



**CENTRAL
EUROPE**
COOPERATING FOR SUCCESS.



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL
DEVELOPMENT FUND

- ZELENÁ KNIHA -

STREDOEURÓPSKA STRATÉGIA PRE STARNÚCU SPOLOČNOSŤ

Stredoeurópska vzdelanostná platforma pre starnúcu spoločnosť

Projekt spolufinancovaný EFRR prostredníctvom programu STREDNÁ EURÓPA

TIRÁŽ

Anette Scoppetta, Jana Macháčová, Petra Moser

Centrum pre inovatívnu spoločnosť (ZSI), www.zsi.at

Vydavateľ: Stredoeurópska vzdelanostná platforma pre starnúcu spoločnosť, projekt implementovaný prostredníctvom programu STREDNÁ EURÓPA a spolufinancovaný Európskym fondom pre regionálny rozvoj

www.ce-ageing.eu

Informácie a názory uvedené v tejto publikácii patria jej autorom a nemusia nevyhnutne odrážať oficiálne stanovisko Európskej únie. Inštitúcie a orgány Európskej únie, ani žiadne osoby konajúce v ich mene, nezodpovedajú za spôsob použitia informácií v uvedených v tomto dokumente.

Viedeň, Rakúsko
Február 2013

Abstrakt

V nadchádzajúcich desaťročiach bude stredná Európa čeliť bezprecedentným výzvam v podobe starnutia a zmenšovania sa počtu obyvateľstva, starnutia regiónov zapríčineného demografickými faktormi ako sú predlžovanie strednej dĺžky života v lepšom zdravotnom stave, znižovanie plodnosti obyvateľov strednej Európy a mnohé ďalšie. S veľkou pravdepodobnosťou sa ruka v ruke so zvýšenou migráciou do strednej Európy a v rámci strednej Európy do jej bohatších regiónov vyskytnú aj zmeny v rodinných štruktúrach. V ich dôsledku sa dajú očakávať rapídne zmeny v spoločenskom živote. Negatívne dôsledky a vplyvy na hospodárstvo a spoločnosť strednej Európy sa podarí zvládnuť len vďaka úspešnej a efektívnej spolupráce verejných, súkromných a občianskych organizácií.

Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť identifikoval prostredníctvom Stredoeurópskej vízie pre starnúcu spoločnosť existujúce potenciály, stanovila odporúčania na zmeny politík a predstavuje verejnosti Stredoeurópsku stratégiu pre starnúcu spoločnosť v podobe tejto Zelené knihy. Stratégia sa zaoberá širokou škálou politických intervencií zameraných na dosiahnutie udržateľného ekonomického rastu a sociálnej súdržnosti. Odporúčania prepájajú priority nielen horizontálne, ale i vertikálne tzn. miestne a regionálne kroky by mali ísť ruka v ruke s politickými zmenami na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni. Zelená kniha ponúka súbor 200 osvedčených postupov, z ktorých by si regióny mali zvoliť tie, čo vyhovujú ich konkrétnym požiadavkám. Hrubé rozdelenie strednej Európy na mestské konglomeráty a vidiecke regióny východnej a západnej strednej Európy ponúka miestnym a regionálnym orgánom verejnej moci jasný prehľad aspektov relevantných pre ich územie. Víziu sa však podarí naplniť len vtedy, ak všetci aktéri budú podporovať politickú zmenu.

Kroky miestnych a regionálnych orgánov verejnej moci by sme mohli rozdeliť do štyroch hlavných oblastí. Patria medzi ne:

1. **Zamestnateľnosť:** nepochybniteľný kľúč k dosiahnutiu participácie pracovníkov a sociálnej inklúzii. Investície do ľudského kapitálu sa považujú za základný kameň zvyšovania zamestnateľnosti.
2. **Migrácia:** odvážne a proaktívne migračné politiky v rámci regiónov strednej Európy ako aj do strednej Európy ako celku spolu s opatreniami na zlepšenie integrácie migrantov sú podstatou reakcie na demografické výzvy, ktorým čelíme.
3. **Rodina:** zmeny v pracovnej oblasti a v poskytovaní starostlivosti vyplývajúce zo zmien rodinných štruktúr a rodinných spoločenstiev prinášajú výzvy pre dosiahnutie rovnováhy v pracovnom a súkromnom živote. Tieto politiky idú ruka v ruke so „zamestnateľnosťou“.
4. **Zdravé starnutie:** všetky regióny strednej Európy musia nevyhnutne podporovať zdravé starnutie, pretože jedine vďaka nemu sa obyvatelia strednej Európy budú môcť tešiť z dlhšieho, zdravšieho a šťastnejšieho života.

Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť síce potvrdila hlavný cieľový kurz Demografickej správy z roku 2010, ale kriticky sa postavila voči nevýznamnej úlohe prisúdenej ľudskému kapitálu. Z pohľadu špecifik stredoeurópskeho regiónu platforma upozornila, že je treba venovať osobitnú pozornosť pretrvávajúcim regionálnym rozdielom,

častočne sa prekrývajúcim s rastúcimi rozdielmi medzi vidieckymi a mestskými oblasťami. Platforma považuje za kľúčový momentu úspechu strednej Európy 1) vyrovnanie nerovností, 2) prispôsobenie systémov správy krajín strednej Európy zmenám, 3) investície do ľudského kapitálu tzn. vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania ako aj 4) dosiahnutie rovnováhy pracovného a súkromného života. Treba vyriešiť konflikt medzi prácou za mzdu a prácou pre rodinu. Je nevyhnutné dosiahnuť posun paradigmy v súvislosti s organizáciou a ocenením práce a súkromným životom.

Sme presvedčení, že potrebné politické zmeny by sa mali uskutočňovať v spolupráci so všetkými aktérmi: treba vytvoriť maticu viacúrovňovej správy, do ktorej budú integrované rôzne perspektívy a úsilia spolu s povinnosťami prijatými spoločne v záujme budovania budúcnosti, akú si predstavujeme.

Poďakovanie

Stredoeurópsku stratégiu pre starnúcu spoločnosť vytvorilo konzorcium Stredoeurópskej vzdelanostnej platformy pre starnúcu spoločnosť, skratene Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť. Stratégia bola vytvorená na základe úsilia Riadiacej skupiny pre otázky starnutia ako rozhodovacieho orgánu zodpovedného za prípravu celkovej stratégie. Osobitne by sme sa chceli poďakovať všetkým projektovým partnerom Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť.

Informácie, ktoré sú súčasťou stratégie, sme zozbierali v online prieskume formou verejných dotazníkov, analýz dotazníkov a počas troch workšopov organizovaných spoločne s externými odborníkmi z oblasti výskumu a aplikovaných vied, ako aj so zamestnancami orgánov verejnej moci na vnútroštátnej úrovni zo stredoeurópskych krajín. Svoju vďaku by sme chceli vyjadriť nasledujúcim externým odborníkom, ktorí prispeli k obsahu stratégie a poskytovali informácie počas všetkých etáp jej prípravy: Dr. Dragana Avramov (Konzultanti pre populačné a sociálne politiky), Prof. Dr. Andreas Hoff (Univerzita aplikovaných vied Zittau/Gorlitz), Dr. Dimiter Philipov (Viedenský inštitút demografie), Prof. Dr. Reinhold Sackmann (Univerzita Martina Luthera v Halle-Wittenberg) a Dr. Pieter Vanhuysse (Európske stredisko pre sociálnu politiku a výskum, Viedeň).

V dokumente nájdete aj výsledky pilotných projektov, výročných konferencií a vzájomných hodnotení uskutočnených v rámci Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť.

Sme naozaj veľmi vďační za získané vyčerpávajúce príspevky!

OBSAH

Abstrakt	2
Podakovanie	3
Skratky	7
1. Úvod: Čo je cieľom Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť?	9
Výzvy stojace pred strednou Európou	9
Odpoveď na otázku: Stredoeurópska stratégia pre starnúcu spoločnosť	10
2. Kontext	12
2.1. Demografický pohyb: fakty a čísla pre strednú Európu	12
2.2. Ekonomické a sociálne údaje	16
2.3. Relevantné stratégie špecifické pre jednotlivé krajiny	23
3. Východiská	25
3.1. Základné princípy	25
3.2. Ciele	27
3.3. Metóda	28
3.4. Partneri	28
3.5. Aktivity realizované v rámci projektu	30
3.6. Akým spôsobom môžu prispieť miestni a regionálni aktéri?	33
4. Stratégia	34
4.1. Stredoeurópska vízia pre starnúcu spoločnosť	34
4.2. Aktuálne výzvy a potreba opatrení	36
4.3. Scenáre na roky 2030 a 2050	37
4.4. Kocka Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť	41
4.4.1. Matica výziev	43
4.4.2. Matica krokov a opatrení	46
4.4.3. Matica postupov	54
4.5. Všeobecné politické odporúčania	62
4.6. Zhrnutie	65
Odkazy a zdroje informácií	66
Odkazy	66
Zdroje ďalších informácií	69
Príloha I Demografia a starnutie - Vízia 2050 pre strednú Európe	
Prehľad výsledkov online prieskumu	72
■ Význam demografických zmien	72
■ Idealistické koncepcie spoločnosti v 2050	72

■ Hodnoty jednotlivcov, sociálnych skupín a spoločností	73
■ Vzťah medzi bohatými a chudobnými	74
■ Sociálna nespravodlivosť – koncepcia znevýhodnených skupín a území	74
■ Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva	75
■ Sociálne systémy	75
■ Koncepcie učenia sa (vzdelávanie a odborná príprava)	76
■ Úloha štátu verzus úloha trhu a občianskej spoločnosti	76
■ Právny rámec	76
Príloha II Akcie/stratégie implementované v jednotlivých stredoeurópskych krajinách	78
■ Rakúsko	78
■ Česká republika	78
■ Nemecko	79
■ Maďarsko	80
■ Taliansko	81
■ Poľsko	81
■ Slovenská republika	82
■ Slovinsko	83
PRÍLOHA III Regionálne pilotné akcie Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť ..	85
PRÍLOHA IV Príklady osvedčených postupov (v abecednom poradí podľa názvu v angličtine)	94
PRÍLOHA V Glosár	108

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1 Schematický prehľad procesu prípravy Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť.....	11
Obrázok 2 Celkový predpokladaný populačný pohyb v období 2008-2060 (2008=100) v členských štátoch EÚ, Nórsku a Švajčiarsku	12
Obrázok 3 Odhad miery zamestnanosti vo vekovej skupine 55-64, EÚ27 (v percentách)	15
Obrázok 4 Aktivity realizované platformou	31
Obrázok 5 Prehľad výziev a scenárov	40
Obrázok 6 Kocka Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť	42
Obrázok 7 Zhrnutie kľúčových otázok stratégie	65

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Mediánový vek celkovej populácie stredoeurópskych krajín a priemer EÚ 27 pre vybrané roky	13
Tabuľka 2 Percentuálna distribúcia populácie v krajinách strednej Európy podľa vekových skupín, roky 2009 a 2050	13
Tabuľka 3 Prirodzený pohyb a čistá migrácia (rozdiel medzi počtom prisťahovalcov a vystažovalcov) pre vybrané roky v krajinách strednej Európy a EÚ27 (v tisícoch) .	15
Tabuľka 4 HND na obyvateľa podľa PPP (parity kúpnej sily) pre roky uvedené nižšie počínajúc rokom 2000 a hodnotenie krajín podľa HDI v roku 2000 a 2011	17
Tabuľka 5 Celková miera zamestnanosti, veková skupina 20-64	18
Tabuľka 6 Dávky sociálnej ochrany v roku 2008 rozdelené podľa funkčných skupín vyjadrené percentom (%) celkových dávok na sociálnu ochranu a percentom (%) HDP a celkové výdavky na sociálnu ochranu v roku 2005 vyjadrené percentom (%) HDP	20
Tabuľka 7 Verejné výdavky na dôchodky vyjadrené % HDP v roku 2009, 2035 a 2060	21
Tabuľka 8 Kľúčoví partneri Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť	29
Tabuľka 9 Strategickí partneri Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť	29
Tabuľka 10 Scenáre a ich hlavné črty	39
Tabuľka 11 Matica výziev	44
Tabuľka 12 Matica krokov a opatrení	47
Tabuľka 13 Matica postupov	56

Skratky

Pre názvy krajín sa používajú skratky podľa kategorizácie EÚ (pozri <http://publications.europa.eu/code/pdf/370000en.htm>).

AAI	Index aktívneho starnutia
AK OÖ	Komora práce Horného Rakúska
ASG	Riadiaca skupina pre otázky starnutia Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť
BEM	Interaktívny manažment v spoločnostiach (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
CE	Stredná Európa
CEE	Stredná a východná Európa
CEO	Hlavný výkonný riaditeľ
EK	Európska komisia
EQUAL	Iniciatíva Spoločenstva v rámci Európskeho sociálneho fondu Európskej únie
EFRR	Európsky fond regionálneho rozvoja
ESF	Európsky sociálny fond
ESF OP	Európsky sociálny fond–Operačný program
EÚ	Európska únia
EÚ 2020	Stratégia Európa 2020
EÚ27	Všetkých 27 členských štátov EÚ
IKT	Informačné a komunikačné technológie
IZIP	Osobná online zdravotná karta
HDP	Hrubý domáci produkt
HND	Hrubý národný dôchodok
GRUNDTVIG	Vzdelávací program pre dospelých v rámci Programu celoživotného vzdelávania Európskej komisie
HDI	Index ľudského rozvoja
ĽZ	Ľudské zdroje
RLZ	Rozvoj ľudských zdrojov
LEONARDO	Vzdelávanie a odborné školenie v rámci Programu celoživotného vzdelávania Európskej komisie
NGO	Mimovládna organizácia
NPO	Nezisková organizácia
NRP	Národný reformný program
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
PES	Verejné služby zamestnanosti
PLS	Pilotná výmena Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť a vzdelávací seminár zameraný na politiku
PPP	Parita kúpnej sily
PSC	Riadiaci výbor projektu Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť

RTC	Regionálne školiace koncepcie
SME	Malé a stredné podniky
TSB	Sociálne dávky spolu
SWOT	Analýza silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb
UNICE	Hospodársky výbor OSN pre Európu
UNFPA	Populačný fond OSN
WP/PB	Pracovný balík

1. Úvod:Čo je cieľom Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť?

Výzvy stojace pred strednou Európou

V nadchádzajúcich desaťročiach bude stredná Európa¹ čeliť bezprecedentným výzvam v podobe starnutia a zmenšovania sa počtu obyvateľstva, starnutia regiónov zapríčineného demografickými faktormi ako sú predlžovanie strednej dĺžky života v lepšom zdravotnom stave², znižovanie plodnosti obyvateľov strednej Európy a mnohé ďalšie. S veľkou pravdepodobnosťou sa ruka v ruku so zvýšenou migráciou do strednej Európy a v rámci strednej Európy do jej bohatších regiónov vyskytnú aj zmeny v rodinných štruktúrach. V ich dôsledku sa dajú očakávať rapídne zmeny v spoločenskom živote v celej strednej Európe aj za jej hranicami. Sama Európska únia stanovila päť kľúčových politických odoziev na zvládnutie demografických zmien:

1. podpora demografickej obnovy prostredníctvom vytvorenia lepších podmienok pre rodiny a zlepšenia rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom,
2. podpora zamestnanosti – viac pracovných miest a dlhší a kvalitnejší pracovný život,
3. zvyšovanie produktivity a hospodárskych výsledkov prostredníctvom investícií do vzdelávania a výskumu,
4. prijímanie a integrácia migrantov v Európe a
5. zabezpečenie udržateľných verejných financií na primerané dôchodky, zdravotnú starostlivosť a dlhodobú starostlivosť.³

Tieto ciele si vyžadujú úspešnú a efektívnu spoluprácu verejných, súkromných a občianskych organizácií na rozmanitých priestorových úrovniach. Stredoeurópska stratégia pre starnúcu spoločnosť prispieva k príprave a hľadaniu riešení významných výziev stojacich pred starnúcou spoločnosťou, najmä zvyšovaním povedomia, uskutočňovaním výskumu a implementáciou aktivít, na ktorých sa podieľajú zainteresovaní aktéri. Bola vytvorená v spolupráci so stredoeurópskymi regiónmi a pre ne, s cieľom prijať koordinované kroky na nadnárodnej, národnej, regionálnej a miestnej úrovni. Slúži ako spoločné strategické usmernenie pre regióny, ktorého cieľom je prispieť k zvládnutiu výziev, primeranej odozve na ne a takouto cestou aj k minimalizácii negatívnych dôsledkov demografických zmien.

Na základe Stredoeurópskej vízie pre starnúcu spoločnosť, ktorá znie „...v roku 2050 chceme žiť v integrovanej spoločnosti, kde bude najvyššou prioritou človek, a rovnosť bude skutočnosťou⁴“, platforma identifikovala existujúci potenciál v rámci strednej Európy, stanovila odporúčania na zmenu politik a predstavuje verejnosti Stredoeurópsku stratégiu pre starnúcu spoločnosť v podobe tejto Zelenej knihy.

¹Do regiónu strednej Európy boli začlenené nasledujúce krajiny: Rakúsko, Česká republika, Nemecko, Maďarsko, Taliansko, Poľsko, Slovenská republika a Slovinsko.

²Očakávaná zdravá stredná dĺžka života pri narodení je priemerom očakávaných dĺžok života v rôznom zdravotnom stave, upravená o distribúciu závažnosti, čo znamená, že je citlivá na zmeny v priebehu času alebo na rozdiely medzi krajinami v distribúcii závažnosti zdravotných stavov (pozri definíciu WHO, na: <http://www.who.int/healthinfo/statistics/indhale/en/>).

³Pozri Politický dokument EÚ 2006, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=502&langId=en>

⁴Pozri kapitolu 4.1. Stredoeurópska vízia pre starnúcu spoločnosť.

Odpoveď na otázku: Stredoeurópska stratégia pre starnúcu spoločnosť

Stratégia je ústredným výstupom Stredoeurópskej vzdelanostnej platformy pre starnúcu spoločnosť, skrátene Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť⁵, projektu financovaného Programom STREDNÁ EURÓPA a národnými spolufinancujúcimi príspevkami zúčastnených partnerských krajín. ⁶Stratégia spočíva na základoch participačného procesu, do ktorého sú zapojení rozmanití aktéri z verejných, súkromných a občianskych organizácií. Do cieľovej skupiny stratégie patria tvorcovia politik a osoby zodpovedné za politické kroky, ako sú vlády, ministerstvá, volení predsedovia regiónov a primátori, sprostredkovateľské orgány, verejné služby zamestnanosti a miestne verejné orgány, zamestnanci, malé a stredné podniky (najmä manažéri rozvoja ľudských zdrojov) mimovládne organizácie, školiace inštitúcie a experti z rôznych oblastí politiky.

Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť má 13 partnerov z ôsmich stredoeurópskych krajín (Rakúsko, Česká republika, Nemecko, Maďarsko, Taliansko, Poľsko, Slovenská republika a Slovinsko), zastupujúcich súkromné a verejné inštitúcie pôsobiace na regionálnej a miestnej úrovni, vrátane niekoľkých ministerstiev, organizácií odborného vzdelávania, poradenských a výskumných inštitúcií, agentúr regionálneho rozvoja a mimovládnych organizácií. Partnerstvo budujú inštitúcie aktívne v oblastiach politiky regionálneho hospodárskeho rozvoja, zamestnanosti, sociálnych vecí a školstva.

Proces prípravy stratégie zahŕňal vytvorenie spoločnej vízie roku 2050, zber a zosúladenie myšlienok a nápadov z celého stredoeurópskeho regiónu (pozri obr.1). Na doplnenie sa prostredníctvom online dotazníkov uskutočnili aj konzultácie s mimovládnymi organizáciami, univerzitami a súkromnými osobami (staršími pracovníkmi, uchádzačmi o zamestnanie). Trendy a scenáre sme pripravovali v spolupráci s odborníkmi v oblasti výskumu a aplikovaných vied na najvyššej úrovni⁷. Akcie sme zbierali a triedili podľa jednotlivých oblastí politiky, ako sú demografia, ekonomika, migrácia, zdravie, ergonómia, trh práce a sociálna oblasť⁸. Spolu so štátnymi zamestnancami sme uskutočnili tri workšopy, pomocou ktorých sme sa do stratégie snažili začleniť najaktuálnejšie informácie o politických krokoch prijatých v strednej Európe.

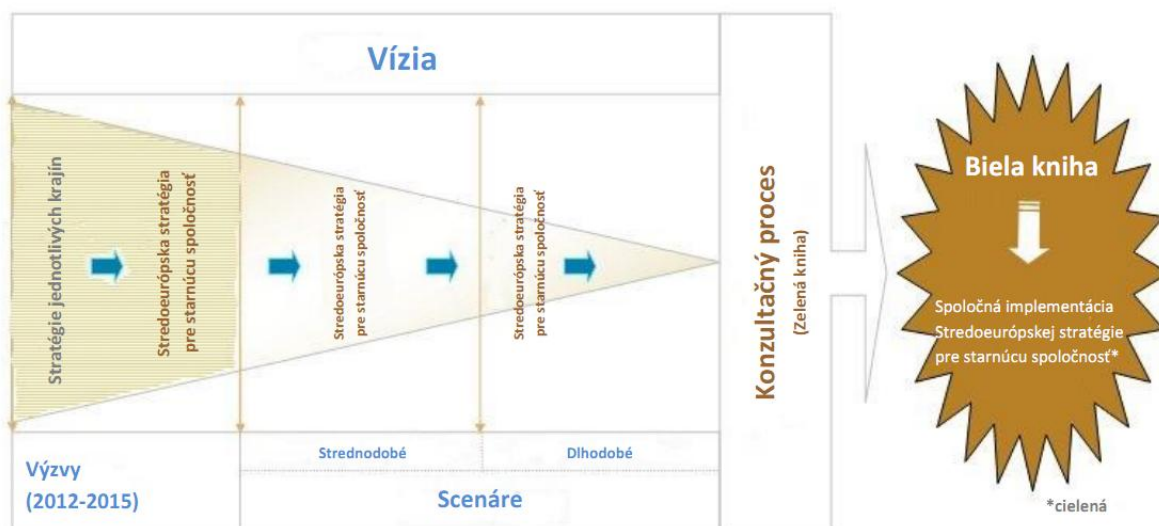
⁵Pozri <http://www.ce-ageing.eu>.

⁶Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť bola označená za projekt podporujúci Stratégiu EÚ pre dunajský región (EUSDR), najmä v Prioritnej oblasti 9 „Investície do ľudí a zručností“. EUSDR je makroregionálnou stratégiou vytvorenou Európskou komisiou v spolupráci s krajinami dunajského regiónu a kľúčovými zainteresovanými stranami, ktorej cieľom je spolu riešiť spoločné výzvy. Hlavným cieľom EUSDR je vytvárať synergie a koordináciu medzi existujúcimi politikami a iniciatívami realizovanými v dunajskom regióne.

⁷V priebehu prípravného procesu experti vytvorili tri dotazníky o aktuálnych výzvach, trendoch a scenároch, politických krokoch a regionálnych odporúčaniach. Okrem toho poskytovali príspevky v priebehu workšopov a skúmali kľúčové otázky zahrnuté do stratégie.

⁸V obmedzenom rozsahu sa zvažovali aj environmentálne otázky.

Obrázok 1 Schematický prehľad procesu prípravy Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť



Stratégia sa zaoberá širokou škálou politických intervencií zameraných na dosiahnutie udržateľného ekonomického rastu a sociálnej súdržnosti. Regionálne odporúčania, ktoré sú jej súčasťou, majú za cieľ prepojiť politiky nie len horizontálne, ale vyžadujú si aj uskutočnenie koordinovaných zmien na nadnárodnej, národnej, regionálnej a miestnej úrovni. Zelená kniha ponúka súbor 200 osvedčených postupov, z ktorých by si regióny mali zvoliť tie, ktoré vyhovujú ich konkrétnym požiadavkám. Hrubé rozdelenie strednej Európy na tri časti – mestské konglomeráty a vidiecke regióny východnej a západnej strednej Európy – ponúka miestnym a regionálnym verejným orgánom jasný prehľad aspektov relevantných pre ich územie. Stratégia uľahčuje nastavenie súborov opatrení na rozmanitých priestorových úrovniach, ktoré sa ďalej prispôbobia podmienkam daného územia.

Proces prípravy stratégie zahŕňal vytvorenie Riadiacej skupiny pre otázky starnutia (ASG), rozhodujúceho orgánu zodpovedného za celkovú prípravu stratégie. ASG sa stretla dvakrát v roku 2011 a dvakrát v roku 2012, identifikovala existujúci potenciál a vydala odporúčania.

Do stratégie sa premietli aj závery výročných konferencií o starnúcej spoločnosti a vzájomné hodnotenia uskutočnené v rámci projektu. ASG predstavuje verejnosti Stredoeurópsku stratégiu pre starnúcu spoločnosť vo forme Zelené knihy a takýmto spôsobom otvára diskusiu so širokou verejnosťou. V prvej polovici roka 2013 sa uskutočnia priame konzultácie a online konzultácia, výsledky ktorých prispievajú k finálnej podobe stratégie. Jej publikácia formou Bielej knihy sa plánuje na záver roka 2013.

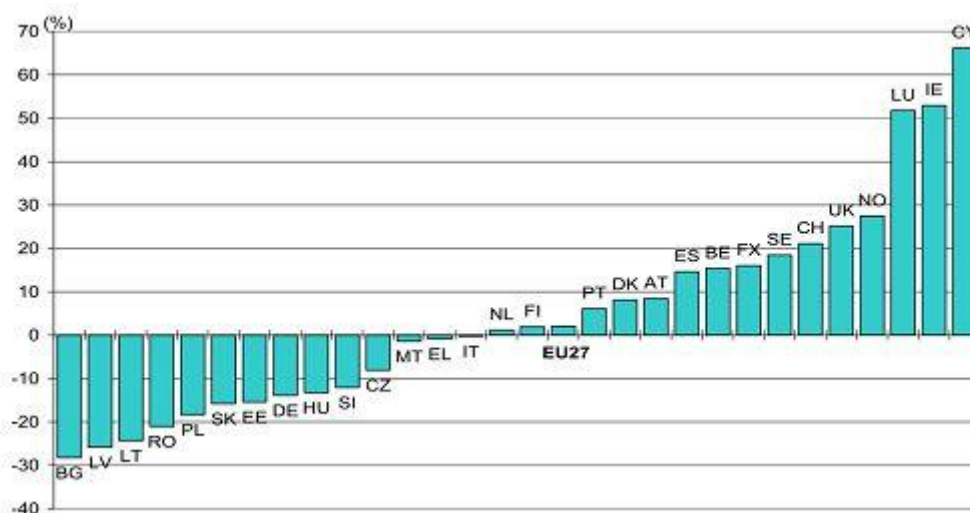
2. Kontext

Táto kapitola obsahuje prehľad informácií o súčasnej demografickej situácii v stredoeurópskych krajinách a demografických trendoch pre nadchádzajúce desaťročia.

2.1. Demografický pohyb: fakty a čísla pre strednú Európu⁹

Starnutie spoločnosti je jednou z najväčších výziev 21. storočia. Väčšina stredoeurópskych štátov už dnes čelí poklesu alebo stagnácii plodnosti. V západnej časti stredoeurópskych krajín okrem toho zaznamenávame aj fenomén predlžovania strednej dĺžky života. Tieto fenomény sú hlavným zdrojom starnutia obyvateľstva. Vekovú štruktúru výrazne poznamenáva aj migrácia, ktorá tiež vplyva na demografický vývoj. Podľa prognóz Eurostatu sa vo väčšine stredoeurópskych štátov v roku 2060 v porovnaní s rokom 2008 zníži počet obyvateľov (obr. 2). S výnimkou Rakúska¹⁰ budú všetky stredoeurópske štáty čeliť poklesu populácie.

Obrázok 2 Celkový predpokladaný populačný pohyb v období 2008-2060 (2008=100) v členských štátoch EÚ, Nórsku a Švajčiarsku



Zdroj: Eurostat, Konvergenčný scenár EUROPOP 2008¹¹

Okrem zníženia počtu obyvateľov sa zo strednej Európy stane aj najstarší európsky región. Do roku 2060 prekročí mediánový vek obyvateľstva stredoeurópskych krajín priemer EÚ 47,2 roka (tabuľka 1). Hlavnými príčinami zvýšenia mediánového veku populácie v EÚ27 do roku 2060 bude zníženie plodnosti a predĺženie strednej dĺžky života. Dramatické zmeny postihnú napríklad Poľsko a Slovenskú republiku. Obrovským a rýchlym demografickým pohybom čelia najmä postkomunistické krajiny strednej Európy v porovnaní so západoeurópskymi krajinami¹², čo prináša implikácie pre rôzne oblasti politiky.¹³ Hoff (2011)

⁹V tejto kapitole sú prezentované údaje z ôsmich krajín zapojených do Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť. Napriek tomu, že v prípade Talianska a Nemecka patria do strednej Európy len niektoré ich časti, uvádzajú sa údaje platné pre celú krajinu.

¹⁰Počet obyvateľstva v Rakúsku sa zvýši približne o 9%.

¹¹Aktuálny scenár sa používal primárne v kontexte analýzy Európskej komisie zameranej na vplyv starnúceho obyvateľstva na verejné výdavky v roku 2008, kde sa uvádzajú populačné projekcie do roku 2060.

¹²V 2030 takmer polovica populácie západnej Európy presiahne vek 50 rokov. Kým starnutie západoeurópskeho obyvateľstva sa prejavilo v skoršom štádiu, už v 90-tych rokoch minulého storočia, krajiny strednej Európy začali pociťovať jeho vplyv až neskôr.

¹³Pozri Hoff, 2011.

argumentuje, že „... priebeh a vplyv starnutia populácie v strednej Európe bude omnoho kritickejší, najmä kvôli nedostatku komplexných systémov sociálneho zabezpečenia, systémov zdravotnej/dlhodobej starostlivosti, sociálnych služieb a nedostatočnej výške súkromných úspor“.¹⁴ Postkomunistické krajiny sa ešte stále musia vyrovnávať so spoločenskými a hospodárskymi vplyvmi prechodov, ktoré ovplyvňujú starnutie populácie.¹⁵

Tabuľka 1 Mediánový vek celkovej populácie stredoeurópskych krajín a priemer EÚ 27 pre vybrané roky

	Mediánový vek		
	2010	2030	2060
Rakúsko	41,7	45,5	47,7
Česká republika	39,4	45,8	48,1
Nemecko	44,2	48,8	50,8
Maďarsko	39,8	45,7	50,5
Taliansko	43,1	48,4	50,2
Poľsko	37,7	45,3	51,2
Slovenská republika	36,9	45,1	50,7
Slovinsko	41,4	47,0	48,7
EÚ27	39,8	44,4	47,2

Zdroj: Vlastná ilustrácia podľa údajov Eurostatu, EUROPOP2010

Významný demografický posun je ešte zrejmejší pri bližšom pohľade na vývoj vekových skupín (pozri tabuľku 2). Percentuálny podiel vekovej skupiny 60+ sa bude do roku 2050 pohybovať medzi 33% (Maďarsko) a 39,5% (Nemecko), ale podiel ostatných vekových skupín (0-14 rokov a 15-59 rokov) sa do roku 2050 vo väčšine krajín strednej Európy zníži.

Tabuľka 2 Percentuálna distribúcia populácie v krajinách strednej Európy podľa vekových skupín, roky 2009 a 2050

	2009			2050		
	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+
Rakúsko	14,9	62,2	22,9	14,0	50,2	35,8
Česká republika	14,1	64,2	21,8	15,4	50,1	34,5
Nemecko	13,5	60,8	25,7	12,6	47,9	39,5
Maďarsko	14,8	63,0	22,1	14,8	52,2	33,0
Taliansko	14,2	59,5	26,4	13,5	47,4	39,1
Poľsko	15,0	66,2	18,8	12,7	49,2	38,0
Slovenská republika	15,4	67,4	17,3	13,4	50,4	36,2
Slovinsko	13,8	64,3	21,9	14,3	48,7	37,0

¹⁴Tamtiež, s. 4.

¹⁵Pozri Hoff, 2008.

Zdroj:Vlastná ilustrácia na základe údajov OSN:Vyhliadky svetovej populácie.Revidované vydanie, 2008

Nízka plodnosť a omnoho dlhšia stredná dĺžka života¹⁶ vplývajú aj na mieru zapojenia pracovnej sily¹⁷.Participácia sa zníži v dôsledku znižujúceho sa počtu mladých ľudí a rastúceho počtu starších ľudí. Podľa Muenza (2007) sa po roku 2015 bude znižovať počet obyvateľstva v aktívnom pracovnom veku (15-64 rokov) a v roku 2050 bude v porovnaní s rokom 2005 tento počet o 18% nižší.¹⁸Niektoré krajiny opäť postihne silnejšie:do 2050 zaznamená výrazný pokles pracovnej sily najmä Poľsko (o 27,3%).Vývoj v Nemecku (mínus 25,1%) a Slovenskej republike (mínus 24,5%) sa bude uberať podobným smerom.V Taliansku sa bude počet pracovných síl do roku 2025 zvyšovať, ale následne začne až do roku 2050 postupne klesať.V Maďarsku začne klesať počet pracovných síl až po roku 2020.Všetky ostatné stredoeurópske krajiny zaznamenajú pokles pred alebo po roku 2015.¹⁹

Za posledné desaťročie (2000 - 2010) síce miera zamestnanosti vekovej skupiny 55+ v EÚ rastie, ale aj tu pozorujeme rozdiely medzi jednotlivými krajinami:v roku 2010 bola najvyššia miera zamestnanosti vo vekovej skupine 55-59 pozorovaná vo Švédsku (80,7%) a Dánsku (75,9%) a najnižšia miera v Poľsku (45,8%), Slovinsku (46,9%) a na Malte (49,3%).²⁰Podľa odhadovaného vývoja miery zamestnanosti je cieľom Európskej stratégie zamestnanosti dosiahnuť do roku 2060 vo vekovej skupine 55-64 rokov aspoň 50% zamestnanosť vo väčšine stredoeurópskych krajín (pozri obr. 3).Do roku 2060 sa však tento cieľ nepodarí dosiahnuť Poľsku (44%), Maďarsku (48%) ani Slovinsku (48%).

¹⁶Priemerná dĺžka života sa zvýši na úroveň EÚ 27 takmer vo všetkých stredoeurópskych krajinách.Podľa údajov poskytnutých Dr. Dimiterom Philipovom na základe údajov z Eurostatu 2008 sa priemerná dĺžka života mužov aj žien pohybuje pod priemerom EÚ 27 len v Rakúsku, Taliansku a Nemecku.

¹⁷Ako pracovná sila sa v ekonómii označujú osoby v aktívnom veku, ktoré sú i) zamestnané alebo ii) nezamestnané, ale hľadajú si zamestnanie. Zvyčajne sa takto označuje skupina vo veku 16 – 64 rokov. Do skupiny sa však obvykle nezapočítavajú študenti, osoby v domácnosti a osoby do 64 rokov, ktoré sú na dôchodku.

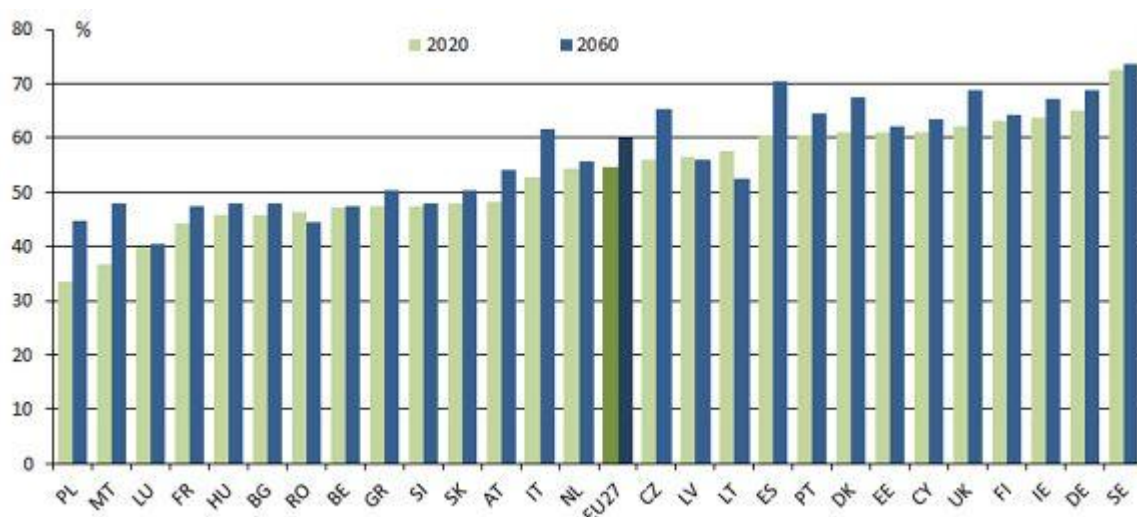
¹⁸Pozri Muenz, 2007.

¹⁹Ďalšie podrobnosti o vývoji pracovnej sily nájdete v „Správe o starnutí:ekonomické a rozpočtové projekcie 27 členských štátov EÚ (2010-2060), s. 308, na

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf.

²⁰Pozri Eurostat, 2012b.

Obrázok 3 Odhad miery zamestnanosti vo vekovej skupine 55-64, EÚ27 (v percentách)



Zdroj: Európska komisia a Výbor regiónov: Aktívne starnutie: miestne a regionálne riešenia. 2011

S ohľadom na to, že demografické pohyby sú vyvolané troma hlavnými faktormi – plodnosťou, strednou dĺžkou života a migráciou – je pravdepodobné, že príde k vyváženiu poklesu obyvateľstva migráciou. Migrácia ovplyvňuje vekovú štruktúru populácie, pretože veková štruktúra migrantov sa líši od vekovej štruktúry hostiteľskej spoločnosti. Priemerný vek prisťahovalcov je hlboko pod hranicou priemerného veku hostiteľskej spoločnosti: kým mediánový vek celkovej populácie členských štátov EÚ27 k decembru 2008 predstavoval 40,6 roka, mediánový vek prisťahovalcov bol v roku 2008 28,4 roka.²¹ Čistá pozitívna migrácia však nedokáže dostatočne vykompenzovať prirodzené pohyby (mieru pôrodnosti a úmrtnosti)²² v stredoeurópskych krajinách a v EÚ27 (tabuľka 3)²³. V dôsledku prirodzených pohybov a čistej migrácie (ktorá sa tiež v mnohých stredoeurópskych krajinách zníži) začne v EÚ27 od roku 2035 klesať počet obyvateľov.²⁴

Tabuľka 3 Prirodzený pohyb a čistá migrácia (rozdiel medzi počtom prisťahovalcov a vysťahovalcov) pre vybrané roky v krajinách strednej Európy a EÚ27 (v tisícoch)

	Prirodzený pohyb (pôrody mínus úmrtia)			Čistá migrácia (vrátane korekcií)		
	2009	2030	2050	2009	2030	2050
Rakúsko	-1,0	-11,0	-30,6	21,1	31,2	24,7
Česká republika	10,9	-47,0	-53,3	28,3	22,9	21,9
Nemecko	-189,4	-365,8	-508,5	-10,7	187,1	135,7
Maďarsko	-34,0	-47,5	-49,1	17,3	17,3	17,9
Taliansko	-22,8	-215,8	-337,6	318,1	248,7	193,4

²¹Európska únia, 2011b, s.20.

²²Podľa konvergenčného scenára EUROPOP2008 klesne v EÚ27 počnúc rokom 2015 počet narodení pod počet úmrtí.

²³S výnimkou Rakúska a Nemecka, kde čistá migrácia v pomerne veľkom rozsahu dokáže vykompenzovať prirodzené pohyby.

²⁴Pozri Giannakouris, 2008.

Poľsko	32,6	-153,3	-225,7	-1,2	-1,3	26,4
Slovenská republika	8,3	-21,9	-34,3	4,4	3,9	6,1
Slovinsko	3,1	-9,1	-12,3	11,5	3,4	3,0
EÚ27	523,1	-846,1	-1 695,6	877,1	1 093,1	924,3

Zdroj:Vlastná tabuľka zostavená podľa údajov Demografickej správy 2010, Eurostat.

Index aktívneho starnutia je novým nástrojom na meranie a podporu potenciálu aktívneho starnutia 27 krajín EÚ.²⁵Implementácia aktívneho starnutia sa hodnotí v štyroch doménach: zamestnanosť starších pracovníkov, spoločenská aktivita a participácia seniorov, nezávislé a autonómne bývanie starších ľudí a prostredie, ktoré umožňuje aktívne starnutie. Jednotlivé krajiny strednej Európy dosiahli nasledujúce hodnotenie²⁶:Nemecko 8, Rakúsko 10, Česká republika 12, Taliansko 16, Slovinsko 19, Maďarsko 23, Slovenská republika 24 a Poľsko 25.Poľsko, Slovensko a Maďarsko teda musia vynaložiť vyššie politické úsilie na podporu aktívneho a zdravého starnutia.²⁷Nemecko naopak vykazuje lepšie výsledky v miere zamestnanosti vo vekovej skupine 60-64 ročných, čo je dôsledkom najmä lepších pracovných stimulov v dôchodkovom systéme zameraných na predĺženie pracovného života. Najväčší potenciál na zlepšenie má v tejto oblasti Poľsko:vo všetkých štyroch doménach dosiahlo pomerne zlé výsledky, ale hodnotenie krajiny negatívne ovplyvnila predovšetkým nízka miera zamestnanosti starších pracovníkov (55-64).Okrem toho bola odhalená vysoká korelácia hodnôt AAI s HDP na obyvateľa:krajiny s relatívne vysokou životnou úrovňou a mierou bohatstva si počínajú lepšie aj v oblasti aktívneho starnutia.

