
SITUÁCIA SENIOROV NA TRHU PRÁCE V EÚ A V PARTNERSKÝCH KRAJINÁCH

Starnutie populácie a demografické zmeny sú najdôležitejšími výzvami, ktorým bude spoločnosť čeliť v nadchádzajúcich rokoch. Pojmy ako strieborná ekonomika a celoživotné vzdelávanie by sa mali preto integrovať do politik a iniciatív vlád, zamestnávateľov a ďalších zainteresovaných subjektov. Vekový manažment ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov všetkých vekových kategórií by sa mal stať súčasťou princípov uplatňovaných v každej organizácii.

Tento extrakt je spracovaný zo štúdie realizovanej v rámci projektu SILVER. Plné znenie štúdie je k dispozícii na webovej stránke projektu: www.silver-skills.eu.

Čo je to strieborná ekonomika?

Tvorcovia politik sa už niekoľko rokov zaoberajú riešením spoločenských výziev vyplývajúcich zo starnutia európskej populácie. Spočiatku sa ich úsilie zameriavalo na krátkodobú a dlhodobú udržateľnosť verejných výdavkov na zdravotnú starostlivosť a dôchodky. Ich činnosť sa však už rozšírila a čoraz viac sa venujú aj riešeniu problematiky starnutia obyvateľstva komplexne.

Strieborná ekonomika je súčasťou všeobecnej ekonomiky a vzťahuje sa na potreby a požiadavky starších dospelých (populácie nad 50 rokov). Zahŕňa celý rad ekonomických činností súvisiacich s výrobou, spotrebou a obchodovaním s tovarmi a službami určenými pre starších ľudí v rámci verejného a súkromného sektora. Keby to bola ekonomika samostatného štátu, strieborná ekonomika Európy by dnes bola treťou najväčšou ekonomikou na svete po USA a Číne. A bude naďalej rásť.

Oficiálne demografické prognózy poukazujú na to, že strieborná ekonomika bude v priebehu nasledujúcich 10 rokov postupne rásť v celej EÚ. Do roku 2025 má potenciál každoročne narásť o 5% až na 5.700.000.000.000 Euro. Tak isto aj prínos európskej striebornej ekonomiky pre HDP, ktorá v roku 2025 dosiahne 6.400 bil. Euro a 88. mil. pracovných miest, čo je ekvivalentné 32 % HDP EÚ a 38 % zamestnanosti Únie.

50 + na trhu práce

Na základe údajov z Prieskumu pracovnej sily Eurostatu bolo v EÚ-28 v 4. štvrtroku 2018 zamestnaných 225.171,7 tisíc osôb vo vekovej skupine 15 - 64 rokov. Z toho takmer 31 % boli osoby vo vekovej skupine 50 - 64 rokov (69.491,5 tisíc). Prognózy poukazujú na to, že podiel osôb vo veku nad 50 rokov sa bude v budúcnosti ďalej zvyšovať.

Pokiaľ ide o mieru zamestnanosti, v porovnaní s vekovou skupinou 25 - 49 rokov, v ktorej miera zamestnanosti dosahuje 80,8 %, je miera zamestnanosti vo vekovej skupine 50 - 64 rokov len 66,7 %.

V roku 2018 bola takmer jedna pätina (19,7 %) populácie EÚ vo veku 65 a viac rokov.

Kým v roku 2018 bol v členských štátoch EÚ najvyšší podiel mladých ľudí na celkovom počte obyvateľstva v Írsku (20,8 %), najnižšie podiely mladých ľudí boli zaznamenané v Taliansku (13,4 %) a v Nemecku (13,5 %). Pokiaľ ide o podiel osôb vo veku 65 rokov a starších, ich najvyšší podiel na celkovom počte obyvateľov bol zaznamenaný v Taliansku (22,6 %) a v Grécku (21,8 %) a najnižší v Írsku (13,8 %).

