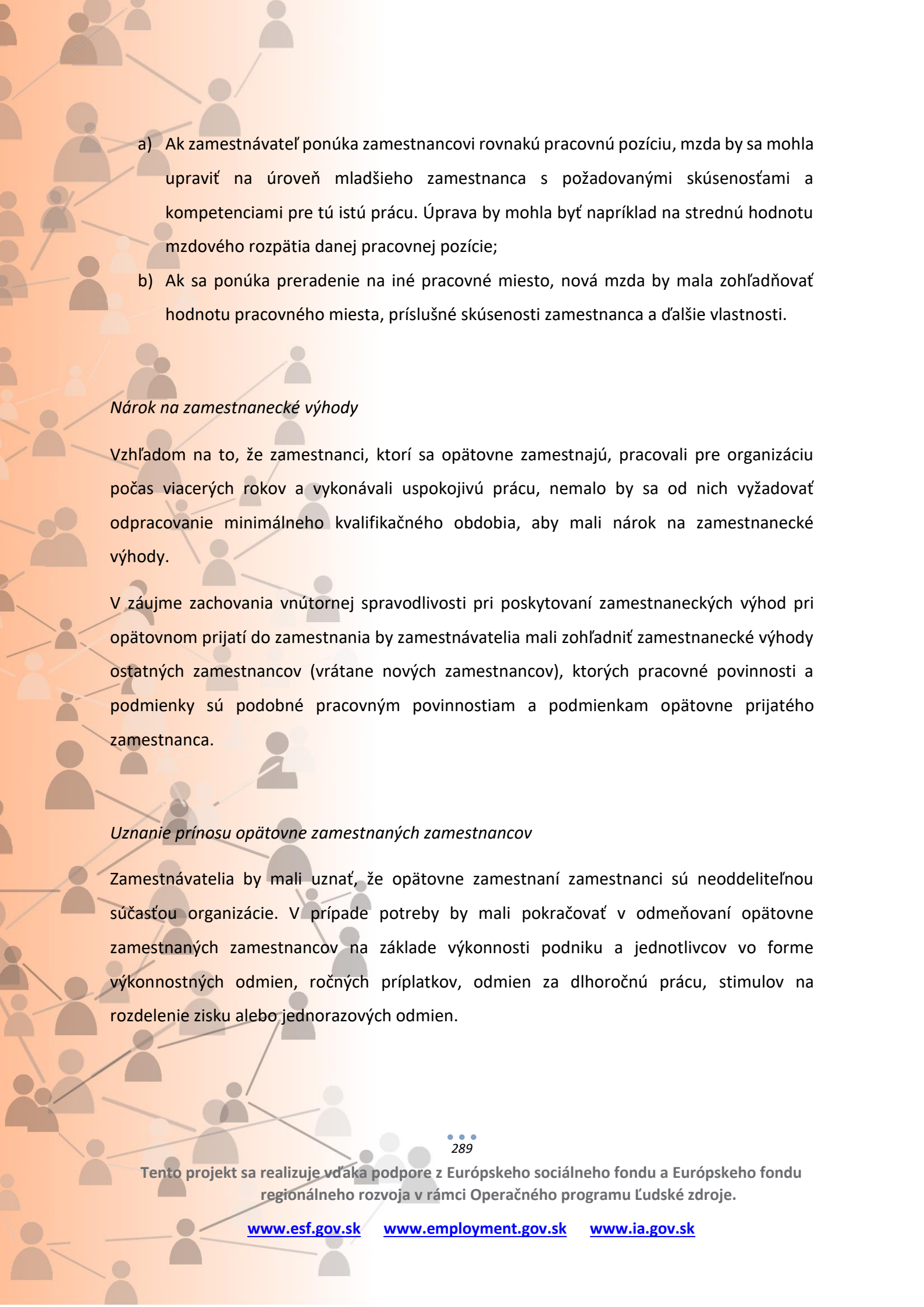
Zamestnávateľa by mali ponúknuť zmluvy o opätovnom zamestnaní oprávneným zamestnancom najmenej 3 mesiace pred odchodom do dôchodku, aby mali zamestnanci dostatok času na zváženie ponuky. Podobne sa zamestnávateľom odporúča informovať zamestnancov, ktorí nespĺňajú podmienky na opätovné zamestnanie, aspoň 3 mesiace pred odchodom do dôchodku, aby sa mohli lepšie pripraviť na odchod do dôchodku alebo hľadať iné pracovné príležitosti. Zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky a nechcú po odchode do dôchodku pokračovať v práci, sa tiež odporúča, aby v tejto fáze informovali svojich zamestnávateľov. Zamestnávateľa tak budú môcť s väčšou istotou plánovať rozmiestnenie pracovných miest a náklady na pracovnú silu. Aby sa predišlo sporom, zamestnávateľom sa odporúča získať písomné potvrdenie od oprávnených zamestnancov, ktorí si neželajú byť opätovne zamestnaní.

Mzdy

Zamestnávateľom a zamestnancom sa odporúča, aby boli pri rokovaní o podmienkach opätovného zamestnania a výhodách flexibilní. V prípade potreby môžu zamestnávateľa primerane upraviť podmienky zamestnania opätovne zamestnaných zamestnancov vrátane miezd a benefitov. Pri akejkoľvek úprave by zamestnávateľa mali zvážiť vplyv na príjem opätovne zamestnaných zamestnancov, najmä zamestnancov s nižšími mzdami.

Vo verejnej službe sa, s cieľom poskytnúť väčšiu istotu štátnym zamestnancom s nižšími mzdami, títo zamestnanci opätovne zamestnávajú v rovnakej platovej triede s ich posledným poberaným platom. Ide o úradníkov, ktorí zvyčajne vykonávajú úradnícke funkcie, technické funkcie alebo prácu, ktorá má skôr manuálny alebo opakujúci sa charakter.

Pri opätovnom prijatí do zamestnania by mala byť akákoľvek úprava mzdy založená na primeraných faktoroch, ako je produktivita, povinnosti a zodpovednosti a mzdový systém; ak je potrebné upraviť mzdy, zamestnávateľa môžu zvážiť nasledujúce zásady:

- 
- a) Ak zamestnávateľ ponúka zamestnancovi rovnakú pracovnú pozíciu, mzda by sa mohla upraviť na úroveň mladšieho zamestnanca s požadovanými skúsenosťami a kompetenciami pre tú istú prácu. Úprava by mohla byť napríklad na strednú hodnotu mzdového rozpätia danej pracovnej pozície;
 - b) Ak sa ponúka preradenie na iné pracovné miesto, nová mzda by mala zohľadňovať hodnotu pracovného miesta, príslušné skúsenosti zamestnanca a ďalšie vlastnosti.

Nárok na zamestnanecké výhody

Vzhľadom na to, že zamestnanci, ktorí sa opätovne zamestnajú, pracovali pre organizáciu počas viacerých rokov a vykonávali uspokojivú prácu, nemalo by sa od nich vyžadovať odpracovanie minimálneho kvalifikačného obdobia, aby mali nárok na zamestnanecké výhody.

V záujme zachovania vnútornej spravodlivosti pri poskytovaní zamestnaneckých výhod pri opätovnom prijatí do zamestnania by zamestnávatelia mali zohľadniť zamestnanecké výhody ostatných zamestnancov (vrátane nových zamestnancov), ktorých pracovné povinnosti a podmienky sú podobné pracovným povinnostiam a podmienkam opätovne prijatého zamestnanca.

Uznanie prínosu opätovne zamestnaných zamestnancov

Zamestnávatelia by mali uznať, že opätovne zamestnaní zamestnanci sú neoddeliteľnou súčasťou organizácie. V prípade potreby by mali pokračovať v odmeňovaní opätovne zamestnaných zamestnancov na základe výkonnosti podniku a jednotlivcov vo forme výkonnostných odmien, ročných príplatkov, odmien za dlhoročnú prácu, stimulov na rozdelenie zisku alebo jednorazových odmien.

Pomoc oprávneným zamestnancom, ktorých zamestnávateľa nemôžu opätovne zamestnať

Zamestnávateľa, ktorí nemôžu opätovne zamestnať oprávnených zamestnancov, majú tieto dve možnosti:

- a) preniesť povinnosť opätovného zamestnania na iného zamestnávateľa so súhlasom zamestnanca alebo
- b) ponúknuť jednorazové odškodnenie.

Zamestnanec nie je povinný prijať ponuku na opätovné zamestnanie od nového zamestnávateľa. Ak zamestnanec odmietne ponuku nového zamestnávateľa na opätovné zamestnanie, má nárok na odškodnenie od svojho súčasného zamestnávateľa.

Prevládajúce povinnosti týkajúce sa opätovného zamestnania, ktoré sa majú previesť, by mali byť uvedené vo formulári súhlasu podpísanom súčasným zamestnávateľom, novým zamestnávateľom a zamestnancom.

V prípade vedúcich pracovníkov môže byť pre zamestnávateľov ťažšie ich opätovne zamestnať na tom istom pracovnom mieste, preto ich zamestnávateľa môžu opätovne zamestnať na inom pracovnom mieste, alebo v ich dcérskej spoločnosti. Ak sa v pracovnej zmluve stanovuje, že zamestnanec môže byť preradený do dcérskej spoločnosti, takáto dohoda bude pokračovať aj pri opätovnom zamestnaní za predpokladu, že dcérska spoločnosť prevezme záväzky súčasného zamestnávateľa týkajúce sa opätovného zamestnania zamestnanca.

Keďže zamestnanci, ktorí sú opätovne prijatí do zamestnania, už dosiahli zákonný (alebo zmluvný) vek odchodu do dôchodku, otázka dávok v nezamestnanosti nevzniká. Keďže by však táto skupina zamestnancov mala v prípade prepustenia ťažkosti so zabezpečením nového zamestnania, zamestnávateľa by im mali ponúknuť finančnú pomoc, aby im pomohli preklenúť obdobie, kým si budú hľadať náhradné zamestnanie.

Tripartitná pracovná skupina odporučila zamestnávateľom, aby zvýšili svoj interný vek odchodu do dôchodku a opätovného zamestnania nad rámec zákonných požiadaviek.

Závery pracovnej skupiny

Starnúca pracovná sila predstavuje výzvy a príležitosti. Odporúčania pracovnej skupiny v podobe plánu na ďalšie desaťročie umožnia starším pracovníkom prosperovať v budúcom hospodárstve. Maximalizuje sa ich pracovný potenciál a je možné ich pripraviť na zmysluplnú kariéru a produktívny život. Zamestnávateľa môžu naďalej využívať zručnosti a skúsenosti rozširujúcej sa skupiny starších pracovníkov.

Dosiahnutie produktívnej dlhovekosti si vyžiada spoločné úsilie zainteresovaných. Pracovná skupina preto vyzvala zamestnávateľov, aby implementovali usmernenia a ďalšie odporúčania pracovnej skupiny s cieľom prepracovať ich odbornú prípravu, pracovné miesta a kariéru podľa schopností a silných stránok starších pracovníkov. Na druhej strane, zamestnanci by si mali osvojiť flexibilné myslenie a byť tak schopní prispôbiť sa, naučiť sa nové veci a prevziať rôzne zodpovednosti, aby mohli naďalej napomáhať svojej organizácii a získavať pravidelný príjem.

Využitie singapurského príkladu

Singapur je príkladom rozvinutej ekonomiky s výrazne vyšším podielom pracovníkov vo vyššom veku ako je medzinárodný priemer. Starnutie pracovnej sily, ktorú nenahrádza v dostatočnej miere mladá generácia, však ešte pred Singapurom pocítilo ako prvé Japonsko. Obdobnej situácii bude Európa (a teda aj Slovensko) vystavená v blízkej budúcnosti. Model, pri ktorom je zamestnávateľ povinný ponúknuť na ročnej báze obnovenú pracovnú zmluvu (opätovné zamestnanie), a to až do dosiahnutia maximálneho veku pre opätovné zamestnanie, je vzájomne výhodný pre obe strany pracovného vzťahu. Zamestnávateľ získava skúseného odborníka, zamestnanec cíti, že je stále spoločensky prospešný.

7.4 Nástroje pre zvládanie vekového manažmentu v sektore európskeho plynárenského priemyslu

Európsky plynárenský sektor čelí výrazným zmenám vo výrobe, distribúcii a maloobchodných funkciách v dôsledku zmien na produktových trhoch, v dôsledku pravdepodobného zvýšenia dopytu po energii v budúcnosti a v dôsledku potreby reagovať na klimatické zmeny a znižovať emisie skleníkových plynov. To všetko má dôsledky pre energetickú infraštruktúru, zamestnávanie, školenia a predvídanie zručností a kompetencií pracovných síl.

V európskom plynárenskom sektore, v ktorom je zamestnaných približne štvrtá milióna osôb (z toho je necelých 15 % žien), dochádza k postupnému znižovaniu stavov, pričom trend smeruje k zamestnávaniu osôb s vyššou technickou kvalifikáciou. Až 40 percent pracovných síl je starších ako 50 rokov a väčšina spoločností predvída, že demografické zmeny budú mať vplyv na vývoj budúcich zručností, najmä v oblasti inžinierstva a informačných technológií. Prenos vedomostí a následný nábor a udržanie mladších pracovníkov a predvídanie zručností a plánovanie sú považované za najdôležitejšie priority pre spoločnosti a odborové zväzy. Najmä odborové zväzy v plynárenstve zdôrazňujú potrebu aktualizovať zručnosti starších pracovníkov a dostať tieto problémy na program kolektívneho vyjednávania.

Na podnet sociálnych partnerov existuje od roku 2007 európsky spoločenský dialóg v plynárenskom sektore. Zastupuje významnú úlohu, vďaka ktorej môžu sociálni partneri ovplyvniť skladbu zručností a zamestnávania pracovných síl so zameraním na problémy demografického starnutia a reštrukturalizácie v rámci strategického rámca zvládania manažmentu veku.

Združenia európskych podnikov v sektore plynárenstva EUROGAS, EPSU A EMCEF vydali spoločný dvanásťbodový plán pre úspešné stratégie zvládania manažmentu veku, demografického starnutia a kompetencií v plynárenskom sektore, ktorý možno zhrnúť do nasledujúcich bodov (Pillingerová, J., 2009):

1. Zaujmite strategický postoj voči zvládaniu manažmentu veku, školeniu a rozvoju zručností.
2. Vytvorte príležitosti na školenie a rozvoj zručností pre všetky pracovné sily, vrátane starších pracovníkov.
3. Odstráňte vekové bariéry a zavedte kultúru rovnocennosti a rozmanitosti.
4. Zavedte nové metódy poskytujúce a vytvárajúce vzdelanie a školenia pre pracovníkov.
5. Vytvorte vzdelávaciu organizáciu zavedením kultúry školenia v organizácii.
6. Zaoberajte sa rozvojom kariéry starších pracovníkov.
7. Vyvíjajte programy striedania pracovných pozícií a prevádzania na inú prácu pre starších pracovníkov.
8. Zavedte programy správy vedomostí a ich prenosu.
9. Uvedte do platnosti doplnkové predpisy týkajúce sa zvládania manažmentu veku: zdravia a duševnej pohody na pracovisku a flexibilný pracovný čas.
10. Rozvíjajte programy na získavanie a udržanie mladších pracovníkov.
11. Zavedte metódy na predvídanie budúcich zručností a zamestnanosti.
12. Rozvíjajte spoločenský dialóg na pracovisku a integrujte zvládanie manažmentu veku, školenia a rozvoj zručností do kolektívnych dohôd a partnerstiev na pracovisku.

Zo spoločného postupu plynárenských spoločností pri zvládaní manažmentu veku im plynú viaceré konkurenčné výhody. Spoločnosti budú schopné predvídať a naplňať budúce požiadavky na zručnosti, môžu prilákať a udržať vysoko kvalifikovanú a veľmi kvalitnú pracovnú silu, stávajú sa žiadanými zamestnávateľmi s dobrým imidžom, dosahujú lepšie vzťahy medzi zamestnancami a ich spokojnosť v práci.

Strategický a jednotný prístup k zvládaniu manažmentu veku znamená, že spoločnosti musia strážiť vekový profil pracovných síl a zavádzať opatrenia na využitie zručností, záujmov a motivácií všetkých vekových skupín pracovných síl. Konkrétne to znamená stanoviť cyklus vzdelávacieho a vedomostného rozvoja, vďaka ktorému môžu mladí ľudia získať nové zručnosti a kariérny postup, zatiaľ čo starší pracovníci majú príležitosť na vzdelávanie a rozvoj

a na prenos nadobudnutých zručností na mladších spolupracovníkov. Predpisy zvýhodňujúce starších pracovníkov majú dlhodobý vplyv na spoločnosti, pretože vytvárajú udržateľné pracovné pozície, ktoré môžu byť užitočné pre budúce požiadavky na zručnosti.

Sociálni partneri majú vhodnú pozíciu na to, aby hrali kľúčovú úlohu v zvládaní manažmentu veku a pri predvídaní budúcich potrieb v oblasti zamestnávania a zručností. Odborové zväzy prinášajú náhľad do preferencií, potrieb a priorít pracovníkov, sú schopné zhodnotiť, čo je potrebné zlepšiť v pracovných podmienkach, aby sa udržali starší pracovníci a môžu poskytovať významné perspektívy súvisiace so zdravím a psychickou pohodou, vekovou rozmanitosťou, rovnosťou a celoživotným učením. Demografické zmeny v plynárenskom sektore vyžadujú, aby sociálni partneri vyvinuli nové jednotné prístupy a stratégie, ktoré by riešili problémy s tým, ako získať a udržať mladších zamestnancov a zároveň zaručiť, že nebudú stratené zručnosti starších a skúsenejších pracovníkov.

Jednou z oblastí spoločného strategického postupu plynárenských spoločností je oblasť školení a rozvoja zručností, ktoré majú byť zahrnuté do podnikateľských a strategických plánov spoločností. Práve táto oblasť poskytuje priestor na dohodu so sociálnymi partnermi.

Spoločný dokument plynárenských spoločností odporúča zavedenie špecifických kurzov pre starších pracovníkov a praktizovanie školiacich metód a podpory, ktoré sú relevantné pre starších pracovníkov. Pritom je potrebné sa sústrediť na zavedenie vekovej rozmanitosti v programoch spoločnosti zameraných na školenia, rozvoj a zamestnávanie; podporu rovnakých príležitostí pre ženy a mužov v prístupe k školeniu, rozvoju a zamestnávaniu; odstránenie vekových bariér a vekovej diskriminácie; rozpoznanie bariér, ktoré na pracovisku vnímajú starší pracovníci a ženy. Školenia a rozvoj zručností sú dôležitou súčasťou programov na kariérny rozvoj a príležitosti pre starších pracovníkov.

Kľúčovou výzvou pre plynárenské spoločnosti je vyvinúť kultúru učenia v organizáciách a najmä zaviesť koncept „vzdelávacej organizácie“ pre organizačný rozvoj. Organizácia vzdelávania je dôležitá pre pestovanie kultúry učenia, ktorá motivuje a podporuje pracovníkov a uznáva ich hodnotu a docenenie.

Pre udržanie starších pracovníkov je ďalej dôležité striedanie pracovných pozícií a prevádzanie na inú prácu. Školenie a rozvoj zručností sú dôležitou súčasťou týchto programov.

Spoločnosti sa tiež sústreďujú na zavedenie programov na prenos vedomostí od starších, skúsenejších pracovníkov mladším, menej skúseným kolegom a začlenenie týchto programov do modelu vzdelávania ako aj vypracovanie schém mentoringu a koučingu.

Spoločnosti môžu ďalej riadiť riziká súvisiace so starnutím pracovných síl a odmietaním potenciálnych nových zamestnancov v priemysle. A to zaujatím strategických a preventívnych prístupov k zvládaniu manažmentu veku a predvídaníu a plánovaniu zručností a kompetencií. Získanie správnej kombinácie zručností pre väčšie a zložitejšie organizácie, ktoré sa rýchlo menia, predstavuje mnoho výziev pre plánovanie do budúcnosti. Z tohto dôvodu je získanie najlepšej a správnej kombinácie zručností otázkou efektívneho plánovania pracovných síl a zamerania na vekovú rozmanitosť.

Pri náboře nových zamestnancov by sa organizácie nemali spoliehať na to, že noví zamestnanci budú spĺňať všetky budúce požiadavky na zručnosti. Z toho dôvodu je rovnako dôležité udržať si starších zamestnancov a investovať do ich školenia a rozvoja.

Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri vyjednávaní vnútorných predpisov a dohôd, ktoré môžu zlepšiť vzdelávanie, zručnosti a rozvoj všetkých pracovných síl s ohľadom na demografické starnutie, technologické zmeny a v súlade so súčasnými modernými požiadavkami na konkurencieschopnosť v plynárenskom priemysle. Sociálni partneri musia nutne riešiť vplyv demografických zmien na plynárenský priemysel a rozvíjať spoločné prístupy k riešeniu možných negatívnych dôsledkov demografických zmien v tomto sektore.

Spoločenský dialóg môže predstavovať pridanú hodnotu pre zručnosti a rozvoj kompetencií, a to tým, že zvyrazňuje význam školenia a rozvoja zručností u pracovných síl, a najmä význam zahrnutia tohto faktu do kolektívnych vyjednávaní a vyjednávaní na pracovisku. To sa dá dosiahnuť rozvojom inovatívnych a kreatívnych riešení rozvoja zručností a predvídania zručností a zamestnávania v sektore, získavaním dohôd a súhlasu od zamestnancov a zdôraznením významu práva na voľno na získanie vzdelania a školenia a zahrnutie tohto do

predpisov o flexibilnej pracovnej dobe. Bude tiež dôležité zviditeľniť odhodlanie k rovnosti a rozmanitosti, aby starší pracovníci a ženy mohli čerpať výhody z iniciatív týkajúcich sa školení a zručností na pracovisku.

Odporúčané oblasti rozvoja dohôd môžu zahŕňať spoločnú analýzu údajov týkajúcich sa potrieb zamestnancov v oblasti školenia a rozvoja, aktualizáciu zručností všetkých pracovných síl, školenia pracovníkov v nových a vznikajúcich oblastiach, ako je oblasť zmien životného prostredia a zákaznícky servis, zmien vo funkciách pracovných pozícií v dôsledku technologických či iných zmien, predpisov oddelenia ľudských zdrojov týkajúcich sa zvládania manažmentu veku a vekovej rozmanitosti a predpisov týkajúcich sa zdravia a psychickej pohody na pracovisku a dohody o flexibilnej pracovnej dobe.

Ukazuje sa, že sociálni partneri musia prevziať nové roly pri hľadaní spoločných riešení vplyvu demografického starnutia na školenia, rozvoj zručností a zamestnávanie v plynárenskom sektore. Podporou partnerstva pracovných zväzov, zamestnancov a manažérov je možné vyvinúť spoločné prístupy a rozpoznať a podporiť zdieľané riešenia v oblasti školení a rozvoja zručností pre vekovo rozmanité pracovné sily. Prijatie tohto prístupu bude zásadné pre vytvorenie organizačnej kultúry podporujúcej diskusiu a riešenie problémov.

7.5 Reverzná hypotéka

Reverzná (spätná) hypotéka je finančný produkt, určený vlastníkovi nehnuteľnosti, ktorému umožňuje premeniť časť hodnoty tejto nehnuteľnosti na hotovosť. Tento produkt má dlhú tradíciu a je veľmi populárny najmä v anglosaských krajinách. V princípe ide o kombináciu prvkov klasickej hypotéky a anuity (doživotného dôchodku). Klient sa dohodne so špecializovanou agentúrou, že od neho odkúpi dom. Agentúra mu vyplatí príslušnú sumu (či už naraz alebo v mesačných splátkach) a nechá klienta vo svojej nehnuteľnosti žiť ďalej, pokiaľ klient alebo jeho/jej životný partner nezomrie alebo sa neodšťahuje do domova dôchodcov so špecializovanou starostlivosťou (Guerin, J., 2019; Králiková, D., 2021, Bartsch, F. et al., 2021).

Neexistuje žiadny časový limit doby zotrvania klienta v dome. Ide o skutočnú hypotéku naruby, pretože hypotekárna spoločnosť platí klientovi a nie on jej. Peniaze získané z reverznej hypotéky plynú, až kým sa suma hypotéky nevyčerpá a môžu byť použité na akýkoľvek účel a spravidla sa z nich neplatí žiadna daň. Pokiaľ si oprávnení dediči klienta chcú nehnuteľnosť ponechať, stačí, ak vrátia požičanú sumu spolu s jej príslušenstvom.

Podmienkou na poskytnutie reverznej hypotéky je minimálny vstupný vek klienta, obvykle od 55 rokov a osobné vlastníctvo nehnuteľnosti. Splatenie takejto hypotéky je zabezpečené až na konci reverzného hypotekárneho vzťahu, a to napríklad z výnosu z predaja nehnuteľnosti po smrti vlastníka.

Equity Release Scheme (schéma spätného prenájmu aktív) alebo *Lifetime Mortgage* (doživotný hypotekárny plán) sú produkty poskytované vo Veľkej Británii jej občanom vo veku najmenej 55 rokov vlastniacim nehnuteľnosť na britských ostrovoch, ktorej trhová hodnota presahuje definovanú minimálnu hodnotu. Trh týchto produktov je vo Veľkej Británii plne regulovaný a má nad ním dohľad britský orgán dohľadu nad finančným trhom.

Produkt *Reverse Mortgage* (reverzná hypotéka) je určený občanom Spojených štátov vo veku najmenej 62 rokov, ktorí predmetnú nehnuteľnosť obývajú trvalo. Program reverzných hypoték na federálnej úrovni dozoruje Department of Housing and Urban Development.

Reverznú hypotéku môže získať každý občan USA starší ako 62 rokov, ktorý vlastní dom alebo byt a má v ňom trvalé bydlisko. Množstvo peňazí, ktoré sa dá prostredníctvom tejto schémy získať, závisí od niekoľkých faktorov, predovšetkým od veku klienta, čistej hodnoty jeho domu (trhová hodnota mínus nesplatená časť klasickej hypotéky) a výšky úrokových mier. Vo všeobecnosti platí, že čím je klient starší a čím kvalitnejšiu nehnuteľnosť vlastní, tým viac hotovosti dostane.

Šesťdesiatdvaročný človek dostane hypotéku vo výške asi 40 % hodnoty domu. Zvyšok má pokrývať úroky z hypotéky, ktoré sa budú platiť až do smrti najmladšieho klienta uvedeného v zmluve. Sedemdesiatpäťročný človek dostane hypotéku vo výške 60 % hodnoty domu a na

úroky sa vyčlení len 40 %, pretože očakávaný čas dožitia je kratší. Založiť sa dajú rodinné domy aj byty v bytovkách a činziakoch postavených po roku 1976.

Klient agentúry má päť možností ako poberať platby od agentúry:

- doživotná anuita (definitíva) – predstavujúca mesačné platby tak dlho, ako dlho žije posledný vlastník a pokračovanie užívania nehnuteľnosti ako hlavného sídla,
- platby na dobu určitú – predstavujúce mesačné platby počas pevne stanoveného počtu mesiacov vybraného dlžníkom,
- úverový limit – neplánované platby vo výške určenej dlžníkom do vyčerpania účtu,
- upravená anuita – kombinácia úverového limitu s mesačnými platbami tak dlho, ako dlžník užíva nehnuteľnosť,
- upravené platby na dobu určitú – kombinácia úverového limitu s mesačnými platbami počas vybraného pevne stanoveného počtu mesiacov vybraného dlžníkom.

V európskych krajinách (Spojené kráľovstvo, Holandsko, Nemecko a pod.) sa v zásade používajú dva modely pre spätný odkup nehnuteľnosti.

V prvom prípade je partnerom pre klienta banka poskytujúca úver na nehnuteľnosť, ktorá zostáva v jeho vlastníctve. Pôžičku mu vyplatí naraz, alebo v pravidelných splátkach. Byt zostáva vo vlastníctve seniora až do vyplatenia celej sumy úveru. Potom byt prejde do vlastníctva banky, ktorá v tom momente uspokojí svoju pohľadávku jeho predajom.

V druhom prípade prechádza vlastníctvo nehnuteľnosti na nový subjekt (spravidla poisťovaciu spoločnosť) od začiatku vzťahu. Finančná inštitúcia potom vypláca klientovi doživotný dôchodok na základe poisťného vzťahu, riziko ktorého je kryté výnosom z predaja nehnuteľnosti. Aj v tomto prípade ostáva senior bývať v nehnuteľnosti bez obmedzenia, nehnuteľnosť však už nie je v jeho vlastníctve.

Je potrebné podčiarknuť, že reverzná hypotéka je komplikovaný finančný produkt s citlivým spoločenským akcentom. Jej kúpa je vážne rozhodnutie, ktoré môže významne ovplyvniť finančnú situáciu počas zvyšku života. Finančná inštitúcia pri vyhodnotení svojho rizika v rámci

operácie poskytne klientovi (či už v podobe úverovej splátky alebo doživotnej anuity) nižšiu sumárnu hodnotu, než akú by bolo možné získať pri voľnom predaji. Výhodou je, že majiteľ nemusí znášať vlastné riziko dlhovekosti alebo riziko budúcej straty hodnoty najmä v štrukturálne slabšej oblasti, kde možno pravdepodobnejšie očakávať pokles cien nehnuteľností v budúcnosti.

Vzhľadom na to, že ide o veľmi senzitívny produkt (starší človek sa v zásade pod cenu zbavuje svojho hlavného majetku) je potrebná dostatočne podrobná a prísna regulácia celého trhu, teda najmä jeho produktov, poskytovateľov a poradcov/sprostredkovateľov. Keďže týmto spôsobom preberá občan čiastočne zodpovednosť za svoje dôchodkové príjmy, štát ho zvyhodňuje daňovo a príjem z tohto finančného produktu je oslobodený od dane.

Možnosti využitia podobného produktu v slovenských podmienkach

Atraktivnosť takéhoto produktu v podmienkach Slovenska zvyšuje okrem iného aj fakt, že Slovensko má jeden z najväčších podielov osobne vlastnených nehnuteľností na bývanie v rámci EÚ. V dôsledku toho existuje významný podiel vlastníkov nehnuteľností, ktorí sú v seniorskom veku a ktorí takúto nehnuteľnosť aj obývajú a sú tak nútení znášať stále rastúce náklady na prevádzku. Tradičné vlastníctvo nehnuteľnosti ako vonkajší prejav nadobudnutého majetku a súčasne predmet rodinného dedičstva dnes nesie so sebou u osôb v preddôchodkovom a dôchodkovom veku problémy so schopnosťou platiť úhrady za služby spojené s užívaním nehnuteľností. Táto situácia sa do budúcnosti môže ďalej zhoršovať.