Na záver by sme mohli konštatovať, že krajiny strednej Európy čelia omnoho väčšiemu poklesu populácie než priemer EÚ27. Do roku 2060 sa zníži počet obyvateľov vo všetkých stredoeurópskych štátochokrem Rakúska.V dôsledku toho budú v nadchádzajúcich desaťročiach ubúdať pracovné sily, čo so sebou prinesie negatívne hospodárske a spoločenské zmeny, najmä v oblasti zamestnanosti, verejných výdavkov na sociálnu ochranu, dôchodkov a ďalších.

2.2. Ekonomické a sociálne údaje

Kapitola obsahuje prehľad hospodárskych a ďalších sociálnych údajov o krajinách strednej Európy.

Hospodársku situáciu v strednej Európe charakterizuje jej rozmanitosť. Hospodárska kríza, ktorá sa začala v roku 2008, sa prejavila rôznymi spôsobmi a vplyvmi. Pred krízou zažili stredoeurópske krajiny rapidný hospodársky rast (meraný HDP) a dokonca aj v roku 2008 boli tieto regióny ešte „pomerne odolné voči vplyvom svetovej hospodárskej a finančnej krízy.Tento stav vyplynul čiastočne z toho, že v regióne neexistovali takmer žiadne rizikové aktíva ani aktíva na ne naviazané.Čiastočne sa však táto odolnosť dá vysvetliť aj

²⁵Ukazovateľ AAI vytvorilo Európske stredisko pre sociálnu politiku a výskum v spolupráci s Hospodárskym výborom OSN pre Európu a GR Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu.

²⁶Hodnotu je možné interpretovať ako rozdiel medzi dosiahnutím plného potenciálu aktívneho starnutia a aktuálnou situáciou v danej krajine. Čím je hodnota vyššia, tým sú lepšie výstupy aktívneho starnutia: Nemecko má hodnotu 34 (zo 100), Rakúsko 33, Česká republika 33, Taliansko 32, Slovinsko 30, Maďarsko 28, Slovensko 27 a Poľsko 27.

²⁷Európske stredisko pre sociálnu politiku a výskum, 2012.

štandardnými ukazovateľmi zraniteľnosti, ktoré na začiatku krízy indikovali vo viacerých dimenziách silnejšiu pozíciu regiónu v porovnaní s predchádzajúcimi krízami.“²⁸ Napriek tomu vládnu medzi stredoeurópskymi krajinami zreteľné rozdiely. Najvyššia úroveň HDP prevláda v turisticky atraktívnych regiónoch (napr. Tirolsko) a v hlavných mestách Nemecka, Talianska a Rakúska, zatiaľ čo najnižšia úroveň HDP bola zaznamenaná v Poľsku a Maďarsku. Nerovnosť pretrváva najmä medzi mestskými a vidieckymi oblasťami. Dobrým príkladom je Mazovské vojvodstvo (Województwo mazowieckie) v Poľsku. Vojvodstvo má najvyšší HDP v krajine, najmä vďaka tomu, že jeho súčasťou je hlavné mesto Poľska, Varšava; v tom istom vojvodstve však nájdeme aj jedny z najchudobnejších samospráv v Poľsku.“²⁹

Z pohľadu hrubého národného dôchodku (HND) väčšina stredoeurópskych štátov v súčasnosti už prekonala hospodársky pokles. HND, ktorý tvorí HDP plus čisté príjmy zo zahraničia, je nositeľom informácie o hospodárskej kapacite krajiny. V Nemecku, Rakúsku, Slovenskej republike a Poľsku sa HND v rokoch 2009 až 2011 mierne zvýšil. V Maďarsku zostal na rovnakej úrovni ako v roku 2008. Len v Slovinsku, Českej republike a Taliansku je hodnota indexu mierne nižšia. Index Poľska sa po krízovom roku neznížil, rastie priebežne už od roku 2000. S ohľadom na skutočnosť, že HND neposkytuje komplexný obraz o vývoji bohatstva v krajinách, uvádzame v tabuľke 4 aj Index ľudského rozvoja (HDI) (OSN používa tento index na sprostredkovanie informácií o ľudskom rozvoji v sociálnom a hospodárskom kontexte; HDI hodnotí 187 krajín, pričom hodnotenie 1 znamená najvyšší ľudský rozvoj a hodnotenie 187 najnižší ľudský rozvoj).

Tabuľka 4 HND na obyvateľa podľa PPP (parity kúpnej sily) pre roky uvedené nižšie počnajúci rokom 2000 a hodnotenie krajín podľa HDI v roku 2000 a 2011³¹

Hodnotenie HDI v 2000 ³⁰	Hodnotenie HDI v 2011	Štát	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2011
14	8	Nemecko	30 262	31 740	33 133	33 854	34 284	32 708	34 854
16	18	Rakúsko	31 163	33 050	33 886	35 145	35 684	34 310	35 718
28	21	Slovinsko	18 726	23 300	24 480	25 780	26 570	24 185	24 814
18	24	Taliansko	27 510	28 060	28 505	28 581	27 736	26 120	26 484
34	27	Česká republika	16 488	18 450	20 588	21 264	21 570	20 682	21 405
40	35	Slovensko	12 486	15 500	16 865	18 541	18 884	18 558	18 888
43	38	Maďarsko	13 017	16 060	16 652	16 610	16 581	15 886	16 581
44	38	Poľsko	11 684	13 480	14 243	15 061	16 010	16 172	17 451

Zdroj: Rozvojový program OSN (2011): Správa o ľudskom rozvoji 2011. Výpočty vychádzajú z údajov Svetovej banky (2011), Medzinárodného menového fondu (2011) a Štatistickej divízie OSN (2011). Údaje z rokov 2001, 2002, 2003, 2004 a 2010 nie sú k dispozícii, <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/100106.html>.

Koeficient Gini je indexom označujúcim rovnosť/nerovnosť tzn. mieru odchýlky distribúcie príjmov (alebo spotreby) od dokonale rovnakej distribúcie medzi jednotlivcami alebo

²⁸Gardó a Martin, 2010, s.5.

²⁹ÖIR - Österreichisches Institut für Raumplanung, 2012, s. 40.

³⁰Pozri Hodnotenie HDI 2000, v: Rozvojový program OSN, 2002.

³¹Údaje z 2001, 2002, 2003, 2004 a 2010 nie sú k dispozícii.

domácnosťami v krajine.³² Hodnota 0 predstavuje absolútnu rovnosť, hodnota 100 absolútnu nerovnosť. Najvyšší koeficient Gini zo všetkých stredoeurópskych krajín má Taliansko (36,0), kde väčší diel príjmu poberá malá skupina populácie. Nemecko má naopak najnižší koeficient (28,3), ktorý naznačuje pomerne rovnomernú distribúciu príjmov.³³

Podľa cieľa EÚ2020 by malo byť zamestnaných 75% populácie EÚ27. V dôsledku krízy zaznamenala väčšina stredoeurópskych krajín v roku 2008 stagnáciu alebo pokles miery zamestnanosti, ale s výnimkou Slovinska sa už v roku 2010 objavujú prvé známky zotavovania (pozri tabuľku 5). Ako ďalej naznačujú údaje z Eurostatu (2012c), súčasná miera zamestnanosti vo vekovej skupine 20-64 rokov v stredoeurópskych krajinách nedosahuje priemer EÚ27, ktorý v roku 2011 predstavoval 69,6%. Miera zamestnanosti presiahla priemer EÚ27 v roku 2011 len v Rakúsku, Českej republike a Nemecku. Napriek tomu aj v tejto oblasti pretrvávajú medzi stredoeurópskymi krajinami veľké regionálne rozdiely. Vo východných regiónoch a Taliansku sa miera zamestnanosti pohybuje pod alebo okolo 65%, na rozdiel od západných regiónov (východné Nemecko, Rakúsko, Česká republika), kde je miera zamestnanosti vyššia.³⁴

Tabuľka 5 Celková miera zamestnanosti, veková skupina 20-64

Miera zamestnanosti	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Cieľ EÚ2020
EÚ27	68	69	69,9	70,3	69	68,6	68,6	75
Rakúsko	71,7	73,2	74,4	75,1	74,7	74,9	75,2	77
Česká republika	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	75
Nemecko	69,4	71,1	72,9	74,0	74,2	74,9	76,3	77
Maďarsko	62,2	62,6	62,6	61,9	60,5	60,4	60,7	75
Taliansko	61,6	62,5	62,8	63,0	61,7	61,1	61,2	67
Poľsko	58,3	60,1	62,7	65,0	64,9	64,6	64,8	71
Slovenská republika	64,5	66,0	67,2	68,8	66,4	64,6	65,1	72
Slovinsko	71,1	71,5	72,4	73,0	71,9	70,3	68,4	75

Zdroj: Eurostat (2012c)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=t2020_10&tableSelection=1

Pohyby v demografickej štruktúre sa považujú za kľúčový hnací mechanizmus zmien vo verejných sociálnych výdavkoch. Krajiny s vyšším podielom starších ľudí budú mať pravdepodobne omnoho vyššie verejné sociálne výdavky, než krajiny s mladším obyvateľstvom, a to aj napriek tomu, že majú vyššie výdavky na vzdelávanie mladšieho obyvateľstva.³⁵ Tabuľka 6 obsahuje informácie o celkových výdavkoch na dávky sociálnej

³² Pozri Rozvojový program OSN (2011): Správa o ľudskom rozvoji 2011 – štatistické tabuľky ĽR, http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_Statistical_Tables.xls. Prevzaté: 03.01.2013.

³³ Pozri Rozvojový program OSN (2011): Správa o ľudskom rozvoji 2011 – štatistické tabuľky ĽR, údaje na prevzatie dostupné na http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_Statistical_Tables.xls (koeficient Gini je k dispozícii v záložke 3 tabuľky).

³⁴ Pozri ESPON Factsheet – stredná Európa, november 2012.

³⁵ Pozri OECD, 2012

www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/OECD%202012%20_Social%20spending%20after%20the%20crisis_8pages.pdf.

ochrany v stredoeurópskych krajinách a EÚ27 vyjadrené percentom HDP.³⁶Výdavky na sociálnu ochranu sú definované ako výdavky na všetky intervencie a príspevky sociálnej ochrany v príslušnej krajine.Tieto výdavky zahŕňajú i) sociálne dávky pre jednotlivcov a domácnosti určené na ich ochranu pred súborom rizík, ii) správne výdavky na riadenie a prevádzku systému sociálnej ochrany, iii) iné rôzne výdavky systému sociálnej ochrany.³⁷Celkové výdavky na sociálnu ochranu sa v roku 2005 v stredoeurópskych krajinách s výnimkou Rakúska a Nemecka pohybovali pod priemerom EÚ27 (27,2% HDP).Najväčším komponentom výdavkov na sociálnu ochranu sú dávky sociálnej ochrany, ktoré tvoria až 96% celkových výdavkov.³⁸Rozdeľujú sa nasledovne:starobné dôchodky, nemocenské dávky a príspevky na zdravotnú starostlivosť, invalidné dôchodky, vdovské dôchodky, dávky v nezamestnanosti, príspevky na bývanie a príspevky na prevenciu sociálneho vylúčenia.V roku 2008 výdavky na starobné dôchodky a pozostalostné dávky (45,4% všetkých dávok sociálnej ochrany) a výdavky na nemocenské dávky/príspevky na zdravotnú starostlivosť (29,7% všetkých dávok sociálnej ochrany) obsadili v EÚ27 popredné miesto. Pomery výdavkov sa v jednotlivých krajinách líšia:napríklad, v Taliansku a Poľsku tvoria okolo 60% celkových výdavkov na sociálnu ochranu výdavky na starobné dôchodky a pozostalostné dávky, ale výdavky na rodiny/deti dosahujú len polovicu priemeru EÚ27. Stredoeurópske krajiny sa líšia aj vo výške výdavkov na bývanie a sociálne vylúčenie v porovnaní s pomermi v EÚ27.Zatiaľ čo v EÚ27 sana bývanie a boj proti sociálnemu vylúčeniu vynaložilo priemerne 3,4% celkových výdavkov vyčlenených na sociálnu ochranu, stredoeurópske krajiny, s výnimkou Maďarska, ktoré vynakladá na tieto kapitoly približne 3,8% celkových výdavkov na sociálnu ochranu, vyčleňujú výrazne nižšie percento prostriedkov.

³⁶Pozri Golinowska et al., 2009.

³⁷Pozri glosár Eurostatu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Social_protection_expenditure.

³⁸Pozri Puglia, 2011, v:Eurostat Statistics in Focus, 17/2011.

Tabuľka 6 Dávky sociálnej ochrany v roku 2008 rozdelené podľa funkčných skupín vyjadrené percentom (%) celkových dávok na sociálnu ochranu a percentom (%) HDP a celkové výdavky na sociálnu ochranu v roku 2005 vyjadrené percentom (%) HDP

	Starobné dôchodky a pozostalostné dávky		Nemocenské dávky/príspevky na zdravotnú starostlivosť		Dávky pre zdravotne postihnutých		Dávky pre rodiny a deti		Dávky v nezamestnanosti		Príspevky na bývanie a zmiernenie sociálneho vylúčenia		Výdavky na sociálnu ochranu SPOLU (TSB) (2005) ³⁹
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	% HDP
	TSB	HDP	TSB	HDP	TSB	HDP	TSB	HDP	TSB	HDP	TSB	HDP	
EÚ27	45,4	11,5	29,7	7,5	8,1	2,0	8,3	2,1	5,2	1,3	3,4	0,9	27,2
Rakúsko	49,2	13,4	26,1	7,1	7,8	2,1	10,3	2,8	5,0	1,4	1,6	0,4	28,8
Česká republika	45,8	8,3	33,3	6,0	8,2	1,5	8,0	1,5	3,5	0,6	1,2	0,2	19,1
Nemecko	43,0	11,5	30,5	8,1	7,8	2,1	10,6	2,8	5,4	1,4	2,8	0,7	29,4
Maďarsko	45,4	10,1	25,0	5,6	9,4	2,1	12,7	2,8	3,7	0,8	3,8	0,9	21,9
Taliansko	60,7	16,1	26,4	7,0	5,9	1,6	4,7	1,3	1,9	0,5	0,3	0,1	26,4
Poľsko	59,6	10,9	24,4	4,4	8,8	1,6	4,0	0,7	1,9	0,4	1,2	0,2	19,6
Slovenská republika	42,5	6,6	32,5	5,0	9,0	1,4	9,5	1,5	4,0	0,6	2,4	0,4	16,9
Slovinsko	45,8	9,6	33,8	7,1	7,8	1,6	8,5	1,8	2,0	0,4	2,1	0,4	23,4

Zdroj:Puglia (2011). V:Eurostat Statistics in Focus, 17/2011

Stredoeurópske krajiny sa líšia aj vo výške výdavkov na starostlivosť o seniorov: výdavky na sociálnu ochranu vyčlenené na starostlivosť v starobe, ktoré zahŕňajú výdavky na opatrovateľské príspevky, príspevky na bývanie a pomoc pri vykonávaní každodenných potrieb, predstavovali v EÚ27 v roku 2008 0,41% HDP.Okrem Rakúska (1%) a Českej republiky (0,54%) vynakladajú všetky stredoeurópske krajiny na túto kategóriu menej než priemer EÚ27 (Slovenská republika:0,36%, Maďarsko:0,32%, Poľsko:0,22%, Nemecko a Slovinsko:0,15% a Taliansko:0,14 % HDP).⁴⁰

V rozmedzí rokov 2001 až 2008 výdavky na sociálnu ochranu v EÚ27 rástli priebežne až do roku 2003.V rokoch 2003 až 2005 sa úroveň verejných výdavkov na sociálnu ochranu stabilizovala a v rokoch 2006 a 2007 nasledoval mierny pokles (z 27,1% HDP na 26,7% v 2006 a na 25,7% v 2007).V roku 2008 percento výdavkov opäť vzrástlo na 26,4% HDP.V strednej Európe sme však svedkami iného vývoja:kým v Taliansku v rozpätí rokov 2001 až 2008 rástli výdavky konštantne, v Slovinsku a Slovenskej republike v rovnakom období klesali.⁴¹

Údaje o výdavkoch na starobné a pozostalostné dávky, ktoré zahŕňajú aj výdavky na dôchodky, v tabuľke 6,predstavujú najväčšiu časť celkových výdavkov na sociálnu ochranu.Demografický pohyb prináša výzvy aj pre verejné dôchodkové prostriedky, ale predtým, než sa bližšie pozrieme na výdavky na dôchodky, upriamime pozornosť na verejné výdavky na školstvo a vzdelávanie ako významný ukazovateľ verejných sociálnych výdavkov. Aj v tejto oblasti sa stredoeurópske krajiny líšia:podľa údajov Demografickej správy Eurostat (2011) dosiahli v roku 2009 celkové verejné výdavky EÚ27 na školstvo a vzdelávanie 5% HDP. Najvyššiu úroveň výdavkov spomedzi stredoeurópskych krajín dosiahlo Rakúsko, ktoré zároveň presiahlo priemer EÚ27 (5,4%).Slovinsko a Maďarsko vynaložili na školstvo

³⁹Údaje Eurostatu zozbierané v 2008. V:Golinowska et al., 2009.

⁴⁰Pozri Eurostat, 2012a.

⁴¹Pozri Puglia, 2011.

a vzdelávanie 5,2% HDP. V ostatných stredoeurópskych krajinách sa celkové verejné výdavky na školstvo a vzdelávanie pohybovali ešte nižšie pod priemerom EÚ27 (Česká republika: 4,2%, Nemecko: 4,5%, Taliansko: 4,3%, Poľsko: 4,9%, Slovensko: 3,6%). Najnižšie výdavky na školstvo a vzdelávanie spomedzi všetkých stredoeurópskych krajín aj v porovnaní s priemerom EÚ27 boli zaznamenané v Slovenskej republike.⁴²

Situácia vo verejných dôchodkoch sa v jednotlivých krajinách výrazne líši, jednak z dôvodu odlišných tradícií poskytovania starobného dôchodku a jednak kvôli rozličným etapám reformného procesu dôchodkových systémov v členských štátoch.⁴³ Napriek tomu je možné konštatovať, že dôchodkové systémy v tejto časti Európy sa nelíšia od bežných systémov fungujúcich v EÚ: vo väčšine stredoeurópskych krajín (AT, CZ, HU a SI) sa používa systém definovaných dávok. Nemecko a Slovenská republika používajú bodový systém, Taliansko a Poľsko nociónálne definovaný príspevkový systém.⁴⁴ V dlhodobom horizonte sa dá v dôsledku starnutia populácie očakávať zvyšovanie výdavkov na dôchodky vo všetkých stredoeurópskych krajinách, prognózy napriek tomu naznačujú, že v štyroch z ôsmich stredoeurópskych krajín (v Rakúsku, Nemecku, Taliansku a Poľsku) sa tieto výdavky budú znižovať (pozri tabuľku 7). Najväčšiu odchýlku vo verejných výdavkoch v porovnaní s ostatnými stredoeurópskymi krajinami vykazuje Poľsko. Podľa projekcií Demografickej správy Eurostatu tu verejné výdavky na dôchodky v roku 2060 dosiahnu len 8,8%.⁴⁵

Tabuľka 7 Verejné výdavky na dôchodky vyjadrené % HDP v roku 2009, 2035 a 2060

Členský štát	2009	2035	2060
EÚ27	13,5	11,9	12,6
Rakúsko	15,5	13,9	13,6
Česká republika	9,8	7,5	11,0
Nemecko	13,5	11,9	12,8
Maďarsko	12,2	11,4	13,8
Taliansko	17,7	15,2	13,6
Poľsko	12,5	9,3	8,8
Slovenská republika	8,0	7,8	10,2
Slovinsko	11,3	14,7	18,6

Zdroj: Vlastná tabuľka vychádzajúca z údajov Európskej únie (2011a): Demografická správa 2010

V ostatných stredoeurópskych krajinách (Česká republika, Maďarsko, Slovenská republika a Slovinsko) výdavky do roku 2060 porastú, nie však rovnomerným tempom. V Českej republike, Maďarsku a Slovenskej republike budú výdavky najprv do roku 2035 klesať a následne priebežne stúpať až do 2060. Na rozdiel od toho, napríklad v Slovinsku, budú výdavky na dôchodky priebežne rásť z 11,3% v 2009 na 18,6% v 2060. Podľa Demografickej správy (2010) sa v EÚ27 počíta z celkovým znižovaním verejných výdavkov na dôchodky. Na

⁴² Pozri Európska únia, 2011a.

⁴³ Európska únia, 2012, s. 87.

⁴⁴ Podľa publikácie OECD (Whitehouse, 2010, s.8) systém definovaných dávok znamená konštantnú narastajúcu sadzbu za každý odpracovaný rok, pričom sa vychádza z priemerných prehodnocovaných zárobkov v priebehu života. Bodový dôchodkový systém vypočíta body vydelením zárobku cenou dôchodkových bodov. Nociónálne definovaný príspevkový systém vynásobí prílev každoročne mierou príspevku a takto sa každoročne zvyšuje nociónálny kapitál. V čase nástupu na dôchodok sa nociónálny kapitál vydolí faktorom nociónálnej anuity.

⁴⁵ Pozri Európska únia, 2011a.

verejné výdavky na dôchodky bude vplývať čoraz rozšírenejšie spoliehanie sa na súkromné príspevkové systémy, zvyšovanie dôchodkového veku a menej štedrá indexácia.

Predpokladaný dôchodkový vek v stredoeurópskych krajinách⁴⁶:

- Rakúsko:65 rokov muži aj ženy (narodení po 2. júni 1868)
- Česká republika:65 rokov muži, 62-65 rokov ženy podľa počtu detí⁴⁷
- Nemecko:67 rokov muži aj ženy (do 2028)
- Maďarsko:65 rokov muži aj ženy
- Taliansko:67 rokov muži aj ženy
- Poľsko:67 rokov muži aj ženy
- Slovenská republika:62 rokov muži aj ženy
- Slovinsko:63 rokov muži a 61 rokov ženy

Keďže vplyv novo prijatých právnych predpisov (dôchodkových reforiem v stredoeurópskych krajinách) sa začne prejavovať až približne od roku 2030, dalo by sa očakávať, že tieto krajiny budú mať počas nasledujúcich 20 rokov vyššie výdavky na dôchodky, napriek tomu vyhladky uvedené v Demografickej správe naznačujú, že verejné výdavky stredoeurópskych krajín sa budú v rozmedzí rokov 2008 až 2035 naopak znižovať. Dôvodom môže byť zvyšovanie podielu súkromných mechanizmov sporenia na celkovom poskytovaní dôchodkov. Štáty podporujú účasť v druhom a treťom pilieri dôchodkového sporenia a v niektorých prípadoch je účasť dokonca povinná. Cieľom týchto snáh je zníženie finančnej záťaže, ktorú starnúce obyvateľstvo predstavuje pre verejné dôchodkové schémy. Napriek týmto snahám najväčšia časť dôchodkov ešte stále pochádza z verejných schém, pretože súkromne spravované mechanizmy sú pomerne mladé a ich príspevok k vyplácaniu dôchodkov zatiaľ nízky.⁴⁸ Okrem rôznych pilierových mechanizmov s vplyvom na verejné výdavky na dôchodky sa stredoeurópske krajiny zameriavajú aj na znižovanie pomeru priemerného dôchodku voči priemernej mzde. Znižovanie často súvisí s nedávno upravovanými pravidlami indexácie dôchodkov z indexácie mzdy v plnej výške na indexáciu čiastočnej mzdy (s použitím váženého priemeru cien a miezd, známeho pod názvom Švajčiarsky vzorec a jeho variant) alebo dokonca na cenovú indexáciu.⁴⁹

Uvedené fakty môžeme stručne zhrnúť takto: od nástupu krízy v roku 2008 sa hospodárska situácia v stredoeurópskych krajinách zlepšuje. Ak hodnotíme HND, napríklad Poľsko vôbec nezaznamenalo pokles hospodárskych ukazovateľov. Z krízy sa spamätal aj trh práce. Vo všetkých stredoeurópskych krajinách, s výnimkou Slovinska, sa od roku 2010 zvyšuje miera zamestnanosti. Napriek tomu je podiel starších pracovníkov na trhu práce ešte stále príliš nízky na naplnenie cieľov EÚ 2020. Z pohľadu výdavkov na sociálnu oblasť a ich prognózovaného vývoja stredoeurópske krajiny zväčša zaostávajú za priemerom EÚ27. Investície do služieb zdravotnej starostlivosti, starostlivosti o deti, školstva atď. prispievajú k hospodárskemu rastu. Zvýšenie účasti starších pracovníkov je podmienené dlhodobými investíciami do sociálnych služieb. Bez takýchto investícií by mohli demografické zmeny zasiahnuť krajiny strednej Európy ešte intenzívnejšie. Ďalším kľúčovým

⁴⁶Pozri Hirose, 2011 a „Prehľad informácií o jednotlivých krajinách“ na: www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

⁴⁷OECD, 2011, s. 212.

⁴⁸Európska únia, 2012, s. 107.

⁴⁹Hirose, 2011, s. 15.

faktorom je nevyhnutnosť prispôbiť systémy správy a riadenia nadchádzajúcim výzvam. Služby treba prispôbiť potrebám starších občanov a vytvoriť také štruktúry, ktoré ich v čo najlepšom zdravotnom stave čo najdlhšie udržia na pracoviskách.

2.3. Relevantné stratégie špecifické pre jednotlivé krajiny⁵⁰

S odvolaním sa na ciele EÚ2020 v súvislosti so 75% mierou zamestnanosti vekovej skupiny 20-64 rokov, sa členským štátom EÚ odporúča, aby vypracovali národné stratégie starnutia.⁵¹ Bez stratégií a politík aktívneho starnutia, ktoré budú podporovať solidaritu a medzigeneračnú spravodlivosť, sa ciele EÚ2020 len s ťažkou prácou podarí naplniť. Dosiahnutie cieľa 75% hranice si vyžaduje „väčšie zapojenie žien, starších pracovníkov a lepšiu integráciu migrantov do pracovnej sily“.⁵² Udržateľný hospodársky rast je navyše podmienený vytvorením podporných štruktúr a služieb pre seniorov, ktoré im umožnia starnúť aktívne a zapájať sa do spoločenského diania. Inteligentný rast, ako jeden z hlavných cieľov stratégie EÚ 2020, spolu s udržateľným a inkluzívnym rastom zahŕňa aj nové a pružné pracovné štruktúry schopné dlhšie udržať ľudí v pracovnom procese.⁵³

Ešte predtým, než sa budeme zaoberať politikami a stratégiami aktívneho starnutia v stredoeurópskych krajinách, pozrieme sa bližšie na negatívne faktory, ktoré tlačia do hľadania nových možností (tzv. „push“), a na pozitívne tzv. „pull“ faktory ovplyvňujúce mieru zamestnanosti starších pracovníkov. Miera účasti na nepretržitom vzdelávaní a školení, modely čiastočných úväzkov pre starších pracovníkov, zamestnateľnosť atď. patria medzi „pull“ faktory prispievajúce k čo najdlhšiemu udržaniu starších pracovníkov/zamestnancov na trhu práce. „Pull“ faktory sú preto definované ako významné faktory brániace vzniku vysokej miery odchodu na predčasný dôchodok alebo prijatiu nízkeho účinného veku odchodu na dôchodok. Na rozdiel od toho „push“ faktory podporujú alebo napomáhajú skorému odchodu z trhu práce. Patria medzi ne relatívne vysoké náklady na mzdy (seniorské mzdy), stimuly podporujúce odchod na predčasný dôchodok, vysoké mzdové náklady na mladších zamestnancov alebo na zamestnancov, ktorým chýba kvalifikácia alebo majú nedostatočnú kvalifikáciu atď.⁵⁴ V nasledujúcich odsekoch uvádzame príklady niekoľkých politík aktívneho starnutia stredoeurópskych štátov, ktoré sa sústredia najmä na zvyšovanie miery zamestnanosti starších pracovníkov.

Pri skúmaní národných politík aktívneho starnutia stredoeurópskych krajín sme odhalili určité odlišnosti. Národné reformné programy (NRP) sa síce v určitom rozsahu zaoberajú témami ako starnutie, účasť starších ľudí na trhu práce a celoživotné vzdelávanie, napriek tomu bolo v jednotlivých krajinách vytvorených len veľmi málo konkrétnych stratégií a programov zameraných na (aktívne) starnutie. Česká republika prijala Národný program prípravy na starnutie na roky 2008 – 2012, ktorý obsahuje kroky na zvýšenie kvality života starších ľudí.⁵⁵ Nemecká vláda prednedávnom predstavila novú demografickú stratégiu

⁵⁰ Pozri krátke zhrnutie o každej stredoeurópskej krajine v prílohe.

⁵¹ Pozri Európska komisia, 2010: Stratégia Európa 2020 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.

⁵² Tamtiež, s. 10.

⁵³ AGE Platform Europe, Výbor regiónov a Európska komisia, 2011, s. 8.

⁵⁴ Pozri Scoppetta et al, 2007.

⁵⁵ Pozri Hirose, 2011 a „Prehľad informácií o jednotlivých krajinách“ na: www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

s názvom „Každý vek počíta“ („Jedes Alter zählt“).⁵⁶ Stratégiu riadi spolková vláda v spolupráci so spolkovými krajinami, samosprávami, sociálnymi partnermi a ďalšími zainteresovanými stranami. Prierezový prístup prepája ekonomiku so systémom verejnej správy a sociálnym systémom. Maďarsko si zvolilo podobný prístup, ktorý kombinuje rozmer zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, zamestnanosti a ekonomický rozmer. Maďarská národná stratégia starnutia bola uvedená spolu s akčným plánom 2010-2012 pre politiky starnutia v roku 2009. V jej rámci sa realizovalo niekoľko iniciatív smerujúcich zdola nahor. Najúspešnejšie z ich budú začlenené do dokumentov národnej politiky Maďarska.⁵⁷ V Poľsku vláda v roku 2008 prispôbila program s názvom Solidarita generácií 50+ in 2008 (Solidarność Pokoleń. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+), ktorému sa podarilo dosiahnuť zásadné výsledky (napr. zvýšenie priemerného veku odchodu do dôchodku z 57 na 59 rokov v priebehu 2 rokov trvania, zvýšenie miery zamestnanosti vekovej skupiny 55-64 rokov z 31,6% v 2008 na 34% v 2011).⁵⁸

V Rakúsku a Taliansku neboli prijaté žiadne špecifické tematické stratégie, ale krajiny v súvislosti s aktívnym starnutím implementovali niekoľko opatrení. Rakúsky operačný program zamestnanosti na roky 2007-2013 (ESF OP) sa napríklad zameriava na udržanie a podporu zamestnateľnosti starších pracovníkov. V roku 2011 vytvorili rakúski sociálni partneri pracovnú skupinu, ktorej úlohou bolo pracovať na strategickom a operačnom prepojení zlepšenia pracovných podmienok na dosiahnutie udržateľného a neprerušovaného pracovného života.⁵⁹ V Taliansku sa na starnutie zameriava reforma trhu práce prijatá v júli 2012. V jej rámci boli realizované konkrétne opatrenia na opätovnú integráciu pracovníkov vo veku 50+ rokov a poskytnutá podpora príjmu. Reforma umožňuje poskytovať stimuly zamestnávateľom, ktorí príjmu pracovníkov nad 50 rokov do dlhodobého pracovného pomeru. Od roku 2016 sa počíta s dlhším trvaním opatrení na ochranu pracovných miest a poskytovaním dávok v nezamestnanosti osobám nad 50 rokov.⁶⁰

V Slovenskej republike a Slovinsku v súčasnosti prebieha príprava národných programov. Očakáva sa, že Slovensko dokončí komplexnú stratégiu aktívneho starnutia na prelome rokov 2012/13. Okrem tejto stratégie sa pripravujú aj ďalšie národné stratégie a opatrenia zamerané na starnúce obyvateľstvo. Už v roku 1999 bol prijatý Národný program ochrany starších ľudí, ktorý sa zameriava na sociálne a zdravotné otázky, ako sú podporné služby pre starších ľudí zamerané na zvýšenie ich zapojenia do života spoločnosti. V Slovinsku je starnutie jedným z významných aspektov Národného reformného programu 2012.⁶¹ Plánovala sa aj reforma dôchodkového systému, ale v referende ju občania odmietli (návrh obsahoval pružný pracovný čas pre starších pracovníkov a postupný odchod z trhu práce). Dnes sa však pracuje na novej stratégii s názvom „Starnutie, solidarita a dobré medzigeneračné vzťahy“, ktorá by mala byť prijatá na prelome rokov 2012/13.⁶²

⁵⁶Tamtiež.

⁵⁷Tamtiež.

⁵⁸Tamtiež.

⁵⁹Tamtiež.

⁶⁰Tamtiež.

⁶¹Pozri Európska komisia (online): Národný reformný program: Slovinsko, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_slovenia_en.pdf.

⁶²Pozri Hirose, 2011 a „Přehledy informací o jednotlivých krajínách“ na: www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119

Na dosiahnutie cieľa 75% zamestnanosti vekovej skupiny 20-64 rokov vytýčeného v stratégii EÚ 2020 a cieľov Národných reformných programov⁶³ už väčšina stredoeurópskych krajín reformovala (alebo v súčasnosti reformuje) svoje dôchodkové systémy. Tieto reformy zahŕňajú aj zvyšovanie veku odchodu do dôchodku. Nemecko už oznámilo zvýšenie veku odchodu do dôchodku na 67 rokov pre ženy aj mužov do roku 2029. Taliansko plánuje zvyšovať vekovú hranicu odchodu do dôchodku, ktorá by v roku 2018 mala dosiahnuť 66 rokov, a zaviesť rovnaký vek odchodu do dôchodku pre ženy aj mužov.⁶⁴ S podobnou reformou sa začalo aj v Poľsku. Poľský prezident podpísal v júni 2012 zákon zakotvujúci zvýšenie veku odchodu do dôchodku na 67 pre ženy aj mužov. Týmto krokom Poľsko plánuje riešiť sociálne a hospodárske výzvy.⁶⁵ V rámci Slovenského národného reformného programu (NRP) boli prijaté opatrenia na podporu zamestnanosti starších ľudí a spravodlivejší výpočet dôchodkov. Od januára 2011 funguje upravený systém predčasného odchodu do dôchodku, ktorý by mal motivovať k čo najdlhšiemu zotrvaní na trhu práce.⁶⁶ O predčasný dôchodok môžu požiadať len osoby bez príjmu alebo povinného penzijného poistenia. Vek odchodu do dôchodku je dôležitou súčasťou aj slovinského NRP 2012.

Ako sme už uviedli vyššie, stredoeurópske politiky a stratégie na riešenie demografických zmien majú podobné ciele, ale líšia sa spôsobom implementácie. Pre dosiahnutie cieľov EÚ2020 bude kľúčové nielen uplatňovanie národných riešení, ale aj zapojenie regionálnych aktérov. Národné štruktúry by mali podporovať miestnych a regionálnych aktérov pôsobiacich v oblasti aktívneho starnutia, pretože môžu vniesť do prípravy politiky pridanú hodnotu.⁶⁷ Európska komisia zdôraznila odporúčania, ktoré by mali implementovať členské štáty boriace sa s dôsledkami hospodárskej krízy. Maximalizovanie počtu rokov v zamestnaní a minimalizovanie dobrovoľných kariérnych prestávok budú nevyhnutnou podmienkou pre zabezpečenie budúcich dôchodkov a dlhodobej udržateľnosti dôchodkových systémov v EÚ27. Na zvýšenie miery zamestnanosti (aj starších pracovníkov) členským štátom odporúča, aby prispôbili svoje trhy práce, prispeli k udržateľnosti systémov sociálnej ochrany a prác resp. zotrvanie v zamestnaní zatraktívnilo.⁶⁸ Tieto odporúčania sú základom aj pre stredoeurópske krajiny, ktoré by mali na ne prihliadať pri implementácii svojich národných reformných programov.

3. Východiská

3.1. Základné princípy

Stratégia vychádza z chápania aktívneho starnutia WHO: „Aktívne starnutie je procesom optimalizácie príležitostí na udržanie dobrého zdravia, účasť a zabezpečenie, ktorých cieľom je zvýšiť kvalitu života starnúcich ľudí.“⁶⁹ Slovo „aktívne“ vyjadruje neprerušenu účasť na

⁶³ Česká republika a Nemecko vykazujú najvyššie ciele súvisiace s mierou zamestnanosti vekovej skupiny 55-64 rokov do 2020 spomedzi všetkých stredoeurópskych krajín: 55% (CZ) a 65% (DE).

⁶⁴ Pozri Európska komisia (online): Národný reformný program: Taliansko, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_italy_en.pdf.

⁶⁵ Pozri Prehľad informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

⁶⁶ Pozri Európska komisia (online): Národný reformný program: Slovensko http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_slovakia_en.pdf.

⁶⁷ Pozri kapitolu 3.6. Akým spôsobom môžu prispieť miestni a regionálni aktéri?

⁶⁸ Pozri Rada Európskej únie, 2011.

⁶⁹ Pozri www.who.int/ageing/active_ageing/en/index.html. OSN aktívne pôsobí v oblasti starnutia už mnoho rokov. Napríklad výsledkom Druhého svetového zhromaždenia o starnutí, ktoré sa uskutočnilo v španielskom Madride v roku 2002, bola odvážna deklarácia

spoločenskom, hospodárskom, kultúrnom, duchovnom a občianskom dianí, nie je to lenschopnosť byť fyzicky aktívnymi alebo zapájať sa na trhu práce. Keď hovoríme o starnutí, musíme rozlišovať medzi populačným alebo demografickým starnutím, procesom, kedy sa zvyšuje podiel starších jednotlivcov v celkovej populácii, a individuálnym starnutím označujúcim starnutie jednotlivca. Podobne ako v Správe UNFPA (2012) je hlavným ťažiskom stratégie populačné starnutie, ale v súvislosti so zdravím, prosperitou a ďalším prežívaním života sa zaoberá aj starnutím jednotlivca.⁷⁰

Medzigeneračná solidarita a sociálne začlenenie sú hlavnými všeobecnými cieľmi akcií presadzovaných v stratégii a považujú sa za jej zjednocujúci prístup. Stratégia buduje aj na základoch položených Viedenským medzinárodným akčným plánom pre starnutie (OSN 1982), v ktorého preambule sa uvádza, že „základné a nepopierateľné práva zakotvené vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv sa v plnom a neobmedzenom rozsahu vzťahujú aj na staršie osoby“. ⁷¹Pri podpore aktivít v oblasti aktívneho starnutia je tiež potrebné sa zameriavať na viaceré oblasti politiky a všetky vekové skupiny. Rada Európskej únie nedávno v dôsledku demografického vývoja v Európe a potreby zmeny v rôznych oblastiach politiky prijala Usmerňujúce zásady pre aktívne starnutie a solidaritu medzi generáciami. Zásady sú základom tejto stratégie a národné orgány a ďalší aktéri ich môžu využiť ako kontrolný zoznam pre kroky, ktoré je potrebné prijať na podporu aktívneho starnutia aj po skončení Európskeho roku 2012. Zásady zahŕňajú oblasti zamestnanosti, zapojenia sa do života spoločnosti a nezávislého bývania.⁷²

Stredoeurópska stratégia pre starnúcu spoločnosť vychádza z nasledujúcich základných princípov:

Prístup založený na životnom cykle

Stratégia využíva prístup založený na životnom cykle v súlade s praxou uplatňovanou európskymi inštitúciami⁷³: zameriava sa na všetky vekové skupiny, „byť starý“ nie je otázkou konkrétneho veku, najmä ak ide o trh práce. Po druhé, aktívne starnutie sa začína už pri zrode života. Definícia významu „starý“ sa v tomto kontexte nepoužíva, pretože spoločnosti poznajú aj iné významy: znamená to, že odporúčané aktivity sa zameriavajú na všetky vekové skupiny. Konkrétne vekové limity sa nepoužívajú dokonca ani pri špeciálnych opatreniach šitých na mieru (napr. pre „starších pracovníkov“).

Prepájanie oblastí politiky, aktérov a území

Sme presvedčení, že demografické výzvy, ktorým čelíme, nie sú schopné jednotlivé inštitúcie vyriešiť samé. Aktérov treba prepojiť horizontálne aj vertikálne (tzn. miestne a regionálne opatrenia musia ísť ruka v ruku so zmenami politiky na národnej aj medzinárodnej geografickej úrovni). V tejto súvislosti sa považuje za absolútne nevyhnutné viacúrovňové

a akčný plán starnutia založené na rešpektovaní práv a zásadách politiky, ktoré sa sústredili na riešenie výziev súvisiacich so starnutím obyvateľstva v 21. storočí. Madridskému plánu predchádzalo prijatie dvoch medzinárodných dokumentov o starnutí: Viedenského medzinárodného akčného plánu pre problematiku starnutia a Princípov OSN pre staršie osoby.

⁷⁰UNFPA, 2012, s.20.

⁷¹OSN, 1982, s.5.; Viedenský medzinárodný akčný plán pre problematiku starnutia prijatý Svetovým zhromaždením pre problematiku starnutia vo Viedni, Rakúsko, 26. júla až 6. augusta 1982.

⁷²Pozri Rada Európskej únie, 2012.

⁷³Napr. Európska komisia (2006): Demografická budúcnosť Európy – Od výzvy k príležitosti; KOM(2006) 571 v konečnom znení.

riadenie. V celej strednej Európe sa stretávame s migračnými tokmi, ktoré ovplyvňujú všetky územia, regióny, odkiaľ migranti odchádzajú, aj tie, kam prichádzajú. Výzvy si žiadajú prierezové politické riešenia prepájajúce regionálny rozvoj s politikou trhu práce, vzdelávania a starostlivosti o zdravie: v jednotlivých oblastiach politiky treba postupovať koordinovane, celistvo, pozerať sa na ne cez prizmu rozmanitých perspektív a vždy, keď sa podnikajú nejaké kroky, treba do nich zapojiť rozmanitých aktérov.