Podiel ľudí vo veku 80 a viac rokov by sa mal do roku 2100 viac než zdvojnásobiť a dosiahnuť 14,6 % celkovej populácie.

Dlhodobá nízka pôrodnosť a vyššia priemerná dĺžka života menia štruktúru vekovej pyramídy EÚ-28. Pravdepodobne najdôležitejšou zmenou bude preorientovanie sa trhu na oveľa staršiu štruktúru obyvateľstva. Tento vývoj je dnes už badateľný vo viacerých členských štátoch EÚ.

V dôsledku toho podiel ľudí v produktívnom veku v EÚ-28 klesá a relatívny počet ľudí na dôchodku vzrastá. Podiel starších osôb na celkovom počte obyvateľov sa v nadchádzajúcich desaťročiach výrazne zvýši, pretože väčšia časť príslušníkov povojnovej generácie, tzv. "baby-boomerov" dosiahne dôchodkový vek.

Na druhej strane to bude znamenať vyššiu záťaž pre osoby v produktívnom veku z dôvodu vyšších sociálnych výdavkov štátu na starostlivosť o starších občanov a celý rad súvisiacich služieb.

Pri uvažovaní o výzvach, ktorým čelia starší dospelí, je dôležité si uvedomiť, že populácia ľudí vo veku 50+ nie je homogénna. V tejto skupine je mnoho osôb, ktoré sú a ešte mnoho rokov budú zamestnané, ako aj osoby, ktoré sú už na dôchodku. Pre tých, ktorí sú už na dôchodku, je často odchod zo zamestnania dôležitým životným míľnikom. Odchod do dôchodku je síce rovnaký pre všetkých, ale jeho dôsledky môžu byť výrazne odlišné v závislosti od okolností a individuálnej situácie človeka.

Svetová zdravotnícka organizácia (WHO) vypracovala 6 hlavných indikátorov, ktoré sa zohľadňujú pri riešení výziev a využívaní príležitostí daných rastúcou striebornou ekonomikou EÚ:

Zdravotnícke a sociálne služby

Aby sa zlepšila kvalita a cenová dostupnosť starostlivosti, zdravotnícke a sociálne služby sa budú musieť integrovať a lepšie koordinovať. Predpokladá sa, že pomer obyvateľov EÚ vo veku 65 a viac rokov sa v porovnaní s obyvateľstvom vo veku 15 - 64 rokov zvýši z 28 % v roku 2015 na 50 % v roku 2060.

Počet ľudí vo veku nad 65 rokov, ktorí budú potrebovať (dlhodobú) zdravotnú starostlivosť sa v EÚ v priebehu niekoľkých nasledujúcich rokov výrazne zvýši, v dôsledku čoho vznikne veľký tlak na systém zdravotnej starostlivosti. Aj oblasť sociálnej starostlivosti bude vystavená podobnému tlaku, pretože s rastúcim vekom

sa mobilita ľudí znižuje a starí ľudia potrebujú pomoc aj pri vykonávaní bežných činností každodenného života.

Behaviorálne faktory

Behaviorálne faktory ako zdravá výživa, fyzická aktivita a užívanie liekov sú kľúčom k aktívnemu a zdravému životnému štýlu.

Priemerná dĺžka života sa v celej EÚ výrazne zvýšila. Priemerná očakávaná dĺžka života pri narodení je 78 rokov u mužov a takmer 84 rokov u žien. Priemerná očakávaná dĺžka života vo veku 65 je u mužov 18 rokov a u žien 22 rokov, pričom z toho je priemerná dĺžka „života v zdraví“ u mužov aj žien 8,6 roka (Eurostat, 2014). To znamená, že vo veku 65 rokov môžu starší ľudia očakávať, že prežijú len necelú polovicu svojich zostávajúcich rokov v dobrom zdravotnom stave. Inými slovami kým priemerná dĺžka života sa zvýšila pomerne rýchlo, počet rokov prežitých v dobrom zdraví v Európe zjavne stagnuje. Preto sa očakáva, že trh EÚ a globálny trh zameraný na aktívne a zdravé starnutie bude výrazne narastať.