V podmienkach Slovenskej republiky by mohol podobný produkt predstavovať „štvrtý dôchodkový pilier“. Vzhľadom k osobitostiam produktu by však bolo potrebné pripraviť osobitný právny predpis a činnosťami spojenými so správou produktu poveriť len finančné inštitúcie (banky, poisťovne, prípadne osobitné inštitúcie zriadené na tento účel) s povolením Národnej banky Slovenska. Diskusia medzi odbornou verejnosťou, Ministerstvom financií SR a Národnou bankou Slovenska v uplynulých rokoch prebiehala vo viacerých vlnách a v jednotlivých obdobiach bola prerušovaná alebo uzavretá argumentáciou vysokého

reputačného rizika, zložitej regulácie, či naposledy údajne malým spoločenským dopytom po takomto produkte. Domnievame sa, že najmä v súčasnej situácii rýchleho zvyšovania životných nákladov, a tým dynamickejšieho zhoršovania schopnosti staršieho obyvateľstva tieto náklady znášať bez poklesu ich životnej úrovne, je opäť vhodná doba sa k diskusii o tomto produkte vrátiť.

Účelom produktu by bola možnosť získať doplnkový príjem v období po ekonomickej aktivite (v dôchodku) ako protihodnotu za svoju nehnuteľnosť. Oprávnenej osobe bude garantované právo doživotného užívania predanej nehnuteľnosti. Poskytovateľ produktu vypracuje pre žiadateľa (oprávnenú osobu) individuálnu realitnú dôchodkovú schému, ktorá by sa po jej akceptovaní oprávnenou osobou stala súčasťou zmluvy.

Účastník schémy by mal možnosť odpredať buď celý podiel na nehnuteľnosti poskytovateľovi finančných prostriedkov, ktorý sa stane vlastníkom nehnuteľnosti s ťarchou doživotného užívania účastníkom schémy, alebo alternatívne môže účastník schémy získať finančné prostriedky len za časť hodnoty nehnuteľnosti, poskytovateľ finančného plnenia by mal k nehnuteľnosti záložné právo s možnosťou danú nehnuteľnosť predať a oprávnenej osobe alebo jej dedičom vyplatiť rozdiel.

Aby sa splnil účel pravidelného doplnkového príjmu v období po ekonomickej aktivite, najmenej polovicu poskytnutých finančných prostriedkov musí oprávnená osoba použiť na získanie doživotnej renty. Poskytovateľ doživotnej renty a spôsob jej vyplácania by mohol byť rovnaký ako v prípade výplat pre druhý pilier dôchodkového zabezpečenia.

8. NÁVRHY OPATRENÍ A ODPORÚČANIA

Vychádzajúc z príslušných textov a čiastkových záverov jednotlivých kapitol tohto analytického výstupu sme pripravili návrhy opatrení a súbor odporúčaní pre ich uplatnenie na niektorej z úrovní sociálneho dialógu a/alebo kolektívneho vyjednávania. Príslušné podkapitoly 8.2 a 8.3 sa tak venujú opatreniam a odporúčaniam na národnej úrovni a na úrovni sociálnych partnerov pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a podnikových kolektívnych zmlúv. Ešte predtým sa však v podkapitole 8.1 venujeme všeobecnému prehľadu opatrení v oblasti vekového manažmentu na úrovni podnikov alebo nepodnikateľských subjektov.

Už na začiatku tejto kapitoly môžeme jednoznačne konštatovať, že téma starnutia populácie a potrebných súvisiacich opatrení nie je dostatočne inkorporovaná do žiadnej z úrovní sociálneho dialógu a/alebo kolektívneho vyjednávania.

Pravdepodobne najlepšia situácia je – paradoxne – na celoštátnej úrovni, kde existencia strategického dokumentu „*Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030*“ (ďalej len „NPAS“) vytvára rámec pre tvorbu štátnych politík v tejto oblasti. Bohužiaľ, samotný plán ako aj niektoré konkrétne opatrenia sú poznačené vysokou mierou kompromisov a ich aplikácia nebude pre zlepšenie situácie dostatočná. Na jednej strane sú opatrenia (napríklad v oblasti starobného dôchodkového sporenia), ktorých realizácia postupne zlepšuje východiskový stav (ako je ukázané v časti 4.8 tohto materiálu), avšak sú aj opatrenia, ktorých formulácia je vágna a ich plnenie (aj v prípade, že by nebolo len formálne) nemôže podstatným spôsobom prispieť k riešeniu problematiky (napríklad opatrenie definované v bode 4.2 Cieľ 5 NPAS). Veľa opatrení je rozptýlených na viacero spolupracujúcich subjektov a kontrola ich plnení bude veľmi komplikovaná. V neposlednom rade chýbajú podstatné opatrenia zamerané napríklad na spomalenie procesu starnutia populácie, alebo opatrenia, ktoré prekročovali rámec vtedy prijateľných politických kompromisov. Mohlo to byť spôsobené aj nedostatočnou odbornou diskusiou vyplývajúcou z komplikovanej pandemickej

situácie v čase tvorby dokumentu. Niektoré z opatrení, ktoré by bolo vhodné zvážiť a následne premietnuť do revízie NPAS, sa pokúsime predstaviť časti 8.2 tejto kapitoly. V každom prípade sa ukazuje, že NPAS bude potrebné upraviť a doplniť.

Z pohľadu samotného kolektívneho vyjednávania je situácia výrazne horšia. To platí pre úroveň kolektívneho vyjednávania vyšších kolektívnych zmlúv a rovnako aj na podnikovej úrovni. Problematika starnutia populácie a na ňu nadväzujúce opatrenia vekového manažmentu, prípadne ostatné opatrenia smerujúce k prispôsobovaniu pracovísk staršej pracovnej sile, sa objavuje len sporadicky. Druhou charakteristikou je určitá nekonceptnosť dnes aplikovaných opatrení bez priameho spojenia na naplnenie konkrétneho cieľa. Analýza súčasného stavu v oblasti kolektívnych zmlúv je bližšie rozpracovaná v kapitole 6 tohto dokumentu. Pre zlepšenie existujúceho stavu bude potrebné hľadať motiváciu zamestnávateľov rokovať o týchto otázkach a pripraviť pre to aj legislatívne prostredie. Konkrétne návrhy pre kolektívne vyjednanie na úrovni vyšších kolektívnych zmlúv ako aj pre vyjednanie podnikových kolektívnych zmlúv sú v časti 8.3 tejto kapitoly.

8.1 Opatrenia v oblasti vekového manažmentu na úrovni podnikov a nepodnikateľských subjektov

Manažment ľudských zdrojov zohľadňujúci pracovnú silu rôzneho veku si vyžaduje spoločensky zodpovedný prístup zamestnávateľov. Bez ohľadu na to, či v podniku alebo nepodnikateľskom zamestnávateľskom subjekte pôsobí odborová organizácia alebo iní zástupcovia zamestnancov, a tiež bez ohľadu na to, do akej miery je vekový manažment na úrovni podnikov či inštitúcií upravený legislatívnymi predpismi, je potrebné problematike venovať náležitú pozornosť na všetkých úrovniach manažmentu organizácie. Vekový manažment nepredstavuje nejaký zamestnanecký benefit, ktorým by organizácia vytvárala nadštandardné podmienky pre svojich zamestnancov. Každý manažér by si mal byť vedomý toho, že vekový manažment je manažérsky nástroj, ktorý má poslúžiť na efektívne

a udržateľné riadenie ľudských zdrojov v organizácii a že riadenie a rozvoj pracovníkov sú rovnako dôležité ako napríklad finančný manažment, či ktorákoľvek iná oblasť riadenia podniku. Vekový manažment by sa mal stať súčasťou podnikových či inštitucionálnych stratégií a koncepcií ako prierezová téma.

Pri zavádzaní princípov vekového manažmentu do praxe by mal podnik alebo nepodnikateľský zamestnávateľský subjekt najprv realizovať vekový audit, t. j. zmapovať aktuálny stav pracovnej sily v súčasnosti (i s prognózou budúcnosti) – to, akú má vekovú štruktúru zamestnancov, či nemá problém získať nových pracovníkov (ak napríklad na školách nie je záujem o danú profesiu, resp. ak je málo škôl pripravujúcich na danú profesiu), akú časť zamestnancov tvoria starší zamestnanci a ako sa bude štruktúra zamestnancov perspektívne vyvíjať s ich postupným odchodom do dôchodku, aké špecifické potreby a požiadavky oproti iným zamestnancom je potrebné zabezpečiť na udržanie a rozvoj ich pracovnej schopnosti a na podporu ich zotrvania na pracovisku. V prípade, ak si podnik netrúfa zrealizovať sám vekový audit, resp. nevie, čo presne by malo byť predmetom a obsahom auditu, je potrebné obrátiť sa na špecialistov v tejto oblasti, podobne ako je to zaužívané v praxi iných typov auditov. Alternatívou k vekovému auditu vo fáze zisťovania aktuálneho stavu v oblasti vekového manažmentu sú nástroje popisované v 3. kapitole tohto výstupu, ako napríklad SWOT analýza – pre poznanie vnútorného prostredia organizácie (jej silných a slabých stránok významných v procese vekového manažmentu) aj vonkajšieho prostredia (príležitostí a ohrození, ktoré z vonku vplývajú na organizáciu a jej aktivity v oblasti vekového manažmentu) alebo nástroj samodiagnostiky organizácie či podniku v otázkach vekového manažmentu.

Na základe výsledkov auditu, aj s ohľadom na ďalšie podnikové rozvojové vízie a stratégie, by si mal podnik následne zadefinovať svoju vlastnú víziu vekového manažmentu ako integrálnu súčasť riadenia a rozvoja vlastného podniku či inštitúcie, v rámci ktorej si vytýči smer a ciele rozvoja vekového manažmentu. Vízie iniciujú diskusiu o potrebe vekového manažmentu vo vlastnej organizácii a pomáhajú nachádzať správne nástroje, metódy aj dobré postupy na dosiahnutie týchto cieľov.

Metódy a postupy vekového manažmentu by mali zapadať aj do kultúry organizácie. Na vytvorenie stratégie by mal nadväzovať aj akčný plán s kompetenciami a zodpovednosťou, úlohami a ukazovateľmi umožňujúcimi dosiahnuté ciele vyhodnocovať. Teda strategicky ukotviť vekový manažment ako integrálnu súčasť riadenia a rozvoja podniku (nemusí ísť pritom o samostatnú stratégiu vekového manažmentu, ale môže ísť o súčasť stratégie ľudských zdrojov, stratégie spoločensky zodpovedného podnikania, stratégie rozvoja podniku či inovačnej stratégie) či nepodnikateľského subjektu, vytvoriť potrebné štruktúry a definovať procesy, kompetencie aj zodpovednosť na jednotlivých úrovniach riadenia (od vrcholového až po líniový manažment), ktoré sú potrebné pre úspešný vekový manažment, toto všetko je základným predpokladom preto, aby sa vekový manažment nestal v organizácii „agendou všetkých a nikoho“, ale aby patril medzi základné piliere nielen riadenia a rozvoja ľudských zdrojov, ale aj strategického riadenia a vedenia podnikateľského či nepodnikateľského subjektu ako takého, bez ohľadu na veľkosť, na právnu subjektivitu, na odvetvie činnosti alebo na ďalšie špecifiká.

Tabuľka 8.1 – Opatrenia a príslušné kompetenčné oblasti pri uplatňovaní zásad vekového manažmentu

Kompetenčná oblasť/ kompetenčné oddelenie*	Opatrenia	Cieľ opatrení
Procesná stránka vekového manažmentu		
Manažment (nielen personálny) podniku i nepodnikateľského zamestnávateľského subjektu	<ul style="list-style-type: none"> vypracovanie stratégie AM v podobe samostatnej stratégie, alebo ako súčasti iných stratégií (personálnej, stratégie spoločensky zodpovedného prístupu, inovačnej, atď.) 	<ul style="list-style-type: none"> stanovenie vízie podniku v oblasti AM (teda smerovania a cieľov) rozdelenie kompetencií a zodpovednosti za implementáciu stratégie AM naprieč manažmentom všetkých úrovní v podniku zadefinovanie ukazovateľov plnenia stratégie AM v jednotlivých sférach činnosti podniku monitorovanie a vyhodnotenie plnenia stratégie
Manažment (nielen personálny) podniku,	<ul style="list-style-type: none"> vekové audity 	<ul style="list-style-type: none"> analýza vonkajšieho i vnútorného prostredia podniku

Kompetenčná oblasť/ kompetentné oddelenie*	Opatrenia	Cieľ opatrení
príp. externý audítor špecializovaný na vekový manažment	<ul style="list-style-type: none"> • samodiagnostika podniku v oblasti AM • SWOT analýza so zameraním na AM • podniková štatistika so zameraním na ukazovatele súvisiace s koreláciou veku a pracovných schopností a výkonu zamestnancov 	<ul style="list-style-type: none"> • analýza vekovej štruktúry zamestnancov • meranie pracovnej schopnosti a výkonu zamestnancov
Obsahová stránka AM (opatrenia/nástroje AM v rôznych sférach fungovania podniku)**		
Personalistika/ personálne oddelenie	<ul style="list-style-type: none"> • správa personálnych zdrojov: <ul style="list-style-type: none"> - nábor zamestnancov - výber zamestnancov - udržanie si zamestnancov 	<ul style="list-style-type: none"> • odstránenie vekových limitov v pracovných ponukách • profesionálne vedenie pracovných pohovorov, bez vekových predsudkov a stigmatizácie • presadzovanie inkluzívnej firemnej kultúry • akceptácia a podpora prirodzenej diverzity na pracovisku (rodová, veková, etnická, atď.)
Oddelenie vzdelávania, rozvoja a inovácií	<ul style="list-style-type: none"> • tréningy a vzdelávanie zamestnancov: <ul style="list-style-type: none"> - zaškoľovanie - preškoľovanie - mentoring 	<ul style="list-style-type: none"> • celoživotné vzdelávanie • odbúranie vekových limitov pri určovaní dostupnosti vnútropodnikových školení a možností vzdelávania • zohľadňovanie a prepájanie vzdelávacích schém so životnými fázami jednotlivca • umožnenie zamestnancom rozvíjať, udržiavať a zvyšovať si svoju kvalifikáciu a zručnosti • využívanie starších zamestnancov pri vzdelávaní (mentoringu) mladších a odovzdávaní skúseností
Vyšší a stredný manažment	<ul style="list-style-type: none"> • profesijný/kariérny rozvoj v horizontálnej i vertikálnej rovine 	<ul style="list-style-type: none"> • prístup starších zamestnancov k riadiacim pozíciám • rast motivácie a výkonov • efektívne využívanie skúseností starších zamestnancov
Mzdové náležitosti a odmeňovanie	<ul style="list-style-type: none"> • reflexia nadtarifných mzdových zložiek na silné stránky starších zamestnancov • odmena za pracovné jubileá 	<ul style="list-style-type: none"> • motivácia v odmeňovaní • satisfakčná funkcia

Kompetenčná oblasť/ kompetentné oddelenie*	Opatrenia	Cieľ opatrení
	<ul style="list-style-type: none"> • odmena za životné jubileá • diferenciacia niektorých mzdových zložiek na základe trvania pracovného pomeru 	<ul style="list-style-type: none"> • zatriktívnenie konkrétneho zamestnávateľa pre cieľovú skupinu uchádzačov o zamestnanie • rozvoj a efektívne využívanie silných stránok zamestnancov • predlžovanie pracovného života u konkrétneho zamestnávateľa
Pracovný čas/ personálne oddelenie	<ul style="list-style-type: none"> • flexibilná/é pracovná/é doba/formy: <ul style="list-style-type: none"> - pružný pracovný čas - práca na kratší pracovný čas, dohoda o pracovnej činnosti - pracovné voľno pri osobných prekážkach v práci - úprava určeného pracovného času -nutnosť súhlasu s nerovnomerným rozvrhovaním pracovného času - domácka práca, telepráca, homeoffice 	<ul style="list-style-type: none"> • poskytnutie väčšej flexibility pracovného času • poskytnutie benefitu, satisfakčná funkcia • zosúladenie pracovného a rodinného života • znižovanie nárokov na pracovné zaťaženie starších zamestnancov • eliminácia cestovania • efektívnejšie využitie času
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšovanie frekvencie a rozsahu zdravotných prehliadok • znižovanie fyzického a psychického zaťaženia • štúdie zdravotných rizík na pracovisku • využívanie zdravotných expertov • zaškoľovanie kľúčových zamestnancov v technikách starostlivosti o zdravie • zlepšovanie ergonómie pracoviska 	<ul style="list-style-type: none"> • ochrana zdravia • zdravotná prevencia • eliminácia pracovných úrazov • eliminácia chorôb z povolania • predlžovanie pracovného života zamestnanca • prispôsobenie pracoviska (ergonómia)
Sociálna oblasť	<ul style="list-style-type: none"> • doplnkové dôchodkové sporenie • odchodné • zvýšená náhrada príjmu počas pracovnej neschopnosti 	<ul style="list-style-type: none"> • motivačná funkcia • satisfakčná funkcia • zvyšovanie finančného zabezpečenia počas dôchodku • zatriktívnenie zamestnávateľa pre starších zamestnancov • ochrana zdravia

Kompetenčná oblasť/ kompetentné oddelenie*	Opatrenia	Cieľ opatrení
Organizácia práce	<ul style="list-style-type: none"> • znižovanie noriem spotreby práce • vytváranie vhodných pracovísk • prispôsobovanie zmennosti • prispôsobovanie organizácie práce (práca v noci, cez víkend; eliminácia nadčasovej práce) 	<ul style="list-style-type: none"> • prispôsobovanie práce možnostiam starších zamestnancov • predlžovanie pracovného života • ochrana zdravia • znižovanie rizika pracovného úrazu • znižovanie rizika vzniku choroby z povolania

Zdroj: autorky

Poznámky:

** Opatrenia je potrebné prijímať s ohľadom na výsledky vekového auditu, resp. ďalších diagnostických nástrojov použitých pre potreby zistenia skutočných potrieb podniku v oblasti vekového manažmentu a tiež s ohľadom na ciele, ktoré si podnik v oblasti vekového manažmentu vytýči.

* Je tiež dôležité podotknúť, že vzhľadom na odlišnú organizačnú štruktúru pracovísk môžu jednotlivé opatrenia spadať do kompetenčného rámca iného oddelenia, než je uvedené v tabuľke.

Celkový prehľad možných opatrení v oblasti vekového manažmentu na úrovni podnikov alebo nepodnikateľských subjektov poskytuje Tabuľka 8.1. Presadenie zásad vekového manažmentu do procesov riadenia ľudských zdrojov je možné z konkrétnej pozície na úrovni riadenia, či vo väčších organizáciách na úrovni konkrétneho oddelenia, kde budú poverení zamestnanci zodpovední za dodržiavanie zásad rovnakého zaobchádzania zakazujúcich diskrimináciu, okrem iného na základe veku, i princípov vekového manažmentu. Od takýchto osôb sa očakáva, že budú špecialistami v oblasti personálnej agendy, pracovno-právnej legislatívy (vrátane antidiskriminačného zákona), zásad BOZP, či zásad vekového manažmentu.

Nie všetky opatrenia je možné realizovať na platforme sociálneho dialógu alebo na úrovni kolektívneho vyjednávania. Niektoré z opatrení sú striktne v kompetencii zamestnávateľov a ich uplatnenie musí eskalovať z uvedomenia si ich potrieb aj s ohľadom na v najbližšom období nemenný demografický vývoj. Na druhej strane boli v predchádzajúcom texte ponúknuté opatrenia, ktoré je možné realizovať na úrovni sociálneho dialógu (napríklad v rámci tripartitných rokovaní) ako aj na úrovni kolektívneho vyjednávania, ktoré môžeme

chápať ako najnižšiu úroveň (najbližšiu k zamestnancom a s priamymi dopadmi a bezprostredným efektom) sociálneho dialógu.

Práve z druhej skupiny opatrení ponúkame v ďalšom texte tie konkrétne, ktoré by mali/mohli iniciovať sociálni partneri, resp. zástupcovia zamestnancov či už na úrovni konfederácie alebo na úrovni odborových zväzov a ich organizácií.

8.2 Navrhované opatrenia a odporúčania na národnej úrovni

Základným predpokladom pre identifikáciu vhodných riešení a ich aplikáciu do praxe je dostatočná odborná diskusia. Národná tripartita je priestor, kde prebiehajú trojstranné konzultácie vrcholových predstaviteľov vlády, zamestnávateľov a odborov. Prirodzene do tohto priestoru patrí aj diskusia o zásadných otázkach ďalšieho vývoja vyplývajúceho z procesu starnutia populácie. Je preto podľa nášho názoru podstatné, aby sociálni partneri na pôde tripartity pravidelne monitorovali jednotlivé opatrenia, podieľali sa na ich príprave, implementácii a prípadne na ich revízií. Z globálneho pohľadu je potrebné sa zamerať na strategické ciele, ktorých naplnením môžeme eliminovať negatívne dopady procesu starnutia populácie. V tejto súvislosti bude dôležité zvoliť vhodnú a komplexnú komunikačnú stratégiu. O existujúcej situácii treba otvorene informovať čo najširší okruh občanov, vysvetliť navrhované opatrenia, ich ciele a význam ich aplikácie. Z „akademického“ problému sa musí stať vec verejná. Je nevyhnutné, aby politici, zamestnanci príslušných ministerstiev, majitelia spoločností, manažéri, odboroví funkcionári, ale aj bežní občania chápali situáciu ako aj navrhované opatrenia a ich význam.

Pri eliminácii alebo aspoň zmierňovaní demografických dopadov na trh práce treba mať na zreteli štyri strategické ciele: v maximálne možnej miere spomaliť proces starnutia obyvateľstva; kompenzovať úbytok pracovných síl spôsobený demografickým vývojom; pripraviť infraštruktúru a poisťné systémy na vyššie množstvo starších obyvateľov a prispôbiť fungovanie trhu práce menej početnej a starnúcej pracovnej sile.

Navrhované opatrenia v rámci jednotlivých strategických cieľov sú rozdelené do príslušných oblastí a sú posudzované z pohľadu prípadných väzieb na existujúci Národný program aktívneho starnutia.

8.2.1 Strategický cieľ I. – Spomalenie procesu starnutia populácie

Spomalenie procesu starnutia obyvateľstva by v dlhodobejšom horizonte prinieslo aj spomalenie starnutia pracovnej sily. Existuje len jeden spôsob, ktorý umožňuje spomaliť starnutie obyvateľstva, a to je zvýšenie pôrodnosti.

Ide o zložitý a dlhodobý proces, ktorý si vyžaduje komplexný a dlhodobo stabilný systém opatrení, ktoré by v konečnom dôsledku zvýšili spoločenskú prestíž rodičovstva a zlepšili podmienky pre fungovanie rodín s deťmi.

Opatrenia, ktorých cieľom je zvýšenie pôrodnosti, sa zameriavajú na tri hlavné oblasti – bývanie, zosúladenie pracovného a rodinného života a kompenzáciu stratených príležitostí, ktoré rodinám vznikajú v dôsledku starostlivosti o deti (hlavne v oblasti financií a voľného času).

Vhodné bývanie je jedným zo základných predpokladov pre založenie rodiny. Problém so získaním cenovo dostupného bývania majú na Slovensku mladé rodiny hlavne vo väčších mestách. Nájomné bývanie na Slovensku nemá tradíciu, až 90 % obyvateľov býva vo vlastných bytoch alebo domoch (priemer v štátoch EÚ je 70 %). Štát by mal podporiť výstavbu nájomných bytov. Len tak sa umožní mladým rodinám získať primerané, stabilné a cenovo dostupné bývanie v tých lokalitách, kde získanie vlastného bytu alebo domu môže byť veľkou finančnou záťažou pre začínajúcu rodinu.

Dôležitým predpokladom pre zosúladenie pracovného a rodinného života je flexibilná účasť na trhu práce pre rodičov s malými deťmi. Skrátene úväzky na Slovensku využíva len približne 5 % pracujúcich, v krajinách západnej a severnej Európy tento podiel bežne presahuje 20 %.

Skrátené úväzky na Slovensku nemajú tradíciu a nie sú výhodné ani pre zamestnávateľov, ani pre zamestnancov. Takýto stav treba zmeniť, aby sa rodičia mohli popri práci viac venovať starostlivosti o svoje malé deti. Na základe už realizovaných legislatívnych opatrení je možné konštatovať, že rezervy v tejto oblasti sú skôr na strane zamestnávateľov pri využívaní zákonných možností, ktoré umožňujú potrebnú flexibilitu v praxi uplatniť.

Dôležitou oblasťou pre zosúladienie pracovného a rodinného života je starostlivosť o deti v predškolskom veku. Aby ju mohli rodičia naplno využívať, musí byť v prvom rade dostupná, ale aj variabilná a kvalitná. Pri poskytovaní starostlivosti treba brať do úvahy vek dieťaťa. U detí vo veku do troch rokov treba uprednostniť osobnú starostlivosť zo strany rodičov, ktorá by sa v prípade potreby (zamestnanie rodičov) mohla kombinovať s krátkodobými alternatívnymi formami starostlivosti (starí rodičia, opatrovatelky, detské skupiny a pod.). Ťažiskom starostlivosti o deti vo veku od 3 do 6 rokov by mali byť materské školy, ktoré by mali byť dostupné pre každé dieťa, ktorého rodičia majú o takúto formu starostlivosti záujem. Samozrejme, alternatívne formy starostlivosti o deti v predškolskom veku by mali byť rovnocenné (čo sa týka prístupu štátu). Popri dostupnosti a variabilnosti treba dôsledne dbať na kvalitu poskytovanej starostlivosti. Takýto prístup vyžaduje prepracovanú koncepciu prepojenú so systémom vzdelávania v školskom veku.

Pre zabezpečenie strategického cieľa I. bude potrebné vypracovať samostatnú štátnu politiku zameranú na zvýšenie natality.

8.2.2 Strategický cieľ II. – Aktivizácia rezerv pre trh práce

Pri kompenzovaní úbytku pracovných síl je jedinou možnou a efektívnou cestou zvyšovanie ekonomickej aktivity. Tu je potrebné využiť a kombinovať všetky zdroje na rozšírenie ponuky pracovných síl, akými sú mladí ľudia pripravujúci sa na povolanie, mladí ľudia odchádzajúci do zahraničia, nezamestnaní, ekonomicky neaktívni občania, cudzinci a obyvatelia

v poproduktívnom veku. K zníženiu úbytku pracovných síl môže prispieť skrátenie doby prípravy na povolanie, vytváranie podmienok pre zníženie odchodu študentov a mladých pracujúcich do zahraničia, vytváranie nových pracovných príležitostí, ktoré by motivovali nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych zamestnať sa, zjednodušenie zamestnávania cudzincov.

Pre zabezpečenie strategického cieľa II. bude potrebné vypracovanie samostatnej štátnej politiky a akčného plánu pre aktivizáciu rezerv pre trh práce.

8.2.3 Strategický cieľ III. – Prispôsobenie infraštruktúry a poistných systémov vyššiemu počtu starších občanov

Starnúca populácia bude vyžadovať aj zmeny v systéme sociálnej ochrany. Poistné systémy sa ocitnú pod väčším tlakom. Na jednej strane bude dochádzať k postupnému úbytku prispievateľov do systému, na strane druhej bude nutné financovať zmenené potreby obyvateľstva. Dopad bude na všetky systémy sociálneho poistenia. Je preto potrebné odstrániť z poistných systémov nesystémové prvky, vyčistiť vzájomné vzťahy a nastaviť systémové a transparentné väzby. Následne bude možné identifikovať a aktivizovať rezervy. Spoločensky akceptované navyšovanie dôchodkového veku nebude dostatočným riešením. Bude potrebná kombinácia s vytváraním podmienok na dlhšie zotrvanie na trhu práce aj po dosiahnutí dôchodkového veku. Odchod pracovnej sily do starobného dôchodku by nemal byť udalosťou ale procesom. Na financovaní dôchodkových dávok sa musia vo väčšej miere podieľať súkromné doplnkové úspory obyvateľstva. Táto časť dôchodkových príjmov bude rozhodovať o kvalite života ľudí v dôchodku. Podstatným nástrojom musí byť zvýšenie veku dožitia v zdraví. Len v takomto prípade bude možné multiplikovať pozitívne dopady kombinácie viacerých poistných systémov. Prevencia a jej financovanie by sa mali stať obligatórnou súčasťou výdavkov poistných systémov. Systém sociálneho poistenia bude potrebovať doplniť ochranu pred špecifickými sociálnymi situáciami.

Pre naplnenie strategického cieľa III. bude potrebné aplikovať nasledovné zásady a opatrenia:

- *V systéme zdravotného poistenia:*
 - odstrániť nesystémové väzby a prvky v zdravotnom poistení v zmysle návrhov Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou (nemá väzbu na NPAS, bolo by vhodné doplniť);
 - vytvoriť tlak na efektívnosť zdrojov a kvalitu poskytovanej starostlivosti (bod 4.3 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
 - doplniť systém pre evidenciu, zber a prezentáciu údajov o dáta, ktoré budú monitorovať väzbu nákladov na zdravotnú starostlivosť v závislosti od veku poistencov; transparentne vyhodnocovať potrebu dofinancovania systému zdravotného poistenia prostredníctvom zvýšenia platieb za poistencov štátu (bod 4.9 NPAS, rozšíriť zadanie).
- *V systéme sociálneho poistenia (ako celku) v správe sociálnej poisťovne:*
 - zriadiť tripartitnú komisiu pre nastavenie vzťahov systémov sociálneho poistenia a prehodnotiť nastavenia poistných sadzieb do jednotlivých subsystémov (nemá väzbu na NPAS);
 - rozpracovať možnosť nastavenia odvodov (do vybraných poistných systémov) z aplikácie technológií, ktoré budú znižovať počet zamestnancov (nemá väzbu na NPAS, bolo by vhodné zapracovať).
- *V poistení v nezamestnanosti:*
 - zabezpečiť, aby sa neznižovala úroveň sociálnej ochrany nezamestnaných v dôsledku netransparentných presunov financií; túto skutočnosť zohľadniť pri prehodnocovaní výšky poistnej sadzby (nemá väzbu na NPAS);
 - v spolupráci s Národným úradom práce realizovať a podporovať aktívne opatrenia na trhu práce zamerané na podporu zamestnávania starších ľudí (bod 4.4 NPAS);

- v spolupráci s Národným úradom práce vypracovať novú metodiku zberu a vyhodnocovania údajov zameranú na zisťovanie preddôchodkovej nezamestnanosti (bod 4.9 NPAS, rozšíriť zadanie).
- *V nemocenskom poistení:*
 - realizovať prognózy dopadov očakávanej vyššej chorobnosti zamestnancov z dôvodu zvyšujúceho sa veku; túto skutočnosť zohľadniť pri prehodnocovaní výšky poistnej sadzby (bod 4.9 NPAS, rozšíriť zadanie);
 - realizovať prognózy vyššieho počtu dní ošetrovného v kontexte starostlivosti rodinných príslušníkov o staršiu generáciu; túto skutočnosť zohľadniť pri prehodnocovaní výšky poistnej sadzby (bod 4.9 NPAS, rozšíriť zadanie);
 - pri prehodnotení výšky poistnej sadzby zohľadniť aj potrebu tvoriť rezervy pre možné opakovanie sa pandemických javov v budúcnosti (nemá väzbu na NPAS).
- *V úrazovom poistení:*
 - prepočítať potenciálne výdavky spôsobené očakávaným nárastom pracovných úrazov a chorôb z povolania starších zamestnancov; túto skutočnosť zohľadniť pri prehodnocovaní výšky poistnej sadzby (bod 4.9 NPAS, bolo by vhodné rozšíriť zadanie);
 - vytvoriť špeciálny fond financovaný z prebytkov úrazového poistenia zameraný na financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania a na prispôsobovanie pracovného prostredia a výkonu práce staršej pracovnej sile; túto skutočnosť zohľadniť pri prehodnocovaní výšky poistnej sadzby (nemá väzbu na NPAS, bolo by vhodné zapracovať);
 - vypracovať ucelený systém podpory návratu zamestnancov po prekonaní pracovného úrazu alebo choroby z povolania do pracovného života (nemá väzbu na NPAS, bolo by potrebné dopracovať).