V popredí vždy stojí človek, s osobitným dôrazom na tých, čo to potrebujú najviac

Prosperita jednotlivca ako jeden z prvkov Stredoeurópskej vízie pre starnúcu spoločnosť je ústredným momentom stratégie. Všetky oblasti politiky sa považujú za oblasti, ktoré v konečnom dôsledku slúžia na dosiahnutie prosperity človeka. Stratégia kladie osobitný dôraz na sociálnu spravodlivosť a súdržnosť tzn. na vyrovnanie regionálnych rozdielov. Osobitnú pozornosť venuje znevýhodneným regiónom a sociálne znevýhodneným skupinám obyvateľstva, zdravotne postihnutým alebo iným spôsobom zraniteľným, či ľuďom, ktorí sa vyrovnávajú s viacerými znevýhodneniami⁷⁴.

3.2. Ciele

Cieľom Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť je prispieť k:

- minimalizácii negatívnych vplyvov a dôsledkov demografických trendov na starnúcu spoločnosť a hospodárstvo prostredníctvom zlepšenia rámcových podmienok tzn. prispôsobenia politík, procesov a mechanizmov riadenia a správy demografickým zmenám v oblasti regionálneho a mestského rozvoja, zdravotníctva, školstva, trhu práce, migrácie a sociálnej politiky,
- posilneniu územnej súdržnosti, zníženiu regionálnych rozdielov a územnej segregácie konkrétnych cieľových skupín
 - vytvorením fóra pre výmenu poznatkov a prípravu spoločných osvedčených postupov,
 - medzi mestami a vidiekom a medzi jednotlivými geografickými úrovňami,
 - osvojením si spoločného pohľadu a pochopenia výziev, ktorým čelí stredná Európa,
- lepšiemu využívaniu existujúceho vnútorného potenciálu stále rozmanitejšej a starnúcej populácie prostredníctvom prípravy stratégií aktívneho starnutia, najmodernejších koncepcií odborného vzdelávania a prípravy a zvyšovania povedomia o demografickom pohybe a takto
 - iniciovať vznik regionálnych platforiem a nových modelov spolupráce a implementovať pilotné akcie v oblasti celoživotného vzdelávania, zosúladenia pracovného a súkromného života a age manažmentu/manažmentu rozmanitosti,
 - rozširovať zručnosti a poznatky cieľových skupín, tak aby sa podarilo naplniť požiadavky SME a prispieť k vyváženiu nevyhnutnej relatívnej straty poznatkov (starších) pracovníkov v regiónoch,
 - podporovať spoluprácu a integráciu,

⁷⁴tzn. osoby žijúce v menej bohatých oblastiach s nižším vzdelaním a v konkrétnej vekovej skupine (napr. seniori), z prísťahovaleckého prostredia a znevýhodneného pohlavia (ženy).

- k zvyšovaniu kvality života stredoeurópskych občanov a rozvoju konkurencie prostredníctvom koordinovaných krokov, prijímania súborov opatrení na rôznych územných úrovniach a spoločnej implementácie Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť (v priebehu aj po skončení projektu).

3.3. Metóda

Na uľahčenie širokej konzultácie stratégie sme využili metódu Zelenej/Bielej knihy. Túto metódu využívajú rôzne organizácie (napr. EK, OSN a vlády) na stimuláciu diskusie o konkrétnych otázkach. Európska komisia napríklad vyzýva relevantné strany (orgány aj jednotlivcov), aby sa zapojili do konzultačného procesu a debatovali na základe návrhov, ktoré často predkladajú.⁷⁵ Platforma sa tiež drží tejto osvedčenej praxe a stará sa o to, aby boli splnené všeobecné zásady a minimálne štandardy konzultácií zainteresovaných strán stanovené EK.⁷⁶

Príprava stratégie, prezentovanej v súčasnosti v podobe tejto Zelenej knihy, prebiehala v troch etapách:

- 1. etapa: na začiatku (december 2011 - marec 2012) bola vypracovaná spoločná vízia do roku 2050, počas ktorej prebehol zber a zosúladenie myšlienok a nápadov zo všetkých regiónov strednej Európy zapojených do projektu. Na doplnenie boli prostredníctvom online dotazníkov uskutočnené aj konzultácie s mimovládnyimi organizáciami, univerzitami a súkromnými osobami (staršími pracovníkmi, uchádzačmi o zamestnanie). V spolupráci s odborníkmi na najvyššej úrovni v oblasti výskumu a aplikovaných vied boli vypracované trendy a scenáre spolu s odporúčaniami pre jednotlivé oblasti politiky.
- 2. etapa: stratégia bola publikovaná v forme Zelenej knihy (vo februári 2013). Obsahovala odkazy na ústredné politiky relevantné pre problematiku aktívneho starnutia a odporúčania akcií a postupov, ktoré regiónom umožnia zvládnuť demografické zmeny a prispôbiť sa im.
- 3. etapa: po konzultáciách s relevantnými aktérmi na rôznych úrovniach a z rôznych sektorov hospodárstva (marec 2013 – júl 2013+ online a priame konzultácie) sa plánuje do konca roku 2013 uverejnenie stratégie vo forme Bielej knihy.

3.4. Partneri

Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť bola schválená v rámci Programu STREDNÁ EURÓPA (3. výzva na predkladanie návrhov 2010) s implementačným obdobím od januára 2011 do decembra 2013. Myšlienka vyplynula zo spolupráce medzi rôznymi partnermi, spomedzi ktorých musíme spomenúť predovšetkým Územné pakty zamestnanosti Rakúska⁷⁷, a z ich želania spoločne prispieť k zlepšeniu rámcových podmienok na podporu hospodárskeho rastu, regionálneho rozvoja a sociálnej súdržnosti. Platforma

⁷⁵Príklady tém, o ktorých sa diskutovalo v Zelených knihách o podnikaní v Európe (2003), o demografických zmenách a novej solidarite medzi generáciami (2005) alebo, nedávnejšie, o európskej stratégii udržateľnej, konkurencieschopnej a bezpečnej energie (2006). Pozri http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/green_paper_en.htm.

⁷⁶Európska komisia (2002): Všeobecné zásady a minimálne štandardy konzultácie Komisie so zainteresovanými stranami, KOM(2002)704. Pozri http://ec.europa.eu/transparency/civil_society/consultation_standards/index_en.htm.

⁷⁷Rakúske územné pakty zamestnanosti publikovali Zelenú knihu o aktívnom starnutí v 2005-2007. Pozri http://www.pakte.at/index.html?_lang=en as well as <http://www.elderly.at/en/about/index.html>.

vychádza z presvedčenia, že výzvy súvisiace s prierezovou problematikou starnutia je možné riešiť len spoločne. Rozmanité aktivity sa budú implementovať v šiestich pracovných balíkoch, ktoré povedú jednotliví projektoví partneri a ktoré bude koordinovať vedúci partner, Komora práce Horného Rakúska (AK OÖ).

Ciele projektu budú naplňovať partnerstvá zložené z 13 partnerov z ôsmich stredoeurópskych krajín (Rakúska, Českej republiky, Nemecka, Maďarska, Talianska, Poľska, Slovenskej republiky a Slovinska), zastupujúce verejné, súkromné a občianske organizácie pôsobiace na národnej, regionálnej a miestnej úrovni v strednej Európe, ktoré sa budú zaoberať rôznymi politikami – politikou trhu práce, sociálnou politikou, politikou hospodárskeho a regionálneho rozvoja a ďalšími. Do partnerstiev sú zapojené aj viaceré ministerstvá, školiace a poradenské inštitúcie, regionálne rozvojové agentúry, mimovládne organizácie a výskumné ústavy. Nasledujúce inštitúcie sú kľúčovými partnermi platformy (pri každej krajine uvedené v abecednom poradí):

Tabuľka 8 Kľúčoví partneri Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť

Štát	Názov zapojenej inštitúcie	Partnerský orgán	Hlavný rozsah pôsobnosti
Rakúsko	Komora práce Horného Rakúska (AK OÖ)	Kvázi verejný orgán	regionálny
	Centrum pre inovatívnu spoločnosť (ZSI)	Súkromná inštitúcia	medzinárodný
	BAB Management Consulting Ltd	Súkromná inštitúcia	regionálny
Česká republika	Most ke vzdělání o.s.	Súkromná inštitúcia	regionálny
	Regionálne poradenské a informačné centrum (RPIC-ViP Ltd.)	Súkromná inštitúcia	regionálny
Nemecko	Ministerstvo práce a sociálnych vecí Sasko-Anhaltska	Orgán verejnej moci	regionálny
Maďarsko	Agentúra pre regionálny a hospodársky rozvoj Stredného Zadunajska, nezisková spoločnosť	Kvázi verejný orgán	regionálny
Taliansko	Národná agentúra pre odbornú prípravu pracovníkov (ISFOL)	Kvázi verejný orgán	národný
Poľsko	Centrálne banské inštitút (GIG)	Kvázi verejný orgán	národný
Slovenská republika	Regionálna rozvojová agentúra Senec-Pezinok	Kvázi verejný orgán	regionálny
	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVAR)	Orgán verejnej moci	národný
Slovinsko	Ekonomický inštitút Maribor (EIM)/ Centrum rozvoja ľudských zdrojov (HRDC)	Kvázi verejný orgán	regionálny
	Ministerstvo práce, rodiny a sociálnych vecí	Orgán verejnej moci	národný

Partneri sa intenzívne zapájajú do prípravy stratégie. Unikátny projekt partnerstva prepája stredoeurópske regióny na rôznych geografických úrovniach a expertov z rozmanitých oblastí. Implementáciu platformy posilňuje účasť mnohých strategických partnerov, ktorí ponúkli svoje príspevky na stretnutiach Riadiacej skupiny pre starnutie a výročných Stredoeurópskych konferenciách o starnúcej spoločnosti, ale poskytli aj informácie na webové stránky a do spravodajskej tlače.

Tabuľka 9 Strategickí partneri Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť

Geografické pokrytie	Názov zapojenej inštitúcie
Medzinárodná sieť	Európska sieť pre rovnosť príležitostí podľa veku (age manažment) (EAMN) Age Platform Europe
Rakúsko	Spolkové kancelárstvo (BKA) Spolkové ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa (BMASK)
Belgicko/Flámsko	Agentúra ESF Flámsko
Česká republika	Ministerstvo práce a sociálnych vecí
Maďarsko	Ministerstvo národného hospodárstva Debrecínska univerzita, Zdravotnícka fakulta, Stredisko pre lekárske a zdravotné vedy

Na príprave stratégie sa podieľalo päť expertov na výskum a aplikované vedy (v abecednom poradí):

- Dr. Dragana Avramov (Konzultanti pre populačné a sociálne politiky)
- Prof.Dr. Andreas Hoff (Zittau/Gorlitzká univerzita aplikovaných vied)
- Dr. Dimiter Philipov (Viedenský inštitút demografie)
- Prof.Dr. Reinhold Sackmann (Univerzita Martina Luthera v Halle-Wittenberg)
- Dr. Pieter Vanhuysse (Európske stredisko pre sociálnu politiku a výskum)

Počas poslednej etapy prípravy dokumentu prispela informáciami aj expertná skupina pod vedením Prof. Dr. Jurgena Wolfa (h2/Hochschule Magdeburg Stendal).

Do projektu sa zapojilo množstvo aktérov na horizontálnej aj vertikálnej úrovni. Patria medzi nich občania, tvorcovia politik, zástupcovia verejných orgánov na rôznych geografických úrovniach (napr. na úrovni vlád, ministerstiev, sprostredkujúcich orgánov, verejných služieb zamestnanosti, orgánov miestnych samospráv – miest a obcí), sociálni partneri, poskytovatelia sociálneho zabezpečenia, riaditelia a manažéri RLZ malých a stredných podnikov a veľkých spoločností, manažéri partnerstiev sídliaich v jednotlivých oblastiach, miestne iniciatívy, agentúry a mimovládne organizácie, experti na otázky uplatňovania rodového hľadiska (gender mainstreaming), výskumné inštitúcie a koordinátori národných a medzinárodných sietí.

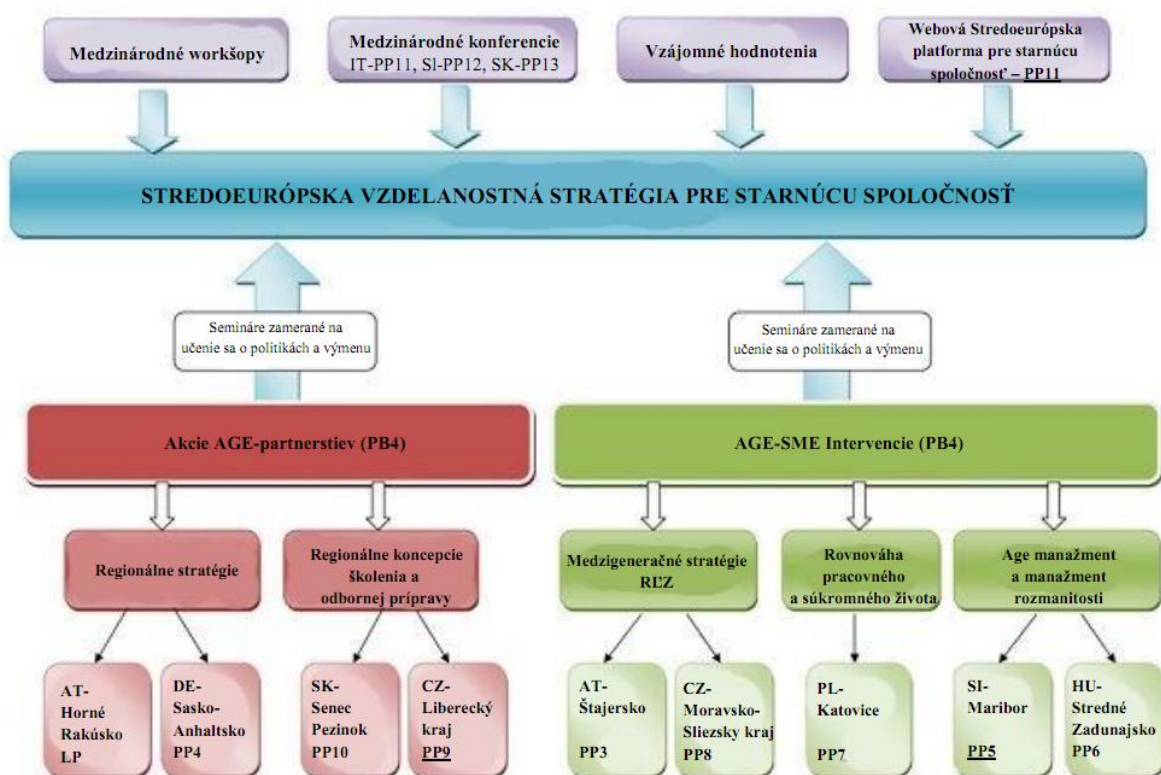
3.5. Aktivity realizované v rámci projektu

V šiestich pracovných balíkoch platforma generuje niekoľko ústredných výstupov, implementuje pilotné akcie a využíva nástroje vo forme workšopov a konferencií prispôbených na mieru potrebám (pozri obr.4), konkrétne sú to:

- spoločná nadnárodná stredoeurópska stratégiu pre starnúcu spoločnosť,
- webová Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť, vrátane databázy s dokumentmi,
- tri tematické workšopy, štyri vzájomné hodnotenia a tri medzinárodné stredoeurópske konferencie o starnúcej spoločnosti,
- deväť pilotných akcií implementovaných na regionálnej úrovni, vrátane prípravy:

- dvoch regionálnych stratégií starnutia (Dolné Rakúsko/Rakúsko, Sasko-Anhaltsko/Nemecko) a dvoch koncepcií odbornej prípravy a školenia (Liberecký kraj/Česká republika, všetky slovenské kraje/Slovenská republika),
- piatich regionálnych pilotných projektov v priamej spolupráci so SME:medzigeneračné stratégie rozvoja LZ (Štajersko/Rakúsko, Moravsko-Sliezsky kraj/Česká republika); rovnováha pracovného a rodinného života (Katovické veľkovojsvodstvo/Poľsko); age manažment/manažment rozmanitosti (Podrávsko/Slovinsko, Stredné Zadunajsko/Maďarsko),
- šesť pilotných seminárov zameraných na výmenu poznatkov o výsledkoch pilotných projektov a politikách, jeden projekt a jedno pilotné hodnotenie.

Obrázok 4 Aktivity realizované platformou



Webová Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť (www.ce-ageing.eu) obsahuje databázu dokumentov o osvedčených postupoch, regionálnych pilotných akciách a všeobecných informáciách o stredoeurópskych krajinách a ich stratégiách starnutia, akčných plánoch a rezolúciách vlád. Osem prehľadov jednotlivých krajín s informáciami o starnutí obsahuje národné programy a stratégie aktívneho starnutia spolu s konkrétnymi politickými krokmi prijatými s cieľom (re)integrovať staršie osoby na trh práce a udržať ich v zamestnaní. Na stránke sa nachádzajú aj všetky projektové produkty ako sú kurikulá školení, príručky, katalógy opatrení, kontrolné zoznamy a metodológie, koncepcie, analýzy a prieskumy.

Kľúčovú úlohu v príprave stratégie zohrali tri tematické workšopy⁷⁸, ktoré priniesli cenné poznatky o politických rámcoch, návrhoch programov a konkrétnych realizovaných pilotných akciách. Projektoví partneri prediskutovali dosiahnuté výsledky s ministerskými úradníkmi a vybranými expertmi v oblasti výskumu a aplikovaných vied. Okrem toho sa uskutočnili aj vzájomné hodnotenia⁷⁹, ktoré prispeli k získaniu špecifických poznatkov o jednotlivých krajinách. V rámci modelu skúmania tzv. „kritickým priateľom“ spolupracovali externí partneri so svojimi hosťami bok po boku v recipročnom vzťahu, ktorý podporuje vzájomné nepretržité učenie sa.⁸⁰ Pre každé vzájomné hodnotenie hosťateľ pozorne zvolil sériu prezentácií, ktoré dali účastníkom možnosť nadviazať hlbokú diskusiu. Na základe diskusií vznikli prehľady kľúčových poučení a bola publikovaná stručná správa o vzájomnom hodnotení. Výročné Stredoeurópske konferencie o starnúcej spoločnosti⁸¹ zohrávajú významnú úlohu z pohľadu vzájomného učenia sa a šírenia aktivít.

Na konferenciách sa stretávajú kľúčoví aktéri, medzi ktorých patria tvorcovia politik, zástupcovia verejnej správy, malých a stredných podnikov, školiacich inštitúcií asociálni partneri, s cieľom:

- zvýšiť informovanosť o otázkach starnutia spoločnosti a demografických zmenách,
- podporiť inovatívne kroky zamerané na prispôsobenie politik potrebám starších ľudí,
- prediskutovať rámcové podmienky pre rozvoj poznatkov v regiónoch,
- nadviazať nadnárodnú spoluprácu a vytvoriť siete medzi inštitúciami zameranými na odborné vzdelávanie, inštitúciami trhu práce a hnacími prvkami hospodárskeho rozvoja (malými a strednými podnikmi, klastrami atď.).

Projektoví partneri realizovali deväť pilotných projektov zameraných na⁸²:

- rozvoj regionálnych stratégií starnutia. Boli vypracované dve stratégie starnutia pre poľnohospodárske oblasti (v Sasku-Anhaltsku a v Hornom Rakúsku/Rakúsku), ktoré zahŕňajú politické oblasti relevantné z pohľadu starnutia populácie a zameriavajú sa na posilnenie kapacít malých a stredných podnikov, veľkých spoločností a regionálnych orgánov na zvládnutie demografických zmien,
- vytvorenie dvoch platforiem, ktoré etablojú a realizujú regionálne koncepcie školenia a odbornej prípravy v Libereckom kraji (Česká republika) a v Slovenskej republike. Obe platformy sa snažia podporovať spoluprácu medzi malými a strednými podnikmi, školiacimi inštitúciami a regionálnymi tvorcami politik s cieľom preskúmať, vytvoriť a realizovať koncepcie školenia a odbornej prípravy zamerané na starších ľudí. Pilotné školiace programy preukázali potrebu stanovenia všeobecných podmienok pre školenie starších ľudí. Ich ďalším cieľom je prenos úspešných koncepcií školenia a odbornej prípravy do ďalších krajov Českej a Slovenskej republiky,

⁷⁸Prvý tematický workšop „Aktuálne výzvy, trendy a scenáre“ sa uskutočnil v Berlíne 17. apríla 2012; druhý workšop „Stredoeurópska stratégia pre starnúcu spoločnosť a workšop“ v Linzi 13. júna 2012 a tretí vo Viedni 17. septembra 2012 so zameraním na „Regionálne aktivity a odporúčania“.

⁷⁹Vzájomné hodnotenia (peer review) sa uskutočnili v Slovenskej republike (20. – 21. marec 2012), Rakúsku (18. september 2012), Slovinsku (6. november 2012) a Poľsku (23. január 2012).

⁸⁰Stott a Scoppetta, 2011.

⁸¹Výročné konferencie Stredoeurópskej platformy sa konali v Slovenskej republike (22. – 23. marec 2012), Slovinsku (5. november 2012) a ďalšia je plánovaná v Taliansku (neskorá jeseň 2013).

⁸²Podrobné informácie o pilotných akciách vrátane výsledkov a výstupov dosiahnutých do októbra 2012 sú uvedené v prílohe II.

- spoluprácu s malými a strednými podnikmi na realizácii aktivít zameraných na plnenie ich individuálnych potrieb (päť pilotných projektov). Cieľom je zvýšiť zamestnateľnosť starších pracovníkov prostredníctvom vytvorenia medzigeneračných stratégií rozvoja LZ, prispieť k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a implementovať age manažment a manažment rozmanitosti. Dva regióny (Štajersko/Rakúsko a Moravsko-Sliezsky kraj/Česká republika; Podrávsko/Slovensko a Stredné Zadunajsko/Maďarsko) spustili pilotné projekty zamerané na vyššie uvedené témy, okrem rovnováhy pracovného a súkromného života, ktorou sa zaoberal len jeden región (Katovice/Poľsko).

Vzájomný intenzívny transfer poznatkov medzi partnermi zaručujú semináre zamerané na výmenu poznatkov získaných v pilotných projektoch a poznatkov o politikách. Dvakrát ročne účastníci diskutujú o získaných ponaučeniach a vymieňajú si praktické poznatky získané v projektoch, zo štúdií a opatrení uskutočnených v ich regiónoch.

Na záver sa uskutočňuje hodnotenie projektu a pilotných akcií, v ktorom sa skúma celkové pôsobenie a výsledky partnerstva s osobitným dôrazom na udržateľnosť projektových výsledkov. V procese hodnotenia sa využívajú analýzy SWOT, workšopy s participačným hodnotením, interview a online dotazníky. Zistenia budú zhrnuté v dvoch hodnotiacich správach.

3.6. Akým spôsobom môžu prispieť miestni a regionálni aktéri?

I keď v súčasnosti už vládne všeobecné povedomie o demografických zmenách a ich vplyvoch na život spoločnosti, ešte stále je priestor na zlepšenie. V rámci stratégie treba venovať osobitnú pozornosť perspektíve dopytu zo strany verejných orgánov. Stratégia by mala pomáhať verejnými orgánom stredoeurópskych krajín pri overovaní ich vlastných výziev, upriamovať pozornosť na kroky, ktoré treba prijať a poskytovať im osvedčené postupy, ktoré sa budú dať jednoducho realizovať aj v ich regiónoch.

Táto kapitola obsahuje stručný prehľad preferencií určený miestnym a regionálnym orgánom, zameraný na riešenie demografických zmien prostredníctvom najlepšieho využitia krokov a postupov odporúčaných v nasledujúcej kapitole. Sú to:

- budovanie partnerstiev medzi súkromným a verejným sektorom a občianskou spoločnosťou s cieľom integrovať rôzne názory a perspektívy aktérov,
- diskutovať o národných stratégiách a možnostiach na financovanie v rámci územia s cieľom nastaviť opatrenia a zabezpečiť udržateľnú realizáciu aktivít,
- dôkladne zanalyzovať východiská, aktérov, predchádzajúce aktivity, ich úspešnosť a zlyhania,
- pozorne zvoliť opatrenia a postupy odporúčané Stredoeurópskou platformou pre starnúcu spoločnosť a konzultovať ich s relevantnými aktérmi na rôznych územných úrovniach,
- prispôbiť opatrenia miestnym a regionálnym potrebám a v spolupráci s ostatnými aktérmi hľadať nové riešenia,

- vyčleniť/zabezpečiť počas prípravy nových strategických plánov, programov atď. dostatočné zdroje na realizáciu inovatívnych myšlienok/riešení výziev súvisiacich s demografickými zmenami a vyhnúť sa financovaniu z jedného zdroja,
- v spolupráci s ďalšími partnermi celistvým spôsobom realizovať opatrenia, ktoré zodpovedajú miestnemu a regionálnemu dopytu (integrovateľ perspektívy rôznych zainteresovaných strán, rôzne potreby spoločnosti, využívať potenciál zoskupovania opatrení, integrovať rôzne oblasti politiky atď.),
- podporovať plodné prostredie cestou dialógu/spolupráce s ďalšími inštitúciami/organizáciami; otvorene komunikovať horizontálne aj vertikálne o rôznych aspektoch napr. rozhodovaní, financiách, monitorovaní a hodnotení a polarizovať rôzne názory a nápady (zapojenie zdola nahor a zhora nadol),
- zabezpečiť prijatie opatrení a postupov zo strany spoločnosti (zvyšovanie povedomia, pozitívna a cielená propagácia) a ich rozširovanie,
- nepretržite monitorovať, hodnotiť (napr. externými hodnoteniami alebo samohodnoteniami, ex-ante/ex-post hodnoteniami) a prispôbovať opatrenia.

4. Stratégia

4.1. Stredoeurópska vízia pre starnúcu spoločnosť

Stredoeurópska vízia pre starnúcu spoločnosť do roku 2050 sa dá stručne zhrnúť do nasledujúcich bodov:

„V roku 2050 chceme žiť v integrovanej spoločnosti, ktorá za svoju hlavnú prioritu považuje prosperitu každého človeka a v ktorej je rovnosť skutočnosťou.“

■ Ad) Rovnosť:

V roku 2050, žijeme v integrovanej spoločnosti charakteristickej rovnakými príležitosťami bez ohľadu na pohlavie, vek, štátnu a etnickú príslušnosť, sociálne pozadie, duševné a fyzické schopnosti, sexuálnu orientáciu, vierovyznanie, politické názory atď. Je zabezpečený rovnaký prístup ku vzdelaniu, sociálnym štandardom a trhu práce. Je vytvorený trh práce ústretový voči všetkým vekovým skupinám s príslušnými pracovnými miestami. V strednej Európe má vysokú prioritu rovnováha pracovného a súkromného života. Spoločnosť si cení rozmanitosť svojich príslušníkov na základe princípu „Každý má na niečo talent“. Je tu etablovaná kultúra celoživotného vzdelávania a funguje transparentný a udržateľný systém sociálneho zabezpečenia.

■ Ad) Prosperita:

V roku 2050 je najvyššou prioritou prosperita každého človeka; spoločnosť má zdravú populáciu žijúcu v zdravom životnom prostredí. V strednej Európe prekvitá medzigeneračná solidarita, spolupráca a vzájomné učenie sa. Fungujú tu dobré systémy zdravotnej starostlivosti, zdravé pracovné miesta a vznikajú nové profesie (napr. v oblasti zdravotníctva, starostlivosti a mobility). Riešenia IKT, ako vhodné technické a komunikačné služby pre starších, pomáhajú obyvateľstvu a plnia najmä špecifické potreby veľmi starých

občanov. Funguje tu stabilné a produktívne hospodárstvo založené na podnikateľskej kultúre zodpovednosti občanov (Rast pre zelenú Európu).

Vízia bola pripravená počas workšopov organizovaných projektovými partnermi a expertmi⁸³. Obsahuje aj zistenia online prieskumu o „Demografickom starnutí – vízia 2050 pre strednú Európu“. Verejnosť mala možnosť zapojiť sa do prieskumu od januára do februára 2012. Jeho výsledky potvrdili víziu: respondenti očakávajú zmenu paradigmy a hlasovali za idealistické koncepcie spoločnosti v roku 2050, ako sa uvádza v nasledujúcom prehľade:

Spoločnosť strednej Európy bude charakterizovaná medzigeneračnou spoluprácou a výmenou, ale aj rozmanitosťou a multikultúrnosťou. Respondenti vyjadrili svoju túžbu po zmene vzťahu medzi bohatými a chudobnými. Za nevyhnutné považovali intervencie štátu v podobe redistribúcie príjmov a flexibilných prístupov k dôchodku, ale aj zlepšenie celoživotného vzdelávania.

„Postavenie bohatých a chudobných a to, kto bude považovaný za „úspešného“, sa zmení. Posudzovať sa bude podľa toho, kto je skutočným príspevkom pre spoločnosť: maklér alebo slobodná matka?“ (žena, veková skupina 41-65)

Sociálnu nespravodlivosť respondenti spájali primárne s rodovou nerovnosťou v zamestnaní a hospodárstve a nie s územnými rozdielmi. Navrhovali ju riešiť zlepšením poskytovania rovnakých príležitostí v prístupe ku vzdelaniu a v zamestnaní. Zlepšenie situácie znevýhodnených území v strednej Európe si bude vyžadovať prijatie nových politických nástrojov a vytvorenie nových štruktúr.

„Menej rozvinuté oblasti treba podporovať stimulmi (nižšie dane, poplatky) určenými inštitúciám, ktoré tam chcú začať podnikáť.“ (muž, veková skupina 26-40)

Za kľúč k zvýšeniu miery ekonomickej aktivity obyvateľstva respondenti považujú celoživotné vzdelávanie. Uviedli, že vyššia miera ekonomickej aktivity starších pracovníkov a zamestnancov všetkých vekových skupín by sa dala dosiahnuť vytvorením pružných podmienok na pracoviskách. Systém v roku 2050 budú charakterizovať modely, akými sú práca na čiastočný úväzok alebo možnosť dobrovoľného odkladu odchodu na dôchodok.

„Starší pracovníci by sa mohli stať aktívnou súčasťou pracovnej sily. Ak im nájdeme novú úlohu, budú spolupracovať s mladšími a vzájomne si vymieňať poznatky.“ (žena, veková skupina 41-65)

V súvislosti so systémom sociálnej a zdravotnej starostlivosti mnohí respondenti uviedli, že do roku 2050 by sa mala zlepšiť koordinácia sociálnych systémov a ekonomická efektívnosť systémov sociálneho zabezpečenia. Vyjadrili túžbu po zvýšení individuálnej zodpovednosti, ktorá bude nevyhnutná vo svetle predpokladaného krátenia výdavkov na systémy sociálnej a zdravotnej starostlivosti.

⁸³ Pracovné stretnutie ASG v Linzi (Rakúsko) 16. decembra 2011, tematický workšop v Berlíne (Nemecko) 17. apríla 2012 a v Linzi (Rakúsko) 13. júna 2012.

4.2. Aktuálne výzvy a potreba opatrení

Rozvoj regiónov v budúcnosti bezpochyby ovplyvnia globálne trendy, spomedzi ktorých môžeme spomenúť napríklad globalizáciu, IKT riešenia, zmenu klímy a ďalšie. Celá stredná Európa sa bude musieť vyrovnávať so starnutím populácie, zároveň však pri riešení rešpektovať významné regionálne špecifiká. Cieľom stratégie je uľahčiť plánovanie opatrení, a preto používa „hrubé“ rozdelenie na mestské regióny strednej Európy a východné a západné vidiecke regióny strednej Európy (bohatšie/menej bohaté).

Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť identifikovala päť najvýznamnejších aktuálnych výziev, ktorým čelia všetky regióny. Patrí sem nízka miera ekonomickej aktivity konkrétnych vekových skupín, potreba úpravy systémov správy, najmä dôchodkových a sociálnych systémov a systémov zdravotnej starostlivosti, zmeny v rodinných štruktúrach a potreba lepšej integrácie migrantov. Okrem toho pozoruje aj rastúcu nerovnosť v strednej Európe a v rámci jej jednotlivých regiónov.

Všetky tieto výzvy treba považovať za prierezové, týkajúce sa rôznych oblastí politiky: napríklad, miera ekonomickej aktivity sa nedá stanovovať len z hľadiska politiky trhu práce. Hospodárska politika, politika vzdelávania a zdravia, tieto všetky s trhom práce úzko súvisia. Aktívne starnutie je prierezovou témou a z tohto dôvodu stratégia obsahuje prepojenia na rôzne oblasti politiky.

Pri skúmaní hlavných trendov (do roku 2030) platforma spolu s externými expertmi v oblasti výskumu a aplikovaných vied zdôraznila potrebu konať:

- po prvé, treba prijať proaktívne politiky zamestnanosti, aktívneho starnutia a celoživotného vzdelávania: ekonomiky so starnúcim obyvateľstvom sa musia pri tvorbe bohatstva spoliehať na starnúcu pracovnú silu a starších spotrebiteľov tzn. spoločnosti musia proaktívne priťahovať a udržiavať si starších pracovníkov, treba podporovať zamestnanosť, najmä zamestnanosť určitých skupín v spoločnosti ako sú ženy a starší ľudia, treba prispôsobiť pracovné podmienky potrebám pracovníkov (napr. zlepšiť podmienky pre kombinovanie starostlivosti so vzdelávaním a zamestnaním), podporovať celoživotné vzdelávanie, zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom ako aj viaceré kariérne cesty,
- po druhé, zmenám treba prispôsobiť systémy správy a riadenia stredoeurópskych krajín, najmä systémy dôchodkovej politiky: treba podporovať flexibilné modely (napr. inovatívne prechodné modely čiastočných úväzkov – „Altersteilzeit“), ktoré starším pracovníkom umožnia čo najdlhšie zotrvať v zamestnaní, treba uskutočniť politické zmeny v súvislosti s hladkým prechodom z práce na dôchodok pri dosiahnutí dôchodkového veku, posilnenie integrácie starších pracovníkov na trh by následne malo zmenšiť riziko dlhodobej nezamestnanosti, ktorá je často etapou vedúcou k starobnému dôchodku alebo predčasnému starobnému dôchodku, za základ sa považujú investície do udržiavania dobrého zdravotného stavu, treba poskytnúť podporu osobám, ktoré nie sú schopné pracovať, treba vynaložiť úsilie na prekonanie negatívnych stereotypov o konkrétnych vekových skupinách spoločnosti (napr. o starších pracovníkoch) súvisiacich s ich produktivitou a zdravotným stavom a bojovať proti diskriminácii na základe veku,

- po tretie, treba proaktívne riešiť výzvy súvisiace s prisťahovalectvom: je nevyhnutné viac investovať do aktívneho zapojenia migrantov na trhu práce a prijímať opatrenia zamerané na boj proti diskriminácii, xenofóbii a rasizmu,
- po štvrté, treba pripravovať medzigeneračné programy podporujúce nové formy interakcie medzi generáciami: programy by mali podporovať solidaritu a spravodlivosť (napr. viacgeneračné domovy, služby návštev v domácnostiach, medzigeneračné učenie sa a interakcia s podnikmi), treba využiť potenciál technológie starostlivosti založenej na IKT (tele-starostlivosť, tele-zdravie, tele-medicína, technológie inteligentného domova⁸⁴).

Stručne zhrnuté, za kľúč k prekonaniu prekážok, ktorým stredoeurópske krajiny v súvislosti s demografickými zmenami čelia, sa považuje aktívne starnutie a celoživotné vzdelávanie.

4.3. Scenáre na roky 2030 a 2050

Pod záštitou Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť boli na obdobie do roku 2050 vypracované štyri scenáre (označené z pohľadu Stredoeurópskej vízie od „podporujúcich“ až po „nepodporujúce“):

- 1. Otvorená európska spoločnosť**
- 2. Solidarita**
- 3. Všetko v prospech seniorov**
- 4. Všetko po starom**

Ad 1) Otvorená európska spoločnosť

Scenár je charakteristický dlhodobou hospodárskou a ekologickou udržateľnosťou a „otvorenou“ európskou spoločnosťou, ktorá sa riadi jasnými cieľmi politiky boja proti starnutiu⁸⁵. Vlády sa primerane vyrovnali s demografickými výzvami do roku 2050.

V rámci scenára sa počíta s aktívnym zapojením populácie a zodpovednosťou jednotlivcov za vlastné zdravie. V minulosti sa využívali aktívne imigračné politiky. Prijali sa nevyhnutné štrukturálne reformy, aby bolo do roku 2050 možné implementovať regulačný systém prispôbený starnutiu populácie. Spoločnosť si váži a oceňuje skúsenosti a výkon na pracovisku. V porovnaní s dneškom sa zvýšila kvalita verejných financií, aj podiel starších pracovníkov v pracovnej sile. Využívajú sa riešenia IKT, prisťahovalectvo je kontrolované a model rodiny sa mení na štvorgeneračný.

Tento scenár vychádza zo „Sociálneho modelu stredoeurópskeho regiónu“ očakávaného v roku 2030. Závisí od ochoty a schopnosti vlád primerane riešiť uvedené výzvy.

⁸⁴ Pozri glosár.

⁸⁵ „Nestarnúce“ populácie sú tie, ktoré v dôsledku dlhšej strednej dĺžky života napriek tomu, že sú vekovo staršie, sú jednoznačne „mladšie“ v porovnaní s rovnakou vekovou skupinou v minulosti.

Ad 2) Solidarita

Charakteristickým znakom scenára solidarity je stabilná stredoeurópska populácia (miera imigrácie kompenzuje znižujúcu sa populáciu) a hladké prispôsobenie ekonomickým cyklom. Spoločnosť žije v bohatom systéme, kde funguje finančne udržateľný systém zdravotnej starostlivosti a vzdelávania.

Dôchodkový systém sa zmenil na samoregulačný so znižujúcou sa potrebou verejnej pomoci, zároveň však stále založený na medzigeneračnej solidarite.

Scenár vychádza zo scenára do roku 2030, ktorý je charakterizovaný internacionalizáciou, otvorenosťou (medzigeneračnou spravodlivosťou) a koordinovanou migráciou. Zmeny v dôchodkovej politike umožnili zvýšiť mieru zamestnanosti starších pracovníkov. Reforma zdravotného a sociálneho poistenia poskytuje dostatočné prostriedky na lekársku starostlivosť. Je vytvorený dobrý vzdelávací systém (napr. každému jednotlivcovi sa poskytuje jednorazový príspevok, ktorý investuje do vzdelávania), sú vytvorené dobré možnosti na získanie zamestnania a pracovníci bežne pokračujú v pracovnom živote druhou kariérou.

Tento scenár sa líši od „Otvorenej európskej spoločnosti“ najmä v oblasti hospodárskej situácie a rozsahu prijatých reforiem: v scenári solidarity sa uskutočňujú inštitucionálne reformy, v scenári Otvorenej európskej spoločnosti prichádza k systémovej zmene (štrukturálne reformy sa uskutočňujú v mnohých oblastiach politiky).

Ad 3) Všetko v prospech seniorov

Scenár pozitívnej diskriminácie seniorov opisuje situáciu, kedy bude východná časť strednej Európy konfrontovaná rapídny a rozsiahly demografickým starnutím. Scenár charakterizuje rastúca konkurencia vo vnútri strednej Európy, aj v globálnom meradle. Na demografické starnutie nadväzuje odliv starostlivosti (z dôvodu nedostatočne rozvinutých systémov dlhodobej starostlivosti vo východnej časti strednej Európy odchádzajú opatrovatelia z krajín východnej časti strednej Európy do západných a severných krajín a do strednej Európy prichádzajú opatrovatelia z Ukrajiny, Moldavska atď.). V mestských konglomerátoch prichádza k decentralizácii a integrácii predtým vidieckych oblastí. Očakáva sa „spomalenie“ spoločenského života (menej interakcií medzi obyvateľmi) a prechod na štvorgeneračné rodiny.

Toto nastavenie vychádza zo scenára „Súbor starnúcich spoločností“ v 2030 s nasledujúcimi hlavnými črtami: rapídne demografické zmeny s potrebou prispôbiť dôchodkové a zdravotné systémy a systémy dlhodobej starostlivosti. V roku 2030 je v strednej Európe rozšírená chudoba v starobe (pre zlepšenie svojho postavenia musia starší ľudia pracovať dlhšie a spoločnosti sa na nich spoliehajú). Napriek tomu, že zamestnanie a starostlivosť o rodinu sa kombinujú, z dôvodu emigrácie generácie rodičov prichádza k obmedzeniu medzigeneračnej interakcie (zemepisné vzdialenosti medzi generáciami sa zväčšia). Bezdetnosť je na vzostupe. Staršej generácii sa ponúkajú paralelne s tradičnými spôsobmi poskytovania služieb nové možnosti, napr. využívanie nových technológií (ešte je potrebné

vyriešiť tzv. digitálnu priepasť, teda rozdelenie spoločnosti na ľudí s prístupom k IKT a tých, čo tieto možnosti nemajú).

Ad 4) Všetko po starom

Tento scenár ilustruje situáciu v strednej Európe, ktorá čelí strate obyvateľstva, strate hospodárskej aj politickej moci. Miestne trhy v strednej Európe sa zmenšujú, zamestnávateľia sa neprispôbujú starnúcej pracovnej sile a rastie nerovnosť medzi východom a západom, ale aj medzi bohatými a chudobnými. Prevládajú konzervatívne, tradičné postoje, upierajúce zrak na zašlú slávu minulých rokov.