Osobné faktory

Osobné faktory aktívneho starnutia zahŕňajú biologické a genetické faktory, ktoré ovplyvňujú spôsob starnutia a psychologické faktory ako napríklad kognitívne schopnosti človeka.

Existuje trh pre kognitívne vzdelávacie aktivity starších ľudí, ktorých cieľom je zlepšenie pamäte, čím môžu nepriamo prispieť k čo najdlhšiemu nezávislému životu starších dospelých. Existuje aj trh pre personalizovanú medicínu a výživu, ktorý prispieva k aktívnemu a zdravému starnutiu. Aj vývoj nových integrovaných a prenosných technológií prispieva k získavaniu informácií o zdraví a umožňuje využívanie poradenstva v oblasti upevňovania telesného a duševného zdravia.

Fyzické prostredie

Fyzické prostredie zahŕňa dopravu a bývanie. Starší ľudia majú niekedy obmedzenú mobilitu, čo vedie k izolácii a biede.

Väčšina existujúcich dopravných služieb pre starších a zdravotne postihnutých ľudí do veľkej miery závisí od dobrovoľníkov. V dôsledku starnutia obyvateľstva budú tieto dobrovoľnícke služby vystavené čoraz väčšiemu tlaku a hrozí, že starší ľudia, najmä tí, ktorí žijú v odľahlejších oblastiach, budú čoraz viac izolovaní. S rastúcim vekom sa môžu výrazne zmeniť aj požiadavky na bývanie. Mnohé byty a domy v súčasnosti neumožňujú prispôbenie sa zmeneným požiadavkám a nemajú kvality inteligentného domova. To núti mnohých starších ľudí žiť v domoch a bytoch, ktoré im zbytočne sťažujú nezávislý život.

Mobilita starších ľudí sa môže zvýšiť pomocou ďalšieho rozvoja siete verejnej dopravy prostredníctvom zavedenia autonómnych vozidiel automobilovej a verejnej dopravy, čo by mohlo zlepšiť aj prístup k zamestnanosti a starším ľuďom umožniť dlhšiu aktívnu účasť na trhu práce. Variabilné a inteligentné domácnosti môžu tiež uľahčiť a predĺžiť nezávislý život starších ľudí.

Sociálne faktory

Medzi faktory aktívneho starnutia súvisiace so sociálnym prostredím patria možnosti v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a sociálna participácia.

Vzdelávanie a odborná príprava dospelých môžu prispieť k zvýšeniu zamestnatelnosti starších ľudí. Starším ľuďom by to umožnilo vrátiť sa do zamestnania a zostať dlhšiu dobu aktívnymi. Medzi ďalšie výhody vzdelávania a odbornej prípravy starších ľudí patrí ich pozitívny vplyv na duševné zdravie a viac možností socializácie a interakcie s inými ľuďmi, čo znižuje ich sociálnu depriváciu a s ňou súvisiace problémy v oblasti telesného aj duševného zdravia.

Aj dostupnosť aktivít (vrátane cestovného ruchu) špecificky zameraných na záujmy a potreby starších ľudí môže mať pozitívny vplyv na pocit pohody človeka.

Ekonomické faktory

Medzi faktory aktívneho starnutia v oblasti ekonomiky patria príjmy, práca a sociálne zabezpečenie.

Mnohí starší ľudia majú záujem pracovať, hoci nie v rovnakej miere, ale za súčasných legislatívnych a fyzických podmienok nemôžu. Značná časť vekovej skupiny osôb nad 50 rokov odchádza zo zamestnania niekoľko rokov pred dovŕšením dôchodkového veku. Pritom v niekoľkých odvetviach, kde je nedostatok vysokokvalifikovaných pracovníkov, by sa starší ľudia mohli úspešne uplatniť a vypomáhať aj v dôchodkovom veku.