- *V garančnom poistení:*

- pri zachovaní existujúcej minimálnej úrovne ochrany prehodnotiť poistnú sadzbu (nemá väzbu na NPAS).

- *V invalidnom poistení:*

- prepočítať dopady odhadovaného vývoja v oblasti invalidného poistenia s prihliadnutím na vplyv novej legislatívy v oblasti práv poistených osôb a odhadovaný vývoj systému a pri prehodnotení poistnej sadzby zväziť zachovanie úrovne sociálnej ochrany (bod 4.9 NPAS, rozšíriť zadanie);
- nastaviť systematické monitorovanie počtu poistencov, ktorí sa stanú poberateľmi invalidného dôchodku v preddôchodkovom veku (bod 4.9 NPAS, rozšíriť zadanie).

- *V starobnom poistení:*

- nastaviť transparentné financovanie starobného poistenia s priamou väzbou na štátny rozpočet; príspevky zo štátneho rozpočtu by mali byť minimálne v rozsahu vykrytia výpadkov z dôvodu existencie druhého dôchodkového piliera (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť);
- zaviesť možnosť postupného odchodu do dôchodku (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť);
- zmeniť princíp stanovenia veku odchodu do dôchodku z fyzického veku na odpracované roky (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť);
- zvýšiť mieru solidarity v priebežnom financovaní, zásluhovosť preniesť v maximálnej možnej miere do starobného dôchodkového sporenia (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť);
- zmeniť zdroj financovania rodičovského bonusu z fondu starobného poistenia na štátny rozpočet (priamu asignáciu odvodov zmeniť na asignáciu daní), prípadne refinancovať náklady spojené s rodičovským bonusom zo štátneho rozpočtu (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť).

- *V starobnom dôchodkovom sporení:*

- dôsledne uplatňovať povinnú účasť v dvojpilierovej povinnej dôchodkovej schéme pre všetkých, ktorí vstupujú na trh práce (bod 4.6. NPAS, dopracovať implementáciu);
 - nastaviť mechanizmy na posudzovanie správnosti predvolenej investičnej stratégie (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
 - zvážiť zmeny vo výplatnej fáze starobného sporenia; realizovať kalkulácie na porovnanie výplat dávok prostredníctvom komerčných poskytovateľov a Sociálnej poisťovne (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť);
 - zosúladiť krátenie dávok z prvého piliera v prípade dvojpilierovej schémy s reálnymi nákladmi na ich financovanie (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť);
 - zrušiť všetky možnosti jednorazových a predčasných výberov ako aj možnosti dobrovoľných príspevkov nad rámec povinných odvodov (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné doplniť).
- *V dobrovoľnom dôchodkovom sporení:*
 - vzhľadom na to, že základným motivačným faktorom účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení je existencia zamestnávateľskej zmluvy a príspevku jeho zamestnávateľa, pre rozšírenie možnosti získať príspevok zamestnávateľa pre čo najvyšší počet zamestnancov by bolo vhodné využiť kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, kde by bola prijatá povinnosť na strane zamestnávateľov uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy pre celé odvetvie, pre ktoré platí príslušná kolektívna zmluva vyššieho stupňa; toto opatrenie by malo výrazne vyšší dosah, ak by bola možnosť extenzie takejto kolektívnej zmluvy na všetky zamestnávateľské subjekty v danom sektore (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
 - zvýšiť podporu doplnkového dôchodkového sporenia na strane príspevkov zamestnancov (účastníkov) minimálne na úroveň 50 % príspevkov zamestnávateľov, čo by v súčasnosti predstavovalo navýšenie daňovej úľavy na príspevok zamestnanca do 3 % z jeho mzdy; zamestnávateľ môže podmieniť výšku

svojich príspevkov najviac do výšky 50 % príspevku zamestnanca (účastníka) (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať); toto opatrenie sa nebude vzťahovať na zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce;

- zrušiť daňové zaťaženie pri výplate dávok, avšak len pre účastníkov, ktorí akceptovali nové podmienky doplnkového dôchodkového sporenia platné po 31.12.2013 (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- zrušiť povinnosť zahrnúť príspevky zamestnávateľa zaplatené do systému doplnkového dôchodkového sporenia do základu dane z príjmov fyzických osôb (účastníkov), avšak len pre účastníkov, ktorí akceptovali nové podmienky doplnkového dôchodkového sporenia platné po 31.12.2013 (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- zrušiť povinnosť platiť odvody na zdravotné poistenie z príspevkov zaplatených do doplnkového dôchodkového sporenia (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- upraviť postavenie SZČO v doplnkovom dôchodkovom sporení tak, aby príspevky do systému pre neho a spolupracujúce osoby boli na úrovni 6 % vymeriavacieho základu (prípadne minimálneho vymeriavacieho základu) (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- analyzovať možnosť spojenia výplatnej fázy druhého a tretieho dôchodkového piliera (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- zaviesť možnosť systémovej dávky kryjúcej sociálne riziko preddôchodkovej nezamestnanosti alebo postupného odchodu do dôchodku (bod 4.6 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- v prípade zamestnancov pracujúcich v rizikových kategóriách práce zaviesť povinnosť zamestnávateľa platiť povinné príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie bez ohľadu na povinnosť zamestnanca uzatvoriť účastnícku zmluvu – v takomto prípade platí zamestnávateľ príspevky do vyváženého fondu doplnkovej správcovskej spoločnosti podľa svojho rozhodnutia (nemá väzbu na NPAS).

- *V oblasti nožnej tvorby disponibilných zdrojov na financovanie osobných dôchodkov a starostlivosti pri odkázanosti:*
 - analyzovať vecné a legislatívne predpoklady pre zavedenie možnosti uplatňovania reverznej hypotéky; systém by mal byť pod plnou kontrolou štátu a mal by sledovať minimálne dve štátne politiky: zvýšenie disponibilného príjmu dôchodcov a tvorba fondu nájomných bytov (nemá väzbu na NPAS, bolo by vhodné doplniť);
 - zväžiť implementáciu poistenia nového sociálneho rizika – poistenie závislosti, a vytvoriť možnosť na jeho poistenie v novom poistnom subsysteme alebo doplnenie poistenia tohto rizika v rámci existujúceho poistného subsystemu, napríklad v rámci nemocenského poistenia (nemá väzbu na NPAS, bolo by vhodné doplniť).

8.2.4 Strategický cieľ IV. – Prispôsobovanie výkonu práce a pracovísk staršej pracovnej sily

Pri riešení problémov s uplatnením menej početnej a starnúcej pracovnej sily na trhu práce zohrávajú kľúčovú úlohu opatrenia technologického a organizačného charakteru. Zavádzanie nových technológií znižuje rozsah fyzicky náročnej a neatraktívnej práce. Do skupiny organizačných opatrení možno zaradiť podporu ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie, flexibilný prístup k pracovnej dobe, zlepšenie pracovných podmienok pre seniorov a hendikepovaných pracovníkov a zjednodušenie zamestnávania cudzincov. Nevyhnutné bude aj ďalšie zvyšovanie hranice pre vek odchodu do starobného dôchodku. Základným predpokladom v tomto smere je zlepšovanie zdravotného stavu obyvateľstva.

Pri spomaľovaní starnutia a úbytku pracovných síl ako aj pri vytváraní podmienok na trhu práce pre fungovanie menej početnej a starnúcej pracovnej sily hrajú okrem štátu dôležitú úlohu aj zamestnávateľia. Týmto vzniká priestor aj pre odborové organizácie, ktoré

prostredníctvom kolektívneho vyjednávania môžu prispieť k presadeniu opatrení, ktoré umožnia zmierniť demografické dopady na trh práce.

Pre naplnenie strategického cieľa IV. bude potrebné aplikovať nasledovné zásady a opatrenia:

- *Zvýšenie všeobecného povedomia o danej problematike a intenzívnejšia propagácia NPAS:*
 - pripraviť kampaň zameranú na zvyšovanie povedomia širokej verejnosti o problematike starnutia populácie a pracovnej sily, informovať o možnostiach a zásadách vekového manažmentu, prezentovať príklady dobrej praxe, realizovať osvetové kampane (väzba na NPAS ako celok, bolo by vhodné dopracovať komunikačnú stratégiu);
 - raz ročne realizovať národnú konferenciu zameranú na prezentáciu realizovaných opatrení v rámci NPAS a vysvetlenie ich podstaty; otvoriť odbornú diskusiu o ďalšom smerovaní (väzba na NPAS ako celok, bolo by vhodné dopracovať zásady implementácie);
 - raz ročne (na základe výstupov z odbornej konferencie a podnetov od sociálnych partnerov) revidovať NPAS, vyhodnotiť splnené úlohy a opatrenia a realizovať prípadné korekcie a doplniť nové úlohy a opatrenia podľa aktuálnej situácie (väzba na NPAS ako celok, bolo by vhodné dopracovať zásady implementácie);
 - priebežne monitorovať vývoj v iných krajinách a sledovať možné príklady dobrej praxe (tak, ako sú v jednotlivých prípadoch uvedené v kapitole 7 tohto analytického výstupu), analyzovať ich a zväziť aplikáciu v podmienkach Slovenskej republiky (väzba na NPAS ako celok, bolo by vhodné dopracovať zásady implementácie).
- *Aplikácia minimálnych zásad vekového manažmentu:*
 - analyzovať Zákonník práce s cieľom identifikovať a navrhnúť možnú legislatívnu ochranu starších zamestnancov a zamestnancov v pred dôchodkovom veku –

Možné návrhy sú uvedené v Prílohe 6 tohto materiálu (bod 4.7 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);

- zväziť potrebu legislatívnej definície skupiny zamestnancov nad 60 rokov a nastavenia osobitných pravidiel jej ochrany (bod 4.7 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- zákonnou úpravou zaviesť povinnosť zamestnávať zamestnancov starších ako 55 rokov (prípadne starších ako 60 rokov) v určenom rozsahu, napríklad percentuálnym podielom na celkovom počte zamestnancov (obdobným spôsobom ako je legislatívne upravené povinné zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím); povinnosť zamestnávania starších zamestnancov by sa týkala zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú určitý počet zamestnancov, napríklad viac ako 20 alebo 50 zamestnancov (bod 4.4 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- pre zamestnávateľov, ktorých by sa týkala zákonná povinnosť zamestnávať starších zamestnancov podľa prechádzajúcej odrážky, zaviesť povinnosť vypracovať Plán zamestnávania starších zamestnancov analogicky podľa belgického modelu popísaného v kapitole 7 (prípadne analogicky s postupmi v oblasti BOZP); Plán zamestnávania starších zamestnancov musí obsahovať zásady vekového manažmentu (zodpovedný zamestnanec, vzdelávanie, pracovné podmienky, problematiku BOZP a pod.) a spôsob ich aplikácie u konkrétneho zamestnávateľa (bod 4.4 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- súčasne zaviesť povinnosť zamestnávateľa prerokovať Plán zamestnávania starších zamestnancov so zástupcami zamestnancov, ktorí budú mať v rámci prerokovávanía možnosť navrhovať úpravy alebo doplnenia Plánu zamestnávania starších zamestnancov (bod 4.4 NPAS, bolo by vhodné dopracovať).

- *V oblasti BOZP:*

- zväziť definíciu skupiny zamestnancov nad 60 rokov, spoločne s nastavením osobitých povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP (bod 4.4. NPAS);

- v rámci preventívnych pracovných prehliadok vo vzťahu k výkonu práce zaviesť u zamestnancov vo veku 55+ povinnosť realizovať meranie indexu pracovnej schopnosti (bod 4.4 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- v rámci kontrol Inšpekcie práce zaviesť povinnosť osobitne vyhodnocovať vhodnosť pracovných podmienok pre zamestnancov starších ako 60 rokov (bod 4.4 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- V rámci činnosti pracovných zdravotných služieb doplniť povinnosť monitorovať vplyv rizikových faktorov práce a pracovného prostredia s prihliadnutím na vek zamestnanca v prípade zamestnancov nad 55, respektíve nad 60 rokov) (bod 4.4 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- zaviesť pozitívnu motiváciu zamestnávateľov pre realizáciu opatrení smerujúcich k prispôbovaniu výkonu práce a/alebo pracoviska starnúcej pracovnej sile (bod 4.4 NPAS, bolo by vhodné dopracovať);
- v zmysle opatrení navrhovaných v časti týkajúcej sa úrazového poistenia realizovať zriadenie osobitného fondu pre podporu investícií do oblasti BOZP s osobitným zameraním na starších zamestnancov (nemá väzbu na NPAS, bolo by vhodné zapracovať).

8.3 Navrhované opatrenia a odporúčania na úrovni sociálnych partnerov pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a podnikových kolektívnych zmlúv

Odporúčania na úrovni sociálnych partnerov predstavujú skupinu návrhov, ktoré je možné implementovať okamžite v rámci procesu kolektívneho vyjednávania, či už na úrovni vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo v rámci vyjednávania podnikových kolektívnych zmlúv.

Sociálnymi partnermi, ktorí sú adresátmi uvedených odporúčaní, sú na podnikovej úrovni odborová alebo odborové organizácie (v prípade plurality odborových organizácií) a na druhej

strane zamestnávateľa. Na úrovni odvetvového kolektívneho vyjednávania sú to odborové zväzy, štatutárne orgány alebo iní zástupcovia zamestnávateľských organizácií, zástupcovia poverení vládou.

Dôležitou podmienkou a esenciálnou vlastnosťou uvedených návrhov musí byť, že vychádzajú z ustanovení pracovnoprávnej legislatívy, ktoré majú dispozitívny charakter alebo z ustanovení, od ktorých je možné sa odchýliť a túto „odchýlku“ zákon nezakazuje alebo z povahy týchto ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť, a to na základe všeobecného princípu ustanoveného v § 1 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého „v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“

Cieľmi navrhovaných opatrení sú najmä:

- a) predĺženie pracovného života staršieho zamestnanca u konkrétneho zamestnávateľa,
- b) možnosť lepšieho zosúladenia pracovného a súkromného – osobného života zamestnanca,
- c) zatraktívnenie zamestnávateľa pre cieľovú vekovú skupinu zamestnancov,
- d) zatraktívnenie zamestnávateľa pre cieľovú vekovú skupinu uchádzačov o zamestnanie na trhu práce,
- e) ochrana zdravia starších zamestnancov, prevencia a ochrana pred rizikom vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania u starších zamestnancov,
- f) motivácia k rozvoju a efektívnemu využitiu silných stránok starších zamestnancov,
- g) satisfakčná funkcia u starších zamestnancov,
- h) zvýšenie príjmu v prípade odchodu do dôchodku.

Každé z opatrení je potrebné ďalej precizovať a zosúladiť s konkrétnymi podmienkami a potrebami príslušného zamestnávateľa. V prípade niektorých opatrení môže mať ich aplikácia okamžitý bezprostredný pozitívny účinok a efekt. Je potrebné poznamenať, že

navrhované opatrenia predstavujú skôr návod a inšpiráciu, v ktorých oblastiach a pracovnoprávných vzťahoch je možné postupovať diferencovane avšak cielene voči niektorým vekovým skupinám zamestnancov, s cieľom využiť naplno ich potenciál, zatraktívniť pre nich zamestnanie do tej miery, aby to malo efektívny dopad na predlžovanie ich pracovného života, lojalitu k zamestnávateľovi, stabilitu zamestnania a na druhej strane, aby zamestnanci vedeli v každom veku zosúladiť svoj osobný a pracovný život a dosahovali primerané a dôstojné mzdové ohodnotenie.

Tabuľka 8.2 prehľadne sumarizuje navrhované opatrenia podľa jednotlivých oblastí. V ďalšej časti tejto kapitoly sa jednotlivým opatreniam venujeme podrobnejšie.

Tabuľka 8.2 – Prehľad navrhovaných opatrení podľa jednotlivých oblastí

Opatrenie	Cieľová veková skupina	Cieľ opatrenia
Mzdové náležitosti a odmeňovanie – časť 8.3.1		
Reflexia nadtarifných mzdových zložiek na silné stránky starších zamestnancov	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • motivácia v odmeňovaní • zatraktívnenie konkrétneho zamestnávateľa pre cieľovú skupinu uchádzačov o zamestnanie • rozvoj a efektívne využívanie silných stránok
Odmena za pracovné jubileá	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • motivačná funkcia • satisfakčná funkcia
Odmena za životné jubileá	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • motivačná funkcia • satisfakčná funkcia
Direfenciácia niektorých mzdových zložiek na základe trvania pracovného pomeru	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • motivačná funkcia • predlžovanie pracovného života u konkrétneho zamestnávateľa
Pracovný čas – časť 8.3.2		
Pružný pracovný čas	všetky vekové skupiny zamestnancov	<ul style="list-style-type: none"> • zosúladenie pracovného a osobného života • poskytnutie benefitu, satisfakčná funkcia
Pracovné voľno pri osobných prekážkach v práci	všetky vekové skupiny zamestnancov	<ul style="list-style-type: none"> • zosúladenie pracovného a rodinného života

Opatrenie	Cieľová veková skupina	Cieľ opatrenia
		<ul style="list-style-type: none"> • poskytnutie benefitu, satisfakčná funkcia
Úprava určeného pracovného času	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • zosúladenie pracovného a rodinného života
Nutnosť súhlasu s nerovnomerným rozvrhovaním pracovného času	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • znižovanie nárokov na pracovné zaťaženie starších zamestnancov
Domácka práca, telepráca, homeoffice	všetci zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • zosúladenie pracovného a rodinného života • eliminácia cestovania • efektívnejšie využitie času
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci – časť 8.3.3		
Zvyšovanie frekvencie a rozsahu zdravotných prehliadok	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • ochrana zdravia • eliminácia pracovných úrazov • eliminácia chorôb z povolania • predlžovanie pracovného života zamestnanca
Znižovanie fyzického a psychického zaťaženia	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • ochrana zdravia • eliminácia pracovných úrazov • eliminácia chorôb z povolania • predlžovanie pracovného života zamestnanca
Sociálna oblasť – časť 8.3.4		
Doplnkové dôchodkové sporenie	všetci zamestnanci (najväčší efekt na starších zamestnancov)	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšovanie finančného zabezpečenia počas dôchodku • motivačná funkcia
Odchodné	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšovanie finančného zabezpečenia počas dôchodku • motivácia • satisfakčná funkcia
Zvýšená náhrada príjmu počas pracovnej neschopnosti	všetci zamestnanci, nepriamo najmä efekt pre starších zamestnancov	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšovanie finančného zabezpečenia • zatriktívnenie zamestnávateľa pre starších zamestnancov • ochrana zdravia • satisfakčná funkcia
Organizácia práce – časť 8.3.5		
Znižovanie noriem spotreby práce	všetci zamestnanci (najväčší efekt na starších zamestnancov)	<ul style="list-style-type: none"> • prispôsobovanie práce možnostiam starších zamestnancov • predlžovanie pracovného života • ochrana zdravia • znižovanie rizika pracovného úrazu

Opatrenie	Cieľová veková skupina	Cieľ opatrenia
		<ul style="list-style-type: none"> • znižovanie rizika vzniku choroby z povolania
Vytváranie vhodných pracovísk	starší zamestnanci	<ul style="list-style-type: none"> • prispôsobovanie práce možnostiam starších zamestnancov • predlžovanie pracovného života • ochrana zdravia
Prispôsobovanie zmennosti	všetci zamestnanci, nepriamo najmä efekt pre starších zamestnancov	<ul style="list-style-type: none"> • prispôsobovanie práce možnostiam starších zamestnancov • predlžovanie pracovného života
Prispôsobovanie organizácie práce (práca v noci, práca cez víkend, eliminácia nadčasovej práce)	všetci zamestnanci (najväčší efekt na starších zamestnancov)	<ul style="list-style-type: none"> • prispôsobovanie práce možnostiam starších zamestnancov • predlžovanie pracovného života

Zdroj: autori

Na tomto mieste je nutné poznamenať, že opatrenia, ktoré by sa realizovali na odvetvovej úrovni, t. j. v rámci kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, by mali zásadne väčšiu skupinu zasiahnutých subjektov (v dobrom slova zmysle z pohľadu pracovnej skupiny), ak by neboli zo zákona o kolektívnom vyjednaní od marca 2021 vypustené ustanovenia o rozširovaní pôsobnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa malo svoj zmysel aj napriek tomu, že bolo procesne značne komplikované.

V niektorých krajinách EÚ je ťažisko kolektívneho vyjednávania postavené na odvetvovej úrovni, pričom paralelne efektívne funguje aj podnikové kolektívne vyjednanie. Napriek tomu, že v podmienkach Slovenskej republiky je ťažisko kolektívneho vyjednávania postavené na podnikovej úrovni, rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa posúvalo odvetvové kolektívne vyjednanie na vyššiu úroveň minimálne z pohľadu „zasiahnutých“ subjektov. Pri implementácii princípov vekového manažmentu bude proces rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa absentovať, čo je na škodu efektívnosti aplikácie procesov a opatrení z oblasti vekového manažmentu v kolektívnom vyjednaní. Z pohľadu nutnosti, efektívnosti a urgentnosti aplikácie vekového manažmentu aj v oblasti kolektívneho vyjednávania je

potrebné považovať elimináciu rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa za krok späť. Napriek tomu, že toto odporúčanie presahuje do legislatívnej oblasti, z už uvedených dôvodov by sme odporúčali sociálnym partnerom, aby opätovne prehodnotili potrebu rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a navrhli legislatívnu iniciatívu za jej znovuzavedenie.

8.3.1 Mzdové náležitosti a odmeňovanie

S cieľom prispôsobovania mzdových podmienok vekovo starším zamestnancom je možné vykonať v mzdovom systéme zamestnávateľa niektoré zmeny, ktorých cieľom je zatraktívniť odmeňovanie konkrétnej vekovej skupine zamestnancov, motivovať ich k rozvoju ich silných stránok, využiť ich pracovný potenciál a zatraktívniť zamestnanie u daného zamestnávateľa tak, aby bol predlžovaný ich pracovný život, a to aj po dosiahnutí dôchodkového veku.

Ná druhej strane vekového spektra môže zamestnávateľ s podobnými cieľmi prispôbovať odmeňovanie vekovo mladším zamestnancom, pričom cieľ predlžovania pracovného života je substituovaný cieľom zatraktívniť zamestnávateľa u potenciálnych uchádzačov o zamestnanie.

Reflexia nadtarifných mzdových zložiek na silné stránky vekovo starších zamestnancov

Ak zamestnávateľ využíva nadtarifné zložky mzdy, ktoré majú byť odrazom plnenia istých podmienok alebo ukazovateľov, mali by reflektovať na možnosti a schopnosti zamestnancov, pričom tieto by mohli byť vytvorené alebo prinajmenšom vyhodnocované aj s ohľadom na vek zamestnanca. Napríklad flexibilita zamestnanca ako jedno z kritérií, ktoré sú vyhodnocované, by vo vzťahu k starším zamestnancom mohlo zohľadňovať ich ochotu pracovať cez víkend, avšak by nemuselo prihliadať na neochotu výkonu nadčasovej práce v pracovných dňoch (starší zamestnanci môžu horšie znášať dlhšie pracovné zmeny, avšak na druhej strane ich

ochota alebo možnosti výkonu práce počas víkendových dní môžu byť širšie ako pri iných zamestnancoch).

Pri vyhodnocovaní produktivity alebo tempa práce je tiež potrebné zohľadňovať vek a vyhodnocovať tak tempo primerané veku zamestnanca.

Ďalším z kritérií pre hodnotenie staršieho zamestnanca môže byť ochota zaúčať, edukovať nových zamestnancov – ochota odovzdávať pracovné skúsenosti novým zamestnancom.

V rámci metód vekového manažmentu je dôležité identifikovať a vyhodnotiť silné a slabé stránky starších zamestnancov a nastaviť nadtarifné odmeňovanie tak, aby mali možnosť využiť svoje prednosti a tieto v nich posilňovať a naopak, eliminovať slabé stránky z podmienok odmeňovania, keďže ochota na zmenu správania u starších zamestnancov býva nízka. Ďalším príkladom môže byť akceptácia vyššej miery pracovnej neschopnosti pri nadtarifných zložkách mzdy u starších zamestnancov. Pri aplikácii týchto diferenciácií, ktoré sú dôvodné a účelné je nutné ich nastavenie a korelácia s nastaveniami podmienok odmeňovania u iných vekových skupín zamestnancov tak, aby nedochádzalo k diskriminácii a to najmä pozitívnej.

Odmena za pracovné jubileá

V prípade, že by sociálni partneri nenašli zhodu v rámci vyššie uvedených odporúčaní, napríklad z dôvodu obavy z pozitívnej diskriminácie, je možnosť pozitívne motivovať vekovo starších zamestnancov aj iným spôsobom. V takom prípade však musí byť u väčšiny starších zamestnancov splnená podmienka, že služobne starší zamestnanec je vekovo starší zamestnanec. Pri splnení tejto podmienky má zmysel, za účelom motivácie vekovo starších zamestnancov, diferencovať podľa trvania pracovného pomeru niektoré mzdové plnenia – napríklad odmeny za pracovné jubileá. Vytváraním takýchto mzdových zložiek, ktoré sú prioritne naviazané na dĺžku trvania pracovného pomeru, je napĺňaný aj ďalší cieľ, resp.

požiadavka služobne starších zamestnancov, aby boli odmenení za lojalitu k spoločnosti, a teda za to, že sú súčasťou zamestnávateľa na dnešné pomery počas neštandardne dlhej doby.

Motivačná (cielená na starších zamestnancov) je takáto mzdová forma najmä vtedy, ak sú výročia pracovných jubileí nastavené v dostatočnej dĺžke trvania pracovného pomeru v kombinácii s dostatočnou výškou finančného ohodnotenia.

Napríklad pri trojročnom pracovnom jubileu a odmene 50 eur zrejme nebude táto mzdová zložka motivačná pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá 25 rokov a je vo veku 50+ rokov. Pre tohto zamestnanca bude však motivačná odmena za pracovné výročie 20, 25, prípadne 30 rokov so zodpovedajúcim (dostatočne vysokým) finančným plnením. Takéto zložky mzdy môžu okrem motivačnej funkcie spĺňať aj funkciu satisfakčnú. Túto funkciu od mzdových zložiek vekovo starší zamestnanci v rámci kolektívneho vyjednávania čoraz častejšie požadujú.

Odmena za životné jubileá

Finančná odmena za dosiahnutie životného jubilea môže byť tiež motivujúcou zložkou mzdy, ak je naviazaná na neskoršie vekové jubileá – 50 rokov, 60 rokov. Tieto mzdové zložky sú však u zamestnávateľov ťažšie akceptovateľné, pretože zamestnávateľom absentuje pri tejto odmene v niektorých prípadoch zásluhovosť zamestnanca. Ak do pracovného pomeru nastúpi zamestnanec, ktorý má 47 rokov a po 3 rokoch trvania pracovného pomeru dostane odmenu za životné výročie, nie je tento mzdový benefit považovaný za zodpovedajúci. V týchto prípadoch je možné naviazať odmenu za životné jubileum aj na zodpovedajúcu dĺžku trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa.

Diferenciácia niektorých mzdových zložiek na základe trvania pracovného pomeru

V prípade splnenej podmienky, že u väčšiny starších zamestnancov platí, že služobne starší zamestnanec je vekovo starší zamestnanec, by mohla byť riešením pre motiváciu starších

zamestnancov diferenciácia prémievej alebo nadtarifnej zložky mzdy na trvanie pracovného pomeru. Pričom u niektorých zamestnávateľov by sa iba pokračovalo v začatom trende. Ak u zamestnávateľa funguje systém, že zamestnanec s pracovným pomerom do päť rokov trvania má prémiovú zložku 10 % základnej mzdy a zamestnanec s pracovným pomerom s trvaním nad päť rokov má prémiovú zložku vo výške 15 % zo základnej mzdy, je možné určiť ďalšie hranice trvania pracovného pomeru, odkedy sa bude prémiová/nadtarifná zložka zvyšovať.

Podobným spôsobom sa dá na trvanie pracovného pomeru naviazať aj výška tzv. 13. a/alebo 14. platu. Napríklad, základná výška 13. platu je 100 % základnej mzdy, pričom sa zvyšuje za každých 5 rokov trvania pracovného pomeru o 10 %.

Ako sme už uviedli na začiatku, na to, aby mzdový systém sledoval ciele vekového manažmentu a aby jeho nástroje v oblasti odmeňovania boli efektívne a účinné, je nevyhnutné, aby mali sociálni partneri dostatočne podrobné informácie o vekom zložení zamestnancov, o korelácii trvania dĺžky pracovného pomeru a veku zamestnancov a aby poznali silné a slabé stránky jednotlivých vekových kategórií zamestnancov.

8.3.2 Pracovný čas

V tejto časti sa sústreďujeme na opatrenia, ktoré reflektujú na potrebu flexibilitnosti pracovného času požadovanú zo strany zamestnanca a ktorá je zároveň prijateľným riešením, prostredníctvom ktorého vie na rôzne potreby práce pružne reagovať aj strana zamestnávateľa. Ďalej ide o opatrenia, ktoré predstavujú rozšírenie možností poskytovania pracovného voľna s náhradou alebo bez náhrady mzdy pri niektorých životných situáciách (dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca), pričom ide jednak o rozšírenie zoznamu dôvodov pre poskytnutie pracovného voľna, jednak rozšírenie rozsahu poskytovania pracovného voľna.