Scenár v roku 2030 charakterizuje medzigeneračná nespravodlivosť, nerovnosť medzi generáciami, návrat k nacionalistickým politikám a úpadok európskej konkurencieschopnosti. Inštitúcie strednej Európy sa vyrovnávajú s dôsledkami demografického pohybu nepružne. Uskutočňujú sa len „bezpečné“ investície a infraštruktúra sa prispôbuje následne a procyklicky. Postupne sa narušuje legitímnosť sociálnej politiky.

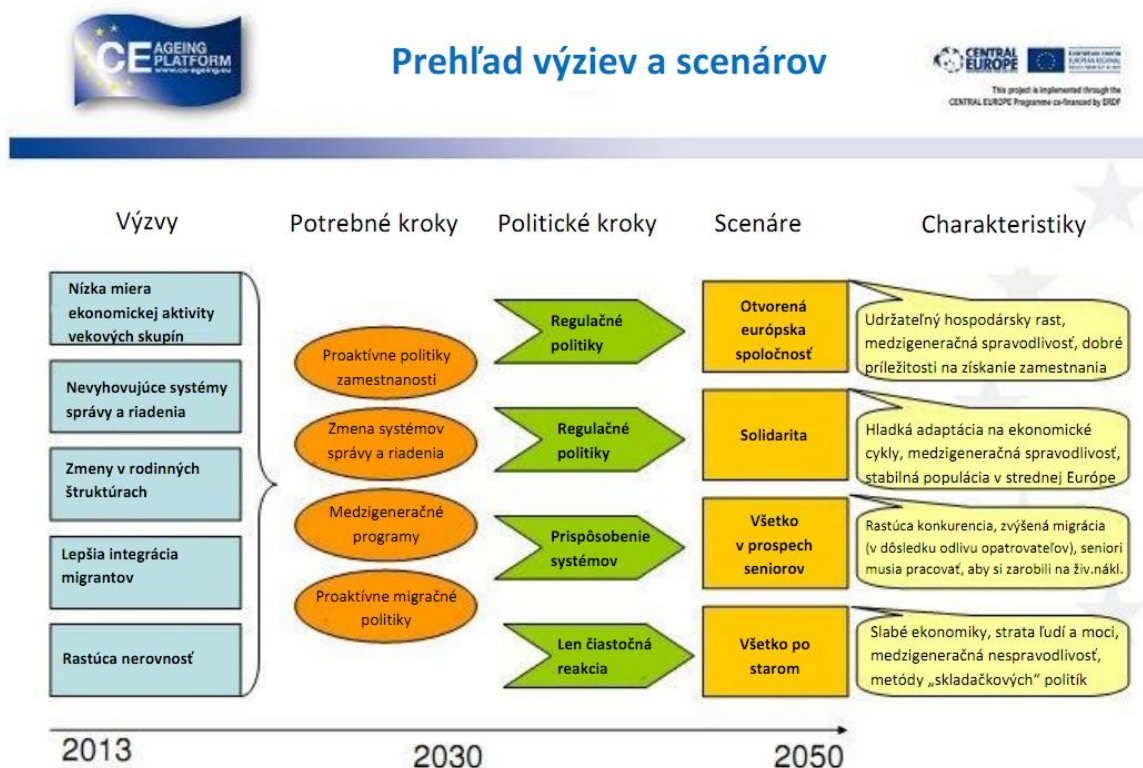
Tento scenár sa stane skutočnosťou vtedy, ak sa v odozve na demografické trendy nič neurobí (tak ako doteraz).

Tabuľka 10 : Scenáre a ich hlavné črty

Vzťah k Stredoeurópskej vízii	Podporuje víziu			Nepodporuje víziu
Scenáre /črty	Otvorená európska spoločnosť	Solidarita	Všetko pre seniorov	Všetko po starom
Politiky	Politiky boja proti starnutiu, regulačné imigračné politiky, regulačný systém	Systém založený na bohatstve, samoregulačný dôchodkový systém, finančne stabilné systémy vzdelávania a zdravotnej starostlivosti, koordinovaná migrácia	Prispôbené dôchodkové systémy a systémy zdravotnej a dlhodobej starostlivosti	Klesajúca legitímnosť sociálnej politiky, nepružné politiky, následná a procyklická adaptácia infraštruktúry
Úloha štátu	Aktívna, regulačná	Aktívna, regulačná	Pasívna (uskutočňujú sa úpravy)	Pasívna (reaguje len v núdzovej situácii)
Splnený reformný plán	Systémová zmena (so štrukturálnymi reformami)	Inštitucionálne reformy	Prispôbovanie systémov	Len čiastočné prispôbovanie systémov
Hospodárstvo	Udržiateľné (zelený rast)	Hladká adaptácia na hospodárske cykly	Rastúca konkurencia vo vnútri strednej Európy (aj globálne)	Slabé hospodárstvo (strata ekonomickej moci), zmenšujúce sa miestne trhy, úpadok konkurencieschopnosti strednej Európy

Populácia strednej Európy	Stabilná (tzn. udržateľná) populácia		Zvýšená migrácia (v dôsledku odlivu opatrovateľov)	Úbytok obyvateľstva
Zamestnanosť	Dobré príležitosti na zamestnanie sa, cenia sa skúsenosti a výkon na pracovisku	Vyššia miera zamestnanosti starších osôb	Starší ľudia musia pracovať dlhšie, aby vládali uniesť životné náklady	
Medzigeneračná situácia	Medzigeneračná spravodlivosť		Obmedzená medzigeneračná spravodlivosť	Medzigeneračná nespravodlivosť, nerovnosť medzi generáciami
Iné charakteristické črty	Posilnenie demokracie a participácie, vlastnícky vzťah ku svojmu zdraviu	Druhá kariéra je obvyklým javom, zníženie potreby verejnej asistencie, jednorazové príspevky na vzdelávanie	Odchod generácie rodičov z regiónu, nárast bezdetnosti	Strata politickej moci, uskutočňujú sa len „bezpečné“ investície, nacionalistické politiky, nerovnosť medzi východom a západom, chudobnými a bohatými

Obrázok 5 Prehľad výziev a scenárov



Ako ilustrujú vyššie uvedené scenáre, starnutie populácie je výzvou pre celú strednú Európu. V nadchádzajúcich desaťročiach bude potrebné urobiť obrovské zmeny v politikách a jednotliví aktéri budú musieť akceptovať proaktívne úlohy a povinnosti. Kľúčoví aktéri budú v rámci jednotlivých scenárov musieť prevziať na svoje plecia konkrétne úlohy. Patria medzi ne:

- riadenie procesov politických zmien: verejná sféra (štáty strednej Európy, regionálne orgány verejnej moci, samosprávy, EÚ atď.),
- prispôbenie podnikov demografickému pohybu: súkromná sféra (podniky, súkromné agentúry, priemysel, lobistické organizácie súkromných podnikov atď.) a
- pomoc, sprevádzanie (a vyvolávanie?) procesu zmeny: občianska spoločnosť (neziskový sektor, mimovládne organizácie, združenia poskytujúce verejné služby, dobrovoľníci, občania atď.).

Stručne zhrnuté, k dosiahnutiu vízie musia prispieť proaktívne všetci aktéri; proces sa bez tejto spolupráce nedá úspešne uskutočniť. Stratégia bola vytvorená pre orgány verejnej moci a v spolupráci s nimi, a preto sa v nasledujúcej kapitole zameriame na kroky, ktoré musia uskutočniť najmä tieto orgány na miestnej a regionálnej úrovni.

4.4. Kocka Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť

Cieľom tejto kapitoly je formou prehľadu pomôcť miestnym a regionálnym orgánom verejnej moci pri zbere najzásadnejších výziev, ktorým čelia ich krajiny, zoznámiť sa s kľúčovými odporúčaniami vypracovanými Stredoeurópskou platformou pre starnúcu spoločnosť a vybrať si z už zrealizovaných príkladov, ktoré im umožnia priamo nastaviť príslušné kroky. Na uľahčenie používania sa používajú matice zostavené podľa

- rozdelenia strednej Európy do troch regiónov (riadky) a
- štyroch hlavných oblastí problémov (stĺpce).

S ohľadom na veľmi hrubé rozdelenie strednej Európy na mestské oblasti, západné a východné oblasti, bolo možné poskytnúť len prehľad (regionálne špecifiká zásadným spôsobom presahujú tento rámec). Z tohto dôvodu treba pri plánovaní krokov a opatrení vždy zohľadniť miestne a regionálne know-how.

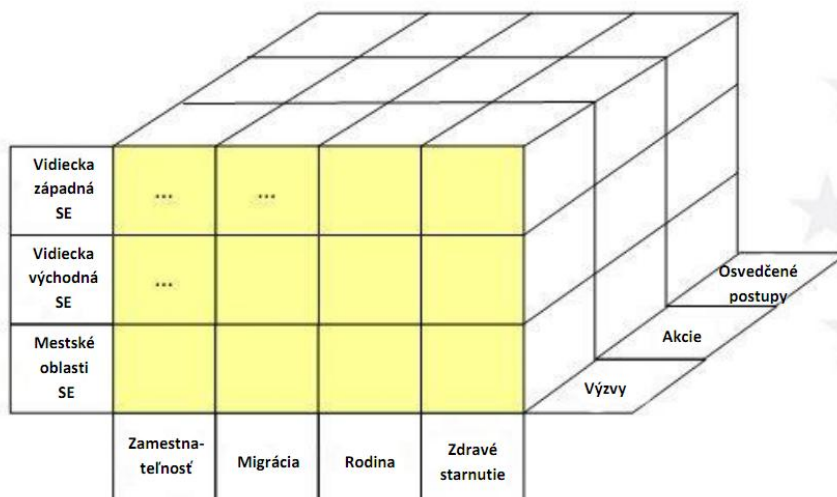
Tri uvedené matice obsahujú prehľad výsledkov projektov z pohľadu:

- hlavných výziev, ktorým v súčasnosti čelia regióny strednej Európy (matica výziev),
- odporúčaných krokov (akčná matica, táto matica uľahčuje plánovanie akcií zameraných na zvládnutie súčasných výziev v štyroch problematických oblastiach a v konkrétnych regiónoch strednej Európy) a
- už realizovaných postupov v rámci strednej Európy a v zahraničí (matica postupov, ktorá obsahuje prehľad osvedčených postupov).

Vzájomným prepojením jednotlivých matíc vzniká trojrozmerná „Kocka Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť“ (pozri obr. 6).



Kocka Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť



Ako sme už uviedli vyššie, kocka by mala pomôcť miestnym a regionálnym orgánom verejnej moci získať prehľad o hlavných súčasných výzvach, ktorým čelia nimi spravované oblasti, o odporúčaných krokoch a postupoch, ktoré už boli úspešne realizované v strednej Európe a inde. Postupy slúžia ako usmernenie a dajú sa jednoducho prispôbiť okolnostiam a podmienkam v jednotlivých oblastiach strednej Európy. Aktuálne výzvy, odporúčané kroky a postupy sa nachádzajú na osi z kocky. Hrubé rozdelenie strednej Európy na mestské konglomeráty a vidiecke regióny východnej a západnej strednej Európy (os y) ponúka miestnym a regionálnym orgánom verejnej moci jasný prehľad aspektov relevantných pre ich územie. A nakoniec, na osi x, nájdeme štyri hlavné problematické oblasti (tzn. oblasti politiky alebo styčné plochy medzi oblasťami politiky).

Štyri hlavné oblasti vychádzajú z vypracovanej vízie, trendov a scenárov a z nich čerpaných odporúčaní. Medzi štyri hlavné problematické oblasti patria

1. **Zamestnateľnosť:** nespochybniteľný kľúč k dosiahnutiu participácie pracovníkov a sociálnej inklúzii. Investície do ľudského kapitálu sa považujú za základný kameň zvyšovania zamestnateľnosti.
2. **Migrácia:** odvážne a proaktívne migračné politiky v rámci regiónov strednej Európy ako aj do strednej Európy ako celku spolu s opatreniami na zlepšenie integrácie migrantov, ktoré sú podstatou reakcie na aktuálne demografické výzvy.
3. **Rodina:** zmeny v pracovnej oblasti a v poskytovaní starostlivosti vyplývajúce zo zmien rodinných štruktúr a rodinných spoločenstiev prinášajú výzvy pre dosiahnutie rovnováhy v pracovnom a súkromnom živote. Tieto politiky idú ruka v ruku so „zamestnateľnosťou“.

4. **Zdravé starnutie:**Všetky regióny strednej Európy musia nevyhnutne podporovať zdravé starnutie, pretože jedine vďaka nemu sa obyvatelia strednej Európy budú môcť tešiť z dlhšieho, zdravšieho a šťastnejšieho života.

Rozlišuje sa medzi výzvami, príslušnými krokmi a odporúčanými postupmi pre regionálnu a miestnu úroveň a všeobecnými politickými odporúčaniami.Napríklad odporúčania súvisiace s dôchodkovými systémami a systémami sociálneho zabezpečenia sú primárne zahrnuté do všeobecných politických odporúčaní, keďže vplyv miestnej a regionálnej úrovne na tieto politiky je pomerne obmedzený (tzn. legislatíva upravujúca tieto oblasti sa prijíma najmä na národnej úrovni – úrovni členských štátov).Výnimkou sú všetky otázky súvisiace so sociálnym začlenením. Informácie o všeobecných politických odporúčaníach obsahuje kapitola 4.5.Tieto odporúčania sa zameriavajú na všetky priestorové úrovne s dôrazom na národné orgány verejnej moci.

Výzvy sú podrobne opísané v kapitole 4.4.1.Medzi cieľové skupiny patria najmä miestne a regionálne orgány verejnej moci, ale aj občianske organizácie, záujmové skupiny a súkromný sektor. Kroky a opatrenia sa uvádzajú v kapitole 4.4.2.A na záver, kapitola 4.4.3. obsahuje informácie o iniciatívach, programoch a sieťach, ktorým sa úspešne darí vyrovnávať s výzvami vyvolanými demografickými zmenami.

4.4.1. Matica výziev

Medzi hlavné výzvy, ktorým čelia menej bohaté regióny strednej Európy, patria:

- nedostatočná príťažlivosť a kapacity území, ktoré majú často veľmi slabú infraštruktúru a kde prichádza len málo investícií, nedostatok príťažlivých (kvalitných) pracovných miest a nízky dopyt po práci, najmä vo vzdialených vidieckych oblastiach, čo má za následok nízku ekonomickú aktivitu určitých spoločenských skupín (žien, mládeže, starších pracovníkov),
- odchod obyvateľstva do bohatších regiónov a malá miera imigrácie,
- nedostatok sociálnych štruktúr ústretových voči starnúcim obyvateľom a rodinám (zameraných na starších ľudí, spoločenstvo atď.),
- neprimerané štruktúry starostlivosti o zdravie a nedostatočné povedomie o zdravom starnutí a význame zdravého správania v priebehu celého života.

V tabuľke sú uvedené výzvy súvisiace s problémovými oblasťami rozdelené podľa troch definovaných druhov stredoeurópskych regiónov (výzvy sú zoradené podľa priority stanovenej autormi):

Tabuľka 11 Matica výziev

Problémové oblasti	Zamestnateľnosť	Migrácia	Rodina	Zdravé starnutie
Stredoeurópske regióny				
Vidiecke oblasti východnej strednej Európy	Nedostatočná atraktívnosť a kapacity (chudobnejších) regiónov v prechodných ekonomikách, často so slabou infraštruktúrou a malými investíciami Nedostatok atraktívnych pracovných miest (nízky dopyt po práci a najmä vo vzdialených regiónoch často zlé pracovné podmienky) ústiace do nízkej ekonomickej aktivity určitých spoločenských skupín (mládež, ženy, starší pracovníci) Nedostatočný prístup k IKT Potreba rozvinúť ľudský kapitál (vzdelávanie, celoživotné vzdelávanie, odborné školenia) Rodová segregácia	Odchod obyvateľstva do bohatších regiónov (potreba pritiahnuť prisťahovalcov, návrat odsťahovaných, predchádzanie odchodu mládeže a vyvážená migrácia za prácou) Nedostatočné zázemie pre rozvoj kultúrneho a športového využitia Nízky dopyt po práci a nízka ponuka služieb ako tzv. „push“ faktor (pozri zamestnateľnosť) Narastajúca segmentácia regiónov (bohatšie a chudobnejšie regióny)	Nedostatočné sociálne štruktúry pre staršie osoby (poskytovanie dlhodobej starostlivosti, sociálne vylúčenie seniorov) a nedostatočná podpora udržania mladých rodín v regióne Rodiny dochádzajúce za prácou, izolácia seniorov bez podpory rodiny, najmä vdov a nedostatočná asistenčná/komunitná starostlivosť (napr. o slobodné matky, mladé rodiny) Infraštruktúrne výzvy (strediská poskytujúce služby sú ďaleko, mládež a deti v ranom veku majú k dispozícii málo vzdelávacích zariadení – škôl, predškolských zariadení) a investície do starostlivosti	Nedostatočné povedomie o zdravom starnutí a význame zdravého správania sa po celý život (pretrvávajúci nezdravý životný štýl, napr. ľudia sa zriedkakedy zdravo stravujú, rozšírené je pitie alkoholu a fajčenie, stredná dĺžka života je najmä u mužov veľmi nízka) Nedostatočné zdravotnícke štruktúry (napr. nedostatky v poskytovaní zdravotnej starostlivosti) Nedostatočný dôraz na preventívnu medicínu a malá podpora moderných lekárskeho postupov (preventívna, homeopatická medicína) Menší počet zdravotníckych zariadení a nedostatočná ambulantná starostlivosť zo strany mobilných služieb
Vidiecke oblasti západnej strednej Európy	Potreba zvýšiť produktivitu Ponuka dobre platených pracovných miest (napr. dobré kariérne vyhliadky pre mladú generáciu) Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov a nedostatočné príležitosti na ich ďalšie odborné vzdelávanie a školenie (napr. na využitie v poskytovaní služieb založených na IKT) Pre chudobnejšie oblasti pozri vidiecke	Nedostatočná príťažlivosť chudobnejších regiónov Nedostatok pracovných príležitostí a kvalifikovaných pracovníkov Odchod určitých skupín obyvateľstva (mladých ľudí, kvalifikovaných pracovníkov) Potreba prisťahovalcov	Pozri „vidiecke oblasti východnej strednej Európy“	Pretrvávajúci nezdravý životný štýl a nedostatočné povedomie o význame zdravého životného štýlu Nerovnosť v oblasti zdravia (napr. poskytovanie zdravotnej starostlivosti v blízkosti miest je možné len preto, že v oblasti funguje pomerne dobrá infraštruktúra) Menší počet zdravotníckych zariadení

	oblasti východnej strednej Európy			
Mestské oblasti strednej Európy	Polarizácia pracovných miest a nesúlad medzi vzdelaním a pracovnými miestami Nedostatok vysoko kvalifikovaných pracovníkov z dôvodu nedostatku kvalitného a prístupného vzdelania a (nedostatočného) podnikateľského vzdelania (identifikácia chýbajúcich talentov) Potreba pritiahnuť nových investorov, zabezpečiť dostatočný počet pracovníkov na všetkých kvalifikačných úrovniach, spolu s pracovníkmi vo výskume a inováciách Nedostatočné ovládanie programov prenosu poznatkov (napr. odovzdávanie poznatkov skúsenými pracovníkmi mládeži, menej kvalifikovaným kolegom atď.) Rodová segregácia	Potreba pritiahnuť dostatočný počet migrujúcich pracovníkov na všetkých kvalifikačných úrovniach Nedostatočná integrácia a pracovná segregácia, najmä žien – prisťahovalkyň Nedostatočná vzdelanostná integrácia druhej generácie prisťahovalcov Integračné konflikty súvisiace s nedostatočnou integráciou prisťahovalcov	Nedostatočná infraštruktúra so zameraním na seniorov a rodinu pre všetky generácie (napr. nedostatok opatrovateľských zariadení pre malé deti a pre seniorov), nedostatočné investície do starostlivosti a vzdelávania v ranom detstve Nepriaznivé podmienky a organizácia práce pre zosúladenie rodinného a pracovného života (práce a starostlivosti o deti/seniorov) Potreba manažmentu rovnováhy pracovného a rodinného života Nedostatočné povedomie o dôsledkoch zmeny v štruktúre rodiny (napr. o izolácii seniorov bez podpory rodiny, najmä vdov)	Pretrvávajúci nezdravý životný štýl a nedostatočné povedomie o význame zdravého životného štýlu Nízka kvalita konzumovaných potravín a nedostatok pohybu Nezdravé starnutie konkrétnych skupín pracovníkov (na nemanuálnych pozíciách) V blízkej budúcnosti sa očakáva nedostatok zariadení na poskytovanie starostlivosti o seniorov

4.4.2. Matica krokov a opatrení

Medzi hlavné kroky a opatrenia (akcie), ktoré je potrebné prijať v menej bohatých (mestských aj vidieckych) regiónoch strednej Európy patria:

- aktívny regionálny rozvoj v súlade so zelenou agendou⁸⁶, ktorý by sa mal zamerať na silné stránky a konkurenčné výhody regiónu (napr. atraktivnosť pre turistov, tvorbu regionálnej značky, posilnenie miestnych trhov, uskutočnenie analýzy potrieb a predajnosti produktov a služieb, zakladanie „inovačných klubov“ pre občanov, využívanie miestnych poznatkov prostredníctvom sietí a partnerstiev) a investície do infraštruktúry (ústretovej k rodinám a seniorom, údržbu ciest, vysokorýchlostný internet a alternatívnu výrobu energie),
- prijatie aktívnych opatrení trhu práce (odborná príprava a zamestnanie) a podpora pracovných miest a podmienok ústretočných voči rodine a seniorom (napr. podnikové materské školy, čiastočné pracovné úväzky, pružný pracovný čas atď.),
- zlepšenie rámcových podmienok, vďaka ktorým nebude mládež odchádzať z regiónu, prijatie stratégie prisťahovalectva a podpora návratu odídených,
- podpora zdravého a nezávislého starnutia a podpora zdravého životného štýlu (v tejto oblasti bola zaznamenaná zásadná dichotómia medzi východnou a západnou časťou strednej Európy,⁸⁷ prístup k dobre navrhutej mestskej a vidieckej infraštruktúre podporuje zdravé starnutie).

Pozri „desať prioritných krokov a opatrení na maximalizáciu príležitostí pre starnúce obyvateľstvo“ uvedených v dokumente UNFPA (2012).⁸⁸

Platforma pripomína, že zodpovednosť za zamestnateľnosť a zdravé starnutie je spoločnou zodpovednosťou zamestnávateľov, zamestnancov a ostatných zainteresovaných strán tzn. je potrebné aplikovať celistvý prístup.

Akcie, ktoré je treba prijať sú v nasledujúcej tabuľke rozdelené do štyroch problematických oblastí a troch definovaných stredoeurópskych regiónov (výzvy sú zoradené podľa priority stanovenej autormi, opatrenia sú priradené podľa regionálnych špecifik v poradí podľa priority tzn. dôležité môžu byť aj akcie odporúčané v iných líniách):

⁸⁶Agenda zeleného rastu, súčasť priority EÚ 2020 „udržateľný rast“. Pre viac informácií pozri http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm.

⁸⁷Pozri Vanhuysse a Goerres, 2012, s.8.

⁸⁸Pozri UNFPA, 2012, s.15.

Matica krokov a opatrení: Vidiecke oblasti východnej strednej Európy

Tabuľka 12 Matica krokov a opatrení

Problémové oblasti	Zamestnateľnosť	Migrácia	Rodina	Zdravé starnutie
Stredoeurópske regióny				
Vidiecke oblasti východnej strednej Európy	Regionálny rozvoj v súlade so zelenou agendou zameraný na silné stránky a konkurenčné výhody regiónu (napr. atraktivnosť pre turistov, tvorbu regionálnej značky, posilnenie miestnych trhov, uskutočnenie analýzy potrieb a predajnosti produktov a služieb, zakladanie „inovačných klubov“ pre občanov, využívanie miestnych poznatkov prostredníctvom sietí a partnerstiev) Investície do infraštruktúry (ústretovej k rodinám a seniorom, do údržby ciest, vysokorychlostného internetu a alternatívnej výroby energie) Podpora jednočlenných a rodinných firiem	Zlepšenie rámcových podmienok a poskytovanie príležitostí na zamestnanie sa, ako aj infraštruktúry príťažlivej pre mladšiu generáciu s cieľom zabrániť jej odchodu z regiónu Vytvorenie stratégie a podpora návratu odídených Prijatie stratégie prisťahovalectva (napr. vytvorenie zoznamu a informovanie o žiadaných profesiách, sezónnych prácach) a formou stimulov (daňových úľav, poskytnutím bývania) pritiaženie prisťahovalcov, ktorí vyplnia prázdne miesta po odídených Prijatie stratégie kultúry ústretovej a integračných sietí, poskytovanie interkultúrnych služieb	Podpora infraštruktúry, pracovísk a pracovných podmienok ústretovej voči seniorom a rodinám (napr. podnikové materské školy, práca na čiastočné úväzky, deinštitucionalizácia sociálnych služieb) Podpora súdržnosti rodiny prostredníctvom poskytovania dotácií na cestovné a vytvorenia siete verejnej dopravy (napr. prispôbena ľudom so špeciálnymi potrebami) Poskytovanie verejnej podpory rodinným a neformálnym opatrovateľom (finančné dávky napr. rodičovské príspevky, dávky pre opatrovateľov) a podpora formálneho a neformálneho celoživotného vzdelávania	Podpora zdravého a nezávislého starnutia a zdravého životného štýlu cez napr. ciele vzdelávacie kampane, propagáciu zdravého životného štýlu v školách / materských školách, zvýšenie využívania programov starostlivosti a vzdelávania v ranom detstve Podpora zdravých pracovísk pre všetky vekové skupiny a zdravého životného štýlu od narodenia (bezplatné športové kluby pre deti, podpora zdravých stravovacích návykov a telesného cvičenia) a podpora preventívnej medicíny Rozširovanie domov dlhodobej starostlivosti a domácej starostlivosti, pomoc poskytovateľom zdravotnej starostlivosti

	(dotácie pre SME prostredníctvom malých úverov, priamych prevodov, daňových úľav a dobropisov) Poskytovanie školenia aktívneho trhu práce (zameraného na špecifické cieľové skupiny), programov celoživotného vzdelávania a zvyšovania kvalifikácií, efektívne kariérne poradenstvo Podpora medzigeneračného učenia sa a zlepšenie vzdelávania (zvýšenie kvality výučby na základných školách, prispôsobenie kurikúl stredných škôl potrebám modernej vedomostnej ekonomiky, dôraz na všeobecné znalosti, napr. ovládanie cudzích jazykov) Založenie samosprávnej agentúry, ktorej úlohou bude poskytovať asistenciu pri zmene pracovného miesta (asistencia seniorom pri nástupe do zamestnania)	(citlivých voči iným kultúram) Zlepšenie právneho rámca na riešenie potrieb príslušníkov tretích krajín Proaktívna adaptácia vidieckych oblastí, ktorým hrozí odliv obyvateľstva (plánovanie procesu zmeny)	o poskytovaní starostlivosti Vytvorenie návštevných služieb, ktoré budú informovať starších občanov a podporovať používanie IKT (poskytovanie cenovo prístupných počítačov miestnym komunitám a vyučovanie zamerané na používanie nových médií) Podpora uplatňovania rodového hľadiska (gender mainstreaming)	s dlhodobou starostlivosťou prostredníctvom vytvorenia návštevných služieb Prijatie stratégií pre bezbariérové bývanie a prístupnosť inštitúcií („Dizajn pre všetkých“) Poskytovanie cenovo prístupných prepravných služieb do/zo zdravotníckych zariadení Podpora e-medicíny a prístupoch založených na využívaní rôznych profesií, vytvorenie mobilných zdravotníckych tímov
--	---	--	--	--

Matica krokov a opatrení: Vidiecke oblasti západnej strednej Európy

Problémové oblasti	Zamestnateľnosť	Migrácia	Rodina	Zdravé starnutie
Stredoeurópske regióny				
Vidiecke oblasti západnej strednej Európy	Regionálny rozvoj podporujúci jednočlenné a rodinné firmy a investície do infraštruktúry (pozri vyššie) Vytvorenie technologických uzlov zameraných na využívanie IKT pomocou škôl odbornej prípravy Podpora medzigeneračného učenia sa, poskytovanie školení pre programy celoživotného vzdelávania a kvalifikačné programy (maximalizácia zapojenia do programov vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve na takmer univerzálnu úroveň, zvýšenie relatívnych miezd pedagógov pôsobiach v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom	Zlepšenie rámcových podmienok, aby ľudia neopúšťali región a odídení sa doň vracali Zriadenie programov na podporu prisťahovalectva (podpora prostredníctvom poskytovania bezúročných pôžičiek na kúpu bývania alebo pozemku, založenie SME) Vytvorenie systému sponzorstva pre prisťahovalcov v núdzi, poskytovanie personalizovaných sponzorských alebo mentorských systémov každému novo prichádzajúcemu prisťahovalcovi, do ktorých budú zapojené miestne rodiny a sociálne siete,	Pozri „vidiecke oblasti východnej strednej Európy“ plus: organizovanie spoločenských kultúrnych podujatí pre seniorov, rozšírenie dobrovoľníctva v mieste bydliska a podpora medzigeneračnej spravodlivosti a medzigeneračného využívania infraštruktúry a verejných služieb	Pozri „vidiecke oblasti východnej strednej Európy“ plus: pomoc pri integrácii zraniteľných/starých ľudí do komunity pre naplnenie ich sociálnych potrieb Vytvorenie podmienok pre fyzické cvičenie starých ľudí s pomocou komunity alebo dobrovoľníkov Podpora cenovo prístupných IKT zameraných na kognitívny tréning, ktorý oddŕaľuje nástup a rozvoj degeneratívnych ochorení

	detstve, skorší začiatok výučby európskych jazykov, podpora a technologická modernizácia odborného vzdelávania, poskytovanie školení aktívneho trhu práce a efektívneho kariérneho poradenstva, uznávanie osvedčení/diplomov získaných v programoch celoživotného vzdelávania a iných kvalifikačných programoch) Založenie samosprávnej agentúry, ktorej úlohou bude poskytovať asistenciu pri zmene pracovného miesta (pozri vyššie)	vytvorenie stratégie kultúry ústretoivosti a poskytovanie interkultúrnych služieb (citlivých voči iným kultúram) Prispôsobenie vzdelávania potrebám detí prisťahovalcov (jazykové kurzy, zoznámenie sa s miestnou kultúrou a folklórom) Proaktívna adaptácia vidieckych oblastí, ktorým hrozí odliv obyvateľstva (plánovanie procesu zmeny)		
--	---	--	--	--

Matica krokov a opatrení: Mestské oblasti strednej Európy

Problémové oblasti	Zamestnateľnosť	Migrácia	Rodina	Zdravé starnutie
Stredoeurópske regióny				
Mestské oblasti strednej Európy	Implementácia programov pre 50+ do programov pre 30- (starí/mladí ľudia) v kľúčových odvetviach (prenos technologických poznatkov), podpora začínajúcich podnikov 50+, príprava služieb pre manažment RLZ a tvorba pracovných miest ústretových seniorom Podpora medzigeneračného učenia sa a poskytovanie vzdelávania a odbornej prípravy (riešenie predčasného odchodu zo školy, vytváranie kultúry a infraštruktúry celoživotného vzdelávania, valorizácia formálneho a neformálneho vzdelávania, podpora podnikateľského myslenia, zlepšovanie kvality a prístupnosti materských škôl a zariadení pre ranú	Zlepšenie rámcových podmienok, aby ľudia neopúšťali región, na podporu návratu odídených a vytvorenie programov na podporu prisťahovalectva (pozri vyššie) Vytvorenie podmienok na účinné sociálne začlenenie prisťahovalcov, nastolenie stratégie kultúry ústretovosti a integrácia sietí, poskytovanie skorej asistencie novoprichádzajúcim prisťahovalcom Poskytovanie špecifických programov vzdelávania a odbornej prípravy pre nedostatočne integrovanú mládež z prisťahovaleckého prostredia Prispôsobenie zdravotnej starostlivosti a starostlivosti	Vytváranie väčšieho množstva mestských priestorov ústretových voči deťom a miest priateľských voči seniorom (napr. zariadenia poskytujúce starostlivosť o deti, ihriská, infraštruktúra a otváracie hodiny ústretové voči potrebám rodín) Vytváranie pracovných miest a podmienok ústretovým voči rodinám a seniorom (napr. podnikové materské školy, možnosť pracovať na čiastočný úväzok, poskytovanie služieb podnikom na zlepšenie ich politík riadenia – politík zameraných na rovnováhu pracovného a rodinného života) Podpora medzigeneračnej súdržnosti a implementácia opatrení sociálneho	Propagácia zdravého a nezávislého starnutia a podpora zdravého životného štýlu (pozri vyššie) Podpora zdravých pracovných miest pre všetky vekové skupiny (napr. opatrení na prevenciu „vyhorenia“, workšopov zameraných na podporu zdravého životného štýlu na pracovisku) Vytvorenie adekvátnych podmienok na spoznanie a informovanie o zdravej strave, telesnom cvičení a znížení užívania návykových látok (napr. podpora kognitívneho vzdelávania založeného na IKT; tréning na oddialenie nástupu a rozvoja degeneratívnych ochorení ako sú demencia,

	výchovu a starostlivosť o deti, integrácia mäkkých zručností do systému školstva) Pritiahnutie veľkých podnikov a investície do verejnej dopravy v moderných priemyselných zónach (napr. v high-tech uzloch) v susedstve zelených plôch a moderná spoločenská a kultúrna ponuka, ktorá by pritiahla a udržala si ľudské talenty a poskytla jednoduché dopravné riešenia pre pracovníkov dochádzajúcich z predmestí Implementácia miestnych opatrení od zmocnenia pracovníkov bez zručností prostredníctvom celoživotného vzdelávania zameraného na ich získanie až po návrat dlhodobo nezamestnaných do práce a poskytovanie cenovo prístupného bývania a infraštruktúry pracovníkom s rodinami, ktorí sú na takéto bývanie	o seniorov potrebám migrantov Organizovanie multikultúrnych festivalov/podujatí, poskytovanie interkultúrnych (kultúrne citlivých) služieb a vytvorenie komunitne orientovaných služieb, podpora interkultúrnych organizácií	začlenenia zameraných na izolovaných starých ľudí Poskytovanie stimulov rodinám (daňových úľav, príspevkov pre rodinných a neformálnych opatrovateľov; príspevkov, ktoré podnikatia prarodičov, aby bývali so svojimi rodinami), poskytovanie cenovo prístupnej pružnej starostlivosti o deti do neskorých hodín a zariadení pre dlhodobú starostlivosť o seniorov Podpora uplatňovania rodového hľadiska (gender mainstreaming)	Alzheimerova choroba atď.) Poskytovanie bezplatných miest na stretávanie sa občianskych združení, poskytovanie pomoci pri integrácii zraniteľných/starých ľudí do komunity pre naplnenie ich sociálnych potrieb Podpora bývania s podporou okolia (Ambient Assisted Living – AAL), napr. „inteligentných domovov“, a koncepcie Dizajn pre všetkých Poskytovanie národných a regionálnych platforiem na podporu e-medicíny, prístupu založenom na využívaní rôznych profesií
--	--	--	---	---

	odkázaní Založenie samosprávnej agentúry, ktorej úlohou bude poskytovať asistenciu pri zmene pracovného miesta (pozri vyššie)			
--	---	--	--	--

4.4.3. Matica postupov

Táto kapitola obsahuje informácie o iniciatívach, programoch a sieťach, ktorým sa úspešne darí vyrovnávať s výzvami vyvolanými demografickými zmenami. Uvedené postupy⁸⁹ zahŕňajú najmä nedávno realizované európske iniciatívy. Na rozšírenie uvádzame aj niektoré mimoeurópske postupy napr. z Austrálie, Spojených štátov amerických a Nového Zélandu.

Väčšina postupov z EÚ je závislá na verejnom financovaní tzn. väčšinou sú spolufinancované zo štrukturálnych fondov.⁹⁰ Ďalšie boli podporené špeciálnymi spolkovými alebo regionálnymi programami.⁹¹ Nástroje aktívneho starnutia používané v SME a veľkých spoločnostiach bývajú kryté vlastnými finančnými prostriedkami aj ďalšími finančnými nástrojmi. Okrem zdroja financovania sa výrazne líšia aj obdobia realizácie a udržateľnosť postupov. Pravdepodobnosť zavedenia postupov do bežnej praxi je podmienená ich úspechom a pridanou hodnotou, ktorú ponúkajú. Napríklad rakúsky postup „Fit2 work (Fit pre prácu)“ vznikol v provinciách Dolné a Horné Rakúsko, Salzburg, Štajersko, Tirolsko a Viedeň a od roku 2013 sa bude realizovať aj v ďalších provinciách. Podobný proces prebehol aj pri postupe „Štandard auditu rodiny“, ktorý vznikol v provincii Trento, v Taliansku.⁹²

Medzi iniciatívy aktívneho starnutia realizované v samosprávach, SME a väčších spoločnostiach, ktorých cieľom je zabezpečiť zamestnateľnosť, patria:

mentorské programy (starší pracovníci pôsobia ako mentori prichádzajúcich pracovníkov); rotácia a delenie sa o prácu; viacgeneračné pracovné tímy; medzigeneračný manažment; telepráca; manažment talentov; flexikurita; koučing zameraný na starších pracovníkov; čiastočné pracovné úväzky; časové bonusy; pilotné projekty podporujúce podnikateľskú kultúru vekovej skupiny 50+; pracovné dovolenky v podnikoch; koncepcie prechodného zamestnania a ich špecifické nastavenie pre starších pracovníkov; modulové školiace modely na vyjadrenie individuálnej tvorivosti, IT zručností a iných mäkkých zručností.

Z oblasti zdravého starnutia a rodiny predstavujeme nasledujúce iniciatívy: spoločná domácnosť, opatrenia ústretové voči rodine, personalizovaná zdravotná starostlivosť, navštevujúci doktori/zdravotné sestry, mobilné bankomaty a donáška nákupu ponúkané samosprávami, dobrovoľnícke činnosti, telezdravie, telemedicína a technológie inteligentného domova. V EÚ pôsobí niekoľko podporných komunitných centier zameraných na starších pracovníkov, miestnych sociálnych/rodinných sietí a sietí zaoberajúcich sa poskytovaním starostlivosti. Organizujú sa informačné kampane na mieru o „efekte starých rodičov“ a medzigeneračnej solidarite, podujatia pre seniorov, výskumné publikácie, štatistické prognózy demografického vývoja a tlač venovaná výhradne demografickému pohybu (napr. v Sasku-Anhaltsku).

⁸⁹Matica postupov obsahuje príklady poskytnuté i) vybranými expertmi na výskum a aplikované vedy; ii) projektovými partnermi s použitím predlohy „osvedčené postupy aktívneho starnutia“ a iii) pilotné aktivity vykonávané v rámci Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť. Prípady boli zozbierané počas stručného prieskumu.

⁹⁰Niekoľko postupov sa uskutočnilo v rámci programov EFRR, ESF, EQUAL, LEONARDO a GRUNDTVIG.

⁹¹Napr. program „Perspektíva 50 plus“ Spolkového ministerstva práce a sociálnych vecí Nemecka.

⁹²V 2011 bola odštartovaná pilotná akcia pod záštitou orgánov verejnej moci. Nadväzoval na ňu proces zavádzania do bežnej praxe, do ktorého sa zapojilo približne 50 organizácií (samospráv, spoločností, verejných orgánov) z rôznych talianskych regiónov.

Okrem viacerých iniciatív v oblasti migrácie (napr. pracovníci zaoberajúci sa starostlivosťou o migrantov, regionálne akčné plány na zvýšenie prisťahovalectva) uvádzame aj aktivity, ktoré zintenzívňujú vzdelávaciu činnosť starších pracovníkov (napr. organizovanie univerzít tretieho veku, špeciálne školiace programy pre vekovú skupinu 50+). V stredoeurópskych krajinách prebieha niekoľko projektov, ktoré sa vzájomne len jemne odlišujú, napr. „Integračný manažment v spoločnostiach“ (BEM) v Nemecku a Rakúsku alebo osobná online zdravotná karta (IZIP) v Českej republike, Rakúsku a Nemecku. Iniciatíva „Homeshare (Spoločná domácnosť)“ vznikla v Spojenom kráľovstve a v súčasnosti už funguje v mnohých mestských oblastiach.⁹³ Myšlienka spoločného bývania je jednoduchá: vlastník bytu/domu (obvykle staršia osoba) ponúkne ubytovanie inej osobe (študentom, ľuďom v núdzi) výmenou za dohodnutú úroveň pomoci (pomoc v domácnosti, finančná pomoc alebo obe).

Postupy týkajúce sa štyroch hlavných problematických oblastí sú uvedené v nasledujúcej matici postupov. Sú zoradené abecedne, podľa názvu iniciatívy v angličtine. Ďalšie informácie o postupoch, krátke opisy a webové odkazy sú uvedené v prílohe.

⁹³Mestské oblasti v Rakúsku, Belgicku, Francúzsku, Nemecku, Írsku, Španielsku, Holandsku, USA, Austrálii a na Novom Zélande.