Priemerný čistý príjem obyvateľov vo veku 51 - 65 rokov presahuje priemer vo väčšine krajín EÚ (napr. kým v Taliansku je priemerný čistý príjem osôb vo veku 51-64 rokov € 23 000, priemerný čistý príjem vo všeobecnosti je € 20 000) (Štatistika OECD, 2103). Priemerný čistý príjem osôb v dôchodkovom veku (65+) je zvyčajne nižší ako priemerný čistý príjem ostatných vekových skupín.

Zvýšenie počtu starších podnikateľov ponúka príležitosť na vyriešenie viacerých problémov, ktorým čelia ľudia vo vekovej skupine 50+. Mnohí z nich si radšej vyskúšajú svoje sily a začnú podnikáť, než by sa snažili nájsť si prácu u nového zamestnávateľa. Vzhľadom na ich manažérske skúsenosti, profesionálne siete a rozsiahlejšie zdroje títo „podnikatelia tretieho veku“ dokážu „zobudiť“ trhy a vyburcovať nečinných k vyššej aktivite. Ich udržanie na trhu práce má ďalekosiahly vplyv na spoločnosť.

Výber iniciatív a programov v oblasti striebornej ekonomiky

Stratégia Európa 2020 vyzýva našu starnúcu spoločnosť k tomu, aby žila čo najdlhšie aktívnym a nezávislým životom a naďalej prispievala do hospodárstva a spoločnosti. Strieborná ekonomika je v plnom súlade aj s novými prioritami Komisie v oblasti tvorby nových pracovných miest, rozvoja, investícií a posilnenia priemyselnej základne.

Index aktívneho starnutia (IAS)

Monitorovací nástroj IAS bol zavedený v rámci Európskeho roka aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012 a vypracovala ho Európska hospodárska komisia OSN (EHK OSN). Ide o zložitý indikátor, ktorý je zameraný na prínos starších ľudí pre spoločnosť a udržateľnosť vysokej životnej úrovne starších ľudí v starnúcej

populácii. IAS využíva údaje zo zdrojov ako Eurostat (prieskum pracovnej sily, štatistické údaje o príjmoch a životných podmienkach – EU-SILC) a Európska nadácia (Európsky prieskum kvality života). IAS má štyri parametre zložené z 22 indikátorov:

- Zamestnanosť (miera zamestnanosti 55-59, 60-64, 65-69, 70-74);
- Participácia v spoločnosti (dobrovoľnícka činnosť; starostlivosť o deti, vnúčatá, starších dospelých; politická angažovanosť);
- Nezávislý, zdravý a zabezpečený život (telesné cvičenie, prístup k zdravotníckym službám, nezávislý život, finančná istota (3 indikátory), fyzická bezpečnosť, celoživotné vzdelávanie);
- Kapacita a prostredie umožňujúce aktívne starnutie (očakávaná dĺžka života vo veku 55 rokov, očakávaná dĺžka života v zdraví vo veku 55, duševná pohoda, používanie IKT, sociálne kontakty, dosiahnuté vzdelanie).

EUNAAPA

Európska sieť pre činnosť v oblasti starnutia a fyzickej aktivity - na podporu telesnej aktivity seniorov.

<http://www.eunaapa.org/>

HASIC

Zdravé starnutie podporované internetom a spoločenstvom – na podporu zdravého životného štýlu starších ľudí v Európe (výživa, telesná aktivita, aktívna účasť na živote spoločnosti).