Pružný pracovný čas

Podmienkou uplatňovania pružného pracovného času je dohoda so zástupcami zamestnancov. Jeho implementácia do kolektívnej zmluvy je teda logická. Predstavuje pracovnoprávny inštitút, prostredníctvom ktorého je možné lepšie zosúladiť pracovný a osobný život napríklad u zamestnancov, ktorí potrebujú zabezpečiť osobnú starostlivosť o svojich blízkych rodinných príslušníkov (manžel, manželka, rodičia, deti, a pod.).

Na jednom konci vekového spektra (starší zamestnanci) môže pružný pracovný čas predstavovať pre zamestnanca priestor riadiť si pracovný čas tak, aby mal možnosť poskytnúť nevyhnutnú osobnú starostlivosť svojim rodičom alebo partnerovi/partnerke, na druhej strane vekového spektra môže umožniť mladým zamestnancom organizačne zvládnuť starostlivosť o deti (rozvoz/vyzdvihnutie do/zo škôlky, školy, a pod.). Pre naplnenie svojho účelu by v rámci pružného pracovného času mal byť dostatočne široko definovaný interval voliteľného pracovného času a dostatočne dlhé pružné pracovné obdobie. Naopak, pri základnom pracovnom čase, ktorý sa svojim rozsahom blíži priemernej dĺžke pracovnej zmeny, sa v kombinácii s pružným pracovným obdobím na úrovni pracovného dňa účel tohto inštitútu stráca a flexibilita pracovného času zásadne znižuje.

Pracovné voľno pri niektorých osobných prekážkach v práci vo väčšom rozsahu ako upravuje Zákonník práce a rozširovanie dôvodov poskytovania pracovného voľna s náhradou mzdy

Pridávanie nových dôvodov pre poskytnutie pracovného voľna pri osobných prekážkach na strane zamestnanca, respektíve zväčšovanie doby, na ktorú je takéto pracovné voľno poskytnuté, umožňuje priamo ustanovenie § 141 ods. 3 Zákonníka práce. Pri zamestnancoch vyšších vekových kategórií je dôvodné rozširovať rozsah pracovného voľna poskytovaného pre účely vyšetrenia a ošetrovania v zdravotníckom zariadení alebo z dôvodu sprevádzania blízkej osoby na ošetrovanie, vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, keďže je predpoklad, že

zamestnanci vo vyššom veku budú mať zvýšenú potrebu vyšetovania svojho zdravotného stavu. V tejto kategórii je možné upraviť ako dôvod poskytnutia pracovného voľna aj starostlivosť o blízku osobu v prípade zlého zdravotného stavu bez nutnosti využitia tzv. OČR – ošetrovania člena rodiny, samozrejme v prijateľnom avšak zmysluplnom rozsahu.

Zákonník práce v rámci ustanovení § 141 neuvádza ako dôvod poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy účasť na pôrode svojich potomkov, o čo je v súčasnosti stále väčší záujem v prípade mladých zamestnancov. Takéto voľno je však možné dohodnúť v rámci kolektívnej zmluvy.

Dôvody poskytovania pracovného voľna a rozsah pracovného voľna pri osobných prekážkach v práci na strane zamestnancov nie sú právnym poriadkom obmedzené, preto takéto rozširovanie v prospech zamestnancov závisí výlučne od vôle sociálnych partnerov, resp. zamestnávateľských subjektov a schopnosti zástupcov odborových organizácií.

Úprava určeného pracovného času (§ 164 ods. 2 Zákonníka práce)

Podľa § 164 ods. 2 Zákonníka práce: *„Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.“* V rámci tohto ustanovenia môžeme identifikovať istú skupinu zamestnancov, ktorým prisudzuje Zákonník práce vyššiu mieru ochrany v tom zmysle, že ak požiadajú o zmenu pracovného času, jedinou prekážkou, ktorá má brániť vyhovneniu takejto žiadosti, sú vážne prevádzkové dôvody. Je to dôvodné vzhľadom na vekovú štruktúru zamestnancov v slovenskom pracovnom prostredí a potrebu rozširovať chránené skupiny zamestnancov aj o zamestnancov vo vyšších vekových kategóriách. Námietka pozitívnej diskriminácie v tomto prípade nemôže obstať, keďže už norma obsiahnutá v § 164 ods. 3 Zákonníka práce zvýhodňuje niektoré skupiny zamestnancov. A to aj napriek tomu, že § 13

Zákonníka práce určuje ako jeden z diskriminačných dôvodov vek. Rovnaké ustanovenie však vymedzuje ako diskriminačný dôvod aj rodinný stav alebo iné postavenie. Napriek tomu, ustanovenie § 164 ods. 2 Zákonníka práce chráni vo zvýšenej miere práve ženu alebo muža trvale sa starajúceho o dieťa do 15 rokov.

Je teda dôvodné, aby sa táto skupina „chránených“ zamestnancov rozširovala napríklad o starších zamestnancov alebo o zamestnancov starajúcich sa o svojich rodičov (pre účely odôvodnenosti starostlivosti by mohlo ísť o rodičov napríklad v dôchodkovom veku).

Nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času v zmysle § 87 Zákonníka práce po dohode so zamestnancom nad určitú vekovú hranicu

Rovnako ako v predchádzajúcom prípade je pri nerovnomernom rozvrhovaní pracovného času chránená skupina zamestnancov, pri ktorej je na aplikáciu nerovnomerného rozvrhovania pracovného času potrebný okrem súhlasu zástupcov zamestnancov aj osobný súhlas zamestnanca – „Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.“ Opätovne sa ponúka dôvodná potreba rovnakej ochrany aj pri zamestnancoch vo vyšších vekových kategóriách.

Odporúčania týkajúce sa určeného pracovného času a nerovnomerného rozvrhovania pracovného času je možné vnímať nielen na úrovni kolektívneho vyjednávania so sociálnymi partnermi ako adresátmi, ale aj vo vzťahu k zákonodarnej moci pri prehodnocovaní potreby novelizácie pracovnoprávneho kódexu, t. j. odporúčania „de lege ferenda“.

Domácka práca a telepráca, homeoffice

V tomto prípade ide o pracovnoprávne inštitúty, ktoré umožňujú zamestnancovi výkon práce z iného miesta, ako je pravidelné pracovisko v priestoroch zamestnávateľa. Podľa § 52

Zákonníka práce je možné sa dohodnúť so zamestnancom, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. Tiež možno so zamestnancom dohodnúť aj rozsah domácej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca. Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domácej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa, alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase.

Takáto flexibilita vo vzťahu k miestu, kde sa práca vykonáva a vo vzťahu k pracovnému času ponúka možnosť efektívneho zosúladenia osobného a pracovného života. Navyše, v týchto druhoch práce je možné zásadne eliminovať potrebu cestovania zamestnancov, čo v prípade zamestnancov vo vyššom veku môže byť vnímané ako zásadný benefit.

8.3.3 Opatrenia v oblasti BOZP

V tejto oblasti opatrení sú návrhy, ktoré je možné okamžite použiť ako predmet kolektívneho vyjednávania, keďže sú na to už vytvorené legislatívne predpoklady. Ide o návrhy, ktoré môžu eliminovať vznik pracovného úrazu zamestnancov, vznik chorôb z povolania a včas odhaliť zdravotné problémy zamestnancov, ktoré by mohli mať zásadný vplyv na ich zdravotnú spôsobilosť vykonávať svoju prácu. Ich zdanlivou „nevýhodou“ je, že môžu viesť k odhaleniu zdravotných defektov, na základe ktorých môže byť zamestnanec identifikovaný ako dlhodobou nespôsobilý vykonávať doterajšiu prácu na základe lekárskeho posudku, čím vzniká zamestnávateľovi dôvod na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Napriek tomu však ide pri týchto opatreniach prioritne o ochranu zdravia zamestnancov.

Častejšie a komplexnejšie prehliadky vo vzťahu k práci

Pracovnoprávna legislatíva určuje pri niektorých prácach periodicitu lekárskych prehliadok, v ktorých musí zamestnávateľ zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Zároveň je Odborným usmernením Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci určený ich obsah, t. j. konkrétne vyšetrenia ktoré majú byť vykonané pri lekárskych prehliadkach. Tento obsah lekárskych prehliadok je nutné vnímať ako minimum realizovaných vyšetrení. Ich rozsah môže byť kolektívnou zmluvou definovaný širšie, aby bolo zabezpečené dôkladnejšie preskúmanie zdravotného stavu zamestnancov.

Dôkladnejšie posúdenie zdravotného stavu je teda možné zabezpečiť častejšou periodicitou lekárskych prehliadok vo vzťahu k práci a rozširovaním ich obsahovej náplne – rozširovaním rozsahu relevantných vyšetrení. Predmetom kolektívneho vyjednávania nemusí byť priamo povinnosť staršieho zamestnanca absolvovať lekárske prehliadky v častejšej periodicite a s rozšíreným obsahom, ale môže to byť poskytnuté zamestnancom vo vyššom veku ako možnosť, benefit, ktorý si môžu u zamestnávateľa uplatniť/využiť.

Zvyšovanie ochrany zdravia zamestnancov pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci

V rámci týchto opatrení sa môže zamestnávateľ zaviazat', že v prípade zamestnancov vo vyššom veku, ich bude zaťažovať pri fyzickej záťaži len v dolnej alebo strednej hranici prípustnej fyzickej záťaže bremenami. Nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. určuje horné hranice záťaže bremenami diferencovane podľa pohlavia a veku zamestnanca maximálnou hmotnosťou bremena a maximálnou celozmenovou hmotnosťou (hmotnosť bremien zdvíhaných a prenášaných za jednu pracovnú zmenu). Ak toto nariadenie určuje u muža vo veku od 50 do 60 rokov pri priaznivých podmienkach maximálnu celozmenovú hmotnosť bremena 5500 kg a pri žene toho istého veku 5000 kg, je možné, aby sa zamestnávateľ zaviazal, že práve tieto skupiny zamestnancov nebude zaťažovať na úrovni maximálnych limitov, ale napríklad na úrovni najviac 70 % maximálneho limitu.

Týmto spôsobom je možné oddialiť nepriaznivé vplyvy fyzickej záťaže na zamestnancov vo vyššom veku, dlhšie udržať úroveň ich zdravia, a teda ich spôsobilosť vykonávať prácu.

Pri fyzickej záťaži zamestnancov sú vyhláškou MZ SR č. 542/2007 Z. z. určené prípustné hodnoty fyziologických ukazovateľov pracovnej záťaže – energetického výdaja a srdcovej frekvencie podľa pohlavia a veku zamestnancov. Prostredníctvom kolektívnej zmluvy je možné dohodnúť, že pri vyšších vekových skupinách zamestnancov budú u konkrétneho zamestnávateľa prípustné hodnoty fyziologických ukazovateľov pracovnej záťaže znížené, a to napríklad na 70 % prípustných hodnôt podľa vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z.

8.3.4 Oblasť sociálnej starostlivosti

Aj v tejto oblasti sú uvedené návrhy na obsahovú časť kolektívneho vyjednávania, pre ktoré sú už v súčasnosti vytvorené legislatívne podmienky, t. j. vychádzajú z dispozitívnej charakteristiky zákonných noriem, avšak v podmienkach slovenského kolektívneho vyjednávania nie sú realizované v dostatočnej miere.

Doplnkové dôchodkové sporenie

Doplnkové dôchodkové sporenie je dnes jediným štátom podporovaným spôsobom ako zvýšiť budúci príjem zamestnanca po ukončení jeho ekonomicky aktívnej časti života a po odchode do dôchodku. Podľa § 2 ods. 2 zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení je „*účelom doplnkového dôchodkového sporenia umožniť účastníkovi získať doplnkový dôchodkový príjem v starobe a pri skončení výkonu práce zaradenej na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu alebo zamestnancovi, ktorý je umelec vykonávajúci profesiu tanečníka bez ohľadu na štýl a techniku v divadlách a súboroch, alebo zamestnancovi, ktorý je hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj.*“ Na doplnkové dôchodkové sporenie okrem

zamestnanca prispieva aj zamestnávateľ, pričom povinnosť príspevku zo strany zamestnávateľa za zamestnanca určuje zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení iba pri zamestnancoch uvedených vo vyššie citovanom ustanovení. Výška príspevku zamestnávateľa v prípade zamestnancov pracujúcich v uvedených „rizikových“ profesiách je určená zákonom ako najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie podľa osobitného predpisu alebo príjmu zúčtovaného na výplatu, ak ide o zamestnanca, ktorý nie je povinne dôchodkovo poistený.

V prípade ostatných skupín zamestnancov je výška príspevku zamestnávateľa dobrovoľná a môže vyplývať z podnikovej kolektívnej zmluvy. Výška príspevku môže byť determinovaná minimálnou výškou dohodnutou v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa.

V kolektívnej zmluve je vytvorený prirodzený priestor na vyjednanie podmienok doplnkového dôchodkového sporenia na základe ktorých

1. bude zamestnávateľ prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie všetkým zamestnancom, nielen tým, ktorým je povinný prispievať podľa zákona a
2. výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie môže prevyšovať zákonné minimum a môže byť rôzne diferencovaná.

Vyššie uvedené rozšírenie povinnosti príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie môže byť podmienené aj na strane zamestnanca minimálnou čiastkou, ktorou si bude na doplnkové dôchodkové sporenie prispievať. Čiastka môže byť diferencovaná na základe dĺžky trvania pracovného pomeru a môže byť tiež ohraničená horným limitom príspevku zo strany zamestnávateľa.

Príspevky zaplatené zamestnávateľom do systému doplnkového dôchodkového sporenia predstavujú pre zamestnávateľa daňovo uznateľné výdavky do výšky 6 % zo zúčtovaných miezd jeho zamestnancov, ktorí sú účastníkmi doplnkového dôchodkového sporenia.

Príspevky daňovníka (zamestnanca) na doplnkové dôchodkové sporenie je možné odpočítať od základu dane vo výške, v akej boli v príslušnom roku zaplatené podľa zmluvy uzatvorenej

na základe zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení, v úhrne najviac do výšky 180 eur za rok. Aby si zamestnanec mohol odpočítať túto nezdaniteľnú časť základu dane, musí spĺňať tieto podmienky: príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie zaplatil na základe účastníckej zmluvy uzatvorenej po 31.12.2013 alebo na základe zmeny účastníckej zmluvy, ktorej súčasťou je zrušenie dávkového plánu a daňovník nemá uzatvorenú inú účastnícku zmluvu podľa zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá nespĺňa podmienky stanovené novelou zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení.

Pri kolektívnom vyjednávaní o účasti zamestnávateľa v systéme doplnkového dôchodkového sporenia a pri stanovení výšky jeho príspevku je potrebné zobrať do úvahy zistenia z časti 4.9. tejto analýzy. V prvom rade, dnešný priemerný príspevok zamestnávateľa je na úrovni približne 42 % z maximálne možného daňovo zvýhodneného príspevku zamestnávateľa. Ďalej daňové zvýhodnenie príspevku zamestnanca je dnes limitované na úrovni približne jedného percenta z priemernej mzdy. To môže predstavovať limitovanie príspevku zamestnávateľa v prípade ak zamestnávateľ podmieňuje výšku svojho príspevku výškou príspevku zamestnanca. V neposlednom rade je potrebné zohľadniť skutočnosť, že zo zamestnancov vykonávajúcich takzvané „rizikové práce“ (príspevok zamestnávateľa je pre nich povinný) je v doplnkovom dôchodkovom sporení zapojená približne polovica.

Odchodné

Dispozitívnosť ustanovenia § 76a Zákonníka práce umožňuje vyjednávať odchodné nad rozsah zákonného nároku. Ide o jednorazové plnenie, ktoré patrí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Jeho výška je Zákonníkom práce určená ako jeden priemerný

mesačný zárobok. Z podstaty nároku ide o plnenie, ktoré sa týka zamestnancov vo vyššom veku, v dôchodkovom alebo preddôchodkovom veku. V prípade odchodného pri odchode do invalidného dôchodku nemusí ísť nutne o starších zamestnancom.

Zákonník práce nelimituje hornú hranicu výšky odchodného a aj keď odchodné patrí k „tradičným“ alebo častejším plneniam, ktoré sú predmetom kolektívneho vyjednávania, jeho zásadné navýšenie (formou násobkov) sa už v kolektívnych zmluvách objavuje sporadickejšie. Pritom ide o jednorazové plnenie, ktoré predstavuje akúsi odmenu pri odchode do dôchodku a z pohľadu osobných nákladov nepredstavuje zásadnú finančnú nákladovú položku. Je možné predpokladať, že zásadné zvýšenie výšky odchodného prostredníctvom kolektívnej zmluvy môže byť dôležitým benefitom pre skupinu zamestnancov, ktorí sú vo veku, kedy s týmto peňažným plnením kalkulujú, t. j. zamestnancov, ktorí sú v preddôchodkovom veku. Záujem tejto skupiny zamestnancov, ktorí už sú zamestnancami spoločnosti, ktorá má dohodnutú „zaujímavú“ výšku odchodného, je asi nepochybný. Okrem toho sa ale môžeme dôvodne domnievať, že takýto benefit by mohol byť nie nepodstatným argumentom pri rozhodovaní sa uchádzača o zamestnanie u konkrétneho zamestnávateľa, ktorý je vo vekovej kategórii 55 -- 60 rokov. Plnenia tohto druhu, ktoré sú spojené so vznikom nároku na dôchodok a až s následným skončením pracovného pomeru, môžu zvyšovať lojalitu zamestnanca k aktuálnemu zamestnávateľovi s ambíciou zotrvania v pracovnom pomere až do dôchodkového veku.

Zvýšená náhrada príjmu pri pracovnej neschopnosti

Podľa zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhrada príjmu zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti predstavuje „od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.“

Podľa § 8 ods. 2 tohto zákona „V kolektívnej zmluve uzatvorenej podľa osobitného predpisu možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.“ Priamo zákon umožňuje dohodnúť zvýšená náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Ak sme v rámci kapitoly 3 tohto analytického výstupu konštatovali, že v kategórii zdravotný stav sú slabými stránkami starších zamestnancov dlhšia a častejšia chorobnosť, vyššie riziko ohrozenia chorobami, zhoršený zdravotný stav, je vysoký predpoklad, že práve starší zamestnanci budú častejšie pracovne neschopný z dôvodu choroby alebo úrazu. Poskytnutie náhrady príjmu počas pracovnej neschopnosti zamestnanca len vo výške zákonného nároku má za dôsledok zásadný negatívny vplyv na príjem zamestnanca. Zvýšenie náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti prostredníctvom kolektívneho vyjednávania je nárok, ktorý by mal pozitívny dopad najmä na príjem starších zamestnancov.

Vo vzťahu k podmienkam zvýšenia náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti prostredníctvom kolektívnej zmluvy je nutné zdôrazniť, že je potrebné nájsť vyvážený pomer podmienok zvýšenia náhrady príjmu, a to najmä s ohľadom na elimináciu zneužívania čerpania dočasnej pracovnej neschopnosti (nedôvodné čerpanie pracovnej neschopnosti, simulované ochorenia za účelom čerpania pracovnej neschopnosti).

8.3.5 Opatrenia v oblasti organizácie práce

V rámci tejto oblasti sú uvedené niektoré opatrenia, ktoré predstavujú rôzne možnosti prispôsobovania organizácie práce starším zamestnancom s ohľadom na ich fyzické predispozície, silné a slabé stránky, možnosti ich primeraného pracovného zaťaženia, a pod.

Navrhované opatrenia sú najmä v oblasti organizácie zmenovej práce, rozvrhovania pracovných zmien, v oblasti produktivity práce ako aj v oblasti podmienok pracoviska.

Normy spotreby práce

Podľa § 133 Zákonníka práce „Zamestnávateľ môže zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotreby práce len na základe objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca. Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov“.

V praxi sú normy spotreby práce stanovované jednotne pre všetkých zamestnancov organizácie. Zákonník práce ale nevyklučuje, aby boli pre zamestnancov vo vyššom veku určené odlišne, teda ako nižšie normy spotreby práce. Aplikácia takéhoto prístupu by si pravdepodobne vyžiadala aj iné organizačné opatrenia, napríklad v podobe vytvorenia pracovísk so zamestnancami vo vyššom veku (z dôvodu aby nekolidovalo vyššie pracovné tempo mladších zamestnancov s nižším pracovným tempom starších zamestnancov). Následne by bol priestor na diferenciaciu pracovného tempa podľa vekových skupín zamestnancov, čomu by zodpovedali aj diferencované normy spotreby práce.

Pridelovanie pracovníkov vo vyššom veku na pracoviská, práce s nižšou mierou fyzickej záťaže

Sociálni partneri môžu v rámci kolektívneho vyjednávania dohodnúť organizáciu práce tak, aby boli starší zamestnanci zaradovaní na pracoviská s nižšou fyzickou záťažou, nižším pracovným tempom alebo v priaznivejšom pracovnom prostredí vo vzťahu k mikroklimatickým podmienkam.

Týmito opatreniami sa okrem znižovania rizika pracovného úrazu, chorôb z povolania a vzniku pracovnej neschopnosti u starších zamestnancov zabezpečí aj pozitívny dopad na

predlžovanie pracovného a produktívneho života starších zamestnancov. V prípade úpravy týchto podmienok nemusí ísť o nútený presun alebo nútenú úpravu v dôsledku dosiahnutia istého veku.


Priaznivejšia úprava podmienok výkonu práce môže byť realizovaná aj na základe odôvodnenej požiadavky zamestnanca, s povinnosťou zamestnávateľa jej vyhovieť, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Prispôsobovanie zmienosti pri organizácii práce

V tejto oblasti sa ponúkajú aj rôzne úpravy organizácie zmienosti v prospech zamestnancov vo vyššom veku. Okrem úpravy určeného pracovného času pre zákonom vymedzenú skupinu zamestnancov (§ 164 Zákonníka práce) nie je žiadnym ustanovením Zákonníka práce zakázané, aby si sociálni partneri dohodli aj možnosť úpravy zmienosti v prípade odôvodnenej požiadavky staršieho zamestnanca. Takáto úprava ponúka možnosti na oboch stranách, pretože starší zamestnanci už nie sú limitovaní starostlivosťou o deti. Úprava zmienosti teda môže byť v prospech zamestnávateľa a v iných prípadoch v prospech zamestnanca, a to tak, aby sa predĺžila doba jeho pracovného života u daného zamestnávateľa na maximum.

Prispôsobenie organizácie práce (práca v noci, práca cez víkend, eliminácia nadčasovej práce)

Okrem vyššie uvedenej zmienosti môže byť predmetom kolektívnej zmluvy aj úprava pracovných podmienok v organizácii práce v podobe prispôsobovania výkonu práce vekovým skupinám zamestnancov. Pri predpoklade znižovania pracovnej a fyzickej výkonnosti zamestnancov so stúpajúcim vekom, je dôvodné upraviť pre starších zamestnancov podmienku nariadenej práce nadčas. To môže byť realizované obmedzením nadčasovej práce počas pracovných dní, t. j. po odpracovaní riadnej zmeny alebo znížením rozsahu priemernej dĺžky práce nadčas za obdobie 4 mesiacov zo zákonom určených 8 hodín za týždeň (§ 97 ods. 6 Zákonníka práce) na nižšiu hodnotu. Aj pri takto dojednaných obmedzeniach v prospech



starších zamestnancov môže by zachovaná ich možnosť pracovať v limitoch zákona, ak s tým súhlasia.

Rovnako môže zamestnávateľ eliminovať u starších zamestnancov výkon práce v noci, ak o takúto úpravu majú záujem, s prípadným kompenzovaním výkonu práce počas víkendov, keďže starší zamestnanci môže byť v tomto zmysle (práca cez víkend) flexibilnejší.

9. ZÁVER

Na základe čiastkových výstupov jednotlivých kapitol tejto štúdie môžeme konštatovať, že starnutie populácie je dnes na Slovensku realitou a budeme sa musieť s týmto javom vyrovnávať. Starnúca pracovná sila bude vyžadovať nové opatrenia na trhu práce, snaha udržať zamestnancov čo najdlhšie v pracovnom procese bude vyžadovať prispôsobovanie pracovísk, výkonu práce a jej organizácie potrebám staršej pracovnej sily. Systémy sociálneho poistenia (vrátane zdravotného poistenia) budú pracovať na hrane svojich možností a budú potrebovať systémové zmeny. Bohužiaľ, ani v jednej z uvedených oblastí nie je Slovensko dostatočne pripravené. Kľúčovú rolu pri identifikácii, príprave a implementácii potrebných opatrení by mal zohrávať sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie.

Je reálne očakávať, že činnosť novej vlády, ktorá vznikne po septembrových voľbách 2023, bude determinovaná odstraňovaním následkov covidovo-chaotického obdobia, vyrovnávaním sa s vysokými deficitmi verejných financií a elimináciou chýb legislatívnej smršte posledných parlamentných schôdzí predchádzajúceho volebného obdobia. Bude preto úlohou/poslaním sociálnych partnerov, aby sa otvorila celospoločenská diskusia ku koncepcným otázkam. Starnutie populácie medzi takéto otázky určite patrí.

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky si je plne vedomá svojej spoločenskej zodpovednosti za ochranu práv pracujúcich ako aj ostatných občanov Slovenskej republiky. Je preto prirodzené, že práve KOZ SR má záujem smerovať sociálny dialóg na všetkých jeho úrovniach na riešenie problematiky starnúcej populácie a starnúcej pracovnej sily. Je to jeden z kľúčových problémov, s ktorým sa budeme v najbližších desaťročiach vyrovnávať.

Prvým dobrým predpokladom je existencia Národného programu aktívneho starnutia. Tento strategický dokument by mal byť podkladom pre tvorbu štátnych politík. Je pozitívne, že tento dokument existuje, na druhej strane podľa názoru autorov tohto analytického výstupu jeho súčasná podoba vyplýva z viac menej formálneho uchopenia danej problematiky a je výsledkom politických kompromisov. Toto tvrdenie sa dotýka obsahovej stránky Národného

programu aktívneho starnutia a jednotlivých cieľov a opatrení aj ich implementácie a vyhodnocovania ich účinnosti. Základným predpokladom pre ďalší pozitívny vývoj bude revízia existujúcej verzie Národného programu aktívneho starnutia.

Optimálnou platformou pre revíziu tohto strategického dokumentu je v každom prípade sociálny dialóg na národnej úrovni. To je aj jedným z cieľov predloženej štúdie.

Na základe analýz kľúčových oblastí predkladajú autori návrh súboru opatrení, ktoré bude potrebné zapracovať do Národného programu aktívneho starnutia a môžu byť základom pre jeho revíziu. Predložené opatrenia v zásade komplementárne dopĺňujú existujúci dokument so zámerom rozšíriť ho o nové témy a prípadne niektoré opatrenia ďalej rozpracovať. Pôjde najmä o opatrenia smerujúce k aplikácii vekového manažmentu a ochrany starších zamestnancov, ako aj opatrenia, ktoré by mali smerovať k príprave systémov sociálneho poistenia.

V prípade aplikácie zásad vekového manažmentu Slovensko už viac ako desať rokov deklaruje podporu tomto procesu. Bohužiaľ, v tomto období nedošlo k výraznému posunu pri aplikácii do praxe. Bude preto vhodné vytvoriť priaznivejší legislatívny rámec, v rámci ktorého bude stanovená minimálna úroveň opatrení, ktoré bude nutné uviesť do praxe. Z pohľadu existujúcich systémov sociálneho poistenia (vrátane zdravotného poistenia) bude potrebné revidovať niektoré legislatívne normy a zamerať sa na vyššiu transparentnosť verejných poisťných systémov. To je základný predpoklad zvyšovania ich efektívnosti a mobilizácie rezerv. Základom musí byť zachovanie súčasnej úrovne sociálnej ochrany občanov Slovenska. Dnes už je väčšine obyvateľov jasné, že budeme pracovať dlhšie, ale získané nároky musia byť adekvátne. V dôchodkovom systéme je potrebné rozšíriť podporu pre doplnkové schémy a hľadať nové alternatívne zdroje na financovanie adekvátnej životnej úrovne dôchodcov.


Nad rámec uvedených návrhov, ako aj nad rámec existujúceho národného programu, závery a odporúčania tejto štúdie poukazujú aj na potrebu vytvorenia nových štátnych politík. Ide najmä o otázky posilnenia natality a mobilizáciu rezerv pre trh práce. Aj o tejto téme sa už na

Slovensku dlhšie diskutuje, ale opatrenia v týchto oblastiach sú skôr ojedinelé a bez jasného koncepčného rámca.

Samostatnou časťou autormi predkladaných odporúčaní sú návrhy opatrení, ktoré môžu už v súčasnosti aplikovať zamestnávateľia a zástupcovia zamestnancov v každodennej praxi. Týkajú sa všetkých úrovní kolektívneho vyjednávania. Práve kolektívne vyjednanie predstavuje možnosť ako dohodnúť a nastaviť konkrétne opatrenia v konkrétnych podmienkach príslušného zamestnávateľa. Celospoločenská úspešnosť navrhovaných opatrení môže byť dostatočná, len keď bude adaptovaná aj na základných stavebných prvkoch celospoločenskej dohody. Bolo by preto chybou nereflektovať na aktuálne trendy.

Spoločenská zodpovednosť aktérov procesu kolektívneho vyjednávania by mala byť nasmerovaná na rozširovanie obsahu kolektívneho vyjednávania o problematiku aplikácie vekového manažmentu a o otázky, ktoré budú viesť k odstráneniu akýchkoľvek foriem diskriminácie najmä starších ľudí. Potreba chrániť a podporovať staršiu pracovnú silu sa postupne stane pre zamestnávateľov nevyhnutnou súčasťou riadenia procesov. Prispôbovanie sa staršej pracovnej sile neznamena ignorovanie potrieb mladších zamestnancov alebo rodín s deťmi. Znamená to nastaviť procesy tak, aby boli prospešné pre všetky zraniteľné skupiny zamestnancov. Čím skôr dokážeme túto myšlienku uchopiť aj v rámci kolektívneho vyjednávania, o to jednoduchšie sa budú konkrétne podniky a organizácie adaptovať na novú situáciu na trhu práce.