Matica postupov

Tabuľka 13 Matica postupov

Problémové oblasti	Zamestnateľnosť	Migrácia	Rodina	Zdravé starnutie
Stredoeurópske regióny				
Vidiecke oblasti východnej strednej Európy	Active after 50 (Aktívni po 50 – ke), SI; Alternative (Alternatíva), CZ; Club TI Women (Klub žien TI), CZ; Collector of Working Force - Specific Personal agency (Kolektor pracovnej sily – špeciálna personálna agentúra), SK; Connecting Knowledge (Poznatky, ktoré nás spájajú), SI; Free internet access in capitals (Voľný prístup na internet v hlavných mestách, napr. Bratislava, SK); Mentorship programme and the job-rotation of career starters (Mentorský program a pracovná rotácia začínajúcich pracovníkov), HU; Mentoring programmes (Mentorské programy), CZ; Mentorships systems, mixed working teams (Mentorské programy, zmiešané pracovné tímy) SI; PC courses for elderly (Počítačové kurzy pre starších), CZ; Perspective50plus, DE; Responsible Entrepreneurship (Zodpovedné podnikanie), SK; Specialized programme for employees 50+ improving staff skills (Špecializované programy zamerané na zvyšovanie kvalifikácií pracovníkov vo veku 50+), CZ; Universities of the	GEMMA – Zlepšovanie tvorby politík na základe dôkazov v oblasti rodovej problematiky a migrácie (UK, AT, HU, FR, IT); GUIDE! - Medzikultúrny školiaci materiál pre poradenských pracovníkov (HU, IT, ES, IE, DE, FI); Re-Turn (DE, AT, IT, PL, CZ, SI, HU)	Elderly for higher quality of living at home - Elderly for elderly (Seniori za vyššiu kvalitu života doma – Seniori pre seniorov), SI; Libraries alive (Živá knižnica), SK Improving Qualifications for Elderly Assistants (Zvyšovanie kvalifikácií asistentov seniorov) (IT, PL, RO); Seniors' Telephone Crisis Helpline/LIFE 90 (Senior telefón ŽIVOTa 90 - telefonická krízová pomoc), CZ	Dance group Orchidea (Tanečná skupina Orchidea), SK; Elderly people self-help groups (Svojpomocné skupiny seniorov), SI; Senior Sport Games (Športové hry pre seniorov), SK; Train Nutrition Seriously (Vážne si natrénujme správnu výživu) (HU, DE, AT, IT)

	Third Age (Univerzity tretieho veku), SK; With Krakonos at computer (S Krakonošom pri počítači), CZ			
Vidiecke oblasti západnej strednej Európy	Age.Knowledge.Value (Vek. Poznatky. Hodnota), AT; Age Work Balance (Rovnováha medzi prácou a vekom) (AT, DE, ES, UK, FI, IE); Awards for enterprises (Ocenenia pre podniky), AT; Awareness and Activation for the Problems of Older Employees in the Region (Povedomie o problémoch starších zamestnancov v regióne a aktivácia v danej oblasti), DE; Regional Demographic Management (Regionálny demografický manažment), AT; Exchange of talents (Burza talentov), AT Fit for the future (Fit pre budúcnosť), AT; Fit to work (Fit pre prácu), AT; Integrative management in companies (Integračný manažment v spoločnostiach) (DE, AT); Mature@EQF - European Qualification in age-diverse Recruiting, transnational; Mentoring programmes (Európska kvalifikácia vo vekovo rozmanitých, náborových, nadnárodných, mentorských programoch), AT; PEER –online sociálna platforma pre starších, nadnárodný portál pre skúsených pracovníkov, DE; Re-employment actions for	Intercultural women mentoring (Medzikultúrne mentorovanie žien), AT; MigrAlp – Migračné stredisko pre služby, integráciu a informácie (IT, AT)	Building the bridge between old and young (Most medzi starými a mladými), AT; Living for assistance - a solidarity project between generations (Život pre pomoc – projekt solidarity medzi generáciami), AT; Living in flux (Život v prúde) (DE, NL); Local partnerships for family (Miestne partnerstvá pre rodiny), DE; Volunteer agencies Saxony-Anhalt (Dobrovoľnícke agentúry Saska-Anhaltska), DE	Adaptation strategy of the municipality Hohe Borde to demographic change (Stratégia adaptácie samosprávy Hohe Borde na demografický pohyb), DE; New images of Age(ing) (Nový obraz veku/starnutia), DE; New E- services for a dietary approach to the elderly (Nové e-slужby v oblasti stravovania seniorov), IT; New living (Nové bývanie), DE; Project 3 e. v., DE; Sport events for elderly(Športové podujatia pre seniorov) (DE, PL, CZ) ; Support General Practitioners With Qualified Medical Practice Personnel (Podpora všeobecných lekárov zo strany kvalifikovaných zdravotníckych pracovníkov)(Sister AGnES), DE

	unemployed managers 50+ (Akcia zameraná na opätovné zamestnanie nezamestnaných manažérov vo veku 50+) , IT; Senior Age Management (IT, ES, DE, HU, FR, UK); STEP by STEP Clearing, AT; STEP by STEP Zamestnanie, AT; TEP EQUAL Starší, AT; Transfer of Innovation (Prenos inovácií), IT; Vision instead of pension (Vízia namiesto dôchodku), AT; Winning Age- Getting future! (Poraz vek, získaj budúcnosť), AT			
Mestské oblasti strednej Európy	Ageing Workers Awareness to Recupereate Employability (Informovanosť starších pracovníkov o možnosti obnovy ich zamestnateľnosti) , IT; Age Management: Virtuálny trh pre vzájomné učenie sa v odvetví služieb, IT; Age on plus (Z vekom na plus), PL; Alliance for work (Zväz pre prácu), PL; Benefit from maturity (Prínosy zreleho veku), PL ; Busdriving - a job for a lifetime (Vodič autobusu – povolanie na celý život), AT; Competencies for labour market (Kompetencie pre trh práce), CZ; Contrapunkt (Kontrapunkt), AT; Demography toolkit (Súbor demografických nástrojov), DE; Designing Work and Careers to Manage Limited Working Lives in the Context of Intergenerational Exchange (Tvorba práce a kariér na zvládnutie obmedzenej dĺžky aktívneho života v kontexte	Flat Exchange (Výmena bytov), AT; LECIM - Learning cities for Migrant Inclusion (Učiace sa mestá pre inklúziu migrantov) (HU, ES, DE, IT, AT, FR); MISTRA - Migrant Inclusion Strategies in European Cities (Stratégie začlenenia migrantov v európskych mestách)(HU, BG, CZ, DE, AT, IE, IT); Pact of Diversity (Pakt rozmanitosti), AT Senior fest, SK	Active senior in the net (Aktívny senior v sieti), PL; Age friendly cities (Mestá ústretové voči seniorom), SK; Arms of Salvation (Náruč záchran), SK; Family audit Rodinný audit), IT; Flexible hours for elderly/mentoring (Pružný pracovný čas pre starších pracovníkov/mentorovanie), HU; Homeshare (Spoločné bývanie) (AT, BE, FR, DE, IE, USA, NL, ES, UK); Housing for Help (Bývanie za pomoc), AT; Housing and Home-care for the Elderly and vulnerable people and Local Partnership Strategies in Central Europe (Bývanie a domáca starostlivosť o seniorov a zraniteľných ľudí a stratégie miestnych partnerstiev v strednej Európe) - HEPLS (AT, CZ, DE, HU, IT, PL, SI, SK); Senior friendly municipality services (Služby samospráv ústretové voči seniorom), DE; Silver Age	Active 50+ (Aktívni po 50-ke), PL; Elderly people self-help groups (Svojpomocné skupiny seniorov), SI; eScouts - Intergenerational Learning Circle for community Service (Kružok medzigeneračného učenia sa pre komunitnú službu) (BG, ES, DE, IT, PL, UK); Generation management (Generačný manažment), AT; G&G Updates (IT, BE, EE, SK, SI, ES, EL, PL, FI) Heath promotion (Podpora zdravia), AT; From trainee to retiree (Od štážiistu po dôchodcu), AT; Improving Qualifications for Elderly Assistant (Zvyšovanie kvalifikácií asistentov seniorov), IT; Lifestyle Coach Senior Platform (Platforma pre seniorov zameraná na poradenstvo o zdravom životnom štýle), IT; National Information System on non autonomous persons (Národný informačný systém

	medzigeneračnej výmeny), DE; Desire for work, not waiting in frustration (Túžba pracovať, nie frustrované čakať), AT; Diversity Charter (Charta rozmanitosti), IT; Dynamic Job Design for Younger and Older Innovators (Dizajn dynamického zamestnania pre mladších aj starších inovátorov), DE; eGovernment (napr. v CZ, PL); Experience counts! (Skúsenosti sa počítajú!), AT; Fair Play for older workers (Fairplay pre starších pracovníkov), HU; Fifty plus/minus (Päťdesiat plus/mínus), HU; Friendly practices to employees 50+ (Prax ústretová voči pracovníkom po 50-ke), PL; Forum 50+ (Fórum 50+), PL; GeneDiversity, ES; GENIAL Generations at the workplace (GENIAL - generácie na pracovisku), AT; Impulse, AT; Intergenerational Personnel Policy (Medzigeneračná personálna politika), DE; Innovative Growth for all Age Groups (Inovatívny rast pre všetky pracovné skupiny), DE; Labour pool, CZ; Life-Project, AT; Mondragon Corporation, ES; Network Labour and Age (Sieť vek a práca), AT; Repair and Service Centre (Stredisko opráv a služieb), AT; Socioeconomic enterprise (Socioekonomický podnik), AT; Social Experimentation for Active Ageing (Sociálne		Centre Butterfly (Stredisko strieborného veku – Motýlik), SI; Silver living (Život so šedinami), IT; Supergrandma and Supergrandpa (Superdedko a superbabka), PL; Transfer of value (Prenos hodnoty), IT	o neautonómnych osobách), IT; Prevention in old age (Prevencia vo vyššom veku), DE Senior fest, SK; Seniors in Europe learn in Networks (Seniori v Európe sa učia v sieťach)- SEELERNETZ (AT, BG, DE, EL,RO); Services supporting family assistants (Služby pre rodinných asistentov), IT; Silver Steps (Strieborné kroky), IT; Újbuda 60+ card (špeciálna zľavová karta pre seniorov v obci Újbuda), HU; Urban Barrier Map (Mapa prekážok v meste), PL; Web-based personal health record (Osobná online zdravotná karta) (CZ, AT, DE)
--	---	--	---	---

	experimentovanie pre aktívne starnutie)(CZ, SI, UK); Support for people without work and home (Podpora ľudí bez domova a práce), AT; Tacitus, IT; TALENTAGED (IT, ES, FR, DE); Third career (Tretia kariéra), CZ; Use us!45 employees in your company (Využite nás! 45 zamestnancov vašej spoločnosti), PL; Welfare to work (Integrované systémy zamestnanosti), IT; Winning Age - Getting future! (Poraz vek, získaj budúcnosť), AT; Work and age working group (Pracovná skupina pre vek a prácu), AT; Working Age Laboratory (Laboratórium aktívneho veku), IT; Work Ability Index Coaching (Koučing indexu pracovnej schopnosti), AT			
--	---	--	--	--

Niekoľko postupov a sietí má záber presahujúci hranice jednotlivých problémových oblastí (zamestnateľnosť, migrácia, rodina a zdravé starnutie). Sú to:

- Svetová sieť WHO miest a komunit ústretových voči seniorom (GNAFCC)⁹⁴ – globálna platforma pre výmenu informácií a vzájomné učenie sa medzi mestami a komunitami celého sveta. Svetová zdravotnícka organizácia (WHO) poskytuje usmernenia a podporuje mestské prostredia ústretové voči seniorom a integráciu perspektívy starnutia do územného plánovania miest.
- HelpAge International⁹⁵ – pracuje v prospech a so starými ľuďmi trpiacimi následkami konfliktov a prírodných katastrof. Táto medzinárodná organizácia podporuje starších ľudí pri presadzovaní ich práv, obrane proti diskriminácii a prekonávaní chudoby.
- Európske inovačné partnerstvo pre aktívne a zdravé starnutie⁹⁶ – združuje aktérov z verejnej a súkromnej sféry a rozmanitých oblastí politiky, ktorí pracujú v spoločnom záujme na spoločných činnostiach a projektoch podporujúcich úspešné sociálne, procesné, technologické a organizačné inovácie v oblasti aktívneho a zdravého starnutia. Zastrešujúcim cieľom tohto pilotného partnerstva, založeného Európskou komisiou, je zvýšiť do roku 2020 priemernú dĺžku života v dobrom zdravotnom stave o dva roky.
- Európska mapa medzigeneračného učenia (EMIL)⁹⁷ (založená v 2009) – kooperačná sieť, ktorej členovia pracujú spoločne na podpore medzigeneračného učenia v Európe (na zbere, výmene a šírení myšlienok a zdrojov).
- Projekt EÚ s názvom „Welfare innovations at the local level in favour of cohesion“ (Inovácie systému sociálneho zabezpečenia na miestnej úrovni v prospech kohézie - WILCO)⁹⁸ – prostredníctvom nadnárodného porovnávacieho výskumu skúma ako miestne systémy sociálneho zabezpečenia napomáhajú kohézii. Osobitnú pozornosť venuje chýbajúcemu prepojeniu inovácií na miestnej úrovni a ich úspešnému prenosu a realizácii v ďalších prostrediach.
- „Demografická aliancia Saska-Anhaltska“ a „Demografická rada Saska-Anhaltska“ – poradné expertné rady podporujúce spolkovú vládu Saska-Anhaltska v otázkach súvisiacich s demografickými zmenami v rôznych oblastiach spoločnosti.
- V Nemecku sa v spolupráci so spolkovými krajinami, samosprávami, sociálnymi partnermi a ďalšími zúčastnenými stranami realizuje schválená národná stratégia pre demografiu „Každý vek sa počíta“.
- Projekt „Mladí a starí v škole“ uskutočnený v nemeckom Harsewinkel/Severnom Porýní-Vestfálsku sa snaží pomáhať pri riešení výziev (napr. činnosťami aktívneho starnutia

⁹⁴ Pozri www.who.int/ageing/age_friendly_cities_network/en/.

⁹⁵ Pozri www.helpage.org.

⁹⁶ Pozri http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=about.

⁹⁷ Pozri www.emil-network.eu/about/overview.

⁹⁸ Pozri www.wilcoproject.eu/.

zameranými na starších mužov, ktorí pomáhajú mladým s nižším vzdelaním, mentorovaním - prípravou dospelujúcich na pracovný život).

- „Iniciatíva vidieckej dopravy“ z Írska dostala odporúčanie na širšiu implementáciu vo vidieckych oblastiach východnej aj západnej Európy. V jej rámci miestne komunity zabezpečujú autobusovú dopravu pre seniorov žijúcich vo vzdialených oblastiach a takýmto spôsobom znižujú ich izoláciu.
- „Regionálny akčný plán pre staršie obyvateľstvo“ je príkladom integrovaného nástroja implementovaného v talianskom regióne Emilia Romagna, ktorého cieľom je podporiť regionálne plánovanie rozmanitými politikami zameranými na seniorov.
- „Rada seniorov“ pôsobiaca v Slovenskej republike poskytuje všeobecnú podporu seniorom, poskytuje štatistické údaje, prispieva k tvorbe stratégií age manažmentu a celoživotného vzdelávania. Okrem toho podporuje sociálne zapojenie seniorov a publikuje materiály, ktorých ústrednou témou je starnutie.
- Ďalšou organizáciou pôsobiacou v Slovenskej republike je „Fórum seniorov“, mimovládna organizácia, ktorá spolupracuje s verejnými aj súkromnými inštitúciami a poskytuje podporu seniorom aj ľuďom, ktorí prichádzajú do dôchodkového veku.
- Dobrovoľné organizácie „Národné združenie dôchodcov“ a „Inštitút Antona Trstenjaka“ v Slovinsku podporujú svojpomocné skupiny zamerané na predchádzanie sociálnej deprivácií vo vyššom veku.
- Iniciatíva „Návštevné služby pre starších občanov“, ktorá vznikla pôvodne v Amsterdame/Holandsko, sa v súčasnosti testuje v ďalších veľkých mestách (v Dánsku, Nemecku a Slovinsku). Prostredníctvom návštev dobrovoľníkov u starších ľudí, minimálne raz za rok, sa snaží predchádzať ich sociálnej izolácii (dobrovoľníci poskytujú klientom informácie o službách, podpore atď.).

4.5. Všeobecné politické odporúčania

Väčšina politických odporúčaní spomínaných v tejto kapitole sa zameriava na orgány verejnej moci na národnej úrovni stredoeurópskych štátov, treba ich však naplňať v spolupráci s miestnou a regionálnou geografickou úrovňou, občianskou spoločnosťou aj so súkromným sektorom. Všetky odporúčania sa snažia prispieť k dosiahnutiu spoločnej vízie a sú konštruované na metaúrovni tzn. nad úrovňou štyroch problematických oblastí (zamestnateľnosť, migrácia, rodina a zdravé starnutie).

I keď Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť sa stotožňuje z hlavným smerovaním Demografickej správy 2010 (tzn. je za lepšiu podporu pre rodiny, podporu zamestnanosti, zvyšovanie produktivity a hospodárskeho výkonu, lepšiu podporu prisťahovalectva a integráciu prisťahovalcov a udržateľné verejné financie), kriticky sa stavia k tomu, že správa pripisuje menší význam rozvoju ľudského kapitálu. Z pohľadu špecifik stredoeurópskeho regiónu platforma upozornila, že je treba venovať osobitnú pozornosť pretrvávajúcim regionálnym rozdielom, čiastočne sa prekrývajúcim s rastúcimi rozdielmi

medzi vidieckymi a mestskými oblasťami. Mnohé vidiecke regióny musia čeliť odchodu obyvateľstva a na druhej strane obrovské mestá riešiť výzvy spojené s integráciou ľudí do spoločenského života.

Alarmujúci je počet izolovaných a sociálne vyčlenených ľudí ohrozených chudobou alebo už chudobných: v EÚ, jednej z najbohatších ekonomík sveta, žije 116 miliónov ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. Spomedzi všetkých sú rizikom chudoby a sociálneho vylúčenia najohrozenejšie deti.⁹⁹ V dôsledku sociálneho vplyvu finančnej a hospodárskej krízy a narastajúcej nezamestnanosti vzrástol v poslednom čase aj počet ľudí bez domova.¹⁰⁰ Všetky zúčastnené strany vyvíjajú enormné úsilie na dosiahnutie cieľa stanoveného v stratégii EÚ 2020, ktorým je zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou najmenej o 20 miliónov.

Jednotlivé regióny musia v dôsledku svojej špecifickosti čeliť rozmanitým demografickým zmenám: starnutie obyvateľstva a znižovanie počtu obyvateľov v súbežnosti s trendmi podporujúcimi odchod obyvateľov z menej bohatých regiónov si naliehavo vyžadujú prijatie opatrení. Stratu ľudí nie je možné vyrovnať len migráciou samotnou.

Vo svetle predchádzajúceho by sa všeobecné politické odporúčania Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť dali rozdeliť do nasledujúcich okruhov:

1. VYROVNÁVANIE NEROVNOSTÍ
2. ADAPTÁCIA SYSTÉMOV SPRÁVY A RIADENIA NA ZMENU
3. INVESTÍCIE DO ĽUDSKÉHO KAPITÁLU
4. ROVNOVÁHA PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

Ad) Vyrovnávanie nerovností (hlavné cieľové skupiny: verejnosť, občianska spoločnosť) Vyrovnávanie nerovností sa považuje za jednu z veľkých výziev pre verejnosť stredoeurópskeho regiónu. Celkový politický rámec by sa mal sústrediť na odstraňovanie nerovností medzi spoločenskými skupinami a jednotlivými územiami, najmä v súvislosti s dôchodkovým, zdravotným, sociálnym systémom a systémom starostlivosti a dlhodobej starostlivosti. Verejnosť musí venovať osobitnú pozornosť regionálnym nerovnostiam v strednej Európe:

- najpostihnutejšie sú v tejto súvislosti vidiecke oblasti východnej strednej Európy, pretože poznatkové a ľudské zdroje spolu s infraštruktúrou (napr. zdravotnou) a kapitálom sa sústredia vo veľkých mestách a bohatých vidieckych oblastiach,
- vo vidieckych oblastiach západnej strednej Európy zas fungujú neadekvátne politiky upravujúce postavenie žien v pracovnej sile a potrebné je prijať politiky na sociálnu podporu rodín (napr. prostredníctvom zariadení pre starostlivosť o deti v ranom detstve, vytvorením lepších podmienok na vyváženie rodinného a pracovného života atď.),

⁹⁹ 27 % oproti 23 % celkovej populácie, pozri http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1141_en.htm.

¹⁰⁰ Odhady naznačujú, že v 2009/2010 žilo v Európe 4,1 milióna ľudí bez domova, pozri http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1141_en.htm.

- v bohatých mestských konglomerátoch strednej Európy treba urýchliť integráciu veľkého počtu prisťahovalcov a vyriešiť krízu v oblasti poskytovania starostlivosti (formálnej aj neformálnej).

Rastúci počet ľudí žijúcich v chudobe a ohrozených rizikom chudoby je zásadným dôkazom nerovnomernej distribúcie bohatstva v strednej Európe. Zlepšenie sociálneho a hospodárskeho zapojenia vo všetkých oblastiach je podmienené vybudovaním bezbariérových štruktúr a prostredí¹⁰¹ ústretových voči rodinám a seniorom a začlenením zraniteľných ľudí do spoločenského života. Na riešenie sociálnych nerovností sa odporúča využiť prístup „aktívneho starnutia pre všetky vekové skupiny“, vrátane režimov verejnej politiky založených na medzigeneračnej solidarite a medzigeneračnej starostlivosti (dočasne odstrániť všetky všeobecné opatrenia favorizujúce staršie vekové skupiny) a zamerať sa na lepšiu aktiváciu ľudského kapitálu. K riešeniu spoločenských výziev a zároveň prekonaniu nerovností môže prispieť aj podpora sociálnych inovácií.

Ad) Adaptácia systémov správy a riadenia na zmenu (hlavná cieľová skupina: verejnosť)

Prispôsobenie systémov správy a riadenia na zmenu nie je len odporúčaním na riešenie demografických výziev, ale aj všeobecnou požiadavkou. Môže ísť ruka v ruku s hlavnými úlohami verejnosti súvisiacimi s odstraňovaním nerovností. Systémy správy a riadenia treba prispôbiť nielen rámcovým podmienkam, napr. finančnej kríze, ale aj hospodárskym a spoločenským zmenám. Z tohto dôvodu treba posilniť odvážne demokratizačné procesy a participačné rozhodovanie a takýmto spôsobom vybudovať udržateľné systémy sociálneho zabezpečenia.

Ad) Investície do ľudského kapitálu (hlavná cieľová skupina: verejnosť)

V priebehu celého procesu prípravy stratégie sa dôrazne opakovala potreba zvýšiť investície do ľudského kapitálu tzn. do všetkých foriem vzdelávania a učenia a najmä do kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (financovaného z verejného rozpočtu) pre vekovú skupinu 1 – 6 rokov.¹⁰² Za základ začlenenia a participácie v našej vedomostnej a informačnej spoločnosti sa považuje rozvoj zručností celoživotného vzdelávania, aby si každý mohol osvojiť zručnosti potrebné na získavanie nových poznatkov a nových zručností v priebehu celého života. Diskutovalo sa o naliehavosti zmeny chápania a realizácii zásadných investícií do ľudského kapitálu, ako aj o potrebe postupného znižovania aktuálne používaných vzorcov sociálnych výdavkov v sociálne orientovaných stredoeurópskych štátoch, ktoré preferujú starších ľudí.

Ad) Rovnováha pracovného a súkromného života (hlavné cieľové skupiny: jednotlivci a verejnosť)

Okrem organizovania nepretržitého vzdelávania a školenia sa odporúča prispôbiť pracovné prostredie schopnostiam a aspiráciám pracovníkov, vrátane vytvorenia podmienok na pružnú a rozmanitú úpravu pracovného času. Dosiahnutie rovnováhy medzi súkromným

¹⁰¹Napr. podľa koncepcie „Dizajn pre všetkých“.

¹⁰²Investície do ľudského kapitálu sa odporúčali vo všetkých prípravných fázach tzn. ako aktuálna výzva, ako potreba pre akciu v súvislosti s trendmi a scenármi, aj vo fáze prípravy odporúčaní pre konkrétne regióny strednej Európy.

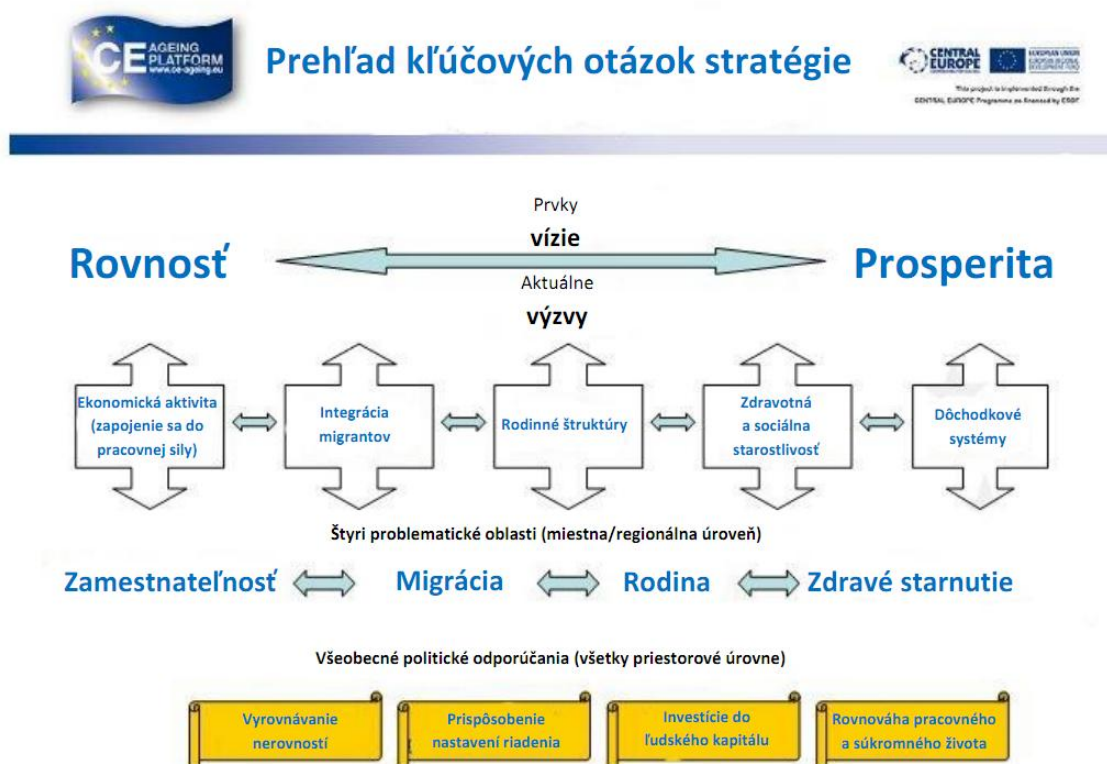
a pracovným životom si vyžaduje vyriešenie konfliktu medzi prácou za mzdu a prácou pre rodinu ako aj predĺženie pracovného života a zlepšenie zdravia v celom jeho priebehu. Toto odporúčanie nie je adresované len verejnosti. V otázkach súvisiacich so spôsobom a miestom práce a odmeňovaním musia byť flexibilnejší aj zamestnávatelia. V tejto súvislosti treba ponúknuť riešenia, ktoré umožnia skombinovať prácu s rodinným životom a starostlivosťou. Je nevyhnutné dosiahnuť posun paradigmy v súvislosti s organizáciou a ocenením práce a súkromným životom.

4.6 Zhrnutie

Stredoeurópska stratégia pre starnúcu spoločnosť definuje víziu, informuje o aktuálnych výzvach, opatreniach a postupoch zameraných najmä na miestne a regionálne orgány verejnej moci a na záver predostiera všeobecné politické odporúčania pre strednú Európu.

Obrázok 7 schematicky ilustruje kľúčové otázky stratégie zahŕňajúce dva prvky vízie („rovnosť“ a „prosperitu“), aktuálne výzvy („miera ekonomickej aktivity“, „integrácia migrantov“, „zmeny v rodinných štruktúrach“, „zdravotná a sociálna starostlivosť“, a „dôchodkové systémy“), štyri problematické oblasti („zamestnateľnosť“, „migrácia“, „rodina“, „zdravé starnutie“) a všeobecné politické opatrenia („vyrovnávanie nerovností“, „adaptácia systémov správy a riadenia na zmenu“, „investície do ľudského kapitálu“ a „rovnováha pracovného a súkromného života“).

Obrázok 7 Zhrnutie kľúčových otázok stratégie



Sme presvedčení, že potrebné politické zmeny by sa mali uskutočňovať v spolupráci so všetkými aktérmi: treba vytvoriť maticu viacúrovňovej správy, do ktorej budú integrované rôzne perspektívy a úsilia spolu s povinnosťami prijatými spoločne v záujme budovania zelenej budúcnosti. Udržateľné socioekonomické prostredie je v strednej Európe a jej regiónoch možné vybudovať nastavením súborov opatrení na miestnej a regionálnej úrovni a zosúladením miestnych a regionálnych krokov s politikami prijímanými na národnej a medzinárodnej úrovni, čo prispeje k minimalizácii negatívnych dôsledkov demografických zmien.

Na základe Stredoeurópskej vízie pre starnúcu spoločnosť identifikovala Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť existujúce potenciály, stanovila odporúčania na zmenu politik a predstavuje verejnosti Stredoeurópsku stratégiu pre starnúcu spoločnosť podobe Zelenej knihy. Po skončení konzultácií integrujeme do dokumentu stanoviská širokej verejnosti a koncom roka 2013 uverejníme konečnú verziu ako Bielu knihu.

Odkazy a zdroje informácií

Odkazy

AGE Platform Europe, Výbor regiónov a Európska komisia (2011): Ako podporovať aktívne starnutie v Európe. Podpora miestnych a regionálnych aktérov zo strany EÚ. www.age-platform.eu/en/age-and-the-eu-institutions/committee-of-the-regions/latest-news/89-how-to-promote-ageing-well-in-europe-tools-and-instruments-available-to-local-actors. Prevzaté: 29. novembra 2012.

Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť: Prehľad informácií o jednotlivých krajinách www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119, Prevzaté: december 2012.

Rada Európskej únie (2012): Vyhlásenie Rady o Európskom roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami: Cesta vpred <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?langId=en&catId=970&newsId=1743&furtherNews=yes>, Prevzaté: 27. decembra 2012.

Rada Európskej únie (2011): Spoločná správa o zamestnanosti. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st07/st07396.en11.pdf>. Prevzaté: 4. januára 2013.

Európske stredisko pre sociálnu politiku a výskum (2012): Index aktívneho starnutia 2012: výsledky členských štátov EÚ 27. www.euro.centre.org/data/1356002554_9393.pdf. Prevzaté: 3. januára 2013.

Európska komisia (online): Európa 2020 http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/index_en.htm.

Európska komisia (online): Národné reformné programy http://ec.europa.eu/europe2020/documents/related-document-type/index_en.htm, Prevzaté: 18. novembra 2012.

Európska komisia a Výbor regiónov (2011): Aktívne starnutie: miestne a regionálne riešenia
Európska komisia (2010): Stratégia Európa 2020 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>. Prevzaté: 29. novembra 2012.

Európska komisia (2010a): Hodnotenie Lisabonskej stratégie. Pracovný dokument útvarov Komisie http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf.

- Európska komisia (2006): Demografická budúcnosť Európy – Od výzvy k príležitosti; KOM(2006) 571 v konečnom znení. Prevzaté: 18. novembra 2012.
- Európska komisia (2002): Všeobecné zásady a minimálne štandardy konzultácie Komisie so zainteresovanými stranami, KOM(2002)704
http://ec.europa.eu/transparency/civil_society/consultation_standards/index_en.htm . Prevzaté: 18. novembra 2012.
- Európska komisia, Výbor regiónov a AGE Platform Europe (2011): Ako podporovať aktívne starnutie v Európe. Podpora miestnych a regionálnych aktérov zo strany EÚ. Európsky inštitút pre dizajn a zdravotné postihnutie (2004): Štokholmská deklarácia EIDD 2004, <http://www.designforalleurope.org/Design-for-All/EIDD-Documents/Stockholm-Declaration/>. Prevzaté: 5. decembra 2012.
- Európska únia (2012): Správa o starnutí 2012: Ekonomické a rozpočtové projekcie 27 členských štátov EÚ (2010-2060), http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf. Prevzaté: 03. januára 2013.
- Európska únia (2011a): Demografická správa 2010. Starší, početnejší a rozmanitejší Európania
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6824&langId=en>. Prevzaté: 19. decembra 2012.
- Európska únia (2011b): Migranti v Európe. Štatistický portrét prvej a druhej generácie. Európska únia, 2011
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF . Prevzaté: 15. decembra 2012.
- Eurostat (2012a): Výdavky na starostlivosť o seniorov v % HDP
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde530> . Prevzaté: 10. decembra 2012.
- Eurostat (2012b): Tlačová správa, 8/2012 – 13. január 2012 „Aktívne starnutie v EÚ“
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-13012012-BP/EN/3-13012012-BP-EN.PDF. Prevzaté: 3. decembra 2012.
- Eurostat (2012c): Celková miera zamestnanosti, veková skupina 20-64 rokov,
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=t202010&tableSelection=1> . Prevzaté: 10. decembra 2012.
- Eurostat (2011): Migranti v Európe. Štatistický portrét prvej a druhej generácie,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF. Prevzaté: 10. decembra 2012.
- Eurostat (2011a): Aktívne starnutie a solidarita medzi generáciami. Štatistický portrét Európskej únie 2012.
- Eurostat (online), EUROPOP2010, populačné projekcie
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_projections. Prevzaté: 5. decembra 2012.
- Glosár Eurostatu
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Social_protection_expenditure . Prevzaté: 2. decembra 2012.
- Fisk, M. J. (2001): Implikácie technológií inteligentného domova, v: Inclusive Housing in an ageing society (Inkluzívne bývanie v starnúcej spoločnosti).
- Inovatívne prístupy, s. 101-124. Giannakouris, K. (2008): Starnutie charakterizuje demografické perspektívy európskych spoločností. V: Eurostat Statistics in Focus, 17/2011

- 72/2008.http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF.
Prevzaté: 15. novembra 2012.
- Gardo, S. a Martin, R. (2010): Vplyv globálnej hospodárskej a finančnej krízy na strednú, východnú a juhovýchodnú Európu. Zisťovanie stavu. Occasional Paper Series č. 114 / jún 2010, Európska centrálna banka. www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecbocp114.pdf. Prevzaté: 5. decembra 2012.
- Golinowska, S., Hengstenberg, S. a Zukowski, M. (eds.) (2009): Rozmanitosť a rovnakosť európskych sociálnych politík: Tvorba európskeho sociálneho modelu. Friedrich-Ebert-Stiftung, Wydawnictwo Naukowe Scholar <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/06223.pdf>. Prevzaté: 25. novembra 2012.
- Hirose, K. (eds.) (2011): Dôchodková reforma v strednej a východnej Európe: v čase krízy, úspor a v budúcnosti. Medzinárodná organizácia práce, Podporný tím pre dôstojné pracovné podmienky pre strednú a východnú Európu. Budapešť: MOP www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/pension_reform_cee.pdf. Prevzaté: 4. januára 2013.
- Hoff, A. (2011): Starnutie populácie v strednej a východnej Európe. Spoločenské a politické implikácie. Ashgate Publishing, Surrey, Spojené kráľovstvo.
- Hoff, A. (2008): Starnutie populácie v strednej a východnej Európe v dôsledku socioekonomického prechodu na kapitalizmus. V: Socialinis Darbas, č. 7(2) / 2008; www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sd/archyvas/dwn.php?id=274383. Prevzaté: 25. novembra 2012.
- Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky (2008): Kvalita života v starobe. Národný program prípravy na starnutie na roky 2008 - 2012. www.mpsv.cz/files/clanky/5606/starnuti_en_web.pdf. Prevzaté: 15. novembra 2012.
- Muenz, R. (2007): Starnutie a demografický pohyb v európskych spoločnostiach: Hlavné trendy a alternatívne politické možnosti. Diskusný príspevok SP č. 0703 Svetovej banky, www.monitoringris.org/documents/tools_reg/agingdemochange.pdf. Prevzaté: 15. novembra 2012.
- OECD (2012): Sociálne výdavky po kríze, www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/OECD%202012%20Social%20spending%20after%20the%20crisis_8_pages.pdf. Prevzaté: 10. decembra 2012.
- OECD (2011): Trendy v odchode na dôchodok a práci v staršom veku, v Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries (Dôchodkové príjmové systémy v OECD a krajinách G20), OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-6-en. Prevzaté: 20. novembra 2012.
- OECD iLibrary 2012: Zamestnanosť a trhy práce, 2012 www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-older-workers_20752342-table6. Prevzaté: 5. decembra 2012.
- Puglia, A. (2011): V roku 2008 predstavovali hrubé výdavky na sociálnu ochranu v EÚ-27 26,4 % HDP. V: Eurostat Statistics in Focus 17/2011. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-017/EN/KS-SF-11-017-EN.PDF. Prevzaté: 29. novembra 2012.
- Scoppetta, A., Maier, D. a Michalek, W. (2007): „Aktívne starnutie – regionálne možnosti riešenia v Rakúsku, ZSI, Viedeň, december 2007.
- Stott, L. a Scoppetta, A. (2011): Podpora nadnárodného učenia: Využívanie procesu hodnotenia kritickým priateľom v odborných záujmových skupinách partnerstiev Európskeho sociálneho fondu, v: European Journal of Transnational Studies, Zv. 3 (1), Budapešť - Berlín, s. 5-27. www.transnational-journal.eu.

- Tepe, M. a Vanhuysse, s. (2010): Starnutie, nové sociálne riziká a sociálne výdavky: zmeny a načasovanie v ôsmych programoch štyroch oblastí zabezpečenia, 1980-2003, v: Journal of European Social Policy 2010, ročník 20, č.3, s.217, <http://esp.sagepub.com/cgi/content/abstract/20/3/217>
- Organizácia spojených národov (2009): Svetové populačné vyhladky. Revidované vydanie 2008. Organizácia spojených národov, New York, www.un.org/esa/population/publications/wpp2008/wpp2008_highlights.pdf. Prevzaté: 20. novembra 2012.
- Organizácia spojených národov (1982): Viedenský medzinárodný akčný plán pre problematiku starnutia, www.un.org/es/globalissues/ageing/docs/vipaa.pdf. Prevzaté: 1. januára 2013.
- Rozvojový program OSN (2011): Správa o ľudskom rozvoji 2011.
- Udržateľnosť a rovnosť: Lepšia budúcnosť pre všetkých, <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/100106.html>
- Rozvojový program OSN (2002): Správa o ľudskom rozvoji 2002. Prehľadovanie demokracie v roztrieštenom svete, Oxford University Press, http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2002_EN_Complete.pdf
- Populačný fond OSN (UNFPA), New York a HelpAge International, Londýn (2012): Starnutie v 21. storočí: oslava a výzva, ISBN 978-0-89714-981-5.
- Vanhuysse, P. (2012): Zvyšuje starnutie populácie sociálne výdavky na seniorov? Observatoire Social Europeen paper series, Výskumná štúdia 7 (február 2012), www.ose.be
- Vanhuysse, P. a Goerres A. (eds) (2012): Starnúce populácie v postindustriálnych demokraciách: porovnávacie štúdie politik a politiky. Abingdon: Routledge/ECPR Studies in European Political Science.
- Whitehouse, E. R. (2010): Rozklad nociónálne definovaných príspevkových dôchodkov: skúsenosti z reforiem v krajinách OECD, v: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, č.109, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5km68fw0t60w-en>. Prevzaté: 5. decembra 2012.
- Wiese, B. S. (2007): Vyvážený pracovný a súkromný život, v: Wirtschaftspsychologie, Springer Berlin Heidelberg, s. 245-263
- WHO (2010): Telemedicína. Príležitosti a pokroky v členských štátoch, v: Global Observatory for eHealth series, zv. 2, http://www.who.int/goe/publications/goe_telemedicine_2010.pdf. Prevzaté: 5. decembra 2012.

Zdroje ďalších informácií

- AGE Platform Europe (2012): Každý hrá nejakú úlohu!, www.age-platform.eu/images/stories/EN/ey2012_leaflet_updated_version_dec11.pdf. Prevzaté: 18. novembra 2012.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2012): Altern und Zukunft - Bundesplan für Seniorinnen und Senioren, ISBN 978-3-85010-292-6.
- www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/7/6/CH2229/CMS1218014040042/bundesseniorenplan_kompl.pdf. Prevzaté: 27. decembra 2012.
- ESF Age Network (2012): Dlhší, zdravší a produktívnejší pracovný život - Príručka ESF Age Network o osvedčených postupoch v age manažmente, www.esfage.eu/sites/esfage/files/attachments/Good%20Practice%20Guide%20draft%20%202208.pdf. Prevzaté: 27. decembra 2012.