<http://www.hasicproject.eu/en>

Európske partnerstvo pre inovácie v oblasti aktívneho a zdravého starnutia

Európske partnerstvo pre inovácie v oblasti aktívneho a zdravého starnutia (EIP AHA) je jedným z 5 európskych inovatívnych partnerstiev stratégie EÚ 2020 pre udržateľný rozvoj a zamestnanosť. Spája všetky relevantné strany s cieľom dosiahnuť (technologickú a systémovú) inováciu európskeho meradla, podporiť tvorbu nových pracovných miest a priemyselný rozvoj v oblasti aktívneho a zdravého starnutia a tým zvýšiť konkurencieschopnosť európskeho priemyslu na dnešnom rýchlo rastúcom globálnom trhu.

https://ec.europa.eu/eip/ageing/home_en

SHARE

Prieskum zdravia, starnutia a dôchodku v Európe – multidisciplinárna a nadnárodná plošná databáza mikro-údajov o zdraví, sociálno-ekonomickej situácii a sociálnych a rodinných sieťach približne 140.000 osôb vo veku 50 a viac rokov. SHARE zahŕňa 27 európskych krajín a Izrael.

<http://www.share-project.org/home0.html>

ECVET

ECVET pre starostlivosť o seniorov je iniciatíva na podporu európskej spolupráce v rámci špecifických sektorov hospodárstva s cieľom rozvíjať odborné zručnosti z hľadiska potrieb trhu práce, aby čoraz viac ľudí mohlo získať zručnosti uplatniteľné na trhu. Projekt ECVET pre starostlivosť o seniorov (EFEC) zvyšuje porovnateľnosť, transparentnosť a uznanie kvalifikácie v šiestich partnerských krajinách a implementuje zásady ECVET v oblasti starostlivosti o seniorov. Cieľom EFEC je vytvoriť nový vzdelávací program v oblasti starostlivosti o seniorov na základe potrieb pracovného života, aby uľahčil implementáciu ECVET v oblasti sociálnej a zdravotnej starostlivosti. <http://www.ecvet-toolkit.eu/>

SWOT analýza osôb nad 50 rokov

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dlhoročné pracovné skúsenosti ▪ Vysoký stupeň lojality voči zamestnávateľovi a minimálna fluktuácia. ▪ Menej kritický postoj ▪ Veľa súkromných aj profesionálnych kontaktov a väzieb ▪ Psychická zrelosť a spoľahlivosť ▪ Zodpovednosť ▪ Ich prioritou je udržanie práce a nie budovanie kariéry ▪ Väčšia ochota tolerovať niektoré obmedzenia pracovných podmienok ▪ Generácia 50+ je mimoriadne citovo vyrovnaná a psychicky stabilná 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zdravotné problémy ▪ Nízka flexibilita ▪ Nedostatočná mobilita (sociálne aj geograficky) ▪ Strach zo začatia podnikateľskej činnosti ▪ Nedostatok počítačových zručností ▪ Nedostatočné jazykové znalosti ▪ Pasivity spôsobená dlhou nezamestnanosťou ▪ Sklon k stereotypom a konať podľa vlastných osvedčených metód ▪ Slabšie vnímanie, pamäť a koncentrácia ▪ Ťažšie nadobúdanie nových zručností
Príležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ľudia nad 50 môžu ponúknuť synergiu života a pracovných skúseností, často majú kľúčové kompetencie a sú odborníkmi ▪ Starší ľudia si môžu zvýšiť sebavedomie ▪ Starší pracovníci sú viac motivovaní prekonávať očakávania ako ich mladší kolegovia ▪ Učia a odovzdávajú skúsenosti mladším generáciám, hlavne ak ide o pracovné návyky (sú mentormi mladších kolegov) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kult mladosti ▪ Predsudky, diskriminácia kvôli veku ▪ Častejšie absencie kvôli zdravotným ťažkostiam ▪ Stereotypy zamestnávateľov ako „starší pracovníci nezapadnú do tímu energického a rýchlo sa rozvíjajúceho pracoviska - nedokážu udržať krok a nechcú pracovať tak tvrdo, ako je to potrebné“ ▪ Starnutie obyvateľstva v Európe ▪ Zvyšovanie dôchodkového veku