Predlžovanie života je naplnením odvekej túžby ľudí. Je výsledkom práce lekárov, zvyšujúcej sa životnej úrovne, vedecko-technického pokroku, zdravšieho životného štýlu a viacerých ďalších pozitívnych faktorov. Pre ľudstvo je to dobrá správa. Starnutie populácie ako celku je logickým dôsledkom pôsobenia všetkých pozitívnych faktorov, ale súčasne príčinou niektorých negatívnych javov ovplyvňujúcich celú spoločnosť. Zvyšujúca sa životná úroveň paradoxne znižuje počet narodených detí. Čím viac ťažkej, nebezpečnej a jednotvárnej práce za nás obstarávajú stroje, tým sme menej opotrebovaní každodennou prácou. Čím menej času trávim prácou, tým viac času máme na seba a svojich blízkych. Každý jeden úspech lekárov



a farmaceutov nám umožňuje žiť dlhšie. Len konečným účtom za tieto úspechy je nevyhnutná potreba prispôbiť našu spoločnosť novým skutočnostiam a požiadavkám.

Starnúca populácia musí upraviť svoje priority a bude mať aj nové potreby. Ak nebudeme tomuto procesu venovať dostatočnú pozornosť, jednotlivé zmeny sa síce budú presadzovať samé od seba, ale chaoticky a bez potrebnej prípravy. To môže mať do budúcnosti fatálne následky. Je preto nevyhnutné celý proces riadiť a usmerňovať. Musí ísť o dynamický proces, ktorý bude neustále reagovať na nové impulzy a meniacu sa situáciu. Riadenie tohto procesu má byť preto postavené na celospoločenskom konsenze. Nevyhnutnou súčasťou širokého konsenzu je práve sociálny dialóg.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

ABULADZE, L. – PEREK-BIAŁAS, J. 2018. Measures of Ageism in the Labour Market in International Social Studies, chapter 28, pp. 461-494, in Ayalon, Tesch-Römer, C. (eds): Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging, Vol. 19, Springer Open.

ACHENBAUM, A. W. 2021. Dr. Robert Butler's Legacy in Defining and Fighting Ageism. University of Toronto Quarterly, Spring 2021, Vol. 90, No. 2, pp. 80-95. Dostupné na internete: <https://utpjournals.press/doi/full/10.3138/utq.90.2.02?role=tab>

ADHA. 2011. Het Ervaringsfonds: Brochure voor bedrijven, Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2011, 31 s.

Ageing Report 2021. The 2021 Ageing Report Economic and Budgetary Projections for EU Member States 2019-2070, Luxemburg May 2021, PDF ISBN 978-92-76-29719-2 str. 104.

ASKLÖF, C. – HEDMAN, B. – STRANDBERG, H. – WENANDER, K. E. 2003. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Projekt „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“. Praha, 2003. s. 20. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Prirucka-na-cestu-k-rovnosti.pdf>

BALÁŽ, V. a kol. 2023. Pozor na nerovnosti kvôli veku. IA MPSVR SR. Dostupné na: https://www.ia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/06/Pozor-na-nerovnosti-kvoli-veku-final_AV.pdf?csrt=13881615390622009859

BALOGOVÁ, B. 2005. Seniori. 1.vyd. Prešov, Akcent Print 2005, s. 38

BARINKOVÁ, M. – KAKAŠČÍKOVÁ, J. 2012. Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia. Zborník vedeckých prác doktorandov. Univerzita PJŠ , Košice, 2012, ISBN: 978-80-7097-949-5.

BARTSCH, F. et al. 2021. Is there a need for reverse mortgages in Germany? Empirical evidence and policy implications Nr. 31, Econpol Europe, April 2021, 23 s.

BELLÉS-OBRERO, Ch. – JIMENÉZ-MARTÍN, S. – YE, H. 2023. The effect of Removing Early Retirement on Mortality. Dostupné na: <https://www.crctr224.de/en/research-output/discussion-papers/archive/2023/DP410>

BLEHA, B. – PILINSKÁ, V. – ŠPROCHA, B. – VAŇO, B. 2022. Populačný vývoj Slovenska v prierezo-
vom a kohortnom pohľade. Bratislava, INFOSTAT, 150 s. ISBN 978-80-89398-47-8.

BLEHA, B. – ŠPROCHA, B. – VAŇO, B. 2022. Prognóza počtu obyvateľov SR do roku 2080. Bratislava, INFOSTAT.

BMA 2016. Ageing and the workplace, A report from BMA occupational medicine committee, British Medical Association, London, 2016.

BRADSHER, K. 2023. Anger in China over health insurance cuts. In: The New York Times International Edition, 2023, 25.-26. február, s. 9.

BUJŇÁKOVÁ, T. – ŠTEFÁNIK, M. 2013. Projekcie počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva v závislosti od zvyšovania veku odchodu do dôchodku s využitím logit modelu. Ekonomický časopis, 61 (10), s. 1011-1033, ISSN 0013-3035.

BUSSARD, A. a kol. Spoločensky zodpovedné podnikanie. Nadácia Integra, Nadácia Pontis, PANET. Dostupné na: https://www.nadaciapontis.sk/wp-content/uploads/2019/01/text_zodpovedne_podnikanie.pdf

BÚTOROVÁ, Z. a kol. 2013. Analýza exogénnych a endogénnych faktorov ovplyvňujúcich účasť starších na trhu práce. Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia (ITMS: 27120230107, 27130230009), Centrum vzdelávania MPSVR SR, Bratislava 2013.

CCT 2012. CCT 104 Modèle de plan emploi âgés. Dostupné na internete na: https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/themas_themes/werkgelegenheid_emploi/

werkgelegenheidsmaatregelen/oudere_wn_trav_ag/cct-104-modele-de-plan-emplois.pdf

Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019. (Online.) Dostupné na internete: <https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/05/Strategia-RR.pdf>

CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kol. 2011. Age Management, Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku. Spracovaná v rámci projektu „Strategie Age Managementu v České republice“, reg. č. CZ.1.04/5.1.01/51.00079. Asociace institucí vzdělávání dospělých, Praha. Dostupné na internete: <http://www.aivd.cz/soubor-doc738/>

CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kol. 2012. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Spracovaná v rámci projektu „Strategie Age Managementu v České republice“, reg. č. CZ.1.04/5.1.01/51.00079. Asociace institucí vzdělávání dospělých, Praha. Dostupné na internete: <http://www.aivd.cz/soubor-doc737/>

ČORNANIČOVÁ, R. 2007. Edukácia seniorov. Vznik, rozvoj, podnety pre geragogiku. 2. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2007. 163 s.

ČSÚ 2022. Výsledky zdravotnických účtů v letech 2017 – 2020, Český statistický úřad, Praha 2022, str. 31.

Definícia nepriamej diskriminácie. Dostupné na: <https://www.humanrightsguide.sk/sk/oblasti/diskriminacia/co-je-diskriminacia/formy-diskriminacie/nepriama-diskriminacia>

Definícia vekového manažmentu a vytvorenie zásad vekového manažmentu pre zamestnávateľov (v súkromnej a verejnej správe). 2017. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/definicia-vekoveho-manazmentu-vytvorenie-zasad.pdf>

EK 2020. Európska stratégia zamestnanosti. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sk>

EK 2021. Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

EU-OSHA 2010. Factsheet 87 – Rozmanitosť pracovnej sily a hodnotenie rizík: zaručene bude každý zahrnutý. Zhrnutie správy agentúry. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/publications/factsheet-87-workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered-summary>

EU-OSHA. 2014. The business case for safety and health: Cost–benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises. Luxembourg. 2014. ISBN: 978- 92-9240-495-6. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/publications/business-case-safety-and-health-cost-benefit-analyses-interventions-small-and-medium>

EU-OSHA. 2016a. Bezpečnejšia a zdravšia práca v každom veku: Záverečná správa z celkovej analýzy. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report>

EU-OSHA. 2016b. Bezpečnejšia a zdravšia práca v každom veku – záverečná správa z celkovej analýzy – informačný leták. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-information-sheet>

EU-OSHA. 2016c. Ženy a starnúca pracovná sila: dôsledky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci – prehľad výskumu. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/publications/women-and-ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-review>

EU-OSHA. 2019. The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases, Luxembourg. 2019, ISBN 978-92-9479-138-2. Dostupné na:

<https://osha.europa.eu/en/publications/value-occupational-safety-and-health-and-societal-costs-work-related-injuries-and>

EU-OSHA. 2020. Strategický rámec EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na roky 2021 – 2027. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

EUROFOUND. 2019. Starnúca pracovná sila. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/sk/topic/ageing-workforce>

EUROSTAT. Štatistické údaje. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat>

EURÓPSKA KOMISIA. 2021. Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o strategickom rámci EU o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2014 -- 2020. Brusel. 2021. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

FEP. 2016. Fonds de l'Expérience Professionnelle: Modèle de formulaire de demande pour les employeurs, FOREM, Charleroi, 13 s. Informácie tiež dostupné na: <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-fonds-experience-professionnelle.html> a ďalej na <https://www.guideaidespubliques.be/aides/emploi-formation/fonds-de-lexperience-professionnelle/>

FILADELFOVÁ, J. a kol. 2012. Starší vek a ľudské práva. Silnejšia participácia – menej diskriminácie. Záverečná správa z výskumu – pramenná publikácia. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky. Dostupné na: https://www.ivo.sk/buxus/docs//vyskum/subor/IVO_Starsi_vek_a_ludske_prava_pramenna_publicacia.pdf

GILBERTOVA, S. – MATOUŠEK, O. 2002. Ergonomie optimalizace lidské činnosti. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240s. ISBN 80-247-0226-6.

GRAMATA, J. a kol. 2013. Stratégia aktívneho starnutia. Bratislava. Centrum vzdelávania MPSVR, 45 s.

GUERIN, J. 2019. More countries promote reverse mortgage-like programs, April 2019. Dostupné na: <https://www.housingwire.com/articles/48795-more-countries-promote-reverse-mortgage-like-programs/>

HAGOVSKÁ, M. – ŠVIHRA, J. – BUKOVÁ, A. a kol. 2017. Prevalence of urinary incontinence in females performing high-impact exercises. In International Journal of Sports Medicine 38(3), 2017, s. 210-216.

HAGOVSKÁ, M. – DZVONÍK, O. – TAKÁČ, P., a kol. 2015. Possibilities of influencing the memory, depression, anxiety and activities of daily living in the elderly. In Rehabilitacja 2015. Rzeszów: i drukarnia Diecezji Rzesowskiej, 2015. s 29-48. ISBN 978-83-65441-04-1.

HARRIS et al. 2018. Ageism and the Older Worker: A Scoping Review. The Gerontologist, Volume 58, Issue 2, April 2018, Pages e1–e14. [cit. 04.04.2023] Dostupné na: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/58/2/e1/2894393>

HATIAR, K. 2004. Ergonómia a preventívne ergonomické programy. – In: Bezpečná práca, 2004, roč. 35, č. 1, s. 8-13

HATINA, T. a kol. 2007. Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. IVPR, Bratislava, 2007. ISBN 978-80-7138-124-2. 571 s.

HEGYI, L. – KRAJČÍK, Š. 2010. Geriatria. Bratislava: HERBA, 2010. 601 s. ISBN 978-80-89171-73-6.

HEGYI, L. – KRAJČÍK, Š. 2015. Geriatria pre praktického lekára. Bratislava: HERBA, 2015. 408 s.

Charta diverzity. Dostupné na: <https://www.chartadiverzity.sk/trhu-prace-budu-dominovat-starsari-zamestnanci-firmy-by-sa-na-nich-mali-orientovat-uz-teraz/>

Charta diverzity Slovensko. Dostupné na: <https://www.chartadiverzity.sk/charta-diverzity-sr/>

ILMARINEN, J. 2008. Ako si predĺžiť aktívny život. Originál 2005, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health. Slovenský preklad 2008. Pre Klub strieborných hláv vydala Príroda, s. r. o., Bratislava. ISBN 978-80-07-01658-3.

ILMARINEN, J. 2012. Podpora aktívneho starnutia na pracovisku. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. [online]. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

ILO. 1986. Psychosocial factors at work: Recognition and control (No.56), s. 3.

ILO. 2009. World Day for Safety and Health at Work 2009 FACTS ON safety and health at work. Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_105146.pdf

ILO. 2017. Working together to promote a safe and healthy working environment. ILO conference 106th session. 2017. Geneva. ISBN 978-92-2-130561-3 (print). Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543647.pdf

International Ergonomics Association: Definition and domains of ergonomics [online]. IEA, 2016. Dostupné z: <http://www.iea.cc/whats/index.html>. 118 s. ISBN 978-80-86973-58-6.

IVO.

Je najvyšší čas na vekový manažment. 2015. Občianske združenie Bagar. ISBN 978 – 80 – 971 932 – 7 – 0. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/brozura-je-najvyssi-cas-vekovy-manazment.pdf>

KLEVETOVÁ, D. – DLABALOVÁ, I. 2008. Motivační prvky při práci se seniory. Praha: Grada Publishing, 2008. 208 s.

KOCIÁNOVÁ, R. 2019. Kontext stárnutí ve vztahu k práci. In: Šerák, M. & Tomczyk, Ł. (Eds.). (2019). Preparation to ageing and old age. Kraków: Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie. DOI 10.24917/9788395373725. s. 135 – 158. Dostupné na: https://www.academia.edu/40995191/PREPARATION_TO_AGEING_AND_OLD_AGE

KORDOŠOVÁ, M. – NOVOTNÝ, M. 2013. BOZP a rizikové faktory zamestnancov vekovej kategórie 50 + : Uplatnenie starších osôb v pracovnom procese a návrhy opatrení na úrovni vybraných odvetví a podniku. Správa z VÚ č. 2341. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. - 2341. Bratislava : IVPR, 2013. - 175 s.

KORDOŠOVÁ, M. – URDZIKOVÁ, J. – NOVOTNÝ, M. – GALBIČKOVÁ, B. 2014. Ekonomické vyhodnotenie strát z pracovných úrazov a chorôb z povolania u zamestnávateľov v Slovenskej republike a uplatnenie ekonomických zákonitostí na celoslovenskej aj podnikovej úrovni v riadení BOZP (motivačné prvky, ekonomická stimulácia). Správa z 1. etapy riešenia VÚ. Bratislava, IVPR. 2014. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2014/Kordosova/2346_kordosova_urdzikova.pdf

KORDOŠOVÁ, M. – URDZIKOVÁ, J. 2015. Ekonomické vyhodnotenie strát z pracovných úrazov a chorôb z povolania u zamestnávateľov v Slovenskej republike a uplatnenie ekonomických zákonitostí na celoslovenskej aj podnikovej úrovni v riadení BOZP (motivačné prvky, ekonomická stimulácia). Správa z II. etapy riešenia VÚ. Bratislava, IVPR. 2015. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Kordosova/kordosova_urdzikova_ekonomicke_2015.pdf

KORDOŠOVÁ, M. 2021. Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku, I. etapa. Správa z VÚ. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. Bratislava: IVPR, 2021. - 151s. Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/vypracovanie-programov-a-zavedenie-mechanizmov-pouzitelnych-pre-psychosocialne-rizika-na-pracovisku-i-etapa-miroslava-kordosova-2021/>

KORDOŠOVÁ, M. 2022. Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku, II. etapa. Správa z VÚ. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. Bratislava: IVPR, 2022. - 89 s. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2023/02/psychosoc_rizika_2_etapa_2022_m.pdf

KOSTOLANSKÝ, R. 2007. Úprava pracovných podmienok pro starší pracovníky [online]. Moderní řízení, 2007. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/uprava-pracovnich-podminek-pro-stars-i-pracovniky>>.

KOTRADOVÁ, K. 2019. Ageizmus ako nový negatívny fenomén v zdravotníctve (kazuistika). In Prohuman. Publikované: 20.09.2019. [cit. 04.04.2023] ISSN 1338-1415. Dostupné na: <https://www.prohuman.sk/psychologia/ageizmus-ako-novy-negativny-fenomen-v-zdravotnictve-kazuistika>

KOZ SR. 2017. Analýza možností a podmienok vytvorenia a financovania tripartitne riadeného osobitného fondu, určeného na financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Analytický výstup. Národný projekt, Centrum sociálneho dialógu II. Bratislava, KOZ SR. 2017. ISBN 978-80-973009-1-3. Dostupné na: https://kozsr.sk/wp-content/uploads/2018/03/Z%C3%A1vere%C4%8Dn%C3%BD_v%C3%BDstup_AV_01_NP_CS_D_II.pdf

KRAJČOVIČ, J. 1987. Ekonomické otázky pracovného prostredia a bezpečnosti práce. Bratislava: Vydavateľstvo Práca, 1987, 145 s. 15.

KRAJČOVIČ, J. – ŠKVARKOVÁ, V. – ČERVENKOVÁ, M. 1993. Náklady a straty vyvolané pracovnými úrazmi a smrteľnými pracovnými úrazmi, Výskumný a vzdelávací ústav bezpečnosti práce, Bratislava 1993.

KRAJČOVIČ, J. 2006. Úrazové poistenie – áno, či nie? In: Bezpečná práca, 1/2006, str. 36-37.

KRÁLIKOVÁ, D. 2021. Komparácia poskytovania reverzných hypoték vo vybraných štátoch Európskej únie, Právnické listy, 1/2021, s. 27 – 31.

ĽAPINOVÁ, E. – JAKAB, K. 2008. Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii (metodické a koncepčné východiská). Banská Bystrica. Ekonomická fakulta Univerzity M. Bela v Banskej Bystrici a Regionálne európske informačné centrum REIC. ISBN 978-80-8083-435-7.

LITOMERICKÝ, Š. 1992. Geriatria pre sestry. Martin, Osveta 1992, s. 20 – 32

LORKO, M. 2001. Ergonómia vo výrobe. TU FVT Prešov, 2001, ISBN - 80-7099-692-7

MAREK, J. - SKŘEHOT, P. 2009. Základy aplikované ergonomie. Praha: VÚBP, v.v.i., 2009.

MOM Singapur. 2019. Report of the Tripartite Workgroup on Older Workers: Strengthening Support for Older Workers. Singapur, 2019, 72 s. Dostupné na: <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2019/0819-tripartite-workgroup-on-older-workers-report.pdf>

MPSVaR 2023. III. Pilier v číslach, dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/>

MUKHOPADHYAY, M. – STEEHOUWER, G. – WONG, F. 2006. Politics of the possible. Gender mainstreaming and organisational change. Experiences from the field. Oxfam Novib, Den Haag, The Netherlands Publishing; Oxfam Publishing, Oxford, United Kingdom. ISBN 90 68321714 (KIT Publishers), ISBN 0 822985704 (Oxfam Publishing). Dostupné na: https://books.google.ru/books?id=VSNyaqiib3wC&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. S. 133

NAEGELE, G. – WALKER, A. 2021. A Guide to Good Practice in Age Management; Office for Official Publication of the European Communities: Luxembourg, 2006; ISBN 978-92-897-0934-7. Dostupné na: <https://www.amm-project.eu/wp-content/uploads/2021/05/Zavadeni-age-managementu.pdf>, s. 5.

NBS 2021. Štrukturálne výzvy 2021. [online]. Národná banka Slovenska, Bratislava, 2021. Dostupné na: https://www.nbs.sk/_img/documents/_publikacie/skstrukturalne_vyzvy/2021/strukturalne_vyzvy_2021.pdf. ISSN 2729-8825 (elektronická verzia).

NBS 2022. Tlačová správa NBS. Svetový deň zdravia: Slováci zaostávajú za priemerom EÚ. [online]. Dostupné na: <https://nbs.sk/aktuality/svetovy-den-zdravia-slovaci-zaostavaju-za-priemerom-eu/>

NCZI 2022. Choroby z povolania 2022. Správa k publikovaným výstupom. Dostupné na: https://data.nczisk.sk/statisticke_vystupy/choroby_povolania/Choroby_z_povolania_2022_Sprava_k_publicovanym_vystupom.pdf

NIP 2022a. Správa z úlohy č. 22 402 z Plánu hlavných úloh Národného inšpektorátu práce na rok 2022 Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2021. NIP, Košice, 2022. Dostupné na: https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2022/07/SPRAVA_PU_za_rok_2021-1.pdf

NIP 2022b. Správa o stave ochrany práce a o činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce za rok 2021. NIP, Košice, 2022. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2022/05/Sprava-o-stave-ochrany-prace-za-rok-2021-1-1.pdf>

NEUMARK, D. – BURN, I. – BUTTON, P. 2019. Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment. *Journal of Political Economy*, 127(2): 922-970.

NĚMEC, M. 2017. Ekonomické aspekty pracovných úrazov a chorôb z povolania. In: *Bezpečná práca*, roč. 48, č. 5, 2017. Bratislava. ISSN 0322-8347.

NĚMEC a kol. 2017. Analýza možností a podmienok vytvorenia a financovania tripartitne riadeného osobitného fondu, určeného na financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, Národný projekt Centrum sociálneho dialógu II, Bratislava, 2017.

NIP 2022. Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných haváriách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2021, NIP marec 2022.

NOVOTNÝ, P. a kol. 2015. Age management: Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice. Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., ISBN 978-80-904531-7-3. s. 62. Dostupné na: <http://www.aivd.cz/soubor-doc1366/>

OČKAJOVÁ, A. a kol. (2013). *Pracovné prostredie a ergonómia*. - Banská Bystrica: Belianum, ISBN 978-80-557-0617-7, 402 s.

OECD 2019. OECD Health Spending projections to 2030. Dostupné na: <http://www.oecd.org/els/health-systems/health-working-papers.htm>

OECD 2021. State of Health in the EU- Slovensko. Zdravotný profil krajiny 2021. [online]. Dostupné na: https://health.ec.europa.eu/system/files/2022-01/2021_chp_sk_slovak.pdf. ISBN 9789264764095 (PDF)

PÁLENÍK, M. 2021. Súčasný trendy a budúcnosť zamestnanosti. Bratislava, Inštitút zamestnanosti, 19 s.

PETRUSEK, M. 1996. Veľký sociologický slovník, 2. zväzok. Praha: Univerzita Karlova. ISBN: 80-7184-311-3.

PILLINGEROVÁ, J. 2009. Sada nástrojů – Demografické zmeny, zvládání věku a kompetence v evropském plynárenském sektoru. Eurogas, 2009, 17 s.

Počuli ste už o projekte age management? In: AgeManagement (web), Slovenská asociácia age managementu, n. o., Bratislava. Dostupné na: <https://www.agemanagement.sk/poculi-ste-uz-o-projekte-age-management>

PODLESNÁ, A. 2019. Profesia. Prezentácia na BLF, 2019.

Podnikám.sk. Spoločensky zodpovedné podnikanie v roku 2023. Publikované: 20.6.2023. Dostupné na: <https://podnikam.sk/spolocensky-zodpovedne-podnikanie/>

POLEDNÍKOVÁ, Ľ. a kol. 2006. Geriatrické a gerontologické ošetrovatel'stvo. Martin, Osveta 2006, s.12

POTÁŠOVÁ, A. – GOLECKÁ, L. 2004. Intervening program for the aged: Reinforcement of accommodative behavior. Studia psychologica, 46, 4, 311-315.

RAČKOVÁ, M. 2016. Psychohygiéna v živote moderného človeka. Košice: Technická univerzita v Košiciach. 2016, 168 s. ISBN 978-80-553-2248-1.

RAČKOVÁ, M. 2017. Psychohygiéna hrou. Košice: Technická univerzita v Košiciach. 2017, 197 s. ISBN 978-80-553-2836-2.

RÁCZ, O. – CHMELÁROVÁ, A., 2006. Starnutie. In: BEŇAČKA, R. a kol.: Základy patologickej fyziológie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2006

Redakcia Veda na dosah. Ageizmus – diskriminácia ľudí na základe veku. In Veda na dosah, CVTI SR. Publikované: 25.06.2018. [cit. 04.04.2023] Dostupné na: <https://vedanadosah.cvtisr.sk/ludia/ageizmus-diskriminacia-ludi-na-zaklade-veku/>

ROCHON, P. A. – KALIA, S. – HIGGS, P. 2021. Gendered ageism: addressing discrimination based on age and sex. In: The Lancet. Vol 398, issue 10301, p. 648 – 649. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)01636-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)01636-6). Dostupné na: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2821%2901636-6>

SALAMONOVÁ, A. – HAGARA, E. 2023. Prognóza dôchodkových dávok, Inštitút Finančnej politiky, Bratislava.

Seniorky a seniori tu a teraz: ako nás vnímajú a ako sa vidíme my. Vybrané výsledky výskumu. „Starší ľudia, ľudské práva a diskriminácia: kde sme a kam smerujeme“. Prezentácia na konferenciu Senior Friendly, 14. 10. 2022, Bratislava: Inštitút pre verejné otázky. Dostupné na: https://www.ivo.sk/buxus/docs//rozne/Prezentacia_ZB_Senior_Friendly_2022.pdf

SNSLP. Dočasné vyrovnávacie opatrenia. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Docasne-vyrovnavacie-opatrenia.pdf>

SP 2022. Výročná správa Sociálnej poisťovne za rok 2021, Sociálna poisťovňa, Bratislava, 2022.

Strednodobá prognóza potrieb trhu práce v horizonte 5 rokov. 2020. Výstup z Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II. Trexima, 28 s.

SVOBODOVÁ, L. 2006. Kvalita pracovného života - zmeny ve svete práce, modely, indikátory. In: Aktuálne otázky bezpečnosti práce, ISBN 80-8073-649-9: 13–25.

SZABO, M. Profesia. Diskriminácia a nekorektné zaobchádzanie na pohovore. Čo robiť, ak sa s ním stretnete? Profesia. Publikované: 19.4.2023 Dostupné na: <https://blog.profesia.sk/diskriminacia-na-pohovore-pracovisku/>

ŠTEFÁNIK, M. a kol. 2014. Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy. Bratislava, Ekonomický ústav SAV, 222 s., ISBN 9788071442325.

ŠTOROVÁ, I. – FUKAN, J. 2012. Zaměstnanec a věk. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů. ISBN 978-80-87137-35-2. Dostupné na: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/13050/6/down_3531.pdf, s. 69.

ŠTOROVÁ, I. 2015. Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky. Svaz průmyslu a dopravy ČR. Dostupné na: https://www.agemanagement.cz/wp-content/uploads/2015/10/Age_management.pdf

TAKALA, J. et al. 2014. Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012. In: Journal of Occupational and Environmental Hygiene, Volume 11, Issue 5, 2014, p. 326-337. ISSN: 1545-9624 print / 1545-9632 online. UK, London: Published by Taylor&Francis.

TAKALA, J. – YOUNG, E. 2016. Mortality estimates of occupational injuries and ill health in Singapore. WSH Institute, Public Health and Occupational Medicine Conference, 2014 Singapore. (accessed on 17 Nov 2016)

TAKÁČ, P. – IŠTOCYOVÁ, M. 2004. Stratégie zdravého starnutia v rámci preventívnej geriatrickej. Rožňava: Roven Rožňava. 2004. 129 s. ISBN 80-89168-08-6.

TASR in sme.sk, Publikované: 26.06.2008 o 15:23. [cit. 04.04.2023] Dostupné na: <https://domov.sme.sk/c/3948768/medzi-najcastejsie-dovody-diskriminacie-na-trhu-prace-patri-vek.html>

The Lancet. Dostupné na: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2821%2901636-6>

TOMEŠ, I. 2012. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, Portál, Praha.

TOMEŠ, I. 2018. Povinná sociální solidarita, Univerzita Karlova, Praha.

UNECE. 2009. Policy Brief on Ageing no 1/2009. Dostupné na: https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2011/Policy-briefs/1-Policybrief_Mainstreaming-Eng.pdf

ÚDZS 2022. Správa o stave vykonávania verejného zdravotného poistenia 2021, Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou, Bratislava.

VERBRUGGHE et al. 2016. Sustainable employability for older workers: an explorative survey of belgian companies, *Archives of Public Health*, 2016, 4 s.

Vestník MZ SR, 2016. Odborné usmernenie Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci. Čiastka 29-38. Ročník 64. Číslo: S06881-OZS-2016 Dostupné na: <https://www.health.gov.sk/?vestniky-mz-sr>

VIDOVIČOVÁ, L. – GREGOROVÁ, E. 2007. Mainstreaming veku jako strategie managementu populací se stárnoucí demografickou strukturou. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-87007-57-0. Dostupné na: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_232.pdf

VÚBP. 2004. Náklady na pracovní úrazy a nemoci z povolání v ČR v roce 2000. Studie VÚBP. Praha, 2004. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/naklady-na-pracovni-urazy-nemoci-z-povolani-v-cr-v-roce-2000>

What is mainstreaming ageing? Dostupné na: <https://unece.org/sites/default/files/2021-11/Tool-Mainstreaming-Ageing-Concept.pdf>

WHO. 2019. Number of deaths due to work-related accidents. Dostupné na: https://gateway.euro.who.int/en/indicators/hfa_457-4071-number-of-deaths-due-to-work-related-accidents/

WHO a OECD. 2021. Pricing long-term care for older persons, ISBN 978-92-4-003377-1. World Health Organization and the Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021.

YANG, Y. 2012. Is adjustment to retirement an individual responsibility? Socio-contextual conditions and options available to retired persons: The Korean perspective. *Ageing and Society*, 32(2): 177-195. Published online by Cambridge University Press: 17 March 2011.

ZIPPIA 2023. "25+ Alarming Age Discrimination Statistics [2023]" Zippia.com. Feb. 9, 2023.

Dostupné na: <https://www.zippia.com/advice/age-discrimination-statistics/>

Právne predpisy a ich použité skrátené označenia v texte

Nariadenie EP a Rady 2019/1238 o celoeurópskom osobnom dôchodkovom produkte.

Nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami („nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z.“).

Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.

Smernica Rady č. 89/391/EHS o zavedení opatrení na podporu zdravia a bezpečnosti pracovníkov pri práci.

Smernica EP a Rady 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa.

Smernica EP a Rady 2016/2341 o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia.

Vyhláška MZ SR č. 164/1997 Zb. o zdravotnej spôsobilosti na vedenie motorového vozidla v znení neskorších predpisov.

Vyhláška MPSVaR SR č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze.

Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci („Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z.“).

Vyhláška Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky č. 245/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe v znení neskorších predpisov.

Vyhláška MZ SR č. 208/2014 Z. z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť.

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov („zákon o kolektívnom vyjednávaní“)

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov („Zákonník práce“).

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov („zákon o sociálnom poistení“).

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov („zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti“).

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („zákon o službách zamestnanosti“).

Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („zákon o starobnom dôchodkovom sporení“).

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov („antidiskriminačný zákon“).

Zákon č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („zákon o zdravotnom poistení“).

Zákon č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení“).

Zákon č. 327/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („zákon o BOZP“).

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („zákon o ochrane zdravia“).