- ESPON Factsheet – Stredná Európa, november 2012,
www.espon.eu/main/Documents/Projects/ScientificPlatform/TerrEvi/20121128_fact-sheets/new_TNCFactsheets_121129/Factsheet_CentralEurope291112.docx. Prevzaté: 7. januára 2013.
- Eurobarometer 2012: Aktívne starnutie, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf. Prevzaté: 17. septembra 2012.
- Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania - CEDEFOP (2011): Práca a starnutie – Prínosy investícií do starnúcej pracovnej sily, www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20649.aspx. Prevzaté: 12. augusta 2012.
- Európska komisia (2012): Biela kniha: Program pre primerané, bezpečné a udržateľné dôchodky, KOM(2012) 55 v konečnom znení, Brusel.
- Európska komisia (2008): Demografické výzvy európskych regiónov, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/regions2020/pdf/regions2020_demographyc.pdf. Prevzaté: 7. septembra 2012.
- Európska sieť služieb zamestnanosti - EURES
 Poľsko: www.eures.praca.gov.pl/en/index.php?option=com_content&view=article&id=82&Itemid=115. Prevzaté: 18. novembra 2012.
- Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (2007): Politiky zamestnanosti a trhu práce pre starnúcu pracovnú silu a iniciatívy na pracovisku – národné prehľadové správy jednotlivých krajín, <http://iwsdocumentednewsdaily.blogspot.co.at/2007/01/iws-dublin-foundation-ageing-workforce.html>
- Európska únia (2012a): Prehľad Európskej agentúry na sledovanie zamestnanosti (EEO): Politiky zamestnanosti na podporu aktívneho starnutia 2012, Luxembourg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, ISBN 978-92-79-23705-8. Európska únia (2012): Príspevok EÚ k aktívnemu starnutiu a solidarite medzi generáciami, Luxembourg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, ISBN 978-92-79-25123-8.
- Európska únia - Výbor regiónov (2012): Stanovisko Výboru regiónov: Aktívne starnutie: Inovácia – inteligentné zdravie – lepšie životy, www.toad.cor.europa.eu/corwipdetail.aspx?folderpath=ECOS-V/026&id=21459
- Futurage (2011): Cestná mapa európskeho výskumu starnutia, University of Sheffield (HG), <http://futurage.group.shef.ac.uk/road-map.html>. Prevzaté: 17. septembra 2012.
- Hartlapp, M. (2012): Dekonstruktúra európskej politiky starnutia: hodnotenie potenciálu mäkkej otvorenej metódy koordinácie a tvrdého právneho poriadku EÚ. v: European Integration online Papers, ISSN 1027-5193, http://eiop.or.at/eiop/index.php/eiop/article/view/2012_003a/215.
- Medzinárodná organizácia práce (2010): Zamestnanosť a sociálna ochrana v novom demografickom kontexte, Ženeva, ISBN 978-92-2-122689-5, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_125308.pdf. Prevzaté: 27. decembra 2012.
- Kempf, A.O. a Schimany, P. (2012): Migration und Altern, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg), ISSN 1866-5810 (Print), 1866-5829 (Online), GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln.
- Linz, K. a Stula, S. (2010): Demografické zmeny v Európe - prehľad. Pracovný dokument č.4 Observatória socio-politického vývoja v Európe. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Frankfurt. www.sociopolitical-observatory.eu/fileadmin/user_upload/Dateien/Veroeffentlichungen/Working_Paper_no_4_Observatory_Demographic_change_in_Europe_Overview.pdf

- Muenz, R. (2007): Starnutie a demografický pohyb v európskych spoločnostiach: hlavné trendy a alternatívne politické možnosti, Hamburg, http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSCContentServer/WDSP/IB/2007/03/26/000020953_20070326101644/Rend ered/ PDF/391740ECA0Demographics0SP0070301 PUBLIC1.pdf. Prevzaté: 27. decembra 2012.
- OECD (2012): Politiky a stratégie v oblasti demografických zmien: demografický pohyb a miestny rozvoj, Paríž, <https://community.oecd.org/docs/D0C-39889>. Prevzaté: 27. decembra 2012.
- OECD (2011): Divided We Stand: Why inequality keeps rising (Stále rozdelení: príčiny stúpajúcej nerovnosti), Paríž, ISBN 978-92-64-11163-9.
- ÖIR - Österreichisches Institut für Raumplanung (2012): Stredoeurópsky program. Výsledky regionálnej analýzy. Analýza dokumentov, online prieskum, pohovory, SWOT, 4. september 2012, www.central2013.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/Document_Centre/CE_Territorial_Analysis_2nd_report_APPROVED_clean.pdf. Prevzaté: 7. januára 2013.
- Scoppetta A. (2011): Soziale Innovationen im Umfeld des demographischer Wandels: Ein Einblick in eine regionale Umsetzung des Konzepts 'Active Ageing' in Österreich, Beitrag in Sammelband, v: Zentrum für Soziale Innovation (ed.): Pendeln zwischen Wissenschaft und Praxis, LIT Verlag, ISBN 978-3-643-50270-4, Viedeň, s. 63-76.
- Scoppetta, A. (2008): Partnerstvá pre udržateľnú zmenu: rakúske pakty a ich príspevok k udržateľnej zmene ilustrovaný „Zelenou knihou pre seniorov“. V: Lennard Svensson a Barbro Nilsson (ed.): Partnership - As a strategy for Social Innovation and Sustainable Change (Partnerstvo ako stratégia pre sociálnu inováciu a udržateľnú zmenu), ISBN 978-91-7335-011-2. Štokholm, s. 191-208.
- Steinfuhrer, A. a Haase, A. (2007): Demografický pohyb - výzva budúcnosti pre mestá vo východnej časti strednej Európy, <http://geografia.univ.gda.pl/kat/kge/SteinfuehrerHaase.pdf>. Prevzaté: 27. decembra 2012.
- Thornton, A. a Philipov, D. (2007): Vývojový idealizmus a rodina a demografický pohyb v strednej a východnej Európe. European Demographic Research Papers č.3, 2007. Viedenský inštitút demografie Rakúskej akadémie vied, www.oeaw.ac.at/vid/download/edrp_3_07.pdf.
- Organizácia spojených národov (2008): Madridský medzinárodný akčný plán starnutia: rámec a súbor nástrojov pre pracovníkov v praxi a tvorcov politik, www.un.org/ageing/documents/building_natl_capacity/guiding.pdf. Prevzaté: 27. decembra 2012.
- Vaupel, J.W., Lutz, W. a Doblhammer, G. (eds) (2010): Demografische Forschung: Aus Erster Hand. 2010, roč. 7, č. 4. www.demografische-forschung.org/archiv/defo1004.pdf. Prevzaté: 7. januára 2013.

Príloha I

Demografia a starnutie - Vízia 2050 pre strednú Európu

Prehľad výsledkov online prieskumu

Dokument obsahuje výsledky online prieskumu „Demografia a starnutie - Vízia 2050 pre strednú Európu“. Výsledky boli začlenené do spoločnej vízie na rok 2050, ktorá bola vytvorená na základe zberu a zlúčenia myšlienok a nápadov zo všetkých stredoeurópskych krajín/regiónov zapojených do projektu. Spoločná vízia na rok 2050 je prvou etapou prípravy Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť.

Verejnosť mala možnosť zapojiť sa do prieskumu od januára do februára 2012. Sprístupnený bol na webovej stránke projektu, k účasti boli prizvaní stredoeurópski projektoví partneri, ktorých úlohou bolo prostredníctvom svojich sietí adresovať odkazy na prieskum relevantným aktérom. Spolu sa podarilo získať 26 platných prieskumov, ktoré boli použité v analýze. Väčšina respondentov (16) patrila do vekovej skupiny 41 až 65 ročných. Desiatich účastníkov bolo vo veku 26-40 rokov. Z respondentov bolo šesť žien a desať mužov. Respondenti pôsobili najmä v nasledujúcich inštitúciách: ministerstvá, mimovládne organizácie, súkromné vedecké/výskumné inštitúcie a spoločnosti.

■ Význam demografických zmien

Väčšina respondentov potvrdzuje, že demografické zmeny majú **veľký význam** a považujú ich za významnú alebo jednu z najdôležitejších výziev nadchádzajúcich rokov. Demografické zmeny **ovplyvňujú všetky oblasti spoločnosti**: ekonomické, sociálne aj zdravotné systémy. Respondenti väčšinou výzvy asociovali s **nízkou mierou plodnosti a starnúcou populáciou**. V odpovediach na riešenie starnutia populácie často uvádzajú podporujúce rodiny a vytvorenie lepších podmienok pre mladé rodiny s **cieľom zvýšiť pôrodnosť**. Ako ústredné body vyrovnávania sa s demografickým pohybom sa objavuje zamestnanosť, udržateľná schopnosť pracovať a aktívne starnutie všetkých generácií. Napríklad nezamestnaní starší ľudia sú považovaní za príliš drahých pre sociálne systémy a s ohľadom na to respondenti považujú za základ riešenia nájdenie adekvátnych opatrení a prispôbenie legislatívnych štruktúr. Ďalšou témou, ktorej sa dostáva pozornosti, je migrácia považovaná za šancu na prekonanie výziev budúcnosti.

■ Idealistické koncepcie spoločnosti v 2050

Idealistické koncepcie stavu spoločnosti v roku 2050 sa týkajú predovšetkým **medzigeneračnej spolupráce, výmeny skúseností a vzájomného učenia sa**. Podľa odozvy z online prieskumu budú starší ľudia vnímaní ako cenný zdroj vedomostí a skúseností a mladí by zas mali prispievať svojim prístupom k novým informačným a komunikačným technológiám. Podľa koncepcií naznačených v prieskume sa do roku 2050 zvýši medzigeneračná solidarita, pričom tento stav bude možné dosiahnuť, ak budú spolupracovať všetky spoločenské systémy - štát, verejná správa, občianske združenia, náboženské inštitúcie, zamestnávateľia, odborové zväzy atď.

Prostredie trhu práce bude aktívnejšie, pretože sa doň zapojí viac jednotlivcov. „*Tento stav sa nepodarí dosiahnuť len vytvorením podmienok pre neskorší a postupný odchod starších*

pracovníkov z trhu práce, ale aj skrátením odkladu vstupu mladých ľudí na trh práce. Preto treba zásadne investovať do mladých ľudí, aby sa ich prechod od vzdelávania na trh práce uskutočňoval bez zbytočného odkladu ako je tomu dnes."(žena, 41 -65 rokov). Trh práce bude charakteristický **zvýšením veku odchodu na dôchodok** (67 a viac rokov). Súčasne treba podporovať mladých ľudí, aby na trh práce vstupovali čo najskôr. Tieto kroky si budú vyžadovať vytvorenie schém stimulov a politických rámcov.

Nižšie ceny umožnia lepší prístup k sociálnym a zdravotným službám a starším ľuďom prinesú kvalitnejšiu starostlivosť a lieky. Čo sa týka rozvoja domácej starostlivosti o seniorov, túto zrejme nebudú môcť vo väčšine prípadov zabezpečiť členovia rodiny, ale primerané politické rámce aspoň mierne prispedia k zlepšeniu domácej starostlivosti poskytovanej členmi rodiny.

Niektorí respondenti predpovedali **zmenu paradigmy** z „*neo-liberálnej na sociálnu ekologicko-ekonomickú*“ (žena, 41-65 rokov). Okrem toho sa v 2050 bude pozitívne vnímať **multikultúrnosť a rozmanitosť** a považovať sa za pridanú hodnotu. Pozitívne vnímanie rozmanitosti vedie k „Európskej únii ústretovej voči veku“, sa kde môže každý aktívne podieľať na živote spoločnosti s rovnakými právami a príležitosťami.

Napriek tomu, že respondenti boli požiadaní, aby vyjadrili idealistické koncepcie, objavilo sa aj niekoľko negatívnych a kritických koncepcií. V dôsledku znížovania výdavkov na verejné služby a finančnú podporu sa zvýši osobná zodpovednosť. Hospodársky tlak spôsobí **zánik koncepcie sociálnych štátov**. Systémy sociálneho zabezpečenia sa tiež ocitnú pod tlakom a dôchodky budú pokrývať iba existenčné minimum ich poberateľov. Zvýšenie individualizmu a obmedzenia podpory z verejných fondov však zároveň vytvorí priestor na vznik nových stratégií ako napr. „Podnikateľská Európa“, „... podnikania sa chopí čoraz viac ľudí, buď ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo ako malé či stredné firmy. Veľké problémy a zásadné zmeny sociálneho systému opäť upriamia pozornosť verejnosti na individuálnu zodpovednosť za úspech v živote a potrebu pracovať až do veku 70 a viac rokov. Toto hnutie spoločnosti sa premietne do iniciatív ako G4G - Greying for Growing (Šedinami za rast), Podnikateľské zručnosti do škôl a ďalších.“(muž, 41 -65 rokov).

■ Hodnoty jednotlivcov, sociálnych skupín a spoločností

Medzi hodnotami vymedzujúcimi medziľudské vzťahy v roku 2050 sa objavuje **medzigeneračná solidarita, vzájomné porozumenie, sociálna súdržnosť, tolerancia, rodina, úcta a spolupráca**.

Vo vzťahu k seniorom by sa vnímanie malo posunúť od ich súčasného vnímania ako záťaž pre sociálny systém na optimistickejšiu rovinu napr. vek ako faktor múdrosti a skúseností, ktoré sú cennými zdrojmi.

Ako naznačuje nasledujúca citácia, respondenti zdôraznili aj úlohu spoločenských skupín a participácie: „*Aktívna účasť na dobrovoľníckych aktivitách môže prispieť k zníženiu izolácie seniorov a rozvoju medzigeneračnej solidarity. Väčšie spoločenské zapojenie sa seniorov do komunitných činností bude generovať spoločenský kapitál a väčšiu spoločenskú podporu.*“ (žena, 26-40 rokov).

■ Vzťah medzi bohatými a chudobnými

Respondenti vyjadrili veľmi rozmanité vízie vzťahu medzi bohatými a chudobnými v roku 2050 v strednej Európe. Niektorí vyjadrili presvedčenie, že medzi týmito skupinami bude stále existovať rozdiel, ktorý pôjde ruka v ruke s pokračujúcim **zmenšovaním sa tzv. strednej triedy a prehĺbovaním rozdielov medzi chudobnými a bohatými**. Niektorí respondenti sa preto domnievajú, že štát sa musí zásadným spôsobom zapojiť a investovať do chudobných. Takýmito investíciami by mohli byť opatrenia na integráciu chudobných a ich čo najdlhšie udržanie na trhu práce. **Flexibilný prístup k odchodu na dôchodok a účinné celoživotné vzdelávanie** by tiež mohli prispieť k odstráneniu alebo minimalizácii chudoby. Zúženie priepasti navrhovali respondenti riešiť aj zlepšením politiky vzdelávania a zamestnanosti. Okrem opatrení zameraných na vzdelávanie a zamestnanosť sa vyskytli aj zmienky o sociálnych politikách. Bez sociálnych služieb sa nepodarí znížiť silnú úlohu štátneho príjmu ani rozdiely v úrovni bohatstva, ba tieto sa dokonca môžu ešte prehĺbiť, ako zdôrazňuje nasledujúca citácia: *„Je potrebné, aby štát podporoval príjmy“* (žena, 26-40 rokov). Pri **prerozdeľovaní bude potrebné, aby sa štát aktívne ujal** svojej úlohy a prerozdeľovanie **reguloval**. Mal by mať na starosti aj tvorbu účinných opatrení, ktoré zabezpečia distribúciu bohatstva medzi všetkých občanov.

Synergie medzi verejným a súkromným sektorom by mohli v 2050 priniesť naliehavo potrebné pracovné miesta, pričom dominantnú úlohu bude zohrávať sociálne podnikanie.

Respondenti ďalej vyjadrili predpoklad, že pojmy „bohatí“ a „chudobní“ už nebudú súvisieť s ekonomickými ukazovateľmi. Postavenie jednotlivcov v spoločnosti v 2050 sa bude merať a definovať podľa ich príspevku do spoločnosti. Napríklad, peňažne neodmeňovaná práca ako dobrovoľnícka práca, výchova detí v domácnosti atď. bude viac cenená a bude mať väčšiu prestíž (toto je tiež rodová otázka).

Respondenti predostreli aj niekoľko negatívnych vízií vzťahov medzi chudobným a bohatými v 2050. Podľa nich bude medzi týmito skupinami stále existovať priepasť a redistribúcia bohatstva a snahy o vyššie zdanenie bohatých sa nestretnú s úspechom. Preto je každý jednotlivec povinný aktívnejšie pristupovať k riešeniu svojej situácie, lebo len tak sa môže zlepšiť jeho vlastné ekonomické a sociálne postavenie.

■ Sociálna nespravodlivosť – koncepcia znevýhodnených skupín a území

Podľa väčšiny respondentov súvisí sociálna nespravodlivosť najmä s rodovými nerovnosťami v zamestnaní a hospodárskom systéme. Preto je podľa nich potrebné vytvoriť **rovnaké príležitosti na vzdelávanie a rozvoj** (napr. zvýšiť zamestnanosť žien), ale aj stanoviť **povinnú mieru zamestnávania žien** v konkrétnych oblastiach a na konkrétnych pozíciách. Na dosiahnutie rovnosti bude potrebné stanoviť konkrétne a kvantifikované ciele, podobné tým v stratégii EÚ 2020.

Respondenti tiež predpokladali a pozitívne sa stavali k zmene štruktúry trhu práce. Súčasné koncepcie dualistického trhu práce (primárny a sekundárny trh práce) budú do roku 2050 zastarané, pretože *„... trh práce sa stane inkluzívnejší, bude podporovať prácu na čiastočný*

úväzok a vyvážený pracovný a rodinný život. Všetky prekážky (napr. vysoká ochrana pracovníkov v primárnom sektore) budú odstránené.“(muž, 26-40 rokov).

Na zlepšenie situácie v znevýhodnených regiónoch a **územiach** strednej Európy a zvýšenie ich konkurencieschopnosti treba zaviesť špecifické **systémy benefitov**. „*Menej rozvinuté oblasti treba podporovať stimulmi (nižšie dane, poplatky) určenými inštitúciám, ktoré tam chcú začať podnikáť.*“(muž, 26-40 rokov). V podstate bude treba uskutočniť **socio-ekonomické reformy** a „*kreatívnejšie vykročiť k novému modelu kombinujúcemu hospodársku politiku so sociálnou ochranou.*“(žena, 41 -65 rokov).

■ **Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva**

Kľúčovým slovom pre ekonomickú aktivitu stredoeurópskeho obyvateľstva v 2050 je **celoživotné vzdelávanie a odborná príprava**. Ďalšie vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie za účelom zlepšenia zručností starších pracovníkov a iných znevýhodnených skupín je základom pre zvýšenie miery ekonomickej aktivity. Týka sa to aj zručností získaných v neformálnych formách vzdelávania (v bežnej spoločenskej interakcii a vzťahoch).

Pri úvahách o spôsobe dosiahnutia vyššej miery ekonomickej aktivity respondenti okrem celoživotného vzdelávania často uvádzali aj **vytvorenie pružného trhu práce, modely čiastočných pracovných úväzkov a rovnováhu pracovného a rodinného života**.

Model dlhého pracovného času a skorého odchodu na dôchodok používaný v súčasnosti sa zmení na pružnejšie modely, v rámci ktorých budú starší pracovníci môcť pracovať na čiastočné úväzky a mať väčšie slovo v rozhodovaní o predĺžení svojho pracovného života.

Nasledujúca citácia vyjadruje kombináciu oboch vízií – celoživotného vzdelávania a flexibilnejších pracovných prostredí: „*Starší pracovníci by sa mohli stať aktívnou súčasťou pracovnej sily. Ak im nájdeme novú úlohu, budú spolupracovať s mladšími a vzájomne si vymieňať poznatky. Aby sme sa vyhli okresávaniu pracovných príležitostí pre mladých v dôsledku neskoršieho odchodu seniorov na dôchodok, treba sa vážne zamyslieť nad využitím riešení ponúkaných napr. prácou na čiastočný úväzok.*“(žena, 41 - 65 rokov).

■ **Sociálne systémy**

Vízie súvisiace so sociálnymi systémami sú rozmanité. Respondenti vyjadrili niekoľko optimistických vízií, ale aj pragmatických vízií, ktoré sa viac sústredili na podporu sociálneho zabezpečenia a starostlivosť o zdravie. Významnou súčasťou systémov zdravotnej starostlivosti sa stane **primárna prevencia**. „*Prekonanie súčasnej situácie charakteristickej nízkou úrovňou sociálnej ochrany a zdravotnej asistencie si vyžiada zlepšenie koordinácie sociálnych systémov a zvýšenie efektivity systémov sociálneho zabezpečenia.*“(žena, 26-40 rokov) V dôsledku finančných problémov budú sociálne systémy musieť poskytovať **adresnejšiu podporu**, aby dokázali prežiť.

Respondenti počítajú aj s prechodom z verejnej financovaných sociálnych systémov na systém založený na vyššej miere spoluúčasti jednotlivcov (**verejno-súkromné fondy**). Počítajú sa aj so zavedením povinného finančného príspevku, ktorý pomôže zvládnuť

vysoké náklady v 2050 spojené s demografickými zmenami. Z dôvodu zanedbateľnej účasti štátu a prísnych pravidiel, ktoré budú kryť len minimálne sociálne a zdravotné potreby, sa systémy **individuálnej zodpovednosti** javia ako základ ďalšieho fungovania. „Obmedzenie finančných prostriedkov zo strany štátu je možné kompenzovať väčšou mierou zapojenia sociálnych partnerov a dvojstranných orgánov (sociálne zabezpečenie na organizačnej úrovni). Z tohto pohľadu sa za ústrednú dá považovať riadiaca úloha Európskej únie.“ (muž, 41 - 65 rokov). Okrem sociálnych partnerov budú vo vyrovnávaní sa s obmedzenými štátnymi systémami a fondmi zohrávať stále významnejšiu úlohu aj miestne komunity a mimovládne organizácie.

■ **Koncepcie učenia sa (vzdelávanie a odborná príprava)**

Respondenti sa zhodujú a prekrývajú vo svojich aspiráciách na koncepcie učenia sa v 2050. V súvislosti s plnením vysokých a komplexných požiadaviek trhu práce sa za významné a zásadné považuje celoživotné vzdelávanie a odborná príprava. Koncepcie učenia musia byť pružné, priebežné, neutrálne, vzájomné, medzigeneračné a časovo neohraničené. Koncepcia celoživotného vzdelávania však presahuje hranice tradičného učenia založeného na osvojovaní si poznatkov a formálneho vzdelávania. Do roku 2050 získajú ešte väčšiu dôležitosť a význam **mäkké zručnosti**, *tvarujúce osobné postoje k samému sebe, spoločnosti a životnému prostrediu.*“ (muž, 41-65 rokov)

V roku 2050 budú celoživotné vzdelávanie a ďalšiu odbornú prípravu akceptovať a podporovať aj zamestnávateľia. Zamestnancov, absolventov ďalšieho vzdelávania, budú považovať za nevyhnutných pre chod spoločnosti, budú finančne prispievať na ich vzdelávanie a umožnia im využívať pružný pracovný čas.

■ **Úloha štátu verzus úloha trhu a občianskej spoločnosti**

Podľa vízií niektorých respondentov budú tri základné spoločenské piliere v 2050 efektívnejšie vzájomne **spolupracovať**. Štát bude nastavovať rámce a stanovovať pravidlá a predpisy v spolupráci s trhom. Zvýši sa vplyv **občianskej spoločnosti**, ktorá bude **kontrolovať a monitorovať** postupy a aktivity štátu a trhu. V 2050 budú zohrávať omnoho dôležitejšiu úlohu aj **mimovládne organizácie**. Budú sa viac zapájať do **poskytovania sociálnych služieb** vytvorených na mieru potrebám cieľových skupín na regionálnej aj miestnej úrovni. Štát im bude na poskytovanie a správu sociálnych služieb poskytovať finančné prostriedky. Do roku 2050 by mal štát vytvoriť aj ďalšie štruktúry, ktoré zabezpečia zvýšenie účasti a **zapojenia občanov** do rozhodovania a budú podporovať **demokraciu**.

V dôsledku ekonomického tlaku a moci trhov niektorí respondenti počítajú v roku 2050 so **znižovaním vplyvu štátu** a dokonca aj občianskej spoločnosti.

■ **Právny rámec**

Respondenti poskytli široké spektrum odpovedí o ideálnom právnom rámci pre spoločnosť v 2050. Niektorí uvádzajú konkrétne opatrenia (napr. vytvorenie rád seniorov v každom štáte, národné dokumenty zamerané na starostlivosť o seniorov, zákon o ďalšom vzdelávaní pre ľudí po 50-ke atď.), iní zas tieto nepovažujú za problém, ktorý by mal upravovať právny

rámec. Niektoré stredoeurópske krajiny už prijali politiky na podporu aktívneho starnutia v súlade s Lisabonskou stratégiou. „*Takže po právnej stránke majú starší pracovníci možnosť viesť aktívny život a pracovať dlhšie, ale stále je len malá šanca, že každý bude túto možnosť schopný využiť.*“ (žena, 26-40 rokov).

Príloha II

Akcie/stratégie implementované v jednotlivých stredoeurópskych krajinách

■ Rakúsko

Napriek tomu, že v Rakúsku neexistuje žiadna celoštátna stratégia aktívneho starnutia, realizuje sa tu niekoľko akcií, ktoré prispievajú k zvýšeniu miery ekonomickej aktivity a zlepšujú podmienky na udržanie si zamestnania. Rakúsky operačný program zamestnanosti na roky 2007-2013 (ESF OP) venuje pozornosť aj starším pracovníkom, zameriava na udržanie a podporu ich zamestnateľnosti. V roku 2011 vytvorili rakúski sociálni partneri pracovnú skupinu, ktorej úlohou je pracovať na strategickom a operačnom prepojení zlepšenia pracovných podmienok na dosiahnutie udržateľného a neprerušovaného pracovného života.¹⁰³

Rakúske verejné služby zamestnanosti realizujú národný program „Produktívne starnutie“. Niekoľko jeho opatrení sa realizuje celoštátne. Silný dôraz sa kladie na podporu a pomoc malým a stredným podnikom, ktoré sa sústreďujú na zlepšovanie ďalšej odbornej prípravy a zvyšovanie kvalifikácií svojich pracovníkov, ale aj na manažment rozvoja ľudských zdrojov v spoločnostiach.

Cieľom zamestnanosti Národného reformného programu (NRP)¹⁰⁴ Rakúska je zvýšiť mieru zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 až 64 rokov na 78%. Cieľ bude možné splniť len vtedy, ak sa podarí dosiahnuť výrazne vyššiu mieru zamestnanosti starších pracovníkov.

Okrem skvalitňovania pracovných miest, venuje NRP výraznú pozornosť zvyšovaniu miery zamestnanosti žien a participácie starších ľudí na trhu práce. Z tohto dôvodu budú vytvorené resp. posilnené podmienky pre ochranu zamestnania a od roku 2014 zvýšený vek odchodu na dôchodok pre skupinu spadajúcu pod „Hacklerregelung“ (špeciálnu úpravu podmienok dôchodku pre špecifické skupiny pracujúcich) zo 60 na 62 rokov.¹⁰⁵

■ Česká republika

V porovnaní so situáciou v Rakúsku vykazala Česká republika v roku 2010 podľa Národného reformného programu (NRP) vyššiu mieru zamestnanosti (46,5%) vo vekovej skupine 55 – 64 rokov. Stále sa pohybuje mierne pod úrovňou cieľa Lisabonskej stratégie, ktorý bola na rok 2010¹⁰⁶ stanovený na 50%. Vo svojom NRP si však Česko stanovilo cieľ zvýšiť zamestnanosť vo vekovej skupine 55 – 64 rokov do roku 2020 až na úroveň 55%.¹⁰⁷ Ďalším národným cieľom je podpora celoživotného vzdelávania a vzdelávacích stratégií zameraných na starších ľudí. Národné ciele zamestnanosti 2020 zahŕňajú aj zlepšenie systému poskytovania zdravotnej starostlivosti a služieb v Českej republike.

¹⁰³ Pozri Prehľad informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

¹⁰⁴ Národné reformné programy sú hlavným príspevkom všetkých členských štátov k napĺňaniu stratégie EÚ 2020 a každoročne sa prispôsobujú.

¹⁰⁵ Pozri Európska komisia (online): Národný reformný program: Rakúsko, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_austria_en.pdf.

¹⁰⁶ Pozri Európska komisia, 2010a, http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf.

¹⁰⁷ Pozri Európska komisia (online): Národný reformný program: Česká republika http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_czech_en.pdf.

Česká republika prijala Národný program prípravy na starnutie na roky 2008 – 2012, ktorý stanovuje kroky vládnych politík na zvýšenie kvality života starších ľudí. Stratégia zahŕňa tzv. „celoživotný prístup“ ku otázkam týkajúcim sa zdravia. Vláda sústreďuje svoje úsilie na zavedenie tohto prístupu aj do ďalších oblastí ako sú vzdelávanie, zamestnateľnosť, bývanie atď.¹⁰⁸

Špecifické politické kroky prijaté za účelom reintegrácie starších ľudí na trh práce odkazujú na ponuky celoživotného vzdelávania pre starších pracovníkov. Ďalej boli vytvorené opatrenia na vytvorenie podmienok na postupný odchod do dôchodku a zamestnávanie dôchodcov. Programy zamestnanosti podporujú programy kariérneho poradenstva a špeciálne ponuky ďalšej odbornej prípravy pre starších ľudí.¹⁰⁹ Zavedený systém monitorovania dlhodobých ochorení a zdravotných postihnutí ľudí nad 50 rokov by mal pomôcť vytvoriť si obraz o tom, ako dlho je možné udržať starších pracovníkov v zamestnaní.

■ Nemecko

Nemecká vláda prednedávnom predstavila novú demografickú stratégiu s názvom „Každý vek sa počíta“ („Jedes Alter zählt“).¹¹⁰ Stratégiu riadi spolková vláda v spolupráci so spolkovými krajinami, samosprávami, sociálnymi partnermi a ďalšími zainteresovanými stranami. Jedným z jej hlavných cieľov je zlepšenie aktívneho starnutia. Ďalším cieľom je prispôbiť rámcové podmienky dlhším obdobiam zamestnanosti.

V rámci toho sa podporujú dialógy a iniciatívy zamerané na tvorbu pracovného prostredia ústretového voči starším pracovníkom. Okrem národnej stratégie pripravili jednotlivé spolkové krajiny napr. Sasko-Anhaltsko aj vlastné spolkové stratégie pre starších ľudí v oblasti práce, zdravia a systému starostlivosti, celoživotného vzdelávania atď.¹¹¹

Nemecký NRP pracuje s rôznymi aspektmi starnutia ako prevencia chudoby starších ľudí, zlepšenie začlenenia na trhu práce a zvýšenie miery zamestnanosti ľudí vo vekovej skupine 55-64 rokov do roku 2020 až na 60%. Podľa štatistík OECD dosahovala miera zamestnanosti v tejto vekovej skupine v roku 2010 úroveň 57,7%.¹¹² Napriek tomu, že Nemecko je blízko k dosiahnutiu hlavného cieľa svojho NRP, musí vyvinúť cieľené úsilie na udržanie, či dokonca budúce zvýšenie miery zamestnanosti v nadchádzajúcich rokoch.

Do roku 2029 príde k zvýšeniu veku odchodu na dôchodok z 65 na 67 rokov.¹¹³ Nemecká vláda v súčasnosti skúma niekoľko prístupov a opatrení zameraných na pružné pracovné

¹⁰⁸ Pozri Prehľady informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

¹⁰⁹ Pozri Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, 2008, http://www.mpsv.cz/files/clanky/5606/starnuti_en_web.pdf.

¹¹⁰ Pozri Prehľady informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

¹¹¹ Pozri Prehľad informácií o Nemecku, 2012, s.2, http://www.ce-ageing.eu/images/documents/products/DE_Country%20Fiche_actualisation%202012.pdf.

¹¹² Pozri OECD iLibrary 2012: Zamestnanosť a trhy práce, 2012, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-older-workers_20752342-table6.

¹¹³ Pozri Európska komisia (online): Národné reformné programy: Nemecko http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_germany_en.pdf.

podmienky pre starších pracovníkov. Prijala aj národné nariadenie o poskytovaní rodinnej starostlivosti s cieľom zlepšiť podmienky pre zamestnancov, ktorí sa potrebujú na nejaký čas uvoľniť zo zamestnania, aby sa mohli postarať o svojich príbuzných.

Nemecká vláda podporuje aj prístupy založené na využívaní viacerých politík. Bol vytvorený horizontálny výskumný program („Das Alter hat Zukunft“), ktorý sa sústreďí na nové nápady, riešenia a služby na zlepšenie životných podmienok a minimalizáciu sociálneho vylúčenia seniorov. Okrem toho bol v rámci NRP vytvorený aj akčný program zameraný na medzigeneračné vzťahy. Nemecká vláda financuje a spravuje tzv. „viacgeneračné domácnosti“ („Mehrgenerationenhauser“). Tento program podporuje viacgeneračné domácnosti s cieľom zjednodušiť pracovný a rodinný život a riešiť otázky služieb starostlivosti.

■ Maďarsko

Napriek tomu, že Maďarsko nemá konkrétny program aktívneho starnutia, bola tu vypracovaná Národná stratégia starnutia, ktorú v roku 2009 schválil maďarský parlament. Na implementáciu politiky starnutia bol vytvorený doplnkový akčný plán na roky 2010-2012, ktorý sa zameriava na aktívne starnutie a udržanie kvality života. Jedna z priorít maďarskej Národnej stratégie sa zameriava na podporu aktívneho starnutia a optimalizáciu príležitostí na udržanie dobrého zdravotného stavu. Národná stratégia sa teda dá považovať za prístup založený na viacerých politikách, ktorý nekombinuje len politiku zdravotnej starostlivosti a zamestnanosti, ale charakterizuje ho aj vzdelávací a ekonomický rozmer. Správa je v Maďarsku v podstate centralizovaná. Stratégia preto rieši najmä otázky na národnej úrovni. Napriek tomu tu existuje aj niekoľko iniciatív zdola nahor, ktoré sa zaoberajú starnúcou populáciou. Úspešné miestne prístupy a iniciatívy je možné integrovať do dokumentov národnej politiky.¹¹⁴

V Maďarsku pôsobí pomerne veľký počet veľkých spoločností, ktoré nemajú problém pritiahnuť zručných a kvalifikovaných pracovníkov, iná situácia však vládne v segmente malých a stredných podnikov. Žiadny konkrétny národný alebo regionálny program riešiaci tento problém síce neexistuje, ale často sa dajú nájsť individuálne riešenia jednotlivých malých a stredných podnikov.¹¹⁵

Maďarský Národný reformný program sa sústreďí na opatrenia zlepšujúce zamestnateľnosť a predĺženie pracovného života starších pracovníkov ako sú podpora dlhšieho pracovného života, sprístupnenie celoživotného vzdelávania, tvorba pracovných príležitostí pre starších pracovníkov, podpora zakladania podnikov a samostatnej zárobkovej činnosti, ako aj ďalší rozvoj sektorov s najvyšším potenciálom zamestnanosti. Zlepšenie a skvalitnenie prosperity a rovnakých príležitostí zraniteľných skupín, vrátane seniorov, je hlavným cieľom programu sociálnej krajiny – aktívneho socio-politického nástroja pôsobiaceho v znevýhodnených oblastiach a sídlach. Ďalšie opatrenie v rámci NRP sa zameriava na integráciu najznevýhodnenejších skupín (vrátane seniorov) na trh práce a zlepšenie ich prístupu k verejným službám. „V rámci tohto opatrenia bol implementovaný moderný informačný

¹¹⁴ Pozri Prehľad informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

¹¹⁵ Tamtiež.

komunikačný systém, podporná služba a systém a poradenská sieť, ktoré výrazne prispievajú k zlepšeniu pracovných príležitostí znevýhodnených skupín obyvateľstva 60 sídiel v Maďarsku.“¹¹⁶

■ Taliansko

V krajine neexistujú konkrétne stratégie aktívneho starnutia, ale Národný reformný program prednedávnom upozornil, že miera zamestnanosti starších pracovníkov v Taliansku sa pohybuje pod priemerom EÚ a účasť starších ľudí na opatreniach odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania je nižšia než v ostatných krajinách EÚ. Pozitívny vývoj by preto bolo možné dosiahnuť reformou trhu práce implementovanou v júli 2012. V jej rámci boli prijaté konkrétne opatrenia na opätovnú integráciu pracovníkov vo veku 50+ rokov a poskytnutá podpora príjmu. V rámci reformy sa navyše poskytujú stimuly podnikom, ktoré zamestnávajú dlhodobo nezamestnaných vo veku nad 50 rokov, ako aj opatrenia zamerané na dlhšiu ochranu pracovného miesta a dávky v nezamestnanosti pre ľudí nad 50 rokov, ktoré budú implementované do roku 2016.¹¹⁷

V súčasnosti je vek odchodu na dôchodok 65 rokov pre mužov a 60 rokov pre ženy, ako sa uvádza v kapitole 2.2. Hospodárska, sociálna a správna situácia. Taliansko plánuje zvyšovať hranicu odchodu na dôchodok, ktorá by v roku 2018 mala dosiahnuť 66 rokov, a zaviesť rovnaký vek odchodu na dôchodok pre ženy aj mužov. Skombinovaním príjmu zo zamestnania a dôchodku bol v rámci reformných úsilí Národného reformného programu v roku 2009 uskutočnený kľúčový krok k dosiahnutiu tohto cieľa.¹¹⁸ V poslednej dobe boli zavedené stimuly pre zamestnávateľov, ktorí prijímajú do zamestnania pracovníkov starších ako 55 rokov, ktoré by mali prispieť k zníženiu miery predčasného odchodu na dôchodok.

V súvislosti so štruktúrou rodín a domácností talianska vláda prednedávnom spustila Národný plán pre rodinu, ktorý prioritizuje nové vzorce usporiadania domácností presahujúce hranice tradičnej nukleárnej rodiny. Prostredníctvom viacerých služieb a intervencií sa budú podporovať väčšie domácnosti s menším počtom detí, so zdravotne postihnutými ľuďmi, neautonómnymi seniormi atď.. Takéto intervencie môžu posilniť medzigeneračný vzťah a podporiť spoločenské začlenenie seniorov.

Vláda prostredníctvom prístupu založenom na využívaní viacerých politík rozvíja aj snahy v oblasti systému verejného zdravotníctva. Snaží sa o prekonanie prístupu kladúceho dôraz na nemocničné služby a posun zdravotníckych služieb do novej polohy socioekonomickej vízie súvisiacej so zdravím zameranej na zlepšenie služieb domácej starostlivosti, ktorej cieľom je čo najdlhšie udržať seniorov a osoby vyžadujúce opateru v domácom prostredí.

■ Poľsko

V júni 2012 podpísal poľský prezident zákon stanovujúci zvýšenie veku odchodu na dôchodok na 67 rokov pre ženy aj mužov. Týmto krokom Poľsko plánuje riešiť sociálne a

¹¹⁶Európska komisia (online): Národné reformné programy: Maďarsko, apríl 2012, s. 145, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_hungary_en.pdf.

¹¹⁷Pozri Prehľad informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

¹¹⁸Pozri Európska komisia (online): Národné reformné programy: Taliansko, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_italy_en.pdf.

hospodárske výzvy. Okrem tohto politického kroku zameraného na vyrovnanie sa s budúcimi výzvami poľská vláda už v roku 2008 prijala program s názvom „Solidarita generácií 50+“ (Solidarnosc Pokolen. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+). Už po krátkom období fungovania priniesol zásadné výsledky. Napríklad, v rámci dvoch rokov sa zvýšil vek odchodu do dôchodku z 57 na 59 rokov a miera zamestnanosti ľudí vo vekovej skupine 55 – 64 rokov stúpla z 31,6% v 2008 na 34% v 2011. Zvýšila sa aj miera zapojenia starších pracovníkov do ďalšieho odborného školenia, v ktorom si rozširujú svoje zručnosti a zvyšujú kvalifikáciu. Celkový cieľ tohto špecifického programu je dosiahnuť do roku 2020 50%-nú mieru zamestnanosti vo vekovej skupine 55-64 rokov. Program sa pravidelne monitoruje a aktualizuje.¹¹⁹

Jedným z hlavných cieľov Operačného programu Ľudský kapitál na roky 2007-2013 bola podpora podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti v dôležitej cieľovej skupine ľudí nad 50 rokov. Stratégia sa zameriava na zlepšenie prístupu k informáciám, podporu podnikania a poskytovanie stimulov. Medzi konkrétne opatrenia Národného reformného programu (NRP) na dosiahnutie cieľa EÚ 2020 týkajúcich sa starších (a nízko kvalifikovaných) pracovníkov patrí implementácia stratégií celoživotného vzdelávania, zlepšenie učňovskej a odbornej prípravy a vzdelávacích programov.¹²⁰ Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2009 – 2011 sa prostredníctvom viacerých opatrení zameriava na posilnenie sociálneho postavenia ľudí vo veku nad 50 rokov. Patria sem opatrenia na zlepšenie adaptability spoločností, ktoré zamestnávajú ľudí nad 50 rokov, podpora stratégií celoživotného vzdelávania a opatrenia, ktoré by mali stimulovať starších ľudí, aby sa stali ekonomicky aktívnymi a zapájali sa do celoživotného vzdelávania.

■ Slovenská republika

V súčasnosti sa pripravuje komplexná stratégia aktívneho starnutia, ktorá by mala byť hotová koncom roka 2012. V Slovenskej republike však už funguje niekoľko národných stratégií a čiastkových opatrení zameraných na starnutie populácie. Už v roku 1999 bol prijatý Národný program ochrany starších ľudí. Sústreď sa v prvom rade na sociálne a zdravotné otázky, ako sú podporné služby pre starších ľudí zamerané na zvýšenie ich zapojenia do života spoločnosti. V roku 2009 pripravilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky národný projekt „Stratégia aktívneho starnutia“ zameraný na zvýšenie miery ekonomickej aktivity starších ľudí a udržanie starších pracovníkov čo najdlhšie na slovenskom trhu práce.¹²¹

V Národnom reformnom programe Slovenskej republiky 2012 sa počíta s implementáciou viacerých opatrení zameraných na sociálnu a zdravotnú politiku a na politiku zamestnanosti. Patria medzi ne: zvyšovanie povedomia širokej a odbornej verejnosti o hodnote starších ľudí pre ekonomický a sociálny systém, podpora stratégií celoživotného vzdelávania a zvýšenie účasti seniorov v Univerzite tretieho veku, ktorá je inovatívnou a úspešnou koncepciou fungujúcou v Slovenskej republike. Jedným z hlavných cieľov Národného reformného programu je zvýšenie miery zamestnanosti žien vo veku 20-64 rokov, a to najmä preto, že

¹¹⁹ Pozri Prehľad informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

¹²⁰ Pozri Európska komisia (online): Národné reformné programy: Poľsko, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_poland_en.pdf.