Zákon č. 129/2022 Z. z. o celoeurópskom osobnom dôchodkovom produkte a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



PRÍLOHY

364

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

Príloha 1 – Prognóza pracovnej sily na Slovensku do roku 2035

Rok 2023

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6420	4137	10557	6420	4137	10557
20-24	78560	41086	119646	78560	41086	119646
25-29	143999	121564	265563	143999	121564	265563
30-34	184169	161878	346047	184169	161878	346047
35-39	202284	200491	402775	202284	200491	402775
40-44	212996	207975	420971	212996	207975	420971
45-49	205500	208436	413936	205500	208436	413936
50-54	165670	162028	327698	165670	162028	327698
55-59	142109	140703	282812	142109	140703	282812
60-64	81706	69858	151564	81706	69858	151564
65+	8522	5101	13623	8522	5101	13623
Spolu	1431935	1323257	2755192	1431935	1323257	2755192

Rok 2024

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6567	4231	10798	6573	4234	10807
20-24	77996	40659	118655	78061	40692	118753
25-29	139256	117484	256740	139372	117582	256954
30-34	178054	156561	334615	178202	156691	334893
35-39	198051	196575	394626	198216	196739	394955
40-44	209945	204899	414844	210120	205069	415189
45-49	206867	209689	416556	207040	209864	416904
50-54	173480	168797	342277	173624	168938	342562
55-59	140384	138372	278756	140501	138488	278989
60-64	82521	70380	152901	84303	72484	156787
65-69	8467	5022	13489	9157	5850	15007
Spolu	1421588	1312669	2734257	1425169	1316631	2741800

Rok 2025

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6656	4317	10973	6667	4324	10991
20-24	77914	40532	118446	78044	40600	118644
25-29	136427	114991	251418	136655	115182	251837
30-34	169488	149206	318694	169770	149454	319224
35-39	194108	192709	386817	194431	193031	387462
40-44	208590	204339	412929	208938	204679	413617
45-49	206716	208205	414921	207061	208552	415613
50-54	180632	175286	355918	180933	175578	356511
55-59	140590	137432	278022	140824	137661	278485

60-64	82534	70279	152813	86087	74468	160555
65-69	8405	4931	13336	9773	6552	16325
Spolu	1412060	1302227	2714287	1419183	1310081	2729264

Rok 2026

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6756	4390	11146	6772	4401	11173
20-24	78536	40975	119511	78732	41078	119810
25-29	132613	111685	244298	132945	111964	244909
30-34	161192	141449	302641	161595	141802	303397
35-39	190774	189605	380379	191251	190079	381330
40-44	206989	202872	409861	207506	203380	410886
45-49	204233	206184	410417	204743	206699	411442
50-54	188079	180970	369049	188549	181423	369972
55-59	142512	138294	280806	142869	138639	281508
60-64	82235	69725	151960	87527	75938	163465
65-69	8337	4842	13179	10370	7227	17597
Spolu	1402256	1290991	2693247	1412859	1302630	2715489

Rok 2027

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6874	4451	11325	6897	4466	11363
20-24	79678	41602	121280	79944	41741	121685
25-29	128830	108568	237398	129259	108930	238189
30-34	154147	134924	289071	154660	135374	290034
35-39	187166	185578	372744	187790	186197	373987
40-44	203673	200806	404479	204351	201475	405826
45-49	201780	203978	405758	202453	204658	407111
50-54	193990	184822	378812	194637	185438	380075
55-59	147066	142188	289254	147557	142662	290219
60-64	81903	69114	151017	88907	77299	166206
65-69	8236	4750	12986	10909	7864	18773
Spolu	1393343	1280781	2674124	1407364	1296104	2703468

Rok 2028

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6897	4471	11368	6926	4490	11416
20-24	81408	42499	123907	81747	42677	124424
25-29	126315	106493	232808	126841	106937	233778
30-34	146744	128406	275150	147355	128941	276296
35-39	183131	181191	364322	183894	181946	365840
40-44	200573	198476	399049	201408	199303	400711
45-49	199551	201140	400691	200383	201978	402361

50-54	197432	187156	384588	198255	187936	386191
55-59	153827	148252	302079	154468	148870	303338
60-64	80737	67792	148529	89341	77794	167135
65-69	8262	4724	12986	11608	8590	20198
Spolu	1384877	1270600	2655477	1402226	1289462	2691688

Rok 2029

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6860	4464	11324	6895	4486	11381
20-24	83308	43493	126801	83724	43710	127434
25-29	125535	105485	231020	126163	106012	232175
30-34	142053	124142	266195	142764	124763	267527
35-39	177179	175275	352454	178064	176151	354215
40-44	196491	194643	391134	197473	195617	393090
45-49	196820	198190	395010	197804	199181	396985
50-54	198904	188310	387214	199899	189251	389150
55-59	161285	154486	315771	162091	155258	317349
60-64	80194	66930	147124	90414	78741	169155
65-69	8356	4756	13112	12410	9417	21827
Spolu	1376985	1260174	2637159	1397701	1282587	2680288

Rok 2030

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6894	4456	11350	6935	4482	11417
20-24	84463	44419	128882	84956	44678	129634
25-29	125534	105265	230799	126266	105879	232145
30-34	139309	121554	260863	140121	122263	262384
35-39	168808	167066	335874	169793	168041	337834
40-44	192702	190854	383556	193826	191967	385793
45-49	195667	197667	393334	196809	198820	395629
50-54	198886	186995	385881	200046	188086	388132
55-59	168089	160453	328542	169069	161389	330458
60-64	80705	66726	147431	92666	80419	173085
65-69	8362	4744	13106	13087	10160	23247
Spolu	1369419	1250199	2619618	1393574	1276184	2669758

Rok 2031

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	6966	4501	11467	7012	4531	11543
20-24	85761	45214	130975	86333	45516	131849
25-29	126668	106527	233195	127512	107237	234749
30-34	135581	118093	253674	136485	118881	255366

35-39	160714	158408	319122	161786	159464	321250
40-44	189519	187819	377338	190783	189071	379854
45-49	194275	196260	390535	195570	197568	393138
50-54	196629	185195	381824	197940	186430	384370
55-59	175149	165674	340823	176316	166779	343095
60-64	82186	67393	149579	96062	83147	179209
65-69	8333	4701	13034	13705	10826	24531
Spolu	1361781	1239785	2601566	1389504	1269450	2658954

Rok 2032

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	7017	4547	11564	7070	4581	11651
20-24	87277	45876	133153	87932	46220	134152
25-29	128606	108258	236864	129570	109070	238640
30-34	131868	114837	246705	132857	115699	248556
35-39	153838	151124	304962	154992	152257	307249
40-44	186045	183862	369907	187440	185241	372681
45-49	191260	194269	385529	192694	195726	388420
50-54	194387	183224	377611	195845	184598	380443
55-59	180762	169215	349977	182117	170484	352601
60-64	85176	69538	154714	101301	87766	189067
65-69	8296	4654	12950	14303	11463	25766
Spolu	1354532	1229404	2583936	1386121	1263105	2649226

Rok 2033

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	7084	4582	11666	7143	4620	11763
20-24	87594	46115	133709	88324	46500	134824
25-29	131451	110667	242118	132547	111589	244136
30-34	129416	112678	242094	130494	113617	244111
35-39	146592	143838	290430	147813	145037	292850
40-44	182131	179537	361668	183648	181033	364681
45-49	188435	192027	380462	190006	193627	383633
50-54	192351	180687	373038	193954	182193	376147
55-59	184078	171370	355448	185612	172798	358410
60-64	89464	72761	162225	108223	93885	202108
65-69	8176	4559	12735	14744	11959	26703
Spolu	1346772	1218821	2565593	1382508	1256858	2639366

Rok 2034

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	7120	4603	11723	7185	4645	11830

20-24	87134	46060	133194	87933	46482	134415
25-29	134538	113288	247826	135771	114327	250098
30-34	128693	111657	240350	129873	112681	242554
35-39	142010	139071	281081	143312	140346	283658
40-44	176303	173689	349992	177919	175281	353200
45-49	184679	188324	373003	186372	190050	376422
50-54	189824	178052	367876	191564	179684	371248
55-59	185570	172448	358018	187271	174028	361299
60-64	94198	76088	170286	115854	100309	216163
65-69	8122	4496	12618	15287	12510	27797
Spolu	1338191	1207776	2545967	1378341	1250343	2628684

Rok 2035

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	7088	4600	11688	7159	4646	11805
20-24	87569	45986	133555	88445	46446	134891
25-29	136413	115709	252122	137777	116866	254643
30-34	128730	111454	240184	130018	112568	242586
35-39	139327	136177	275504	140721	137539	278260
40-44	168066	165560	333626	169747	167216	336963
45-49	181180	184668	365848	182992	186514	369506
50-54	188793	177593	366386	190681	179369	370050
55-59	185651	171258	356909	187508	172971	360479
60-64	98568	79300	177868	123210	106750	229960
65-69	8174	4478	12652	16027	13170	29197
Spolu	1329559	1196783	2526342	1374285	1244055	2618340

Príloha 2 – Prognóza počtu pracujúcich na Slovensku do roku 2035

Rok 2023

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3462	2104	5566	3462	2104	5566
20-24	62645	36677	99322	62645	36677	99322
25-29	128883	96968	225851	128883	96968	225851
30-34	168068	144586	312654	168068	144586	312654
35-39	189218	162013	351231	189218	162013	351231
40-44	197326	176758	374084	197326	176758	374084
45-49	201508	179559	381067	201508	179559	381067
50-54	159654	155099	314753	159654	155099	314753
55-59	133737	132664	266401	133737	132664	266401
60-64	78420	68292	146712	78420	68292	146712
65+	8522	5101	13623	8522	5101	13623
Spolu	1331443	1159821	2491264	1331443	1159821	2491264

Rok 2024

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3541	2151	5692	3545	2154	5699
20-24	62195	36295	98490	62263	36341	98604
25-29	124638	93713	218351	124773	93831	218604
30-34	162487	139837	302324	162663	140012	302675
35-39	185258	158849	344107	185459	159047	344506
40-44	194499	174143	368642	194710	174361	369071
45-49	202849	180638	383487	203069	180864	383933
50-54	167180	161578	328758	167361	161780	329141
55-59	132114	130467	262581	132257	130630	262887
60-64	79202	68801	148003	81241	71144	152385
65-69	8467	5022	13489	9157	5850	15007
Spolu	1322430	1151494	2473924	1326498	1156014	2482512

Rok 2025

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3589	2195	5784	3597	2201	5798
20-24	62130	36182	98312	62264	36273	98537
25-29	122106	91725	213831	122370	91954	214324
30-34	154670	133268	287938	155005	133601	288606
35-39	181570	155725	337295	181963	156114	338077
40-44	193245	173667	366912	193663	174101	367764
45-49	202701	179360	382061	203140	179808	382948
50-54	174072	167790	341862	174449	168209	342658
55-59	132307	129580	261887	132594	129904	262498

60-64	79214	68703	147917	83280	73366	156646
65-69	8405	4931	13336	9773	6552	16325
Spolu	1314009	1143126	2457135	1322098	1152083	2474181

Rok 2026

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3643	2232	5875	3655	2241	5896
20-24	62625	36578	99203	62829	36715	99544
25-29	118692	89088	207780	119078	89422	208500
30-34	147100	126339	273439	147578	126813	274391
35-39	178451	153216	331667	179031	153791	332822
40-44	191761	172421	364182	192384	173068	365452
45-49	200266	177619	377885	200916	178285	379201
50-54	181249	173231	354480	181838	173881	355719
55-59	134116	130393	264509	134552	130882	265434
60-64	78927	68161	147088	84984	75079	160063
65-69	8337	4842	13179	10370	7227	17597
Spolu	1305167	1134120	2439287	1317215	1147404	2464619

Rok 2027

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3707	2263	5970	3723	2275	5998
20-24	63537	37138	100675	63812	37323	101135
25-29	115306	86602	201908	115806	87035	202841
30-34	140670	120512	261182	141280	121114	262394
35-39	175077	149962	325039	175836	150712	326548
40-44	188689	170665	359354	189506	171518	361024
45-49	197861	175718	373579	198718	176597	375315
50-54	186945	176918	363863	187755	177803	365558
55-59	138402	134064	272466	139002	134735	273737
60-64	78608	67564	146172	86624	76676	163300
65-69	8236	4750	12986	10909	7864	18773
Spolu	1297038	1126156	2423194	1312971	1143652	2456623

Rok 2028

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3719	2274	5993	3739	2288	6027
20-24	64916	37939	102855	65267	38176	103443
25-29	113055	84947	198002	113667	85477	199144
30-34	133915	114690	248605	134640	115407	250047
35-39	171302	146417	317719	172230	147332	319562
40-44	185817	168684	354501	186823	169739	356562
45-49	195675	173274	368949	196735	174357	371092

50-54	190262	179152	369414	191293	180272	371565
55-59	144765	139782	284547	145549	140656	286205
60-64	77490	66272	143762	87335	77408	164743
65-69	8262	4724	12986	11608	8590	20198
Spolu	1289178	1118155	2407333	1308886	1139702	2448588

Rok 2029

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3699	2270	5969	3723	2287	6010
20-24	66431	38825	105256	66863	39116	105979
25-29	112357	84142	196499	113087	84773	197860
30-34	129634	110882	240516	130477	111713	242190
35-39	165734	141636	307370	166811	142698	309509
40-44	182035	165427	347462	183218	166668	349886
45-49	192997	170732	363729	194251	172013	366264
50-54	191681	180257	371938	192927	181609	374536
55-59	151783	145660	297443	152769	146752	299521
60-64	76968	65429	142397	88664	78579	167243
65-69	8356	4756	13112	12410	9417	21827
Spolu	1281675	1110016	2391691	1305200	1135625	2440825

Rok 2030

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3718	2266	5984	3746	2286	6032
20-24	67352	39652	107004	67863	39999	107862
25-29	112356	83967	196323	113208	84701	197909
30-34	127130	108569	235699	128094	109519	237613
35-39	157905	135003	292908	159102	136184	295286
40-44	178525	162207	340732	179879	163626	343505
45-49	191867	170282	362149	193322	171772	365094
50-54	191663	178998	370661	193116	180564	373680
55-59	158186	151286	309472	159385	152610	311995
60-64	77459	65230	142689	91147	80475	171622
65-69	8362	4744	13106	13087	10160	23247
Spolu	1274523	1102204	2376727	1301949	1131896	2433845

Rok 2031

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3756	2289	6045	3789	2312	6101
20-24	68387	40362	108749	68980	40766	109746
25-29	113371	84974	198345	114353	85823	200176
30-34	123728	105479	229207	124800	106534	231334

35-39	150333	128006	278339	151636	129286	280922
40-44	175577	159627	335204	177098	161224	338322
45-49	190501	169069	359570	192152	170760	362912
50-54	189488	177275	366763	191130	179048	370178
55-59	164830	156209	321039	166259	157771	324030
60-64	78881	65881	144762	94759	83421	178180
65-69	8333	4701	13034	13705	10826	24531
Spolu	1267185	1093872	2361057	1298661	1127771	2426432

Rok 2032

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3784	2312	6096	3821	2338	6159
20-24	69596	40953	110549	70275	41414	111689
25-29	115105	86355	201460	116227	87326	203553
30-34	120339	102571	222910	121513	103725	225238
35-39	143902	122120	266022	145305	123494	268799
40-44	172358	156264	328622	174038	158022	332060
45-49	187545	167355	354900	189373	169238	358611
50-54	187327	175388	362715	189154	177361	366515
55-59	170112	159547	329659	171771	161342	333113
60-64	81750	67978	149728	100203	88273	188476
65-69	8296	4654	12950	14303	11463	25766
Spolu	1260114	1085497	2345611	1295983	1123996	2419979

Rok 2033

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3820	2330	6150	3861	2359	6220
20-24	69849	41166	111015	70605	41681	112286
25-29	117652	88276	205928	118927	89379	208306
30-34	118102	100642	218744	119381	101900	221281
35-39	137123	116233	253356	138609	117686	256295
40-44	168732	152588	321320	170559	154495	325054
45-49	184775	165423	350198	186777	167491	354268
50-54	185365	172960	358325	187373	175122	362495
55-59	173233	161579	334812	175110	163599	338709
60-64	85866	71129	156995	107333	94647	201980
65-69	8176	4559	12735	14744	11959	26703
Spolu	1252693	1076885	2329578	1293279	1120318	2413597

Rok 2034

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3839	2341	6180	3885	2373	6258

20-24	69482	41117	110599	70310	41682	111992
25-29	120415	90367	210782	121850	91610	213460
30-34	117442	99730	217172	118842	101101	219943
35-39	132837	112381	245218	134420	113926	248346
40-44	163333	147618	310951	165279	149648	314927
45-49	181092	162233	343325	183250	164464	347714
50-54	182931	170437	353368	185111	172781	357892
55-59	174638	162595	337233	176719	164831	341550
60-64	90409	74382	164791	115192	101348	216540
65-69	8122	4496	12618	15287	12510	27797
Spolu	1244540	1067697	2312237	1290145	1116274	2406419

Rok 2035

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3822	2339	6161	3872	2375	6247
20-24	69829	41051	110880	70737	41667	112404
25-29	122093	92297	214390	123680	93682	217362
30-34	117476	99548	217024	119003	101042	220045
35-39	130328	110042	240370	132022	111693	243715
40-44	155702	140709	296411	157726	142820	300546
45-49	177661	159083	336744	179970	161470	341440
50-54	181937	169998	351935	184302	172548	356850
55-59	174714	161474	336188	176985	163896	340881
60-64	94603	77522	172125	122803	108083	230886
65-69	8174	4478	12652	16027	13170	29197
Spolu	1236339	1058541	2294880	1287127	1112446	2399573

Príloha 3 – Prognóza nezamestnaných na Slovensku do roku 2035

Rok 2023

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	2958	2033	4991	2958	2033	4991
20-24	15915	4409	20324	15915	4409	20324
25-29	15116	24596	39712	15116	24596	39712
30-34	16101	17292	33393	16101	17292	33393
35-39	13066	38478	51544	13066	38478	51544
40-44	15670	31217	46887	15670	31217	46887
45-49	3992	28877	32869	3992	28877	32869
50-54	6016	6929	12945	6016	6929	12945
55-59	8372	8039	16411	8372	8039	16411
60-64	3286	1566	4852	3286	1566	4852
65+	0	0	0	0	0	0
Spolu	100492	163436	263928	100492	163436	263928

Rok 2024

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3026	2080	5106	3028	2080	5108
20-24	15801	4364	20165	15798	4351	20149
25-29	14618	23771	38389	14599	23751	38350
30-34	15567	16724	32291	15539	16679	32218
35-39	12793	37726	50519	12757	37692	50449
40-44	15446	30756	46202	15410	30708	46118
45-49	4018	29051	33069	3971	29000	32971
50-54	6300	7219	13519	6263	7158	13421
55-59	8270	7905	16175	8244	7858	16102
60-64	3319	1579	4898	3062	1340	4402
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	99158	161175	260333	98671	160617	259288

Rok 2025

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3067	2122	5189	3070	2123	5193
20-24	15784	4350	20134	15780	4327	20107
25-29	14321	23266	37587	14285	23228	37513
30-34	14818	15938	30756	14765	15853	30618
35-39	12538	36984	49522	12468	36917	49385
40-44	15345	30672	46017	15275	30578	45853
45-49	4015	28845	32860	3921	28744	32665
50-54	6560	7496	14056	6484	7369	13853
55-59	8283	7852	16135	8230	7757	15987

60-64	3320	1576	4896	2807	1102	3909
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	98051	159101	257152	97085	157998	255083

Rok 2026

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3113	2158	5271	3117	2160	5277
20-24	15911	4397	20308	15903	4363	20266
25-29	13921	22597	36518	13867	22542	36409
30-34	14092	15110	29202	14017	14989	29006
35-39	12323	36389	48712	12220	36288	48508
40-44	15228	30451	45679	15122	30312	45434
45-49	3967	28565	32532	3827	28414	32241
50-54	6830	7739	14569	6711	7542	14253
55-59	8396	7901	16297	8317	7757	16074
60-64	3308	1564	4872	2543	859	3402
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	97089	156871	253960	95644	155226	250870

Rok 2027

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3167	2188	5355	3174	2191	5365
20-24	16141	4464	20605	16132	4418	20550
25-29	13524	21966	35490	13453	21895	35348
30-34	13477	14412	27889	13380	14260	27640
35-39	12089	35616	47705	11954	35485	47439
40-44	14984	30141	45125	14845	29957	44802
45-49	3919	28260	32179	3735	28061	31796
50-54	7045	7904	14949	6882	7635	14517
55-59	8664	8124	16788	8555	7927	16482
60-64	3295	1550	4845	2283	623	2906
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	96305	154625	250930	94393	152452	246845

Rok 2028

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3178	2197	5375	3187	2202	5389
20-24	16492	4560	21052	16480	4501	20981
25-29	13260	21546	34806	13174	21460	34634
30-34	12829	13716	26545	12715	13534	26249
35-39	11829	34774	46603	11664	34614	46278
40-44	14756	29792	44548	14585	29564	44149

45-49	3876	27866	31742	3648	27621	31269
50-54	7170	8004	15174	6962	7664	14626
55-59	9062	8470	17532	8919	8214	17133
60-64	3247	1520	4767	2006	386	2392
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	95699	152445	248144	93340	149760	243100

Rok 2029

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3161	2194	5355	3172	2199	5371
20-24	16877	4668	21545	16861	4594	21455
25-29	13178	21343	34521	13076	21239	34315
30-34	12419	13260	25679	12287	13050	25337
35-39	11445	33639	45084	11253	33453	44706
40-44	14456	29216	43672	14255	28949	43204
45-49	3823	27458	31281	3553	27168	30721
50-54	7223	8053	15276	6972	7642	14614
55-59	9502	8826	18328	9322	8506	17828
60-64	3226	1501	4727	1750	162	1912
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	95310	150158	245468	92501	146962	239463

Rok 2030

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3176	2190	5366	3189	2196	5385
20-24	17111	4767	21878	17093	4679	21772
25-29	13178	21298	34476	13058	21178	34236
30-34	12179	12985	25164	12027	12744	24771
35-39	10903	32063	42966	10691	31857	42548
40-44	14177	28647	42824	13947	28341	42288
45-49	3800	27385	31185	3487	27048	30535
50-54	7223	7997	15220	6930	7522	14452
55-59	9903	9167	19070	9684	8779	18463
60-64	3246	1496	4742	1519	-56	1463
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	94896	147995	242891	91625	144288	235913

Rok 2031

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3210	2212	5422	3223	2219	5442
20-24	17374	4852	22226	17353	4750	22103
25-29	13297	21553	34850	13159	21414	34573

30-34	11853	12614	24467	11685	12347	24032
35-39	10381	30402	40783	10150	30178	40328
40-44	13942	28192	42134	13685	27847	41532
45-49	3774	27191	30965	3418	26808	30226
50-54	7141	7920	15061	6810	7382	14192
55-59	10319	9465	19784	10057	9008	19065
60-64	3305	1512	4817	1303	-274	1029
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	94596	145913	240509	90843	141679	232522

Rok 2032

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3233	2235	5468	3249	2243	5492
20-24	17681	4923	22604	17657	4806	22463
25-29	13501	21903	35404	13343	21744	35087
30-34	11529	12266	23795	11344	11974	23318
35-39	9936	29004	38940	9687	28763	38450
40-44	13687	27598	41285	13402	27219	40621
45-49	3715	26914	30629	3321	26488	29809
50-54	7060	7836	14896	6691	7237	13928
55-59	10650	9668	20318	10346	9142	19488
60-64	3426	1560	4986	1098	-507	591
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	94418	143907	238325	90138	139109	229247

Rok 2033

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3264	2252	5516	3282	2261	5543
20-24	17745	4949	22694	17719	4819	22538
25-29	13799	22391	36190	13620	22210	35830
30-34	11314	12036	23350	11113	11717	22830
35-39	9469	27605	37074	9204	27351	36555
40-44	13399	26949	40348	13089	26538	39627
45-49	3660	26604	30264	3229	26136	29365
50-54	6986	7727	14713	6581	7071	13652
55-59	10845	9791	20636	10502	9199	19701
60-64	3598	1632	5230	890	-762	128
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	94079	141936	236015	89229	136540	225769

Rok 2034

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu

15-19	3281	2262	5543	3300	2272	5572
20-24	17652	4943	22595	17623	4800	22423
25-29	14123	22921	37044	13921	22717	36638
30-34	11251	11927	23178	11031	11580	22611
35-39	9173	26690	35863	8892	26420	35312
40-44	12970	26071	39041	12640	25633	38273
45-49	3587	26091	29678	3122	25586	28708
50-54	6893	7615	14508	6453	6903	13356
55-59	10932	9853	20785	10552	9197	19749
60-64	3789	1706	5495	662	-1039	-377
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	93651	140079	233730	88196	134069	222265

Rok 2035

Vek	Nízky scenár			Vysoký scenár		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
15-19	3266	2261	5527	3287	2271	5558
20-24	17740	4935	22675	17708	4779	22487
25-29	14320	23412	37732	14097	23184	37281
30-34	11254	11906	23160	11015	11526	22541
35-39	8999	26135	35134	8699	25846	34545
40-44	12364	24851	37215	12021	24396	36417
45-49	3519	25585	29104	3022	25044	28066
50-54	6856	7595	14451	6379	6821	13200
55-59	10937	9784	20721	10523	9075	19598
60-64	3965	1778	5743	407	-1333	-926
65-69	0	0	0	0	0	0
Spolu	93220	138242	231462	87158	131609	218767

Príloha 4 – Nástroje a techniky age mainstreamingu¹⁶

A. Analytické techniky a nástroje

Existuje široká škála analytických techník a nástrojov, ktorá môže byť rozdelená do dvoch kategórií:

1. kategória, ktorá prináša informáciu potrebnú pre podporu koncepcnej práce: v čase prípravy konceptov, stratégií, politík, v čase formulácie cieľov či hľadania vhodných nástrojov MA,
2. kategória, ktorá môže byť použitá v samotnom implementačnom procese a je zdrojom poznatkov o priebehu a o dosahovaných výsledkoch procesu implementácie.

Konkrétne príklady analytických techník a nástrojov sú:

1. vekové štatistiky (štatistiky členené podľa veku),
2. výskumy a predpovede – vykreslenie presného stavu vekových aspektov problematiky a ich vývoja poskytujú dôležité východiská,
3. monitorovanie, analýza a revízia existujúcich postupov a procesov – majú poskytnúť základ pre realizáciu zmien
4. vekový audit¹⁷ – jeho výsledkom bude praktický, reálny návrh opatrení pre prax, ktorý bude úplne prispôbený potrebám zamestnávateľa a jeho zamestnancov.

¹⁶ Spracované podľa (Ľapinová – Jakab, 2008)

¹⁷ Audit by mal realizovať nezávislý audítor, ktorý je zároveň aj špecialistom na daný sektor. Mal by poznať spôsob práce v organizácii, vedieť sa fundovane vyjadriť k jej chodu, čeliť odmietavému alebo obrannému prístupu organizácií, ktoré často argumentujú proti týmto opatreniam, to znamená, že vie odlišovať oprávnené námietky od tých falošných.

Audit prebieha v troch stupňoch: analýza situácie, jej vyhodnotenie, navrhnutie opatrení. Výsledky auditu by mali slúžiť na vypracovanie nového, resp. revidovanie existujúceho plánu AM, ktorý bude danej organizácii prispôbený. Navrhované opatrenia by mali vychádzať z konkrétnej situácie organizácie, jej potrieb a možností, a mali by byť realizovateľné.

Výskum pozitív a nedostatkov v oblasti uplatnenia rôznych vekových skupín v pracovnom živote obsahuje kvantitatívne a kvalitatívne údaje, na základe ktorých možno navrhnuť krátkodobé a dlhodobé ciele. Z množiny kvantitatívnych údajov je možné špecifikovať vhodnosť napríklad nasledujúcich indikátorov:

- štatistické ukazovatele rozdielov v odmeňovaní zamestnancov rôzneho veku,
- percentuálne zastúpenie zamestnancov rôzneho veku naprieč hierarchiou – údaje o ich počte v rôznych kategóriách pracovných činností a na rôznych úrovniach,
- štatistiky porovnávajúce úspešnosť rôznych vekových skupín pripravujúcich sa na manažérsku kariéru,
- údaje o fluktuácii a absentizme zamestnancov rôznych vekových skupín a ich najčastejších príčinách,
- využívanie alternatívnych a flexibilných foriem zamestnávania zamestnancami rôznych vekových skupín,
- participácia na programoch zameraných na zosúladenie práce a rodiny.

Pre získanie kvalitatívnych poznatkov sú vhodné napríklad nasledujúce indikátory:

- fyzické pracovné prostredie – zhodnotenie vhodnosti pracovných podmienok pre zamestnancov rôznych vekových skupín, špeciálne prispôbenie pracovných podmienok pre potreby rôznych vekových skupín,
- sociálne pracovné prostredie – opis psychosociálneho pracovného prostredia s cieľom odhaľovať pracovnú rutinu, správanie, ktoré by mohlo byť diskriminujúce alebo znižujúce úroveň pohody na pracovisku,
- jednotlivé pracovné miesta a ich náplň,
- prístup k príležitostiam na rozvoj a perspektívy ďalšieho pôsobenia u zamestnávateľa,
- štýl vedenia a podpora zo strany nadriadených,
- hodnotenie pracovného výkonu,
- systémy odmeňovania,
- uznanie a prestíž,

- vplyv na dianie v organizácii.

Benchmarking je jednou z foriem hodnotenia dosiahnutých výsledkov. Zároveň je použiteľný aj ako nástroj voľby postupov MA. Ďalšou alternatívou sú modelové situácie alebo vypracovanie scenárov. Organizácia na základe získaných výsledkov vypracúva návrh opatrení a postupov, ako zistené nedostatky odstrániť, resp. ako chýbajúce opatrenia zaviesť do praxe a ako úspešné opatrenia naďalej udržiavať a rozvíjať.

Základnou úlohou analýzy vekových pomerov je komplexné posúdenie pomerov pomocou špecifických postupov a metód. Pre získanie potrebných podkladov a dát na vykonanie vekovej analýzy sa dajú využiť nasledovné metódy zberu dát:

- analýza dokumentov upravujúcich fungovanie organizácie (vnútorné nariadenia, predpisy, kolektívna zmluva) alebo správ monitorujúcich činnosť a dosahované výsledky, auditov a pod. (napríklad analýza dokumentov: správa o spoločenskej zodpovednosti, personálny audit a pod.). Ďalej sa analýza týka dokumentov viažucich sa k personálnej politike (platov, profesionálneho a kariérneho postupu a náborovej politiky). Po predchádzajúcom vypracovaní súpisu menovaných dokumentov nasleduje obsahová analýza dokumentov, ktorá pozostáva z nasledujúcich aspektov:
 - a) citlivosť/necitlivosť k vekovým otázkam, otázkam viažucim sa k fungovaniu rôznych vekových skupín v danej organizácii (pracovná náplň, pracovné podmienky, pracovná schopnosť – jej zmeny a podpora, kvalifikácia, kariéra, vzdelávanie, zosúladovanie pracovného a rodinného života, pracovný čas, bezpečnosť a ochrana pri práci apod.),
 - b) špecifické úpravy pre rôzne vekové skupiny v dokumentoch organizácie,
 - c) odlišné dopady ustanovení dokumentov na rôzne vekové skupiny;
- oficiálne štatistiky (publikované vo výročnej správe a dodatočné údaje od personálneho oddelenia);

- anketa, prieskum medzi zamestnancami^{18,19} – cieľom je dosiahnuť interakciu zamestnávateľa so zamestnancami, spätnú väzbu od zamestnancov, poznanie ich názorov, postojov, potrieb;
- rozhovory so zástupcami vybraných oddelení (s vrcholovým manažmentom, manažmentom ľudských zdrojov, personálnym oddelením a pod.) a s predstaviteľmi odborovej organizácie (resp. inými zástupcami zamestnancov). Rozhovory alebo skupinové diskusie na všetkých profesijných postoch a vo všetkých sférach umožňujú:
 - a) doplniť odpovede na otázky a získať údaje, ktoré zamestnávateľ nemá k dispozícii, resp. nevie ich získať z iných zdrojov,
 - b) zistiť osobné postoje k problematike MA, hodnotenia, postrehy, názory na fungovanie formálnych a neformálnych vzťahov a štruktúr súvisiacich s MA,
 - c) zistiť mieru podpory v organizačných politikách a procesoch. Týmto spôsobom možno okrem iného vytipovať potenciálnych kandidátov, ktorí budú prizvaní do procesu MA napríklad ako zástupcovia zamestnancov;
- zriadenie „focus groups“ (účelových diskusných skupín), ktoré môžu pomôcť získať informácie o problematike, prispieť k jej pochopeniu, prijatiu, čo jednorazové prieskumy alebo jednorazové stretnutia nedokážu. V skupine môžu byť otvorené diskusie o nových, dosiaľ nepoznaných a neriešených problémoch, skupina môže aktívne participovať na riešení problémov a tvorbe organizačných politik a programov.

B. Vzdelávacie a informačné techniky a nástroje

¹⁸ V mnohých organizáciách sa ujali tzv. „schránky názorov, postrehov a podnetov“, resp. na podobnom princípe fungujúce permanentné získavanie informácií, názorov, nápadov a inovatívnych myšlienok z radov zamestnancov.

¹⁹ Anketa sa môže zameriavať na nasledujúce okruhy: opis pracovného zaradenia, pracovný režim a organizácia práce, záujem o prácu doma a hodnotenie predpokladov využívania teleworkingu, hodnotenie situácie z hľadiska nediskriminácie, podpory rôznych vekových skupín, vyrovnaných šancí rôznych vekových skupín, príspevky a služby pre zamestnancov – ponúkané možnosti a miera ich skutočného využívania, požiadavky na zosúladenie pracovného a rodinného života, spokojnosť s prácou a s odmenou za prácu.

Vzhľadom na nedostatočné vedomosti o MA sú vzdelávacie techniky a nástroje pravdepodobne najdôležitejšími technikami a nástrojmi pre úspešný mainstreaming. Vzdelávacie techniky a nástroje majú vplyv na zvyšovanie povedomia, pretože ovplyvňujú náš obraz reality, vyvracajú zažitú stereotypy, odbúravajú mechanizmy (re)produkujúce nerovný prístup, stimulujú všeobecnú citlivosť voči problematike, a zároveň odovzdávajú poznatky a skúsenosti o problematike.²⁰

Vzdelávanie manažérov je dôležitým predpokladom porozumenia aspektov starnutia a špecifík jednotlivých vekových skupín. Vzdelávanie tak pomáha prekonávať vekové stereotypy. Negatívne stereotypy o starších zamestnancoch môžu mať veľký vplyv na ich nábor a udržanie v pracovnom procese. Stereotypné názory a postoje manažérov, najmä priamych nadriadených (líniových manažérov, majstrov výroby, vedúcich oddelení/útvarov), majú často za následok demotiváciu pracovníkov a v jej dôsledku zníženú produktivitu práce, neochotu prispôbovať sa zmenám, poruchy zdravia. Vzdelávanie zamestnancov by malo zohľadňovať podporu jednotlivých aspektov pracovnej schopnosti a malo by zahŕňať

²⁰ Ďalšie profesijné vzdelávanie v problematike AM môže mať rôzne podoby:

- vzdelávanie pre všetkých zamestnancov s cieľom oboznámiť zamestnancov s problematikou, možnosťami a spôsobmi jej uplatňovania na pracovisku,
 - špeciálne ďalšie profesijné vzdelávanie zamestnancov na pozíciách stredného a nižšieho manažmentu.
1. Celopodnikové/celoorganizačné vzdelávanie – už na vstupnom školení sú zamestnanci okrem odbornej problematiky oboznámení aj s hodnotami a kultúrou, so spôsobmi, akými organizácia pristupuje k otázkam AM. Zamestnanci sú oboznámení so svojimi právami. Organizácie majú interné normy, predpisy, ktoré problematiku upravujú. Zriaďujú interný web, kde možno nájsť informácie. Ak jasne deklaruje, že AM a reflektovanie na starnutie pracovnej sily je súčasťou jeho organizačnej kultúry a vysvetlí pravidlá dodržiavania tejto kultúry zamestnancom, cielene predchádza porušovaniu predpisov a znevýhodňovaniu niektorého vekovej skupiny či skupín na pracovisku.
 2. Školenie personalistov a ďalších skupín zamestnancov, ktorí majú vplyv na problematiku (vedúci pracovníci, projektoví manažéri, personalisti, interní školitelia).
 3. Coaching – riadené rozhovory personalistov a zamestnancov, poskytujúce priestor nielen pre otázky profesionálneho rozvoja, ale aj pre otázky súvisiace so starnutím pracovnej sily a AM.
 4. Mentoring – v prípade záujmu zamestnanca o kariérny postup a za predpokladu, že niektorý z vedúcich pracovníkov by preň mohol byť vhodným mentorom, môže mu navrhnúť túto obojstranne prínosnú formu spolupráce/partnerstva.
 5. Preškolenie zamestnancov v technikách sebaapresadzovania a v ďalších manažérskych technikách – tematicky sú zamerané na sféru stotožnenia sa s vykonávanou prácou (zmeny pracovného prostredia, zvládanie kritických pracovných a životných situácií), na sféru budovania vzťahov na pracovisku a rozvoj manažérskych zručností, na formovanie aktívneho prístupu k osudu (odolnosť voči záťaži, zvládanie konfliktov, permanentné odborné vzdelávanie a získavanie praktických skúseností, integrácia životných rol, ujasnenie vlastnej identity v pracovnom i rodinnom živote).

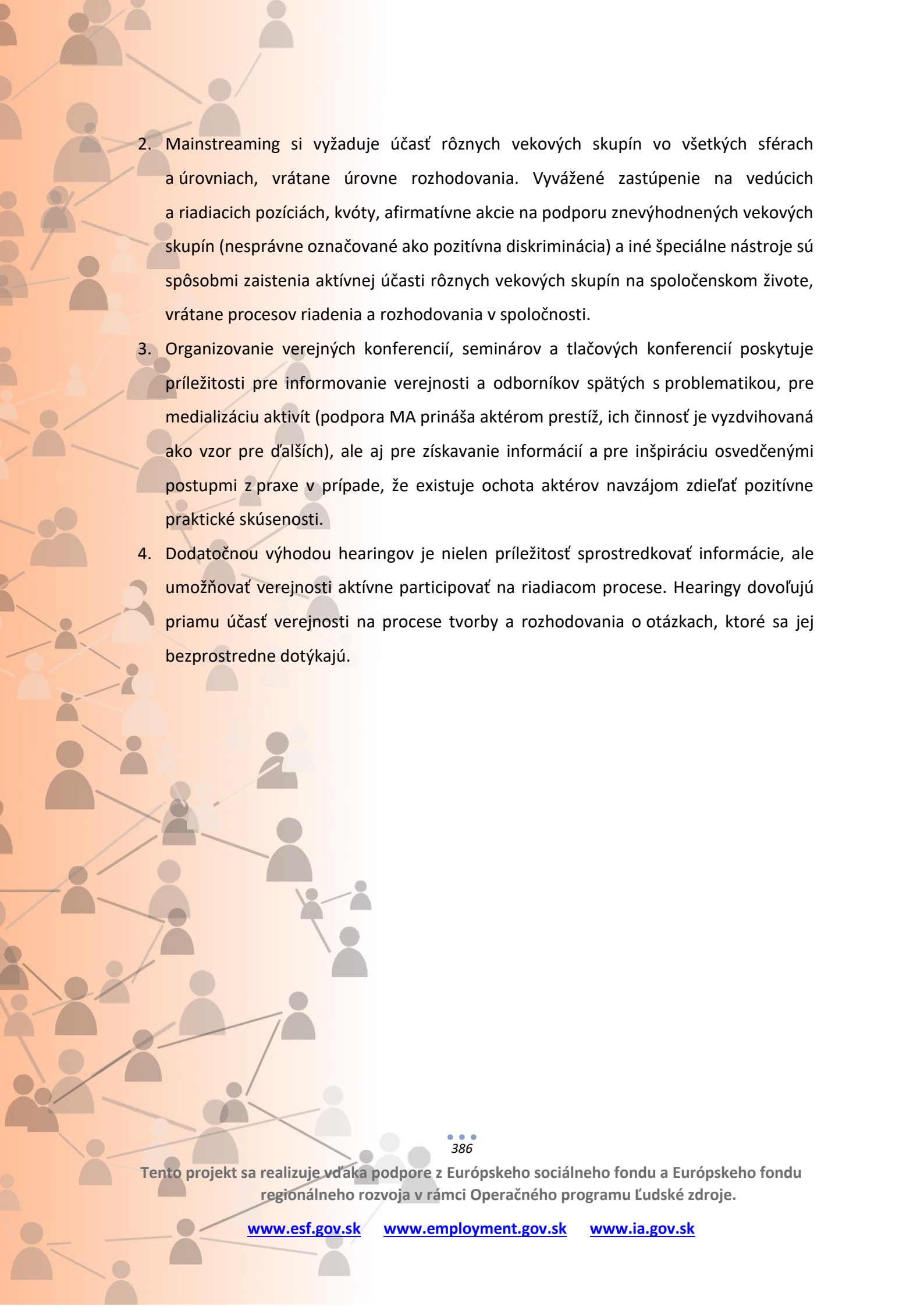
zamestnancov každého veku, nielen starších pracovníkov. Špecifické vzdelávacie aktivity pre starších pracovníkov môžu zahŕňať problematiku zdravého životného štýlu (vrátane vyvažovania osobného života s pracovným), ale aj profesijné vzdelávanie prispôbené tejto cieľovej skupine. Ďalším typom vzdelávania je školenie zamerané na zvolenie vhodnej stratégie odchodu do dôchodku, ktorého výstupom by mal byť spracovaný plán odchodu do dôchodku zohľadňujúci rôzne aspekty života zamestnancov (najmä zdravotnú a finančnú situáciu, sociálne vzťahy, ale aj prípadné ďalšie pracovné aktivity s využitím rôznych flexibilných úväzkov a foriem práce) (Štorová, 2015).

C. Konzultatívne a participatívne (účastnícke) techniky a nástroje

Predstavujú ich pracovné skupiny, „think tanky“, zastúpenie verejnosti, verejné vypočutie (hearing), sieťovanie (networking), konferencie, semináre. Mainstreaming zahŕňa väčší počet ľudí, ktorí budú touto agendou ovplyvnení, vrátane externých činiteľov, a to vyžaduje konzultatívne a účastnícke techniky a nástroje implementácie mainstreamingovej stratégie. Rozvoj demokracie je jedným z najdôležitejších cieľov rovnosti. Pre každú vekovú skupinu je dôležité zúčastňovať sa na všetkých rozhodnutiach spoločnosti, aktívne participovať na rozhodovaní vo všetkých spoločenských sférach, pretože rozhodnutia majú vo väčšine prípadov odlišné dopady a dôsledky pre rôzne vekové kategórie, na ich spoločenskú pozíciu aj pozíciu v súkromnom a rodinnom živote.

Konzultatívne a účastnícke techniky a nástroje tiež uľahčujú implementáciu rozhodnutí, čo v konečnom dôsledku rozhoduje o efektívnosti, účinkoch a dôsledkoch rozhodnutí:

1. Mainstreaming si vyžaduje výmenu informácií, skúseností a vedomostí, ako aj úzku spoluprácu a koordináciu aktivít medzi rôznymi činiteľmi. Predpokladom je budovanie partnerstiev medziskupinovej a medzirezortnej spolupráce, ktorých sa zúčastňujú pracovné alebo riadiace skupiny aj nezávislí experti a mienkotvorcovia napríklad z „think tankov“.

- 
2. Mainstreaming si vyžaduje účasť rôznych vekových skupín vo všetkých sférach a úrovniach, vrátane úrovne rozhodovania. Vyvážené zastúpenie na vedúcich a riadiacich pozíciách, kvóty, afirmatívne akcie na podporu znevýhodnených vekových skupín (nesprávne označované ako pozitívna diskriminácia) a iné špeciálne nástroje sú spôsobmi zaistenia aktívnej účasti rôznych vekových skupín na spoločenskom živote, vrátane procesov riadenia a rozhodovania v spoločnosti.
 3. Organizovanie verejných konferencií, seminárov a tlačových konferencií poskytuje príležitosti pre informovanie verejnosti a odborníkov spätých s problematikou, pre medializáciu aktivít (podpora MA prináša aktérom prestíž, ich činnosť je vyzdvihovaná ako vzor pre ďalších), ale aj pre získavanie informácií a pre inšpiráciu osvedčenými postupmi z praxe v prípade, že existuje ochota aktérov navzájom zdieľať pozitívne praktické skúsenosti.
 4. Dodatočnou výhodou hearingov je nielen príležitosť sprostredkovať informácie, ale umožňovať verejnosti aktívne participovať na riadiacom procese. Hearingy dovoľujú priamu účasť verejnosti na procese tvorby a rozhodovania o otázkach, ktoré sa jej bezprostredne dotýkajú.

Príloha 5 – Starnutie, vek a zdravie

Zdravie ako stav úplnej telesnej, duševnej a sociálnej pohody je výrazne ovplyvňované celým radom vonkajších činiteľov ako je kvalita potravín, kvalita životného prostredia, infraštruktúra pre zdravý životný štýl, výchova, vzdelanie a inými sociálnymi a individuálnymi faktormi. Zdravie a práca sa navzájom ovplyvňujú a stav zdravia hrá dôležitú úlohu pri plnení pracovných povinností.

Podľa Zdravotného profilu krajiny (2021) stredná dĺžka života pri narodení sa na Slovensku medzi rokmi 2000 a 2020 predĺžila o 3,6 roka zo 73,3 roka na 76,9 roka, no zostáva o 3,7 roka kratšia v porovnaní s priemerom EÚ a o 1,4 roka kratšia v porovnaní so susedným Českom. Hodnoty sú uvedené v Grafe č. P5.1.

Graf P5.1 – Stredná dĺžka života na Slovensku je takmer o štyri roky kratšia ako priemer EÚ



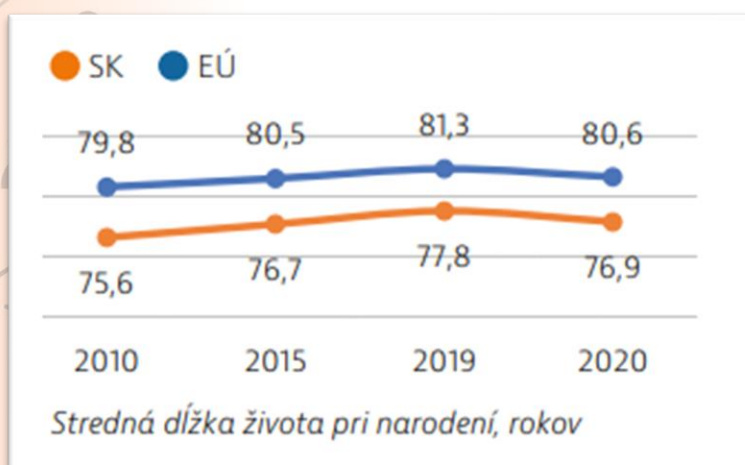
Zdroj: https://health.ec.europa.eu/system/files/2022-01/2021_chp_sk_slovak.pdf.

Poznámka: Údaj EÚ27 je vážený priemer. Údaje pre Írsko sa týkajú roku 2019.

Medzi rokmi 2019 a 2020 sa stredná dĺžka života dočasne skrátila takmer o jeden rok, čo je najvýznamnejšie skrátenie za predchádzajúcich 20 rokov. Takéto zhoršenia takisto

zaznamenali vo väčšine krajín EÚ, pričom v niektorých prípadoch bolo ešte výraznejšie. V priemere žijú ženy takmer o sedem rokov dlhšie ako muži: 80,4 roka v porovnaní so 73,5 roka. Tento rodový rozdiel je v porovnaní s priemerom EÚ výraznejší (5,6 roka) a prevažne odráža rozdiely vo vystavení rizikovým faktorom.²¹ Porovnanie strednej dĺžky života pri narodení a rokov je znázornený v Grafe P5.2.

Graf P5.2 – Porovnanie strednej dĺžky života pri narodení a rokov EÚ-SK



Zdroj : https://health.ec.europa.eu/system/files/2022-01/2021_chp_sk_slovak.pdf

Podľa NBS (2021) Slovensko výrazne zaostáva vo všetkých výsledkových ukazovateľoch zdravia. Obyvatelia SR narodení v roku 2019 sa priemerne dožijú o 2,7 roka menej ako priemer krajín EÚ. Napriek postupnému nárastu očakávanej dĺžky života na Slovensku sa však nedarí stierať zaostávanie Slovenska v tejto oblasti. Problémom je nielen kratší život v porovnaní s ostatnými krajinami, ale aj relatívne menšia časť života prežitá v zdraví.²²

²¹ https://health.ec.europa.eu/system/files/2022-01/2021_chp_sk_slovak.pdf

²² https://www.nbs.sk/_img/documents/_publikacie/skstrukturalne_vyzvy/2021/strukturalne_vyzvy_2021.pdf

Podľa Tlačovej správy NBS (2022) len 65 % Slovákov subjektívne považovalo v roku 2020 svoj zdravotný stav za dobrý alebo veľmi dobrý, čím zaostali za priemerom EÚ. Slovensko patrilo aj ku krajinám s najvyšším podielom obyvateľov, ktorí svoj zdravotný stav považovali za zlý až veľmi zlý (13,2 %). Objektívne toto vnímanie potvrdzuje aj nadpriemerné vymeškávanie v práci zo zdravotných dôvodov. Relatívne zlý zdravotný stav, slabá prevencia a nižšia kvalita zdravotnej starostlivosti sa premieta do vyšších úmrtí. Slovensko podobne ako ostatné krajiny strednej a východnej Európy dosahuje oproti krajinám západnej Európy výrazne vyššiu úroveň odvrátiteľnej úmrtnosti, kde zaostávame pri prevencii ako aj pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Najčastejšou príčinou úmrtí v roku 2021 boli choroby obehovej sústavy a COVID-19, ktoré sa podieľali 39 % resp. 20 % na úmrtiach v tomto roku.²³

Proces starnutia prebieha v biologicko-fyziologickej, sociálnej i psychickej oblasti. Ide o pozvoľný dej, postupne dochádza k znižovaniu účinnosti fungovania jednotlivých orgánov, k hromadeniu rôznych poškodení organizmu. Biologické starnutie je sprevádzané zmenami na úrovni buniek, molekúl, tkanív, orgánov a systémov. Prejavuje sa anatomickými a tiež funkčnými zmenami v organizme, znižovaním vnímania prostredníctvom zmyslov. Psychické starnutie je charakterizované disproporciou medzi myslením a schopnosťou reagovať, zhoršovaním pamäte, zmenou osobnostných vlastností, ale aj múdrosťou, rozvahou, toleranciou, či vytrvalosťou.

Sociálne starnutie sa prejavuje zmenou sociálneho postavenia, stratou aktivít, sociálnou izoláciou, sociálnymi dôsledkami porúch zdravia (Takáč a Ištocyová, 2004; Rácz a Chmelárová, 2006; Hegyi a Krajčík, 2010, 2015; Hagovská a kol., 2015; Račková, 2016, 2017).

Platón charakterizoval starnutie takto: „*Starnutie je vo svojej kvalite ovplyvňované spôsobom života v strednom veku. Ľudia, ktorí sa dokážu dobre adaptovať a sú dobrej mysle, sa aj lepšie vysporiadajú so starnutím a starobou.*“

²³ <https://nbs.sk/aktuality/svetovy-den-zdravia-slovaci-zaostavaju-za-priemerom-eu/>

Starnutie nie je choroba a nie je možné mu predchádzať. Je to základný zákonitý biologický proces, ktorý prebieha nepretržite v živých organizmoch a je výsledkom pôsobenia genetického programu a faktorov prostredia. Obdobie po päťdesiatke (obdobie staršej dospelosti) sa považuje vo vývoji človeka za určitý medzník, ktorý potvrdzuje začiatok starnutia.

Výstižne definovala pojem starnutie Čornaničová (2007) „*Starnutím sa nazýva prirodzený, nepretržitý, pozvoľne plynúci proces zmien, ktorým podlieha organizmus v priebehu času, ale sú označované až v neskoršom veku. Spočiatku sa zmeny prejavujú nenápadne, v pokročilom veku sa prejavy starnutia zrýchľujú*“.

Tieto zmeny sa v organizme týkajú nielen fyzického stavu, ale aj stavu duševného a niektoré prejavy starnutia sa stávajú po päťdesiatke ešte výraznejšími. Starnutie je charakterizované niektorými špecifickými črtami – zmena priebehu biochemických procesov, zvýšená morbidita a mortalita, znížená schopnosť reparačných procesov (hojenie rán), zhoršená adaptácia na zmeny a progresívne zoslabovanie fyziologických procesov. Je veľmi zložité určiť, či zmeny, ktoré nachádzame u seniorov, sú spôsobené starnutím, alebo pridruženými patologickými procesmi (chorobami), ktoré vekom pribúdajú. Predpokladá sa, že výsledný stav jedinca je kombináciou jednak prirodzeného procesu starnutia a dôsledkov ochorení, ktoré ho postihujú.

Viditeľné biologické zmeny a zhoršovanie niektorých funkcií aktivujú jednotlivca k prehodnocovaniu postoja voči sebe samému. Začína sa telesnými zmenami viac zaoberať, uvedomovať si ich a to predovšetkým pri záťažových situáciách, ktoré zvládal predtým bez problémov. Starnutie je z pohľadu tradičného deficitného modelu starnutia vnímané ako proces prevahy involučných zmien vo fyzickej, psychickej, sociálnej, pracovnej či zdravotnej oblasti (Potášová, Golecká, 2004). Tieto zmeny sa prejavujú v podobe konkrétnych symptómov, a to vo výrazne interindividuálnej variabilite s rozličnou intenzitou a odlišným priebehom.

Biologické starnutie označuje zmeny organizmu, ktoré prebiehajú na fyziologickej úrovni. Zmeny postihujú telesné tkanivá a orgány, avšak neprebiehajú u každého jedinca rovnako, sú

determinované genetickými dispozíciami a životným štýlom. Jednotlivé systémy v tele zaznamenávajú spomalenie a oslabenie predchádzajúcich funkcií a pokles biologických adaptačných mechanizmov. (Klevetová, Dlabalová, 2008). Medzi špecifické prejavy staroby podľa Litomerického (1992) patria tieto zmeny:

- telesná výška – starnutím sa mení najmä pre atrofiu chrupkových platničiek medzi stavcami a prerodnutie tel stavcov chrbtice, ako aj premeny skladby podporných tkanív chrbtice a končatín, čím sa zvyšuje zakrivenie chrbtice dozadu (kyfóza) alebo do strán (skolióza), typická je zhrbená postava;
- koža – vráskavie, ochabuje, je suchšia a v podkoží ubúda tuk, je žltkastá a má voskový vzhľad, koža atrofuje s čím súvisí redukcia kožného kapilárneho riečiska a pokles prekrvenia, vlasy sú tvrdšie, šedivé či biele, vypadávajú a nastáva i zmena ochlpenia;
- zrak – šošovka postupne stráca svoju pružnosť, a tým i schopnosť akomodácie;
- sluch – stráca svoju citlivosť pre vysoké tóny a svoju ostrosť, často sa objavuje tzv. psychická hluchota, to znamená, že sluch je celkom dobrý, ale dlho trvá, než človek pochopí význam slov, táto psychická nedoslýchavosť môže byť v starobe prejavom spomalenej látkovej premeny v ústrednom nervstve;
- mozgový a nervový systém – mozgové bunky odumierajú a vekom klesá aj hmotnosť mozgu, podobne ako iných orgánov, a nastáva aj úbytok buniek a vlákien nervového systému, čo môže viesť k poruchám citlivosti alebo k zmenám reflexov, starnúce nervové vlákna vedú impulzy pomalšie, a tým je aj reakcia na daný predmet oneskorená;
- obličky – vekom klesá prekrvenie obličiek a glomerulová filtrácia, ubúda počet funkčných jednotiek – nefrónov, význam týchto zmien spočíva v oneskorení vylučovania liečiv, ktoré sa vylučujú obličkami, znížená je koncentračná a zried'ovacia schopnosť obličiek, klesá kapacita močového mechúra, najmä u žien;
- kosti – mení sa ich tvar i štruktúra a stávajú sa krehkými a náchylnými na zlomeniny, následkom poklesu minerálov vzniká osteoporóza, charakterizovaná úbytkom

a preradnutím kostného tkaniva, ktorá je príčinou bolestí a zlomenín, chrupky rebier kalcifikujú a hrudník stráca pružnosť dôležitú pri dýchaní;

- svalstvo – ako následok celkovej atrofie sa znižuje masa svalstva organizmu a stráca sa svalová sila, svalové vlákna sa nahrádzajú tukom a väzivom, čo vedie k svalovej slabosti;
- pľúca – klesá pružnosť pľúc a znižuje sa ich funkcia, čo možno zistiť spirometrickým vyšetrením, dýchanie je menej efektívne a už pri nízkej telesnej námahe sa dych skraca, pričom vôbec nejde o ochorenie pľúc alebo srdca;
- srdce a cievy – srdce má menšiu funkčnú rezervu, v pokročilom veku sa v myokarde ukladá hnedé farbivo, tzv. starecký pigment, cievy strácajú svoju elasticitu a stávajú sa rigidnými, stena tepien hrubne a vyskytujú sa v nej kalcifikáty, hlavne vo veľkých tepnách, do chlopní sa ukladá kalcium, takže môže ľahko vzniknúť baktériová endokarditída, znižuje sa prečerpávajúca sila myokardu, znižuje sa srdcový výdaj a klesá schopnosť stareckého srdca rýchlo reagovať na zvýšenú záťaž, krvný tlak má tendenciu stúpať;
- tráviaci systém – sliznica pažeráka, žalúdka a čreva atrofuje a znižuje sa peristaltika týchto orgánov, sekrécia slín, kyseliny chlorovodíkovej ako aj všetkých tráviacich štiav klesá, klesá aj hmotnosť pečene a jej prekrvenie, často dochádza k zmene metabolizmu cukrov ako pri cukrovke, poklesom funkcie hypofýzy a štítnej žľazy, ako aj tvorby hormónov v semenníkoch, vaječníkoch a iných orgánoch, nastáva redukcia sekundárnych pohlavných znakov;
- zuby -- oveľa viac sa kazia a vypadávajú, neošetrovaný chrup je zdrojom infekcie a bolesti a bezzubosť má za následok celý rad porúch a chorôb;
- krv – u starých ľudí kostná dreň atrofuje a zvyčajne klesá hodnota hemoglobínu (červeného krvného tkaniva), obranné orgány, v ktorých má dôležitú úlohu slezina a lymfatické uzliny, sú menej výkonné, preto sú starí ľudia náchylní na infekcie;
- čuch, chuť a hmat -- pokles chuti sa dáva do súvisu s úbytkom počtu chuťových papíl na jazyku, ktoré podliehajú atrofii, pokles chuti a čuchu sú hlavne následkom

degenerácie buniek sivej kôry mozgu a centier pre tieto zmysly, vekové zmeny postihujú aj kožu a jej orgány, čím sa menia i hmatové vnemy;

- bolesť – hodnotenie citlivosti na bolesť je ťažké, ale všeobecne sa uznáva, že vo veku nad 70 rokov sa znižuje, mnohí starí ľudia interpretujú bolesť ako ťažkosti neurčitého charakteru, ako menej akútnu poruchu, bývajú sklúčení, smutní a nepokojní, charakteristická pre starého človeka, i keď nie pre každého, je znížená odpoveď na bolesť alebo menšie uvedomenie si bolesti;
- spánok – u väčšiny starých ľudí chýba spánok, alebo ho majú nedostatok, čo u nich vyvoláva úzkosť;
- rovnováha – s pribúdajúcim vekom sa zvyšuje výskyt titubácií (kolísanie pri chôdzi alebo pri státi) a riziko neistoty a pádu, náhle zmeny polohy môžu mať za následok prechodnú hypotenziu alebo hypertenziu;
- pohyblivosť – udržanie pohyblivosti u starších ľudí je veľmi dôležité, nedostatok pohybu zapríčiňuje osteoporózu i tak preriedenej kostnej masy, zvyšuje sa riziko inkontinencie moču, obštrukcie čreva a vzniku močových kameňov, môže vzniknúť trombóza žíl dolných končatín a vzrastá riziko pľúcnej embólie, ktorá býva v tomto veku fatálnou katastrofou.

Z hľadiska fyziológie ide pri starnutí o postupné znižovanie, oslabenie reakcií jednotlivých orgánov a systémov, ale aj celého organizmu na záťažové vplyvy a pokles prispôsobovania sa zmenám a výkyvom vonkajšieho a vnútorného prostredia. Starnutie organizmu človeka sprevádza množstvo fyziologických (prirodzených) zmien, ktoré zasahujú do všetkých telesných systémov. Niektoré zmeny sú pozorovateľné, zjavné, iné sa dejú bez zrejmych, viditeľných prejavov. V súvislosti s procesom starnutia sa používa pojem „involučné zmeny“, ktoré sú charakterizované ako fyziologická, veku primeraná atrofia (zmenšovanie bunky, tkaniva, orgánu a následne zníženie ich funkcie).