¹²¹ Pozri Prehľad informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

súčasná miera (okolo 64%) sa pohybuje pod priemerom EÚ 27. Tento cieľ sa podarí naplniť pod podmienkou, že sa vláda prioritne zameria na zvýšenie miery ekonomickej aktivity starších pracovníkov na slovenskom trhu práce.

V kontexte riešenia starnutia populácie Slovenská republika vyvíja snahy zamerané na prepojenie jednotlivých oblastí politiky. V roku 2008 bola zriadená Rada vlády SR pre seniorov ako poradný a koordinačný orgán slovenskej vlády, ktorého úlohou bolo prepojením rôznych politík v oblasti zdravia, sociálnych otázok, školstva a ekonomiky prispieť k zlepšeniu rovnakých príležitostí a prosperity starších občanov.

V rámci Národného reformného programu (NRP) boli prijaté konkrétne opatrenia na podporu zamestnanosti starších ľudí a spravodlivejších dôchodkov. V januári 2011 začal platiť zlepšený systém predčasného odchodu na dôchodok. O predčasný dôchodok môžu požiadať len osoby bez príjmu alebo povinného penzijného poistenia. Vláda sa bude snažiť motivovať starších pracovníkov, aby čo najdlhšie zotrvali na trhu práce, ale zároveň prijala viaceré opatrenia zamerané aj na zlepšenie prosperity seniorov po skončení ich pôsobenia na trhu práce. Pre dôchodcov s nízkym príjmom zvýšila vianočný bonus. Základom pre posudzovanie nároku na získanie vianočného bonusu je výška príjmu dôchodcov. Týmto opatrením sa zmenšil rozdiel medzi nízko a vysoko príjmovými dôchodcami.¹²²

■ Slovinsko

V roku 2011 prijala slovinská vláda opatrenia na podporu aktívneho starnutia, ktoré okrem iných zahŕňajú aj opatrenia aktívneho trhu práce zamerané na starších pracovníkov a zlepšenie verejných služieb zamestnanosti. Ďalším z hlavných cieľov je poskytovanie vzdelávania a odbornej prípravy, najmä starším zamestnancom, ale aj nezamestnaným starším ľuďom, ktoré by mali prispieť k zvýšeniu ich kvalifikácií a osvojeniu si nových zručností. Do opatrení celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy sa v roku 2008 zapojilo v priemere len 5,4%, čo je výrazne pod priemerom EÚ 27. Okrem týchto opatrení bola v roku 2008 spustená komplexná kampaň na zvýšenie povedomia verejnosti a odstránenie negatívnych stereotypov spoločnosti súvisiacich so staršími ľuďmi.¹²³

Otázky starnutia zohrávajú významnú úlohu aj v slovinskom Národnom reformnom programe 2012, v rámci ktorého by mala prebehnúť reforma dôchodkového systému. Prvý návrh reformy počítal s pružným pracovným časom pre starších pracovníkov a postupným odchodom z trhu práce, ale v referende bol odmietnutý. Okrem NRP sa v súčasnosti pripravuje aj nová stratégia s názvom „Starnutie, solidarita a dobré medzigeneračné vzťahy“. Jej prijatie sa očakáva v priebehu roka 2012. V súvislosti s medzigeneračnými/celogeneračnými prístupmi bolo v rámci nového zákona o riadení trhu práce uverejnené usmernenie o pracovnom živote sprevádzanom celoživotným vzdelávaním, ktoré podporuje efektívnu výmenu zručností, poznatkov a skúseností medzi staršími pracovníkmi a mladými ľuďmi vstupujúcimi na trh práce. Prednedávnom boli prijaté aj opatrenia na zlepšenie zamestnateľnosti starších pracovníkov ako sú podpora nového

¹²² Pozri Európska komisia (online): Národné reformné programy: Slovensko, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_slovakia_en.pdf.

¹²³ Pozri Prehľad informácií o jednotlivých krajinách na: http://www.ce-ageing.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=119.

zamestnávania nezamestnaných alebo ťažko zamestnateľných, či vládne dotácie a náhrady sociálnych odvodov určené zamestnávateľom, ktorí zamestnajú starších pracovníkov.

Nová mentorská schéma zavedená v rámci NRP sa zameriava na výmenu vedomostí a zručností a ich zachovanie prostredníctvom ich odovzdávania zo strany starších pracovníkov, ktorí čoskoro opustia trh práce, jednak nezamestnaným mladým ľuďom a jednak novým zamestnancom, ktorým pomôžu perfektne sa zapojiť do pracovného procesu.

Počíta sa s navýšením prostriedkov určených na ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu (najmä na neformálne vzdelávanie) starších pracovníkov a nízko kvalifikovaných osôb, ktoré by malo zaručiť lepšie začlenenie tejto špecifickej skupiny do celoživotného vzdelávania.¹²⁴

¹²⁴ Pozri Európska komisia (online): Národné reformné programy: Slovinsko, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_slovenia_en.pdf.

PRÍLOHA III

Regionálne pilotné akcie Stredoeurópskej platformy pre starnúcu spoločnosť

V tejto kapitole sa zoznámime s najnovším vývojom v oblasti pilotných akcií implementovaných v rámci Pracovného balíka 4 „**Akcie AGE-partnerstiev**“ a Pracovného balíka 5 „**AGE- SME intervencie**“ s termínom 15. október 2012.

Okrem uvedených pilotných akcií projektoví partneri v súčasnosti organizujú širokú škálu podujatí zameraných na šírenie informácií, regionálne demografické workšopy a konferencie, ktorých cieľom je zvyšovať povedomie verejnosti o starnutí spoločnosti/demografických zmenách a o úlohe ľudského kapitálu, podpora inovatívnych opatrení a krokov na prispôsobenie miest/regiónov potrebám starších ľudí a diskusiu o rámcových podmienkach pre vedomostný rozvoj v ich regiónoch. V rámci Pracovného balíka 4 „**Akcie AGE-partnerstiev**“ a Pracovného balíka 5 „**AGE- SME intervencie**“ sa uskutočnili terénne prieskumy (dotazníky o riadení vekovo rozmanitej pracovnej sily, osvedčených postupoch pri prenose know-how medzi staršími a mladými pracovníkmi) v malých a stredných podnikoch a na regionálnych úradoch práce, hĺbkové pohovory a intenzívne individuálne konzultácie.

Všetky zistenia a výsledky regionálnych pilotných iniciatív a ďalších podujatí zorganizovaných v rámci projektu (tematické/odborné workšopy, výmeny a semináre zamerané na spoznanie politík; vzájomné hodnotenia, výročné konferencie Stredoeurópskej platformy) a akcie (prehľady informácií o jednotlivých krajinách, projektový elektronický spravodajca, databáza dokumentov, súvisiaca mediálna práca na tlačových konferenciách) sú integrované do konečného výstupu projektu - spoločnej nadnárodnej Stredoeurópskej stratégie pre starnúcu spoločnosť.

Pracovný balík 4 „**Akcie AGE-partnerstiev**“ obsahuje dve akcie.

Akcia 1 zahŕňa prípravu a realizáciu dvoch regionálnych stratégií starnutia na zlepšenie regionálnych rámcových podmienok pre starnúcu spoločnosť, lepšie využitie existujúceho endogénneho potenciálu stále rozmanitejšej starnúcej pracovnej sily a zvyšovanie povedomia o demografických zmenách. Témy, ktorým sa venujú regionálne stratégie aktívneho starnutia vo vidieckej spolkovej krajine Sasko-Anhaltsko (Nemecko) a v Hornom Rakúsku (Rakúsko), sa dotýkajú všetkých relevantných oblastí politík a ich cieľom je pomôcť posilniť malé a stredné podniky, veľké spoločnosti, ale aj regionálne orgány verejnej moci, aby lepšie zvládali účinky demografických zmien v týchto regiónoch. Akcia 2 súvisí s vytvorením dvoch platforiem, ktoré etablujú a realizujú regionálne koncepcie školenia a odbornej prípravy v Libereckom kraji (Česká republika) a v Slovenskej republike. Obe platformy sa snažia podporovať spoluprácu medzi malými a strednými podnikmi, školiacimi inštitúciami a regionálnymi tvorcami politík s cieľom preskúmať, vytvoriť a realizovať regionálne koncepcie školenia a odbornej prípravy zamerané na starších ľudí (zamestnaných aj nezamestnaných vo veku nad 45 rokov). Inovatívne pilotné iniciatívy demonštrujú potrebu a hlavné prínosy nastavenia komplexných/konzistentných regionálnych systémov školenia a odbornej prípravy pre pracovníkov starších ako 50 rokov a regionálne orgány verejnej moci by ich mali uznať. Cieľom je prenos otestovaných koncepcií školenia a odbornej prípravy do ďalších krajov Českej a Slovenskej republiky.



Regionálna stratégia starnutia Horného Rakúska (Komora práce Horného Rakúska, Linz, Rakúsko)

Pilotná iniciatíva sa zameriava na prípravu regionálnej stratégie starnutia pre Horné Rakúsko, ktorá bude zahŕňať „usmernenia pre spoločnosti“ a „katalóg opatrení“ vytvorených na mieru na podporu dobrého a produktívneho starnutia v spoločnostiach Horného Rakúska. Ponuky/opatrenia týkajúce sa napr. pracovných podmienok, hodnôt, motivácie, postoja, kvalifikácie, zdraviabudú zaradené do katalógu. Príprava regionálnej stratégie starnutia je založená na efektívnej spolupráci existujúcej štruktúry sietí, synergiách siete „Poraz vek. Získaj budúcnosť!“ a know-how zapojených regionálnych a medzinárodných partnerov. Celý proces prípravy sprevádza Michaela Erkl-Zoffmann a sleduje sa v ňom koncepcia Juhaniho Ilmarinena „dom pracovnej schopnosti“.

Pilotná iniciatíva bude trvať 30 mesiacov (január 2011 – jún 2013). Cieľovou skupinou sú regionálne malé a stredné podniky, veľké spoločnosti, manažéri HRD, regionálni/miestni kľúčoví hráči a zainteresované strany spolu s pracovníkmi v produktívnom veku (45+). Bola vytvorená Strategická skupina pre otázky starnutia zložená z 19 regionálnych kľúčových hráčov/zainteresovaných strán (vrátane zástupcu Územného paktu zamestnanosti Horného Rakúska) a už sa uskutočnili jej dve strategické stretnutia. Uskutočnilo sa už päť zo šiestich plánovaných workšopov, posledný sa bude konať v prvej polovici 2013. Vytvorené vzdelávacie partnerstvo zložené zo 40 spoločností a ďalších regionálnych inštitúcií, prediskutovalo svoje skúsenosti s pracovnou schopnosťou na partnerských workšopoch v roku 2012. 9. mája 2012 sa v rakúskom Linzi uskutočnila jedna z dvoch plánovaných regionálnych konferencií pod názvom „Obraz starnutia a etiky v čase demografických zmien“, kde boli prezentované výsledky workšopov širšiemu publiku (celkom 65 účastníkov). Príprava „Katalógu opatrení a ponúk“ je v konečnej etape a na „Usmerneniach“ sa pracuje.

Pripravených už bolo niekoľko propagačných materiálov (napr. zložka pre spoločnosti, roll-up, DVD „Tváre starnutia“, otvárač „puknutý pohár“) a prebehla kampaň zameraná na zvyšovanie povedomia „Dobré starnutie“ (financovaná regionálnymi partnermi siete).



Regionálna stratégia starnutia Saska-Anhaltska (Ministerstvo práce a sociálnych vecí Saska-Anhaltska, Magdeburg, Nemecko)

V rámci tejto pilotnej iniciatívy, realizovanej Ministerstvom práce a sociálnych vecí Saska-Anhaltska v apríli 2011 - júni 2013, v súčasnosti prebieha príprava stratégie starnutia pre Sasko-Anhaltsko. Stratégia bude riešiť príslušné socio-ekonomické zmeny, jej cieľom je zlepšiť regionálne rámcové podmienky a upozorniť na to, ako sa vidiecke oblasti prostredníctvom širokej siete môžu vyrovnávať s demografickými zmenami. Stratégia sa ďalej snaží zvyšovať povedomie regionálnych a miestnych rozhodujúcich pracovníkov a zlepšiť regionálne rámcové podmienky pre starnúcu spoločnosť.

Stratégia a plánované akcie založené na existujúcich koncepciách („Seniorenpolitisches Program“ spolkovéj vlády Saska-Anhaltska) budú prínosom pre verejnú správu a orgány

verejnej moci na regionálnej/miestnej úrovni, univerzity, občianske združenia a spoločnosti pôsobiace v Sasku-Anhaltsku.

V nemeckom Haldensleben sa doteraz uskutočnili dva demografické workšopy: „Stratégie vyrovnávania sa s demografickými zmenami v práci s mládežou vo vidieckych okresoch“ (17. máj 2011) a „Demografické zmeny a starnutie v okrese Borde – rôzne politické a praktické prístupy k riešeniu týchto otázok (6. december 2011). Zúčastnilo sa na nich spolu viac než 140 účastníkov. Nasledujúci demografický workšop s názvom „Život a bývanie v starobe“ je plánovaný na 21. novembra 2012 v Magdeburgu. Jeho témou bude diskusia o nových spôsoboch bývania a života vo vyššom veku. Celkovo sa plánuje päť workšopov vo všetkých okresoch Saska-Anhaltska, ktoré by mali zabezpečiť proces vzájomného učenia sa jednotlivých zainteresovaných strán, identifikovať a spropagovať osvedčené postupy. Zostávajúce dva workšopy s tvorcami politiky sú plánované na obdobie február - apríl 2013.

Akčný plán na realizáciu Regionálnej stratégie starnutia Saska-Anhaltska sa pripravuje v spolupráci s partnerskou univerzitou (Univerzitou aplikovaných vied Magdeburg-Stendal, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva) a pozostáva z analýzy súčasného stavu, existujúcich koncepcií a príkladov osvedčenej praxe, identifikácie relevantného, vhodného a chýbajúceho štatistického výskumu, identifikácie relevantných a ovplyvnených aspektov (rámcových podmienok) a založenia regionálnych sietí a dialógov. Príručka s názvom „Ako vytvoriť prostredie ústretové voči starším osobám“ spolu s tematickým usmernením a kontrolným zoznamom pre samosprávy ústretové zameraným na aktívne starnutie sú k dispozícii v pracovnej verzii a po dokončení budú začlenené do Regionálnej stratégie starnutia Saska-Anhaltska.



Regionálna koncepcia školenia a odbornej prípravy v Slovenskej republike (Regionálna rozvojová agentúra Senec – Pezinok, Bratislava, Slovenská republika)

Slovenská pilotná iniciatíva implementovaná v období máj 2011 - december 2012 sa snaží o vytvorenie spoločnej platformy pre starnutie v krajine na posilnenie prepojení medzi odvetvím obchodu, školiacimi a výskumnými inštitúciami, rozhodujúcimi činiteľmi a ďalšími zainteresovanými stranami a zároveň poskytnúť prepojenie medzi službami poskytovanými inštitúciami trhu práce. Pripravená regionálna koncepcia školenia a odbornej prípravy zameraná na nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov (cieľová skupina pilotnej iniciatívy) povedie k zlepšeniu služieb pre cieľovú skupinu a zlepšeniu kvality vytvorenej ponuky školenia a odbornej prípravy, k rozvoju zručností a osvojeniu si nových poznatkov v súlade s potrebami malých a stredných podnikov a vytvorení nových služieb a ponuky najmodernejšieho školenia a odbornej prípravy pre región/cieľovú skupinu.

Od mája 2011 do januára 2012 sa v spolupráci so 46 Krajskými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v celej Slovenskej republike uskutočnila stručná analýza potrieb ďalšieho školenia a odbornej prípravy, ktorá zahŕňala intenzívnu komunikáciu a výskum. V januári 2012 bol vyhodnotený dotazníkový prieskum (prispelo doň 34 krajských úradov práce - 73,9% účasť) a pripravené podrobné odporúčania pre regionálnu koncepciu školenia a odbornej

prípravy. Okrem prieskumu sa uskutočnila séria konzultačných stretnutí na úrovni NUTS III so zástupcami krajských úradov práce a samosprávnych krajov.

Ďalej bola vytvorená Slovenská platforma školenia a odbornej prípravy, zložená z relevantných zástupcov ministerstiev, samosprávnych krajov, výskumných inštitúcií, sociálnych partnerov, mimovládnych organizácií a univerzít, a v apríli 2012 navrhnuté vytvorenie štruktúry regionálnej koncepcie školenia a odbornej prípravy, ktorá by odrážala prognózy potreby zručností, trhu práce a malých a stredných podnikov. V nadchádzajúcich mesiacoch (október - december 2012) sa bude počas troch okrúhlych stolov diskutovať s vybranými tvorcami politik a ďalšími zainteresovanými stranami o viacerých návrhoch – od prijatia interných predpisov po legislatívne zmeny – ktoré budú následne začlenené do regionálnej koncepcie:

- osobitné zaobchádzanie so skupinou nad 50 rokov na úradoch práce (návrh interného predpisu implementovaného krajskými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, KÚPSVaR),
- pomoc zamestnávateľom v orientácii o prínosoch/bonusoch poskytovaných pri zamestnávaní pracovníkov nad 50 rokov (vytvorenie bonusového systému a rokovania so zamestnávateľmi),
- povinné školenie zamestnancov vo všetkých profesiách formou celoživotného vzdelávania (rokovania so sociálnymi partnermi, ktoré by mali vyústiť do príslušného legislatívneho návrhu),
- individuálne kariérne poradenstvo pre cieľovú skupinu s vhodným školiacom modulom (školenie pracovníkov KÚPSVaR),
- uznávanie neformálneho učenia a non-formálneho školenia a praxe (legislatívny návrh),
- rozšírenie nezávislých kompetencií KÚPSVaR – školenia šité na mieru,
- získavanie ďalších finančných zdrojov na činnosti KÚPSVaR: školenia pracovníkov KÚPSVaR atď.



**Regionálna koncepcia školení a odbornej prípravy
v Libereckom kraji (Most ke vzdělání -Bridge to
Education,o.s., Benecko, Česká republika)**

Pilotná akcia implementovaná vo vidieckej oblasti severozápadného Česka v priebehu 24 mesiacov (február 2011 - december 2011) sa zamerala na rozvoj a testovanie vplyvu inovatívnej školiacej koncepcie vo vybraných malých a stredných podnikoch v Libereckom kraji s dôrazom na celoživotné vzdelávanie a prínos vo forme vysoko kvalifikovaných pracovníkov pre spoločnosti, ako aj na prípravu metodológie efektívnej tvorby sietí malých a stredných podnikov a poskytovateľov školení v regióne. Školiace kurzy sa budú organizovať sčasti v spoločnostiach a sčasti v obciach, čo by malo prispieť k odstráneniu bariér, ktorým čelí cieľová skupina (chýbajúce dopravné prostriedky na vidieku a iné).

Vlastná koncepcia školenia a odbornej prípravy pod názvom „S Krakonošom pri počítači“ sa odvíja od úspešnej implementácie modulového systému celoživotného vzdelávania realizovaného v Euroregióne NISA a jej cieľom je odstrániť nerovnaké podmienky v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu.

V roku 2011 boli vypracované a zanalyzované dva dotazníky pre pracovníkov LZ/vedenie malých a stredných podnikov a starších pracovníkov nad 50 rokov. Hodnotenia sa zamerali na odhalenie slabých a silných stránok práce cieľovej skupiny; prihliadalo sa na názory vedenia a špecialistov na oblasť LZ v malých a stredných podnikoch na cieľovú skupinu 50+ a na vymedzenie slabých stránok cieľovej skupiny 50+. Po analýze dotazníkov (päťnej väzby z 92 malých a stredných podnikov predstavujúcich spolu 2814 zamestnancov, z čoho 1027 zamestnancov je starších ako 50 rokov) sa pristúpilo k príprave koncepcie školenia a k výberu vhodných osôb pre účasť na školeniach, relevantných malých a stredných podnikov a samospráv. Navrhovaná koncepcia školenia pre cieľovú skupinu pozostáva z 10 akreditovaných kurzov v mieste bydliska poskytovaných zamestnávateľom, vrátane školiacich modulov zameraných na zlepšenie IT zručností a prácu s internetom (zlepšenie schopnosti pracovať s informáciami), ale aj na zlepšenie komunikačných zručností a zvýšenie sebadôvery cieľovej skupiny. Spolu by malo školenie v kurzoch šitých na mieru absolvovať viac než 100 osôb vo veku nad 50 rokov.

V októbri 2012 sa uskutočnilo výberové konanie na realizáciu školiacich kurzov a v dvoch obciach a dvoch podnikoch (SME) bolo odštartovaných prvých 6 z 10 pripravovaných kurzov. Hodnotenie školenia a vplyvu na cieľovú skupinu sa uskutočňuje priebežne a uzavreté bude koncom roka 2012.

Pracovný balík 5 „AGE-SME intervencie“ je rozdelený do piatich pilotných akcií organizovaných v priamej spolupráci s malými a strednými podnikmi a zameriava sa na implementáciu opatrení/služieb individuálne riešiacich potreby jednotlivých malých a stredných podnikov. Cieľom je zvýšiť zamestnateľnosť starších pracovníkov prostredníctvom vytvorenia medzigeneračných stratégií rozvoja LZ, prispieť k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a implementovať age manažment a manažment rozmanitosti. Projektoví partneri považujú tieto tri témy za najdôležitejšie pre adaptáciu na spoločenské a ekonomické zmeny. Dva regióny (Štajersko/Rakúsko a Moravsko-Sliezsky kraj/Česká republika; Podrávsko/Slovinsko a Stredné Zadunajsko/Maďarsko) sa zamerali na dve z vyššie uvedených tém; rovnováhou pracovného a súkromného života sa zaoberal jeden región (Katovice/Poľsko).



Manažment medzigeneračných kompetencií v Štajersku (BAB Management Consulting Ltd., Graz, Rakúsko)

Pilotná iniciatíva „Manažment medzigeneračných kompetencií“ bola implementovaná v štyroch podregiónoch Štajerska s využitím dvoch prístupov k úspešnému zvládnutiu demografických zmien v regióne: i) personalizovaných konzultácií na implementáciu manažmentu medzigeneračných kompetencií prostredníctvom podpory zvolených výkonných riaditeľov a manažérov LZ pri príprave dlhodobých medzigeneračných stratégií rozvoja ľudských zdrojov; a ii) vytvoreniasiete rozvoja LZ so zameraním na starších pracovníkov pre malé a stredné podniky (najmä manažérov pre rozvoj LZ a výkonných riaditeľov), kde si budú môcť vymieňať informácie o existujúcich stratégiách a programoch rozvoja LZ, riadení kompetencií a osvedčených postupoch.

V procese akvizície bolo telefonicky alebo elektronickou poštou oslovených približne 100 spoločností a uskutočnilo sa 25 stretnutí a hĺbkových pohovorov. Vďaka intenzívnemu

komunikačnú proces sa do pilotných aktivít uskutočnených v období máj 2011 – december 2012 zapojilo 17 spoločností (68% všetkých navštívených spoločností). Vybrané spoločnosti s odlišnou veľkosťou (5 - 250 zamestnancov) zastupujú nasledujúce odvetvia: 4 spoločnosti pôsobia v sektore zdravotníctva, 6 spoločností v turistike a 7 v kovovýrobe a kovospracovateľskom priemysle. Individuálne poradenstvo vychádza z potrieb a želaní vybraných malých a stredných podnikov a jeho trvanie závisí od veľkosti a požiadaviek (v priemere 3 až 8 dní individuálnych konzultácií). Konzultačný proces sa sústreďuje primárne na analýzu vekovej štruktúry ako východiskového bodu, mentorovanie, zavedenie (medzigeneračných) mentorských programov a koučing v oblasti pracovnej schopnosti ako štandardizovaného nástroja na posúdenie osobnej pracovnej schopnosti. V súčasnosti sa plánuje príprava optimalizácie procesov v siedmich spoločnostiach a v troch spoločnostiach sa bude ďalej pracovať na rozvíjaní medzigeneračnej spolupráce vrátane zmocnenia medzigeneračnej tímovej práce, vekovo primeraného vodcovstva a procesov a štruktúr medzi jednotlivými oddeleniami odrážajúcich vekovú štruktúru spoločností. S ďalšími 3 spoločnosťami sa bude konzultovať o zlepšení spolupráce, medzigeneračnom prenose vedomostí a o vedomostnom manažmente.

V rámci siete rozvoja LZ so zameraním na starších pracovníkov prebiehajú intenzívne diskusie o stratégiách a programoch rozvoja ľudských zdrojov, rozvíja sa manažment individuálnych kompetencií a začína sa s výmenou informácií medzi spoločnosťami, regiónmi a zahraničím. Cieľom siete je vytvoriť spoločný program (usmernenie) „Manažment kompetencií pre pracovníkov v oblasti rozvoja LZ“ založený na výsledkoch konzultácií v jednotlivých malých a stredných podnikoch.

Pravidelne sa organizujú stretnutia s regionálnymi hráčmi napr. sociálnymi partnermi a regionálnym vedením EÚ, ktorých cieľom je šíriť Stredoeurópsku platformu pre starnúcu spoločnosť a zvyšovať povedomie o vplyvoch demografických zmien na priemysel a spoločnosti.



Stratégia medzigeneračného rozvoja LZ v Moravsko-Sliezskom kraji (RPIC-ViP s.r.o., Ostrava, Česká republika)

Cieľom pilotnej akcie v Moravsko-Sliezskom kraji je vytvoriť stratégiu medzigeneračného rozvoja LZ na zvýšenie zamestnatelnosti starších pracovníkov v malých a stredných podnikoch prostredníctvom individuálnej spolupráce s týmito podnikmi (výsledkom by malo byť 15 stratégií pre jednotlivé malé a stredné podniky) a poskytovanie školení o mäkkých kompetenciách v spoločnostiach, vďaka ktorým sa bude rozvíjať porozumenie medzi generáciami a vzájomná úcta na pracovisku. Všetky inovatívne aktivity, zamerané nielen na pracovníkov nad 50 rokov v spoločnostiach, ale aj na manažérov malých a stredných podnikov a mladších kolegov (do 30 rokov), budú prebiehať v období apríl 2011 – marec 2013.

Bola vytvorená metodológia prieskumu malých a stredných podnikov a ich zamestnancov z pohľadu medzigeneračného rozvoja LZ, ktorého cieľom je na jednej strane zhromaždiť názory manažérov podnikov na zamestnatelnosť ľudí po päťdesiatke v ich spoločnostiach a na druhej strane preskúmať budúce pracovné vyhliadky týchto zamestnancov v tomto type podnikov. Pozvánku na účasť v prieskume dostalo elektronickou poštou 1106 malých

a stredných podnikov (zamestnávajúcich 10 až 249 zamestnancov). Na zvýšenie nízkej miery odozvy bol s podnikmi nadviazaný aj intenzívny telefonický kontakt. Do decembra 2011 sa podarilo získať z kontaktovaných podnikov 199 odpovedí. 8 podnikov vyjadrilo záujem o stratégiu rozvoja starnúcich ľudských zdrojov a/alebo o utužovanie medzigeneračných tímov (team building) ponúkaných v rámci pilotnej akcie. Počas celého roka 2012 prebiehali v prírode aj vo vnútri medzigeneračné školenia (team building) a konzultačné workšopy vo vybraných 15 malých a stredných podnikoch z regiónu, ktorých cieľom bolo rozvíjať mäkké zručnosti cieľovej skupiny (zamestnancov vo veku 50+, mladých kolegov do 30 rokov a manažérov podniku) ako sú spolupráca, komunikácia, objavovanie a orientácia v informáciách, pružnosť a riešenie problémov. Každé takéto školenie trvá 2 dni. Školenia budú prebiehať až do konca februára 2013.

Skúsenosti získané počas školení z pohľadu „vek verzus osobné charakteristiky“ sa stanú súčasťou stratégií medzigeneračného rozvoja LZ vytvorených na mieru jednotlivých malých a stredných podnikov. Do stratégie budú zaradené aj všetky odporúčania na lepšie využívanie potenciálu pracovníkov nad 50 rokov a v máji 2013 sa pripravuje publikácia o výsledkoch pilotnej akcie so zameraním na osvedčené postupy.



Rovnováha pracovného a súkromného života v katovickom regióne (Centrálny banský inštitút, Katowice, Poľsko)

Táto pilotná akcia si kladie za cieľ diagnostikovať situáciu pracovníkov nad 50 rokov na trhu práce z pohľadu ich zamestnateľnosti aj aspektov nezamestnanosti. Naznačí aj ďalšie prekážky stojace v ceste zamestnaniu osôb nad 50 rokov a spôsob obmedzení. Pilotná akcia, implementovaná od marca 2011 do júna 2013 má dve časti: a) medzidisciplinárny výskum zameraný na prehľad literatúry, prieskum štatistických údajov, dotazníkov a hĺbkové pohovory b) poskytovanie vzdelávacích a propagačných poradenských aktivít. Do cieľovej skupiny patria najmä manažéri malých a stredných podnikov a manažéri rozvoja LZ, školiace inštitúcie, zamestnanci nad 50 rokov a miestne orgány verejnej moci.

Postavenie starších pracovníkov nad 50 rokov na trhu práce sa skúmalo prostredníctvom dotazníkov (zapojilo sa spolu 525 respondentov z malých a stredných podnikov, zamestnancov a nezamestnaných nad 50 rokov) a bolo uzatvorené v júli 2012. V októbri 2011 bol uverejnený komplexný dokument „Informácie o situácii ľudí nad 50 rokov na poľskom trhu práce z pohľadu demografických zmien (stav v 2011 s prognózou do roku 2060)“ a v novembri 2011 oznámené spustenie pilotnej webovej stránky (<http://ageingplatform.gig.eu/>), ktorá informuje o najnovšom vývoji v tejto oblasti (v Poľsku).

V regióne sa uskutočnili štyri tematické školenia (z 5 plánovaných) zamerané na politiku trhu práce v EÚ/Poľsku pre vekovú skupinu nad 50 rokov, kvalifikácie a odborné kompetencie, faktory modernizácie regionálneho trhu práce a sociálne družstvá. Do voľnej moderovanej diskusie sa zapojilo spolu 80 zástupcov inštitúcií trhu práce a výskumných inštitúcií, miestnych orgánov verejnej moci, študentov, podnikateľov, nezamestnaných a zamestnaných nad 50 rokov. Posledné tematické školenie o pružných formách práce a zamestnania sa uskutoční 30. novembra 2012 v Katoviciach. Výstupy školení budú

zanalyzované a prispievajú k príprave diagnózy postavenia starších ľudí na regionálnom trhu práce s prognostickými prvkami.

V súčasnosti prebieha 50 hĺbkových pohovorov s vybranými zainteresovanými stranami (zástupcami inštitúcií trhu práce, vedeckej obce, miestnych orgánov verejnej moci a podnikateľmi, zamestnanými a nezamestnanými nad 50 rokov), ktoré by mali byť dokončené v novembri 2012. Výsledky online pohovorov a analýzy zistení z prieskumov budú uverejnené v júni 2013. Počíta sa s uskutočnením dvoch regionálnych konferencií, ktoré zaručia propagáciu a šírenie výsledkov pilotnej akcie v krajine. Prvá konferencia je plánovaná na 19. októbra 2012 v Katoviciach so silnou politickou podporou členky Európskeho parlamentu, pani Malgorzaty Handzlik. V júni 2013 sa uskutoční druhá regionálna konferencia, na ktorej budú prezentované finálne produkty pilotnej akcie: a) monografia opisujúca výsledky výskumu, školení a poradenstva (s anglickým abstraktom na CD-rome) a b) deklarácia kľúčových zainteresovaných strán potvrdzujúca ich vôľu prispieť k minimalizácii negatívnych vplyvov demografických zmien v katovickom regióne.



Age manažment/manažment rozmanitosti v Podrávsku (Ekonomický inštitút Maribor, Stredisko pre rozvoj ľudských zdrojov, Slovinsko)

Cieľom pilotnej akcie s názvom „Moc vekovej rozmanitosti“ (apríl 2011 - apríl 2013) je vytvoriť školiace aktivity pre manažérov malých a stredných podnikov/rozvoja ĽZ z Podrávska zamerané na zmenu postoja voči vekovo rozmanitej pracovnej sile a spropagovať jej potenciál. Snaží sa aj o zvýšenie povedomia o zamestnateľnosti starnúcej populácie za účelom lepšieho využitia existujúceho potenciálu rozmanitej a starnúcej spoločnosti v stredoeurópskych regiónoch a zníženia regionálnych rozdielov a priestorovej segregácie cieľovej skupiny.

Na získanie prehľadu o potrebách školenia a odbornej prípravy v regióne bol vytvorený dotazník obsahujúci súbor otázok o riadení vekovo rozmanitej pracovnej sily, ktorý bol do konca roka 2011 distribuovaný do 420 malých a stredných podnikov v rôznych sektoroch (priemysel, tretí sektor). V dôsledku veľmi nízkej odozvy (14 vyplnených dotazníkov) sa musel uskutočniť aj doplnujúci výskum zameraný na koncepcie a overené postupy medzigeneračnej spolupráce v spoločnostiach. V januári 2012 bola uverejnená „Správa o regionálnom age manažmente a manažmente rozmanitosti“, ktorá zahŕňala primárne aj sekundárne údaje zozbierané prostredníctvom dotazníkov a pohovorov.

Bolo pripravené kurikulum školiaceho programu o praxi aktívneho starnutia v spoločnostiach. Program by mal byť otestovaný na manažéroch podnikov a pracovníkov rozvoja ĽZ začiatkom roka 2013. V súčasnosti sa pripravuje eProgram (online) prispôbený potrebám seniorov, zameraný na podporu ich zamestnávania, rozvíjanie pozitívnejších postojov voči seniorom na trhu práce a zvýšenie povedomia o prínosoch vekovej rozmanitosti.



Közép-Pannon
Nonprofit Kft.

Age manažment/manažment rozmanitosti v Strednom Zadunajsku (Agentúra pre regionálny a hospodársky rozvoj Stredného Zadunajska, nezisková spoločnosť, Székesfehérvár,

Maďarsko)

Pilotná akcia „Prenos vedomostí prostredníctvom viacgeneračného spoluzamestnávania v malých a stredných podnikoch v Strednom Zadunajsku“ sa zameriava najmä na starších zamestnancov (45+) miestnych malých a stredných podnikov, manažérov podnikov/rozvoja LZ a školiace inštitúcie. V rámci medzigeneračného programu pripraveného od februára 2011 – februára 2013 sa 25 starších pracovníkov z 10 malých a stredných podnikov, ktorí sa chystali odísť na dôchodok, stalo osobnými mentormi mladých stážistov, aby sa s nimi podelilo o svoje odborné vedomosti a pracovné skúsenosti. Podľa princípu „mladý stretáva starého“ a deľby pracovného času znášajú starší pracovníci nižšiu záťaž za rovnaký plat a mladší zas získavajú skúsenosti a skromnejší plat poskytovaný Regionálnym strediskom zamestnanosti (dotačný program pre stážistov).

Prípravné stretnutie s regionálnymi zainteresovanými stranami, na ktorom bola založená regionálna poradenská skupina, sa uskutočnilo 27. októbra 2011. Poradenská skupina má na starosti skúmanie odborných výstupov pilotnej akcie a ďalšie šírenie jej výsledkov. Spolu sa uskutočnili tri semináre určené rôznym regionálnym zainteresovaným stranám, na ktorých účastníci zbierali nápady a vzájomne sa učili ako sa vyrovnáť s otázkami starnutia na pracovisku. Na seminári, ktorý sa konal 15. februára 2012, dostalo 37 účastníkov krátky dotazník zameraný na prieskum osvedčených postupov a požiadaviek spoločností. Pod názvom „Aktívne starnutie v regióne“ sa 11. apríla 2012 diskutovalo s 13 komunitnými vodcami, aktivistami a mimovládnyimi organizáciami o existujúcich politikách a osvedčených postupoch. Sériu seminárov mapujúcich osvedčené postupy uzavrelo 15. júna 2012 stretnutie s miestnymi tvorcami politik. Výsledky seminárov a zistenia prieskumu budú začlenené do regionálnej stratégie medzigeneračného rozvoja LZ pripravovanej v spolupráci s malými a strednými podnikmi.

Skončil sa výber relevantných malých a stredných podnikov, ktoré sa zapoja do programu medzigeneračného mentoringu a bolo vybratých 25 zamestnancov a mladých stážistov. V súčasnosti sa školiaci program realizuje v 10 malých a stredných podnikoch (rozdelenie podľa odvetví: vzdelávanie 3; strojárstvo 3; konzultantstvo 4 a 1 poľnohospodárstvo - rybolov). Prebieha v kombinácii so špeciálnym blokom venovaným efektívnemu mentoringu (ako efektívne komunikovať vedomosti stážistovi), medzigeneračnej spolupráci na pracovisku a rozvoju medziľudských zručností a riešenia problémov na pracovisku. Okrem toho sa pripravujú školenia na mieru pre riaditeľov a manažérov LZ zamerané na pracoviská ústretové voči veku a rozvoj podnikových plánov starostlivosti o zdravie.

PRÍLOHA IV

Príklady osvedčených postupov (v abecednom poradí podľa názvu v angličtine)

Väčšina uvedených webových odkazov informuje o postupoch v jazyku krajiny pôvodu.

A

Active after 50 (Aktívni po 50-ke) – program zamestnanosti zameraný na kariérnu orientáciu určený nezamestnaným (Slovinsko; www.eim-mb.si/en/index.html):pilotný školiaci program aktivuje potenciál cieľovej skupiny 50+ (duševný potenciál, motivácia, komunikácia, inovácia, schopnosť riešiť problémy, adaptácia na novú situáciu, plánovanie a organizácia práce) a umožňuje jej zamestnať sa a aktívne sa integrovať na trhu práce.

Active senior in the net (Aktywny senior w sieci – Aktívny senior v sieti; Varšava, Mazovské vojvodstvo, www.utw24.pl):IT kurzy pre osoby nad 55 rokov, podpora sociálneho zapojenia seniorov.

Active 50+ (Aktywni 50+ - Aktívni 50+; Katovice/Poľsko; www.aktywni50.pl):podpora starších pracovníkov nad 50 rokov v malých a stredných podnikoch, ktorej cieľom je predchádzať ich diskriminácii na trhu práce a zmeniť stereotypné zmýšľanie o starších pracovníkoch.

Adaptation strategy of the municipality 'Hohe Börde to demographic change (Anpassungsstrategie der Gemeinde Hohe Börde an den demografischen – Stratégia adaptácie samosprávneho celku Hohe Börde na demografické zmeny, Wandel; Sasko-Anhaltsko/Nemecko;www.hoheboerde.de/upload/dokumente/demografischer_wandel/Anpassungsstrategie_HoheBoerde_Endfassung.pdf):Adaptačná stratégia mesta Hohe Börde zameraná na spôsoby reakcie jeho 14 obcí na demografické zmeny a starnutie; strategická koncepcia prístupu a organizácie medzigeneračného života a demografických výziev (najvyššia priorita, medzidisciplinárna a praktická implementácia).

Ageing Workers Awareness to Recuparate Employability - AWARE (Pozdvihnutie povedomia o starnúcich pracovníkov na obnovu ich zamestnateľnosti, Provincia Trento/Taliansko; www.esfage.eu/network-products/italy/education-and-training/projects/ageing-workers-awareness-recuparate):zlepšenie zamestnateľnosti a kariérnych možností starších pracovníkov (2004-2007); podpora súladu medzi ponukou a dopytom po pracovných silách; zapojenie sociálnych partnerov a miestnych zainteresovaných strán.

Age Management and the follow-up Age Management:a Virtual Marketplace for mutual learning in the service sector (Age Management:un Virtual Market Place per il mutuo apprendimento nei servizi - Age manažment a nadväzujúci Age manažment: virtuálny trh vzájomného učenia sa v sektore služieb; Benátsko:Benátky, Vicenza, Verona, Treviso, Belluno, Padova/Taliansko; www.agemanagement.it):usmerňovanie; služby zamestnanosti a školenia pre zamestnancov nad 45 rokov a uchádzačov o zamestnanie; sprostredkovanie zamestnania; obchodné služby age manažmentu v malých a stredných podnikoch, help desk pre age manažment; podniková spoločenská zodpovednosť; podpora spoločenského zapojenia do „ kultúry age manažmentu“.

Age on plus (Z wiekiem na plus – S vekom na plus; Varšava, Mazovské vojvodstvo/ Poľsko; www.zarządzaniewiekiem.pl):príprava stratégií age manažmentu, vrátane katalógu aktivít zameraných na nábor starších pracovníkov; osobitný dôraz na príležitosti pre starších pracovníkov na reálnom trhu práce.

Alliance for work (Sojusz dla pracy – Aliancia pre prácu; Lodž/Poľsko; www.sojuszdla pracy.pl):vytvorený integrovaný systém odbornej prípravy a psychologické workšopy v rámci projektu EQUAL; rekvalifikácia; celoživotné vzdelávanie pre zamestnaných nad 50 rokov; zmena spoločenského postoja, najmä ľudí nad

50 rokov; vytvorenie nových pracovných vyhládok v inštitúciách alebo mimovládnych organizáciách a posilnenie spolupráce v Lodžskom regióne.