Pozorovateľné zmeny sú na kostrosvalovom (pohybovom) systéme. Postupom veku človeka sa mení jeho postava, atrofujú medzistavcové platničky, rednú telá stavcov, menia sa

podporné tkanivá chrbtice, hrudná chrbtica sa viac zakrivuje (kyfóza), prejavujúc sa guľatým chrbtom. Tieto všetky zmeny spôsobujú mierne zníženie telesnej výšky.

Dochádza k strate hustoty kostí, čo sa prejavuje zvýšenou krehkosťou kostí a náchylnosťou na zlomeniny. Zníženie elasticity kĺbových chrupaviek, zníženie množstva kĺbovej tekutiny obmedzuje rozsah pohybov v kĺboch a môže byť príčinou ich bolestivosti. Zmeny sa prejavujú aj v ubúdaní svalovej hmoty, svalovej sily a výdrže. Keďže metabolické procesy sa v svaloch spomaľujú, svaly sa sťahujú pomalšie a skôr podliehajú únave. Pokles svalovej sily a zmeny v inervácii svalov prispievajú k spomaleniu pohybov. Pravidelnou dennou telesnou aktivitou a racionálnou výživou je možné zmierniť zmeny na svaloch, kostiach a kĺboch.

Zmeny v srdcovo-cievnom systéme vyplývajú zo zmien v stavbe srdcového svalu (z úbytku buniek svaloviny srdca) a funkčných zmien srdca. Nastáva pokles hodnoty minútového vývrhového objemu srdca, ktorý je zjavný hlavne pri strese a zvýšenej námahe. Frekvencia srdca sa v pokoji s postupujúcim vekom výrazne nemení, dlhšie však organizmu trvá upraviť srdcovú frekvenciu po telesnej námahe. Cievny strácajú svoju pružnosť (elasticitu), vnútorný priemer ciev sa zužuje, steny hrubnú v dôsledku kalcifikácie a aterosklerózy, čo má za následok zhoršovanie prekrvenia a okysličenia tkanív. Znížená pružnosť ciev a zvýšenie ich periférneho odporu má za následok postupné zvyšovanie tlaku krvi, najmä systolického (horného).

Starnutie organizmu sprevádzajú zmeny v krvi. Ubúda aktívnej kostnej drene, kde prebieha krvotvorba. Objem krvi oproti dospelému veku klesá. Počet erytrocytov (červených krviniek) sa postupne s vekom takmer nemení. Množstvo hemoglobínu (červeného krvného farbiva, ktoré je základnou zložkou červených krviniek a má za úlohu transport krvných plynov O₂ a CO₂) sa tiež zásadne nemení. Mení sa jeho funkčnosť, čo má za následok zhoršené odovzdávanie kyslíka tkanivám. Mierne klesá počet leukocytov (bielych krviniek), ktoré zohrávajú významnú úlohu v imunite človeka. Počet trombocytov (krvných doštičiek) sa výrazne nemení. Čas zrážania krvi sa tiež nemení. Často sa znižuje koncentrácia bielkovín v krvnej plazme a zvyšujú sa plazmatické koncentrácie triacylglycerolov a cholesterolu. Rozdiely v koncentrácii bielkovín, triacylglycerolov a cholesterolu v plazme medzi jednotlivcami sú

okrem genetických faktorov podmienené spôsobom stravovania, stavom výživy a celkovým životným štýlom.

Počas starnutia dochádza k viacerým zmenám v dýchacom systéme. Postupne kalcifikujú rebrové chrupavky, čím klesá poddajnosť hrudníka pri dýchaní a na rozpätie hrudníka treba viac úsilia a energie. Sila dýchacieho svalstva sa vekom znižuje, pľúcne tkanivo stráca elastické schopnosti, zvyšuje sa odpor dýchacích ciest, čo má vplyv aj na zníženú schopnosť efektívne kašľať. V pľúcach zostáva po výdychu väčší objem zostatkového (reziduálneho vzduchu). Počet alveol (pľúcnych mechúrikov), kde prebieha výmena plynov medzi alveolami a krvou v pľúcnom riečisku, sa znižuje. Znižuje sa vitálna kapacita pľúc. Transport hlienu v dýchacích cestách sa spomaľuje a zvyšuje sa riziko zadržiavania hlienov v dýchacích cestách. Zároveň sa oslabuje imunologická obrana dýchacích ciest a pľúc, čo môže vyústiť do častejšieho výskytu zápalov dýchacích ciest.

V tráviacom systéme a v metabolizme (látkovej premene) dochádza tiež k viacerým zmenám. V ústach sa spravidla znižuje produkcia slín, čím sa zhoršuje vnímanie chuti, žuvanie i prehĺtanie. Zhoršenie chuti a čuchu môžu prispievať k zníženej chuti do jedla a úbytku hmotnosti. Vypadávanie zubov takisto prispieva k zhoršenému žuvaniu jedla. Niekedy sa narušuje transportná funkcia pažeráka a znižuje sa i žalúdočná motilita (pohyblivosť žalúdka zabezpečujúca premiešanie a posúvanie jeho obsahu). Znižuje sa vylučovanie kyseliny žalúdočnej. Sliznica tenkého čreva sa znižuje. Znižuje sa aj vylučovanie tráviacich enzýmov. Spomaľuje sa trávenie a vstrebávanie živín a tiež aj liečiv. Spomaľuje sa aj motilita hrubého čreva, čo môže byť jednou z príčin vzniku zápchy. Ďalším problémom, ktorý sa vyskytuje v staršom veku, je nedostatočná funkcia sfinkterov (zvieráčov, kruhovitých svalov na konci konečníka) a z nej vyplývajúca narušená schopnosť udržať stolicu. I napriek týmto zmenám tráviaceho systému nedochádza k závažnejšej poruche trávenia ani vstrebávania potravy.

Hmotnosť pečene, orgánu zapájajúceho sa do metabolických i iných životne dôležitých procesov v organizme, a prietok krvi pečeňou postupne vekom klesajú. Zvyšuje sa obsah tukov v pečeni. Spomaľuje sa metabolizmus a zhoršuje sa vylučovanie produktov látkovej premeny z organizmu. Postupne s vekom sa znižujú požiadavky organizmu na energiu. Klesá bazálny

metabolizmus (množstvo energie potrebné na zabezpečenie základných životných prejavov – činnosť srdca, práca dýchacích svalov, funkcia pečene, obličiek a mozgu za bazálnych podmienok). Príčinou je pokles počtu buniek v orgánoch, ako aj znižovanie ich metabolickej aktivity. K zníženiu celkového metabolizmu prispieva aj postupné obmedzenie fyzickej aktivity.

V priebehu starnutia dochádza k viacerým zmenám vo vylučovacom systéme. Postupne klesá hmotnosť obličiek. Vekom dochádza k úbytku základných funkčných jednotiek obličiek - nefrónov. Znižuje sa celkový počet glomerulov (klbkiev cievnych kapilár, ktoré sú súčasťou nefrónu, majú za úlohu filtrovať krvnú plazmu a podieľať sa na tvorbe moču) a zároveň sa zvyšuje počet nepriechodných. Na cievach obličiek vznikajú artériosklerotické zmeny. Už po 30. roku života sa funkčná kapacita obličiek postupne znižuje a klesá glomerulárna filtrácia. Znižuje sa aj schopnosť obličiek koncentrovať a zriedovať moč, čo je ovplyvnené aj množstvom prijatých tekutín. U seniorov sa znižuje pocit smädu a preto je tendencia piť menej tekutín, ako je potreba organizmu. Znižuje sa počet svalových buniek tvoriacich stenu močového mechúra, preto sa znižuje jej napätie a kapacita močového mechúra. Tieto zmeny a zároveň aj oslabenie funkcie zvieračov močovej rúry prispievajú k častejšiemu nutkaniu na močenie a častejšiemu močeniu (aj v nočných hodinách), až k inkontinencii (samovoľnému úniku) moču. Inkontinencia moču sa vyskytuje viac u žien ako u mužov. U mužov vo vyššom veku sa často vyskytuje zväčšenie prostaty, ktorá spôsobuje sťažený odtok moču. Zhoršená kontrola močenia môže byť spôsobená aj zmenami činnosti kôry mozgu.

V procese starnutia dochádza k zmenám v centrálnom nervovom systéme, ktorý sa skladá z mozgu a miechy. Hmotnosť mozgu klesá. Znižuje sa počet neurónov (základných stavebných a funkčných jednotiek nervovej sústavy) a mení sa aj ich stavba. Zároveň sa znižuje činnosť buniek zabezpečujúcich látkovú výmenu medzi krvou a neurónmi. Znižuje sa aj cirkulácia krvi v mozgu a mieche z dôvodu artériosklerotického procesu. Výraznejšie zmeny vznikajú v cievach, ktoré zásobujú štruktúry zabezpečujúce pamäť a motoriku.

Tieto zmeny prispievajú k spomaleniu kognitívnych (poznávacích) schopností mozgu, zhoršeniu krátkodobej pamäti, k zhoršeniu pohybových schopností seniorov. Zmeny v súvislosti s postupujúcim vekom postihujú aj periférne nervy. Znižuje sa najmä počet

myelinizovaných nervových vlákien (zabezpečujúcich rýchlosť prevodu vzruchu medzi jednotlivými neurónmi), a tým sa znižuje sa rýchlosť vedenia nervového vzruchu. Zmeny spánku u starých ľudí sa vyskytujú veľmi často. Najčastejšie sťažnosti sa týkajú zaspávania (predlžovanie doby zaspávania), slabého spánku a včasného prebúdzania nad ránom. Vo vyššom veku nemá spánok dostatočnú hĺbku a jeho celková dĺžka sa skracaje priemerne o 2 hodiny. Zvyšuje sa potreba krátkeho denného spánku. V starobe dochádza často i k posunutiu cyklu spánok -- bdenie, ale takéto posunutie nemusí byť sprevádzané zmenami v celkovej dĺžke spánku. Poruchy spánku môžu byť zapríčinené zmenami na neurónoch centrálného nervového systému, rozličnými poruchami, chorobami (napr. dýchacími ťažkosťami, bolesťou, srdcovými ochoreniami, častým močením v noci) a psychosociálnymi faktormi (napr. stratou blízkej osoby, stratou spoločenskej prestíže, osamelosťou).

Degeneratívne zmeny postihujú všetky zmyslové orgány. Vnímanie vibrácií a dotykových podnetov sa znižuje. Znižuje sa množstvo chuťových pohárikov, čo sa odzrkadľuje v oslabenom vnímaní chuti. Znižuje sa aj čuchové vnímanie. Často vzniká postupné zhoršenie sluchu (nedoslýchavosť). Znižuje sa horná hranica vnímaného zvuku, postupne sa stráca vnímanie vyšších frekvencií. Zhoršuje sa zrakové vnímanie v dôsledku zmien postihujúcich sietnicu, šošovku a iné štruktúry oka. Zmeny zraku, ktoré začínajú už v strednom veku, zahŕňajú pokles zrakovej ostroti (schopnosti rozoznávať detaily), zníženie adaptácie sa oka na tmu a šero, zníženie akomodácie (schopnosti oka prispôbiť sa na pozeranie do blízka i diaľky), zníženie periférneho videnia, zhoršené vnímanie farieb. Okrem toho ochabuje koža na viečkach, čo môže viesť až k obmedzeniu zorného poľa. Znižuje sa vylučovanie slz. Zhoršenie zraku a sluchu môže mať za následok zníženie výkonu v rôznych voľnočasových aktivitách (počúvanie rádia, čítanie, stretávanie sa s priateľmi a iných). Pri nedoslýchavosti niekedy dochádza k postupnej izolácii sa od druhých ľudí, podozrievavosti, hnevaní sa na iných. Správna činnosť vestibulárneho aparátu (uloženého v kanálikoch a dutinách spánkovej kosti v tesnej blízkosti vnútorného ucha a zabezpečujúceho vnímanie polohy a pohybu) závisí od spojenia zrakových, vestibulárnych a propioceptívnych informácií (informácie o polohe, pohybe zo svalov, kĺbov a šliach) v CNS. Porucha ktoréhokoľvek z týchto systémov môže nepriaznivo ovplyvňovať

udržanie rovnováhy človeka. U seniorov je prítomné zvýšené riziko výskytu závratov a následne pádov. Prítomnosť bolesti nie je prirodzený sprievodný jav a nevyhnutná súčasť starnutia, i keď výskyt bolestivých stavov s postupujúcim vekom stúpa. V oblasti zvýšenej alebo zníženej vnímavosti, citlivosti seniorov na bolesť sú nejednoznačné názory. V oblasti nocicepcie – vnímania bolesti dochádza k určitému útlmu, ktorý môže viesť až k ovplyvneniu ochrannej funkcie bolesti pri niektorých akútnych ochoreniach (popisovaný je vyšší výskyt nebolestivého infarktu srdcového svalu u seniorov v porovnaní s pacientmi s nižším vekom). Avšak psychologické faktory (strach, úzkosť, bezradnosť) a sociálne charakteristiky (osamelosť, nehody v rodine) u seniorov vedú k zníženiu tolerancie voči dlhodobej (chronickej) bolesti.

Zníženie funkcie je prítomné aj v imunitnom systéme. Funkcia imunitného systému klesá v oblasti nešpecifickej (vrodenej) imunity aj v oblasti špecifickej (získanej) imunity. U seniorov je prítomné zvýšené riziko infekčných ochorení, ktoré majú ťažší priebeh. Znížená odolnosť voči infekcii sa prejaví atypickým (odlišný od bežného prejavu ochorenia) priebehom niektorých ochorení. K najvýraznejším atypickým znakom, typickým pre seniora, je chýbanie horúčky.

Koža je orgán, na ktorom starnutím vznikajú viaceré viditeľné zmeny. Degeneratívne zmeny (úbytok buniek a zníženie funkčnosti) sú prítomné vo všetkých vrstvách kože. Ich dôsledkom sú tvorba vrások; strata elasticity kože; suchosť kože a prítomnosť pocitu svrbenia; zníženie tvorby potu v potných žľazách; zníženie počtu vlasov a ich šedivenie; vlasy a nechty rastú pomalšie, sú lámavé a strácajú lesk; tvorba pigmentových škvŕn na koži. U seniorov sa zmeny v zložení tela (zníženie netukovej hmoty tela, zníženie bunečnej hmoty, úbytok svalstva, zníženie obsahu vody v tele, zvýšenie tukového tkaniva) prejavujú zmenami metabolizmu, ktoré sa odzrkadľujú v zmenách termoregulácie (riadení telesnej teploty), zmenenou produkciou a uchovávaním tepla. Vzhľadom na celkové zníženie metabolizmu dochádza aj k zníženiu telesnej teploty hlavne v ranných hodinách. Zhoršujú sa fyziologické mechanizmy na udržiavanie fyziologickej telesnej teploty a preto u seniorov môže rýchlo vzniknúť podchladenie, ale aj prehriatie. Mnoho ochorení, ktoré v mladom alebo dospelom veku prebiehajú so zvýšenou telesnou teplotou, môže mať vo vyššom veku afebrilný priebeh (bez zvýšenej telesnej teploty). Horúčka je v starobe vždy varujúcim signálom vážneho ochorenia.


Sexuálna potreba pretrváva do vysokého veku aj napriek zmenám na pohlavnom systéme. Oslabená môže byť prítomnosťou rôznych ochorení (napr. srdcovocievnych ochorení, nádorových ochorení, depresie) a užívania niektorých liekov.

V procese starnutia sa u mužov aj u žien postupne znižuje tvorba pohlavných hormónov. U mužov sa znižuje vylučovanie androgénov (patrí k nim i testosterón), čo sa odzrkadľuje aj v zníženej tvorbe spermií v semenníkoch. Súbor telesných a psychických zmien, ktoré nastávajú u mužov v súvislosti s zníženým vylučovaním androgénov, odborníci nazývajú andropauza. Avšak schopnosť muža splodiť dieťa (fertilita) sa zachováva do vysokého veku, rovnako je to aj so sexuálnou aktivitou.

U žien (zvyčajne medzi 45. až 55. rokom, pričom medzi ženami existujú značné rozdiely) postupne vyhasína aktivita ženských pohlavných orgánov (vaječníkov, maternice), dochádza k výrazným hormonálnym zmenám, ktoré sú sprevádzané poklesom tvorby pohlavných hormónov. Na základe toho sa zastavuje menštruačný cyklus a nastáva menopauza (ukončenie menštruačného krvácania) a žena prestáva byť plodnou. Súbor telesných a psychických zmien sprevádzajúci zníženie hladiny ženských pohlavných sa nazýva klimakterický syndróm.

Podľa Litomerického (1992) starnutiu podlieha aj ľudské vedomie, i keď aj tu pozorujeme individuálne odlišnosti. Niektorí ľudia si udržia mentálnu sviežosť až do vysokého veku, kým iní ju stratia dávno predtým, než zostarnú. Fyzické i mentálne kvality jedinca závisia od schopnosti človeka v mladosti a dospelosti. Ľudia, ktorí sú vysoko inteligentní a tvoriví, majú lepšiu šancu úspešne sa chrániť pred mentálnym starnutím.

Napriek poruchám pamäti však intelektuálna úroveň starých zdravých ľudí nie je výrazne narušená. Rovnako slovná zásoba, najmä základná, ktorú si človek osvojil už v mladosti, býva zachovaná až do vysokého veku. Často sa mení aj osobnosť človeka. Introverzia sa môže vystupňovať až do samotárstva, čo sa prejavuje uzatváraním do vlastného sveta, odklonom od materiálnych hodnôt k duchovným hodnotám (Poledníková, 2006). Zachovanie inteligencie je lepšou stránkou starnutia, dokonca sa schopnosti môžu v určitom smere aj zlepšovať. Starší človek s bohatými životnými skúsenosťami je oveľa múdrejší a rozvážnejší (Litomerický, 1992).



S postupujúcim vekom klesá vitalita a energia človeka. Spomaľuje sa celkové psychomotorické tempo a zhoršuje sa senzomotorická funkčná koordinácia (Poledníková, 2006). K zmenám osobnosti, ktoré starnutie prináša, patrí aj nižšia odolnosť voči stresu, konfliktom, traumám, zvýšený sklon k úzkosti, depresiám či podozrievavosti. Emócie sa stávajú labilnejšie. Starší ľudia ľahko podľahnú dojatiu. Ovládnutie emócií je v tomto veku náročnejšie a vyžaduje si viac času a úsilia (Balogová, 2005).

V spôsobe a tempe starnutia sú veľké interindividuálne rozdiely. Pre dynamiku procesov starnutia majú veľký význam faktory genetické, ekologické, nutričné, sociálne i veľa fyziologických i patologických faktorov závislých od pracovného a životného prostredia.

Príloha 6 – Odporúčania legislatívnych úprav („de lege ferenda“)

Nasledujúce odporúčania smerujú do oblasti pracovnoprávnej legislatívy, legislatívy upravujúcej bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a legislatívy upravujúcej oblasť služieb zamestnanosti.

Vo vzťahu k úprave pracovnoprávnej legislatívy je najvhodnejší priestor najmä v úprave základného pracovnoprávneho kódexu – Zákonníka práce.

Aj v súčasnosti Zákonník práce poskytuje zvýšenú ochranu niektorým skupinám zamestnancov, pričom nejde o pozitívnu diskrimináciu. Ide napríklad o ustanovenie § 87 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého *„Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.“* alebo § 164 ods. 2 Zákonníka práce *„Ak požiadala tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.“* Tieto ustanovenia sú príkladmi na možnú vhodnejšiu úpravu aj v rámci kolektívneho vyjednávania, aby sa podobná ochrana pri uvedených pracovnoprávných inštitútoch zabezpečila aj zamestnancom vo veku napríklad 55+. Okrem toho je však možné aby sa k úprave ochrany starších zamestnancov pristúpilo aj legislatívne, a to zaradením do chránených skupín zamestnancov aj zamestnancov vo vyššom veku alebo preddôchodkovom veku.

Navrhovanými opatreniami sa sledujú najmä tieto ciele:

1. ochrana pracovného pomeru zamestnancov vo veku 55+,
2. predĺženie aktívneho pracovného života staršieho zamestnanca u konkrétneho zamestnávateľa,

3. zatriktívnenie zamestnávateľa pre cieľovú vekovú skupinu (starší zamestnanci) uchádzačov o zamestnanie na trhu práce,
4. zvýšená ochrana zdravia starších zamestnancov,
5. prevencia a ochrana pred rizikom vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania u starších zamestnancov,
6. integrovanie problematiky vekového manažmentu do legislatívnej oblasti ako jeden z prvých a nevyhnutných krokov riešenia problematiky zamestnávania starších zamestnancov na celospoločenskej úrovni v rámci trhu práce.

Legislatívne opatrenia možno rozdeliť na dve skupiny:

- A. opatrenia, ktoré rozširujú ochranu vybraných skupín zamestnancov, ktorá je už v súčasnosti legislatívne upravená (Zákonníkom práce) aj na skupinu zamestnancov vo veku 55+;
- B. opatrenia, ktoré by boli novými legislatívnymi iniciatívami s cieľom zabezpečiť zamestnanie zamestnancov vo veku 55+ tak, aby sa títo zamestnanci nedostávali do preddôchodkovej nezamestnanosti a s cieľom predlžovania ich pracovného života.

A. Opatrenia rozširujúce ochranu vybraných skupín zamestnancov podľa dnes platných ustanovení Zákonníka práce na skupinu zamestnancov vo veku 55+

Preradenie na inú prácu, iné pracovisko

V rámci Zákonníka práce môžeme identifikovať veľa priestoru v podobe konkrétnych ustanovení, kde sa ochrana starších zamestnancov vyslovene ponúka. Preradenie na inú prácu upravuje v rámci pracovnoprávneho kódexu § 55. V tomto ustanovení sú taxatívne uvedené dôvody preradenia na inú prácu. Podľa tohto ustanovenia môže byť na inú prácu preradený aj zamestnanec, ktorý „vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol

najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva“. Ide však o situáciu, kedy zamestnanec už nie je zdravotne schopný svoju prácu vykonávať. Z preventívneho hľadiska by sme mali tejto situácii predchádzať. Dosiahnutie vekovej hranice zamestnanca a jeho odôvodnená žiadosť o preradenie na iné pracovisko alebo prácu bez toho, aby už bol zdravotne nespôsobilý na výkon svojej práce, však ako zákonný dôvod na preradenie zamestnanca v tomto ustanovení absentuje. V rámci tohto ustanovenia by bolo možné upraviť aj možnosť/povinnosť preradenia zamestnanca vo vyššom veku (napríklad nad 55 rokov) na iné pracovisko na základe jeho odôvodnenej žiadosti.

Ochrana pred uplatnením výpovede a ochrana pred prepustením

Zákaz uplatnenia výpovede voči niektorým skupinám zamestnancov je upravený v § 64 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.“ Ochrana pred výpoveďou je normovaná na základe ochrannej doby, počas ktorej nie je možné voči zamestnancovi uplatniť výpoveď. Medzi definovanými ochrannými dobami však nie je doba predchádzajúca dosiahnutiu dôchodkového veku. Túto dobu by bolo možné určiť napríklad 5 rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku. Dôvod pre toto odporúčanie môžeme nachádzať aj v aplikačnej praxi v oblasti kolektívneho vyjednávania. Pri analýzach kolektívnych zmlúv bolo jasne identifikované, že ustanovenia o ochrane niektorých skupín zamestnancov, nielen tých starších, sú často obsiahnuté v kolektívnych zmluvách. Ak je vôľa sociálnych partnerov na

takúto úpravu na podnikovej alebo odvetvovej úrovni, je dôvodné za zaoberať myšlienkou na možnú úpravu aj v rámci celoštátnej legislatívy.

Ustanovenie § 66 Zákonníka práce upravuje ochranu zamestnanca so zdravotným postihnutím pred skončením pracovného pomeru s týmto zamestnancom takto: „Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).“

Ak Zákonník práce ochraňuje pred skončením pracovného pomeru zamestnanca so zdravotným postihnutím, je dôvodné poskytnúť istú formu ochrany aj zamestnancovi vo vyššom veku. Veková hranica, nad ktorú by sa ochrana poskytla, by samozrejme bola predmetom diskusie, ale v tejto súvislosti by sme si opätovne mohli pomôcť aplikačnou praxou v kolektívnom vyjednávaní, kde sú prostredníctvom kolektívnych zmlúv chránení zamestnanci v zásade 5 rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku. Ochrana v podobe nutnosti udelenia súhlasu s výpoveďou zo strany úradu práce je tiež diskutabilná, ale domnievame sa, že proces alebo inštitúciu, ktoré by dohliadali na tento druh ochrany, je možné nájsť.

Ochrana pred skončením pracovného pomeru u starších zamestnancov by nebola absolútna, ale týkala by sa iba niektorých taxatívne vymedzených výpovedných dôvodov a ochrany pred výpoveďou ako jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávanie starších zamestnancov fyzicky primeranými prácami

Podľa § 161 ods. 1 Zákonníka práce „Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám,

matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky.“

Rovnaká alebo podobná miera ochrany zdravia by mohla byť poskytnutá aj zamestnancom vo veku 55+ rokov. Je zrejmé, že zamestnanci vo vyššom veku nie sú natoľko fyzicky zdatní ako mladší zamestnanci. Na vek zamestnanca reflektuje napríklad nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z., ktoré určuje horné hranice záťaže bremenami diferencovane podľa pohlavia a aj veku zamestnanca maximálnou hmotnosťou bremena a maximálnou celozmenovou hmotnosťou. Toto nariadenie však upravuje záťaž pri práci s bremenami.

Ako ďalšie opatrenie by sme navrhovali vypracovanie zoznamu prác a pracovísk, ktoré by neboli vhodné pre starších zamestnancov. V tomto prípade by bolo vhodné podrobnejšie diferencovanie prác a pracovísk podľa vekových skupín starších zamestnancov.

„Nezamestnávanie“ prácou nadčas

Aj pri výkone práce nadčas je istá skupina zamestnancov chránená prostredníctvom § 164 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý normuje, že *„Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.“*

Práca nadčas je práca vykonávaná *„nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.“* Výkon nadčasovej práce teda prekračuje rozsah práce nad určený pracovný čas, ktorý môžeme považovať za štandardné množstvo práce. Ak chceme predlžovať aktívny pracovný život starších zamestnancov, nie je účelné, aby sme od nich požadovali výkon väčšieho množstva práce (45 alebo 50 hodín za týždeň) ako je štandard (37,5 alebo 40 hodín) prostredníctvom nadčasovej práce za časový úsek (týždeň), ale naopak, mali by sme sa snažiť

o to, aby vykonávali štandardné množstvo práce (ustanovený týždenný pracovný čas) s rozložením na dlhšie, resp. štandardné časové obdobie.

Pri takejto ochrane starších zamestnancov pred výkonom nadčasovej práce zostáva zachovaná možnosť prácu nadčas vykonávať, ale iba po predchádzajúcom súhlase dotknutého zamestnanca. Zamestnanec sám rozhoduje, či je dostatočne fyzicky zdatný a či mu osobné okolnosti dovoľujú vykonať požadovaný rozsah nadčasovej práce.

Domácka práca za účelom starostlivosti o blízku osobu

Zákonník práce v § 164 ods. 3 ustanovuje, že „Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.“

Prispôbením tohto ustanovenia pre kategóriu starších zamestnancov by mohli aj títo zamestnanci požiadať o domácku prácu alebo teleprácu alebo o prácu z domácnosti na účely starostlivosti o blízku osobu, ktorou by boli manžel, manželka, rodič zamestnanca. Pri starších zamestnancoch je predpoklad, že musia zabezpečiť starostlivosť buď o svojich rodičov alebo o partnera. Táto potreba sa môže stať „hendikepom“, ak zo strany zamestnávateľa nie je vôľa poskytnúť zamestnancovi dostatočné množstvo pracovného voľna za týmto účelom alebo nie je vôľa prispôbiť týmto potrebám staršieho zamestnanca jeho pracovné podmienky, napríklad aj umožnením uvedených foriem práce.

B. Opatrenia predstavujúce nové legislatívne iniciatívy s cieľom zabezpečiť zamestnávanie zamestnancov vo veku 55+

Povinné zamestnávanie zamestnancov vo vyššom veku

Ak je demografický vývoj v podobe starnutia zamestnancov v najbližších dvoch až troch dekádach nezvratným procesom a účelom pracovnoprávnej legislatívy je aj ochrana zamestnancov, ponúka sa otázka ako zabezpečiť zamestnávanie zamestnancov vo vyššom veku.


Inšpiráciou by mohlo byť povinné zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Podľa § 63 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti „Zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.“

Na podobných princípoch by mohla byť zákonom zakotvená aj povinnosť zamestnávania zamestnancov starších ako 55 rokov veku života. Táto povinnosť by sa týkala zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú zamestnancov nad určený limit, napríklad 20, 25, 50 zamestnancov. Povinný počet zamestnancov vo veku nad 55 rokov by bol určený percentuálnym podielom zo zamestnancov zamestnávateľa. Podiel vo výške 3,2 %, ako je to určené pri zamestnancoch so zdravotným postihnutím, by bol pravdepodobne nedostatočný. Vzhľadom na skutočnosť, že sa môžu vyskytnúť zamestnávatelia, ktorí by túto povinnosť nespĺnili, bol by určený náhradný spôsob plnenia tejto povinnosti tak, aby sa zabezpečilo zamestnávanie zamestnancov vo vyššom veku v podmienkach slovenského trhu práce.

Aktívne opatrenia na trhu práce

Zákon o službách zamestnanosti v § 8 ods. 1 uvádza, že „Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je občan starší ako 50 rokov veku“.

Zároveň tento zákon upravuje aktívne opatrenia na trhu práce v § 32 a nasledujúcich, pričom v § 54 tohto zákona sa uvádza, čo sa považuje za aktívne opatrenie na trhu práce.



V zákone však absentuje konkrétne aktívne opatrenie, ktoré by bolo prioritne zamerané na podporu zamestnávania starších zamestnancov. Nepochybujeme o tom, že zákon o službách zamestnanosti upravuje aktívne opatrenia na trhu práce, ktoré sú smerované na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Ak je problematika starnutia zamestnancov jeden z najvypuklejších problémov v oblasti zamestnanosti v Slovenskej republike, navyiac ako už sme viac krát uviedli ide o nezvratný proces, odporúčali by sme hľadať aktívne opatrenia na trhu práce cielené práve na skupinu zamestnancov 55+.