Alternative (Alternativa - Alternatíva; Česká republika; www.projekt-alternativa.cz): zabezpečenie kvalifikovanej a pružnej pracovnej sily pre spoločnosti s pružnými pracovnými zmluvami; konzultačné služby pre znevýhodnené skupiny vrátane starších pracovníkov/nezamestnaných nad 50 rokov; cielený portál práce; age manažment.

Arms of Salvation (Náruč záchrany; Bratislava-Dúbravka, Solčany/Slovenská republika; www.sancaoz.sk/content/naruc-zachrany): strediská sociálnych služieb pre seniorov a juniorov s možnosťou dočasného bývania pre matky, deti a seniorov – spojenie troch generácií+ sociálne začlenenie a sociálne zapojenie.

Awareness and Activation for the Problems of Older Employees in the Region (Sensibilisierung und Aktivierung für die Probleme alterer Erwerbspersonen in der Region – Zvyšovanie povedomia a aktivácia pre problémy starších zamestnancov v regióne; Nemecko; www.inifes.de; www.soestra.de): informovanie, scitlivovanie a aktivácia regionálnej verejnosti a zainteresovaných strán zamerané na problémy starších pracovníkov formou podujatí, publikácií a iniciatív pre ľudí ohrozených nezamestnanosťou.

B

Benefit from maturity (Zysk z dojrztosci – Prínosy zrelosti; Poľsko; www.zysk50plus.pl): akcie zamerané na zvýšenie pracovnej aktivácie osôb nad 50 rokov; stratégie age manažmentu; podpora zamestnanosti osôb nad 50 rokov zameraná na zvýšenie úrovne zamestnanosti tejto vekovej skupiny v Poľsku; zmeny náborových stereotypov týkajúcich sa starších osôb; šírenie osvedčených postupov; prenos metód aktivácie pracovníkov nad 50 rokov.

Brighter Futures - Supporting Later Life (Jasnejšia budúcnosť – podpora neskoršieho života, Škótsko/Spojené kráľovstvo; www.mentalhealth.org.uk/our-work/training/brighter-futures/): pilotná rovesnícka mentorská služba pre izolovaných starších ľudí, ktorú poskytuje Nadácia pre duševné zdravie (Mental Health Foundation); zlepšenie kvality života izolovaných ľudí; zlepšenie ich sociálnych sietí a duševného zdravia; dobrovoľníctvo.

Building the bridge between old and young (Ein Bruckenschlag zwischen Alt und Jung – Budovanie mostu medzi starými a mladými; Štajersko/Rakúsko;

www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/11725055/74837506): táto iniciatíva, koordinovaná Volkshilfe Bruck an der Mur, umožňuje kontakt medzi mladými a staršími ľuďmi, vďaka ktorému sa môžu obe generácie vzájomne učiť, nadväzovať nové kontakty a budovať vzájomné porozumenie.

Busdriving - a job for a lifetime (Busfahren - ein Lebensberuf - Vodič autobusu – povolanie na celý život; www.sabtours.at (kontakt cez Netzwerk 'Alter werden. Zukunft haben!', email: projektbuero@akooe.at); Wels/Horné Rakúsko): iniciatíva implementovaná spoločnosťou SAB Tours Touristik GmbH; vytvorenie zdravých pracovných podmienok pre vodičov autobusov; celoživotné vzdelávanie – školenie a rozvoj pre zamestnancov (semináre, koučing).

C

Club TI Women (Klub žien TI Automotive – Klub žien TI Automotive; Liberecký kraj/Česká republika; www.tiautomotive.com/): cielené semináre/tematické školenia organizované pre zamestnancov nad 50 rokov v spoločnosti TI Automotive AC company; medzigeneračný dialóg; sociálne zmocnenie; vyvážený pracovný a súkromný život.

Collector of Working Force-Specific Personal agentúra (Kolektor pracovnej sily - špeciálna personálna agentúra; Bratislava a Lučenec/ Slovenská republika; www.rrasenec-pezinok.sk; www.rra-lc.sk):podpora sociálneho začlenenia; vzdelávanie nezamestnaných uchádzačov o prácu v Kolektore pracovnej sily s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce (nad 50 rokov); zamestnanosť iných marginalizovaných skupín nezamestnaných ľudí; podpora aktívnej politiky zamestnanosti; kariérne poradenstvo; opatrenia aktívneho trhu práce.

Cooperation with retired experts (Spolupráca s odborníkmi na dôchodku, Slovinsko; <http://web.paloma.si>):workšopy pre zamestnancov v PALOMA d.d. zamerané na diskusiu o zmysle vedomostného manažmentu, prenos a intenzívna spolupráca so staršími inovátormi, ktorá priniesla vývoj novej výrobnéj linky.

Connecting Knowledge (Povezimo znanje – Poznatky, ktoré nás spájajú; Slovinsko; www.center-rcv.org/index.php?id=1690):výskumné koncepcie a osvedčené postupy medzigeneračnej spolupráce v pracovnom prostredí (mentorovanie, zmiešané pracovné tímy, generačný manažment, rotácia práce, manažment talentov, flexikurita); šírenie aktivít, semináre pre zamestnancov a poradcov pôsobiacich v službách zamestnanosti a pre širokú verejnosť.

Connecting younger second language learners and older bilinguals: Intergenerational, intercultural encounters and second language development (Spojenie mladých študentov druhého jazyka a starších dvojazyčných osôb“, medzigeneračné, medzikultúrne stretnutia a osvojovanie si druhého jazyka, Austrália; www.arts.monash.edu.au/intergenerational):kontaktovanie žiakov vyšších stredných škôl, ktorí sa učia čínštinu, nemčinu a španielčinu so staršími hovoriacimi príslušného jazyka, podpora vzájomne prospešných medzigeneračných stretnutí; vyššie spoločenské zapojenie prinášajúce pocit zmocnenia, prosperity a sebaúcty.

Cont@ct.top 'Vision instead of pension' (Cont@ct.top - Förderprogramm für Arbeitsuchende Aktivierung zukünftiger Arbeitgeber – „Vízia namiesto dôchodku“; Korutánsko/Rakúsko; www.contact-us.at/contact-top.html):kvalifikácie a školenia vrátane aktivít na podporu zdravia vytvorené na mieru cieľovej skupine skúsených pracovníkov nad 45 rokov, ponúkané Inštitútom pre sociálnu intervenciu (Institut Sozialwissenschaftliche Intervention); mentorovanie, reintegrácia starších pracovníkov.

Council of Seniors (Rada seniorov; Bratislava, Levice, Nitra, Martin, Topoľčany, Košice, Petržalka, Banská Bystrica, Liptovský Mikuláš/Slovenská republika; informácie k dispozícii cez senior@bratislava.sk):podpora a ochrana seniorov, poskytovanie centrálne zhromažďovaných informácií a vstupov o stratégiách celoživotného vzdelávania a age manažmentu, podpora sociálneho zapojenia a monitorovanie politík a materiálov EÚ o starnutí.

D

Dance group Orchidea (Tanečná skupina Orchidea; Bratislava/Slovenská republika; www.ksh.sk):Medziregionálna spolupráca, propagácia aktívneho starnutia.

Desire for work, not waiting in frustration (Arbeitslust statt Wartefrust - Túžba pracovať, nie frustrované čakať; Korutánsko/Rakúsko; www.4everyoung.at):ponúka nezamestnaným príležitosť získať prácu, zarobiť si vlastné peniaze a takýmto spôsobom si zvýšiť dôchodok.

Diversity Charter (Carta per le pari opportunita' e l'uguaglianza sul lavoro – Charta rozmanitosti; Taliansko; www.cartapariopportunita.it):rovnaké príležitosti, manažment rozmanitosti a odstránenie diskriminácie na základe veku v mnohonárodných spoločnostiach/veľkých podnikoch na severe a juhu Talianska (ABB, Accenture, Altran Italy, Autogrill, Banca Popolare di Milano, Bracco, Edenred, Gam Edit, Poste Italiane Group, Gucci, Henkel, Holcim, IBM, Indesit Company, Italy L'Oreal, Nestle, Novartis, Pirelli, Randstad, Reale Mutua Assicurazioni, Roche Diagnostics, Sandvik, Sodexo, Sofidel, STMicroelectronics, Telecom Italia).

Demography alliance Saxony-Anhalt, Demography Council Saxony-Anhalt (Demografie Allianz Sachsen-Anhalt;

Demografie-Beirat Sachsen-Anhalt – Demografická aliancia Sasko-Anhaltska, Demografická rada Sasko-Anhaltska; Sasko-Anhaltsko/Nemecko; www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=55729):poradné rady expertov fungujúce pod záštitou Ministerstva regionálneho rozvoja a dopravy Sasko-Anhaltska; podpora vlády v riešení demografických zmien v rôznych oblastiach spoločnosti; tvorba stratégií age manažmentu a iných politických stratégií.

Demography toolkit (Demografiewerkzeugkasten – Súbor demografických nástrojov; Nemecko; www.demowerkzeuge.de/index.php):komplexný súbor nástrojov na podporu a propagáciu spoločností, kde funguje viacero opatrení pre rozvoj ľudských zdrojov citlivých voči starším pracovníkom, ako sú usmernenia a príručky pre demografickú analýzu riadenia rozvoja LZ; stratégie vzdelávania a celoživotného vzdelávania; informácie o zdravých pracoviskách, prechod zo zamestnania na dôchodok pod dozorom atď.

Demography Strategy 'Every age counts' (Demografiestrategie 'Jedes Alter zählt' – Demografická stratégia „Každý vek sa počíta“; Nemecko; [www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Themen/Demografiestrategie/ node.htm](http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Themen/Demografiestrategie/node.htm)):schválená národná demografická stratégia zahŕňa nasledujúce priority: posilnenie rodiny ako spoločnosti; monitorovaná, kvalifikovaná a zdravá práca; nezávislé bývanie v starobe; kvalita života na vidieku a integrovaná mestská politika.Do stratégie sú zapojené provincie a samosprávy, sociálni partneri a ďalšie zainteresované strany; spolková vláda iniciuje proces širokého dialógu a tvorbu špecifických pracovných skupín.

Designing Work and Careers to Manage Limited Working Lives in the Context of Intergenerational Exchange (Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch - Dizajn práce a kariér na zvládnutie obmedzenej dĺžky aktívneho života v kontexte medzigeneračnej výmeny; Nemecko):konceptný rozvoj na predĺženie trvania produktívneho zamestnania v priemysle (chemickom a montážnom) a odvetví služieb.

Dynamic Job Design for Younger and Older Innovators (Dynamische Arbeitsgestaltung für jüngere und ältere Innovierer - Dizajn dynamického zamestnania pre mladších aj starších inovátorov; Nemecko):poradenská koncepcia dynamického návrhu pracovných miest pre inovátorov v odozve na nedostatok technických pracovníkov a na zabezpečenie kreatívneho potenciálu starších technických pracovníkov.

E

18th European Veterans Athletics Championships-Stadia held in the tri-border region of Germany, Poland and the Czech Republic (18. Europäischen Senioren Leichtathletik-Meisterschaften im Dreiländereck Deutschland, Polen und Tschechien – 18. ročník Európskeho atletického šampionátu veteránov v trojhrianičnom regióne Nemecka, Poľska a Česka ; Zittau/Nemecko, Hrádek nad Nisou/Česká republika, Bogatynia a Zgorzelec/Poľsko; www.evacs2012.com/en/sTART/):najväčšie ľahkoatletické športové podujatie aktívneho starnutia v Európe, ktoré sa konalo v regióne na priesečníku troch štátnych hraníc.

Elderly for higher quality of living at home - Elderly for elderly (Starejsi za visjo kakovost zivljenja doma - starejsi za starejse - Seniori za vyššiu kvalitu života doma – seniori pre seniorov; Slovinsko; www.zdus-zveza.si/index.php/projekti/stareji-za-stareje):samostatné organizovanie života, nezávislé bývanie a lepší prístup k zamestnaniu na vidieku od 2004; regionálne návštevy a pomoc pre tých, čo ju potrebujú; dobrovoľníctvo.

Elderly people self-help groups (Skupine starih ljudi za samopomoc - Svojpomocné skupiny seniorov; Slovinsko; www.skupine.si/programi/skupine_za_samopomoc):svojpomocné skupiny organizované Združením spoločností pre sociálnu gerontológiu v Slovinskej republike, poskytovanie nezávislého bývania, zdravie a prevencia, medziliudské vzťahy a medzigeneračná integrácia.

eScouts - Intergenerational Learning Circle for spoločenstvo Service (Kružok medzigeneračného učenia sa pre komunitnú službu - Bulharsko, Nemecko, Taliansko, Poľsko, Španielsko, Spojené kráľovstvo; <http://escouts.eu>):rozvoj inovatívneho medzigeneračného učenia sa medzi seniormi a mladými dobrovoľníkmi zameraného na rozvoj digitálnych kompetencií seniorov a na poradenstvo mladým o zvládání výziev života v dospelosti.

Exchange of talents (Talente tauschen - meisterlich bleiben - meisterlich werden – Burza talentov; Burgenland/Rakúsko; www.tep-burgenland.at/index.php?id=487): mentorský program, v rámci ktorého skúsení starší pracovníci pôsobia ako mentori mladých kolegov (do 24 rokov); rozvoj sociálnych zručností a odborných kompetencií na zlepšenie integrácie mladých ľudí na trhu práce; uznanie seniorov za cennú súčasť spoločnosti.

Experience counts!(Erfahrung zählt! – Skúsenosti sa počítajú!; Graz/Rakúsko; www.erfahrungzaehlt.at):nadácia zameraná na pomoc ľuďom nad 45 rokov pri prechode do nového zamestnania; sprístupnenie týchto skupín pracovníkov spoločnostiam s personálnymi potrebami.

F

Fair Play for older workers (Fair Play az idiskoru munkavállalókért – Fair play pre starších pracovníkov; Maďarsko):samoorganizácia starších pracovníkov na trhu práce; podpora ich udržania v zamestnaní a reintegrácie; nezávislé bývanie; stratégie age manažmentu; príprava nástrojov na sebahodnotenie pre zamestnávateľov a starších pracovníkov („Vek ako hnacia sila“ ; „Vek – súbor hodnotení“ ; „Nástroj na hodnotenie zručností“ ; „Cena Age šampión“, etc.)

Family Audit Standard (Štandard auditu rodiny, Taliansko; www.familyaudit.org/?q=node/3):rovnováha pracovného a súkromného života; zosúladienie práce so starostlivosťou o rodinu; zapojených cca 50 organizácií (samosprávy, spoločnosti, verejné orgány) z rôznych regiónov Talianska.

50plussante (Švajčiarsko; www.50plussante.ch):regionálna iniciatíva podporovaná nadáciou Health Promotion Švajčiarsko; 12 projektov sa snaží o zlepšenie prosperity a zamestnanosti skupiny vo veku 50+; zameranie na znevýhodnené skupiny a ľudí s nižším socio-ekonomickým postavením.

50 Plus/Mínus (Maďarsko; www.hblf.org/hungarian/milestones-2.htmf):školiace programy pre ľudí nad 50 rokov, ktoré im umožňujú zvýšiť svoju konkurencieschopnosť na trhu práce. Tri piliere prístupu: 1.školenia zamerané na aktualizáciu jazykových a počítačových zručností; 2.komunikačné a tímové školenia – zamerané na rozvoj kompetencií a 3.individuálne poradenstvo

Fit for the future (Fit für die Zukunft:Arbeitsfähigkeit erhalten, Personalförderprogramm in Zeiten des demografischen Wandels - Fit pre budúcnosť; Rakúsko; www.strabag.at,www.wai-netzwerk.at (kontakt cez Netzwerk 'Alter werden.Zukunft haben!', email: projektbuero@akooe.at):individuálny program zameraný na zabezpečenie zdravých pracovných podmienok pre stavebných pracovníkov a zamestnancov v 20 rakúskych organizáciách (13 000 zamestnancov); podpora a udržanie pracovnej schopnosti v spoločnosti; vodcovstvo citlivé a primerané vyššiemu veku.

Fit to construct - Maintaining working ability (Fit na stavbu – udržiavanie pracovnej schopnosti, Rakúsko; www.strabag.at):školenie promotérov programu „Fit na stavbu“ v spoločnosti Strabag AG; vedenie primerané veku na staveniskách; zabezpečenie sušiarní na staveniskách; cielená spolupráca s pracovnou radou a lekárom; podpora a ponuka aktivít a opatrení na zvyšovanie povedomia o zdraví v práci a doma.

Fit2Work (Fit pre prácu) – konzultačná služba zameraná na sekundárnu prevenciu chorôb z povolania (Dolné a Horné Rakúsko,Salzburg, Štajersko, Tirolsko, Viedeň/Rakúsko; www.fit2work.at):bezplatné poradenské služby zamerané na sekundárnu prevenciu chorôb z povolania; zachovanie a zlepšenie pracovnej schopnosti a zamestnateľnosti zamestnancov; predchádzanie predčasnému odchodu na dôchodok zo zdravotných dôvodov.

Flat Exchange (Wohndrehscheibe- Burza bytov; Viedeň/Rakúsko; www.volkshilfe-wien.at):zlepšenie prístupu na trh bývania pre utečencov a prisťahovalcovs nízkymi príjmami prostredníctvom poradenstva a sociálnej starostlivosti; vyhľadávanie voľných bytov v niekoľkých jazykoch.

Flex - Seniority (Pružná staroba, Dánsko; www.seniorstyrken.dk; www.seniorforce.dk):kampaň zameraná na postupy a prax ústretové voči seniorom; zlepšenie zdravotných návykov starších pracovníkov; kurzy pred odchodom na dôchodok.

Forum 50+ (Forum 50+ Seniorzy XXI wieku; Varšava, Mazovsko/Poľsko; www.forum50.org):platforma poskytujúca poradenstvo ľuďom nad 50 rokov, ktorí chcú aktívne zotrvať na trhu práce; podpora sociálneho zapojenia ľudí nad 50 rokov a zlepšenie kvality života seniorov.

Friendly practices for employees 50+ (Praktyki przyjazne pracownikom 50+ wg - Postupy a prax ústretové voči zamestnancom nad 50 rokov, Formac Polonia; Krakov/Poľsko; www.formacpolonia.pl):postupy a prax ústretové voči zamestnancom spoločnosti Formac Polonia nad 50 rokov; ponuka cielených programov celoživotného vzdelávania.

Friendly practices for employees 50+ (Praktyki przyjazne pracownikom 50+ wg - Postupy a prax ústretové voči zamestnancom nad 50 rokov, IKEA Polska; Mayovsko/Poľsko; www.ikea.com):špeciálne opatrenia na podporu pracovníkov spoločnosti IKEA Polskanad 50 rokov, stratégie age manažmentu; prostredia ústretové voči starnúcim; činnosti zamerané na elimináciu diskriminácie na základe veku.

Friendly practices for employees 50+ (Praktyki przyjazne pracownikom 50+ wg- Postupy a prax ústretové voči zamestnancom nad 50 rokov; Filter Service; Lodž/Poľsko; www.filter-service.eu):služby zamestnanosti pre starších pracovníkov nad 50 rokov v spoločnosti Filter Service; opatrenia na zamedzenie diskriminácie na základe veku; doplnkové školiace kurzy pre pracovníkov nad 50 rokov (zvyšovanie kvalifikácií, rekvalifikácia).

From trainee to retiree - generation-spanning management (Od stážistu k dôchodcovi – manažment generačného premostenia, Wels/Horné Rakúsko; www.eww.at (kontakt cez Netzwerk 'Alter werden.Zukunft haben!', email:projektbuero@akooe.at):cielený generačný manažment v spoločnosti E-Werk Wels AG zameraný na výmenu vedomostí a skúseností; investície do kvalifikácií pre zručných pracovníkov; organizácia práce na zmeny vyhovujúce rôznym vekovým skupinám; implementácia konzultačného modelu s cieľom predchádzať strate vedomostí; podpora prenosu vedomostí medzi staršími a mladšími pracovníkmi; vekovo zmiešané tímy a kompenzácia obmedzení vyplývajúcich z vekovej štruktúry prostredníctvom práce na zmeny; podpora a ponuka aktivít a opatrení zameraných na zvyšovanie povedomia o zdraví v práci aj v súkromnom živote.

G

GEMMA – Zlepšovanie tvorby politík na základe dôkazov v oblasti rodovej problematiky a migrácie (Spojené kráľovstvo, Rakúsko, Maďarsko, Francúzsko, Taliansko; www.gemmaproject.eu):zlepšenie koordinácie medzi výskumnými pracovníkmi, tvorcami politík a organizáciami občianskej spoločnosti v oblasti rodovej problematiky a migrácie.

GeneDiversity (Španielsko; www.novartis.com/index.shtml):organizovanie cielených seminárov; mentorovanie a vzájomné učenie sa medzi generačnými skupinami v severnom Španielsku; podpora medzigeneračnej solidarity na pracovisku; akčný plán pre prípravu iniciatívy na podporu pozitívnych a generačne rozmanitých pracovísk.

GENIAL - Generations at the workplace (GENIAL - Generationen im Arbeitsleben – Generácie na pracovisku; Korutánsko/Rakúsko; www.genial.or.at):pomoc zamestnancov s vytvorením rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s cieľom udržať si zdravie a podporiť individuálnu zodpovednosť za celoživotné vzdelávanie do vysokého veku; špecifické analýzy starnutia a pracovnej schopnosti indikujúce potrebu

uskutočnenia konkrétnych aktivít na pracovisku; zvyšovanie povedomia; networking; podpora pre spoločnosti.

GUIDE! Medzikultúrny školiaci materiál pre poradenských pracovníkov (Maďarsko, Taliansko, Španielsko, Írsko, Nemecko, Fínsko; www.zsi.at/en/object/project/2058): identifikácia a rozvoj zručností, ktoré poradenskí pracovníci potrebujú na zvládnutie práce s cieľovou skupinou veľmi vzdialenou od trhu práce v rámci projektu Leonardo Da Vinci; príprava metód školenia a odbornej prípravy, ktoré sa budú dať prispôbiť jednotlivým úlohám pracovníkov a kultúrnej/národnej situácii.

G&G UPDATES – starí rodičia a deti (Furlansko-Júlske Benátky/Taliansko, Belgicko, Estónsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Grécko, Poľsko, Fínsko; www.geengee.eu/geengee): podpora procesu zapojenia miestnych zainteresovaných strán do nízkonákladových školiacich aktivít zameraných na zvýšenie úrovne digitálnej gramotnosti a opätovné získanie plnohodnotného občianstva v digitálnej spoločnosti určených ľuďom nad 50 rokov. Príklad medzigeneračnej spolupráce – mladí vyučujú starších základy IT (používanie internetu, elektronickej pošty atď.).

H

Housing for help - An intergenerational solidarity project (Wohnen fur Hilfe - Ein Solidaritätsprojekt der Generationen – Bývanie a pomoc - projekt medzigeneračnej solidarity; Štajersko/Rakúsko; www.wohnenfuerhilfe-oehgraz.at): organizovanie spoločného bývania študentov a starších, ktoré zahŕňa pomoc v domácnosti a/alebo v záhrade, nakupovanie, starostlivosť o psa atď.

Homeshare (Spoločné bývanie; Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Francúzsko, Írsko, Holandsko, Španielsko, Spojené kráľovstvo, USA, Austrália a Nový Zéland; <http://homeshare.org/welcome/>): vlastník domácnosti ponúkne ubytovanie výmenou za dohodnutú úroveň pomoci. Pomoc sa môže týkať domácnosti alebo to môže byť finančná pomoc alebo ich kombinácia.

Housing and Home-care for the Elderly and vulnerable people and Local Partnership Strategies in Central Europe - HEPLS (Bývanie a domáca starostlivosť o seniorov a zraniteľné osoby a stratégie miestnych partnerstiev v strednej Európe; Rakúsko, Česká republika, Nemecko, Maďarsko, Taliansko, Poľsko, Slovinsko, Slovenská republika; www.helps-project.eu): príprava inovatívnych spôsobov bývania a domácej starostlivosti o seniorov a zraniteľné skupiny v mestských oblastiach strednej Európy.

I

Improving Qualifications for Elderly Assistants - IQEA Evolution (Zvyšovanie kvalifikácií asistentov seniorov – vývoj IQEA; Taliansko, Rumunsko, Poľsko; www.igea.eu): príprava a testovanie dohody o európskom kreditnom systéme odborného vzdelávania a prípravy (ECVET) asistenta seniora, ktorý bude poskytovať asistenciu buď doma alebo v opatrovateľských zariadeniach, prebiehajúca v školiacich agentúrach v Taliansku, Rumunsku a Poľsku.

Impulse - Training on the job (Impulse – Zweirad, Impulz – školenie popri zamestnaní ; Korutánsko/Rakúsko; www.impulse.co.at): prechodné zamestnanie dlhodobo nezamestnaných a starších ľudí v opravovní bicyklov; oprava a prenájom bicyklov; odstupňovaná cesta k integrácii; osobná podpora pri hľadaní zamestnania.

Innovative Growth for all Age Groups (Wachsende Innovativität mit allen Altersgruppen - Beratung von KMU – Inovatívny rast pre všetky vekové skupiny; Nemecko; www.unique-berlin.de/): poradenské a konzultačné služby pre malé a stredné podniky s vekovo zameranými štruktúrami pracovnej sily; analýza inovačného potenciálu a inhibujúcich faktorov zameraná na podporu vytvorenia pracovného prostredia ústretového voči inováciám.

Intergenerational Personnel Policy (Generationenübergreifende Personalpolitik – Medzigeneračná personálna politika; Nemecko; <http://gfah.de/>; www.intergenerative-personalpolitik.de): orientácia stratégií LZ

spoločnosti na dlhodobé ciele prostredníctvom štruktúr vekovo zmiešanej pracovnej sily a vekovo vyváženej personálnej politiky; usmernenia pre rané odhaľovanie súčasných a budúcich problémov súvisiacich s vekovým zložením pracovnej sily s priamym odkazom na katalóg možných riešení a stratégie analýzy.

L

Labour Pool (Pool práce, Ostrava/Česká republika; www.rpic-vip.cz):aktívny prístup k trhu práce implementovaný v Českej republike, v rámci ktorého organizácia plní kombinovanú funkciu školiaceho inštitútu, zamestnávateľa, agentúry pre dočasnú prácu a poradcu pri hľadaní zamestnania.

Learning Cities for Migrant Inclusion - LECIM (Učiace sa mestá pre inklúziu migrantov; Maďarsko, Španielsko, Nemecko, Taliansko, Rakúsko, Francúzsko; <http://lecim.ciofs-fp.org/>):zlepšovanie kapacít miestnych partnerstiev pre rozvoj na identifikáciu a implementáciu „akčných plánov pre odbornú prípravu a vzdelávanie dospelých“ určených ľuďom z prisťahovaleckých rodín v strednej veľkých európskych mestách, integrovaných s ďalšímioblasťami politiky a verejnými programami zameranými na sociálne a ekonomické začlenenie prisťahovalcov (bývanie, zamestnanosť, podnikanie, medzikultúrne otázky).

Libraries alive (Živá knižnica; Slovenská republika; www.iuventa.sk/sk/Projekty/Ludske-prava/Ziva-kniznica.alej):spájanie generácií a prekonávanie priepasti medzi marginalizovanými /spoločensky vylúčenými skupinami; odstraňovanie spoločenského vylúčenia.

Life-phases oriented work-organisation (Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung – Organizácia práce orientovaná na životné etapy; Horné Rakúsko/Rakúsko; www.gespag.at; kontaktcez Netzwerk 'Alter werden.Zukunft haben!', email:projektbuero@akooe.at):spoločnosť Gesundheits-und Spitals AG sa v priebehu jednotlivých životných etáp zamestnancov zameriava na nasledujúce oblasti: príťažlivosť pre zamestnávateľa, vodcovstvo, podpora zdravia, pracovné podmienky, organizačná kultúra, rozvoj ľudských zdrojov.

Lifestyle Coach Senior Platform (Platforma pre seniorov – kouč životného štýlu; Taliansko; <http://3eta.accmed.org>):platforma vyvinutá Národnou akadémiou pre medicínu v spolupráci so samosprávou Janov v rámci projektu Q-starnutie; určená seniorom, opatrovateľom, rodinám a dobrovoľníckym združeniam; poskytuje informácie o animačných službách, prevencii, podpore a asistencii súvisiace s aktívnym starnutím.

Living in flux (Wohnen im Wandel – Život v prúde; Nemecko, Holandsko; www.wohnen-im-wandel.de/projekt):projekt cezhraničnej spolupráce; podpora malých a stredných podnikov vo vývoji nových produktov a služieb určených zvyšujúcemu sa počtu starších ľudí; so zameraním na potreby vekovo primeraného a bezbariérového bývania.

M

Meeting Places for Everyone (Miesta, kde sa môžu stretávať všetci; Švédsko; www.makalosa.org):podpora medzigeneračnej solidarity, médium prostredníctvom ktorého sa môžu stretávať a nadväzovať priateľstvá rodiny s jedným rodičom so seniormi nad 60 rokov; metodologická príručka o spôsobe rozvoja solidarity a spolupráce medzi generáciami z dielne organizácie Remarkable Single Parents (Sveriges Makalösa Föräldrar).

Mentoring/Intergenerational team work (Mentoring/medzigeneračná tímová práca; Slovenia; www.infotehna.com):mentori (skúsení zamestnanci, zvyčajne pôsobiaci v INFOTEHNA Group LLC dlhší čas, a teda zvyčajne starší pracovníci) spolu so svojimi zverencami pracujú na projektoch/úlohách;priebežné školenie mentorov zamerané na rozvoj mäkkých zručností (komunikácia, riešenie konfliktov, tímová práca atď.) a ich motivácia; podpora zdravia a prosperity v spoločnosti (interné školenia; strečingové cvičenia atď.).

Mentoring programme of ŠKODA AUTO a.s.(Mentoringový program spoločnosti ŠKODA AUTO a.s.; Česká republika; <http://new.skoda-auto.com/cs/homepage>):prenos knowhow medzi staršími a mladšími pracovníkmi na vrcholových pozíciách vedenia.

Mentorship programme and the job-rotation of career starters (Mentorský program a rotácia začínajúcich pracovníkov; Székesfehérvár/Maďarsko; www.macher.hu):spolupráca medzi generáciami a prenos know-how v spoločnosti MACHER Gépészeti és Elektronikai Kft., kde zamestnanci privádzajú svojich mladých príbuzných do spoločnosti v „špičkových“ sezónach a stávajú sa ich osobnými mentormi. Mnohí z týchto mladých pracovníkov v spoločnosti zostávajú.Okrem toho sa tu využíva aj princíp rotácie začínajúceho pracovníka (3 mesiace v každom oddelení pod vedením staršieho zamestnanca).

MigrAlp - Center on Migration for Services, Integration and Information (Migračné stredisko pre služby, integráciu a informácie; Taliansko; Rakúsko; www.eurac.edu/en/research/projects/ProjectDetails.html?pmode=4&textId=2725&pid=6355):upozorňujúce na dynamiku medzi jednotlivými etnickými komunitami s cieľom prispieť k ich lepšej integrácii do miestnej komunity a na trh práce prostredníctvom rozsiahlej výmeny informácií medzi Severným a Južným Tirolskom; štúdie vybraných etnických komunít a ich sociálnych a ekonomických sietí.

Migrant Inclusion Strategies in European Cities - MiStra (Stratégie začlenenia migrantov v európskych mestách (Maďarsko, Bulharsko, Česká republika, Nemecko, Rakúsko, Írsko, Taliansko; www.zsi.at/de/object/project/2296):využívanie opatrení zameraných na vzdelávanie a odbornú prípravu; uľahčovanie výmen medzi miestnymi systémami sociálneho zabezpečenia; začleňovanie otázok imigrácie do politik, sociálne začlenenie a kvalita vzdelávania a odbornej prípravy v politickej agende miest; výmena a šírenie poznatkov a kompetencií v oblasti sociálneho začlenenia prisťahovalcov a menšín, prevencia a rozpoznanie fenoménu rasizmu a marginalizácie na rôznych úrovniach.

Mondragon Corporation (Baskicko/Španielsko; www.mondragon-corporation.com):využívanie demokratických metód v obchodnej organizácii a tvorba pracovných miest; ľudský a profesijný rozvoj (starších) pracovníkov spoločnosti a záväzokprispievať k rozvoju sociálneho prostredia (prístup zdola nahor).

N

National E-Health Transition Authority (Národný úrad pre prechod na e-zdravotníctvo; Austrália, www.ehealthinfo.gov.au):kombinované využívanie elektronickej komunikácie a IT v sektore zdravotníctva; riešenie potrieb pacientov, podpora zdravého životného štýlu a zabezpečenie udržateľnosti systémov zdravotnej starostlivosti; Iniciatíva „eZdravie“.Program sa implementuje regionálne, zahŕňa napríklad „Zdravotné služby poskytované pôvodnými aborigénskymi obyvateľmi“ atď.

National information system on non-autonomous persons (SINA - Sistema Informativo per la Non Autosufficienza – Národný informačný systém o neautonómnych osobách; Provincia Trento, Liguria, Benátsko, Piemont, Valle d'Aosta, Furlansko-Júlske Benátky, Toskánsko, Molise, Marky, Abruzzo, Kampánia, Apúlia; v 2010: Kalábria, Basilicata, Emilia Romagna, Lazio, Sardínia, Sicília, Umbria/Taliansko):zlepšenie integrovaných služieb domácej starostlivosti; komunitná starostlivosť; plánovanie a monitorovanie služieb pre neautonómne osoby.

Nestor GOLD - Award for institutions promoting age-compliant developments (NestorGOLD - Pramierung für alter(n)sgerechte Unternehmen und Organisationen – Cena pre inštitúcie podporujúce vekovo primeraný rozvoj; Rakúsko; www.nestor.at):ocenenie označujúce kvalitu verejných a súkromných organizácií podporujúcich starších zamestnancov a rozvíjajúcich ich potenciál v súlade s ich potrebami;ocenenie každoročne udeľuje Spolkové ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľov.

Network Labour and Age (Netzwerk Arbeit und Alter – Sieť „Práca a vek“; Rakúsko; www.arbeitundalter.at):poskytovanie informácií pre podnikateľov a manažerov LZ atď. o témach súvisiacich s prácou a vekom (medzigeneračný manažment); zber osvedčených postupov.

Network "Winning Age. Getting Future"! (Netzwerk "Alter werden. Zukunft haben!" – Sieť „Poraz vek, získaj budúcnosť!“; www.wage.at):horno-rakúska platforma sociálnych partnerov, inštitúcií, organizácií, malých a stredných podnikov a veľkých spoločností zameraná na výmenu informácií, poznatkov a skúseností v oblasti generačného manažmentu.

New E-services for a dietary approach to the elderly (RISTOMED – Nové elektronické služby pre dietetický prístup k stravovaniu seniorov; www.ristomed.eu):integrovaný multidisciplinárny prístup zameraný na „úspešné starnutie“, (zdravý) príjem potravy seniorov, kontrolu a vyváženie nutričných hodnôt a výživových doplnkov na zvýšenie kvality života a predchádzanie chorobám súvisiacim s procesom starnutia.

New images of Age(ing) (Neue Bilder vom Alter(n) – Nový obraz seniorov; Nemecko; www.altern-in-deutschland.de/foto/en/index.html; www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Aeltere-Menschen/neue-bilder-vom-alter.htm):Fotografická a obrazová súťaž a výstava organizovaná Spolkovým ministerstvom rodinných záležitostí, seniorov, žien a mládeže, ktorej cieľom je zmena obrazu starnutia. Ako sprievodné akcie sa organizujú diskusné fóra na tému „Obrazy starnutia vo všetkých sférach života“.

New living (Neues wohnen – Nové bývanie; Halberstadt/Nemecko; www.hawoge.de/vermietung/seniorenwohnen.html):poskytovanie viacgeneračných bezbariérových bytov vhodných najmä pre seniorov; opatrovateľské služby dostupné 24-hodín denne; spoločenské aktivity; aktívna záhrada; workšopy/spoločenské skupiny pre seniorov.Spoločná aktivita HaWoGe - Halberstadter Wohnungsgesellschaft mbH a diakonie Halberstadt.

P

Perspective 50plus - Employment pacts for older workers in the regions (Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen – Perspektíva 50+ - paky zamestnanosti pre starších pracovníkov v regiónoch; Nemecko; www.perspektive50plus.de/perspektive_50plus):celoštátny program Spolkového ministerstva práce a sociálnych vecí Nemecka, ktorý sa zaoberá riešením aktivácie a integrácie dlhodobo nezamestnaných starších osôb prostredníctvom regionálnych partnerstiev zamestnanosti.

Portal for Interested and Flexible Specialists Saxony-Anhalt (PFIFF - Portal für interessierte und flexible Fachkräfte Sachsen-Anhalt – Portál pre pružných špecialistov Sasko-Anhaltska so záujmom o prácu; Nemecko; www.pfiff-sachsen-anhalt.de):portál pre pružných špecialistov so záujmom o prácu určený (starším) kvalifikovaným pracovníkom z regiónu; tvorba atraktívnych pracovných podmienok (podniková kultúra, pružný pracovný čas, mzda podmienená dosiahnutou úrovňou kvalifikácie); udržiavanie a nábor pracovníkov; zdrojovo orientovaný prístup k potenciálu existujúcich pracovníkov (osobný rozvoj) a zisťovanie budúcich nárokov na odborníkov v čo najranejšej fáze (prezieravé personálne plánovanie).

Programme for Healthy Retired (Program pre zdravých dôchodcov; Maďarsko;www.szekesfehervar.hu):udržiavanie dobrého zdravotného stavu a aktívne starnutie – mesačné programy organizované samosprávnym celkom spoločne s organizáciami pre seniorov a ďalšími organizáciami občianskej spoločnosti;aktívne zapojenie seniorov do spoločného programu a aktivít („Otvorená telocvičňa“, telesné cvičenie atď.) a podpora dobrovoľníckej práce.

Project 3 e. V. (Projekt 3 e. V.; Nemecko; www.projekt-3.de):možnosti bývania pre seniorov, ľudí s mentálnym postihnutím a adiktívnymi poruchami v Adenau, Kottenheime, Beyernaumburgu, Sangerhausene, Hainrode, Stolbergu; mobilné sociálne služby; manažment starostlivosti a prípadov; individuálna podpora klientov.

R

Re-employment actions for unemployed managers 50+ (Azioni di remipiego di Manager over 50 disoccupati – Akcie zamerané na opätovné zamestnanie nezamestnaných manažérov nad 50 rokov; Taliansko;

<http://manager.servizilavoro.it/>):rozvoj integrovaných služieb zamestnanosti alebo opätovného zamestnania pre ľudí nad 50 rokov (najmä nezamestnaných manažérov) na regionálnej úrovni; aktívne a pasívne politiky zamestnanosti; školenie a zamestnatelnosť manažérov; mobilita manažérov.

Regional Action Plan for the Elderly Population (Par Emilia Romagna - Piano D'Azione Regional per la Popolazione Anziana – Regionálny akčný plán pre staršie obyvateľstvo; Emilia Romagna/Taliansko; www.regione.emilia-romagna.it/wcm/par/index.htm):integrovaný nástroj na podporu regionálneho plánovania rôznych politík zameraných na staršiu populáciu (kultúra, školenia a vzdelávanie dospelých, bývanie a služby; kvalita mesta; nové technológie; sociálne a zdravotné politiky; turistika atď.).

Regional Demographic Management (Regionales Demografie-Management Obersteiermark – Regionálny demografický manažment; východné Horné Štajersko/Rakúsko; www.stebep.at):analýza demografického zloženia regiónu; príprava nástroja na samostatnú kontrolu pre malé a stredné podniky, odporúčania.

Repair and Service Centre (Reperatur- und Service-Zentrum R.U.S.Z - Stredisko opráv a služieb; Viedeň/Rakúsko; www.rusz.at):reintegrácia zo sekundárneho na primárny trh práce, školenie a poskytovanie práce starším a/alebo dlhodobo nezamestnaným osobám v oblasti opráv elektronických prístrojov.

Responsible Entrepreneurship (Zodpovedné podnikanie; Slovenská republika; www.nadaciapontis.sk):rozvoj nových produktov a služieb pre starnúcu populáciu v malých a stredných podnikoch a väčších spoločnostiach organizovaný v rámci Business Leaders Forum; solidarita spoločností so zamestnancami, ktorí odišli na dôchodok; zodpovedné podnikanie v rámci dodávateľského reťazca.

Re-Turn: Regions benefitting from returning migrants (Návrat: regióny benefitujúce z vracajúcich sa migrantov; Nemecko, Rakúsko, Taliansko, Poľsko, Česká republika, Slovinsko, Maďarsko; www.re-migrants.eu):vytvorenie rámcových podmienok pre udržanie ľudského kapitálu a predchádzaniu odlivu mozgov; presadzovanie témy návratu migrantov v politickej agende stredoeurópskych regiónov.

Rural Transport Initiative (Iniciatíva zameraná na vidiecku dopravu; Írsko; www.transport.ie/viewitem.asp?id=7903&lang=ENG&loc=845):príklad schémy vidieckej dopravy, v rámci ktorej autobusy poskytujú obce a ktorá sa zameriava najmä na starších ľudí žijúcich v izolovaných oblastiach; sociálne začlenenie; boj proti osamelosti poskytovaním prístupných služieb.

S

Senior Age Management (Benátsko/Taliansko):age manažment v stredných a malých podnikoch v Benátsku zahŕňajúci organizačnú analýzu a hodnotenie „rizika“ spojeného s vekom pracovníkov.

Senior fest (Bratislava-Petržalka/Slovenská republika; www.kzp.sk):festival organizovaný každoročne v októbri zameraný na podujatia senioroch a pre seniorov (divadelné a tanečné predstavenia, vernisáže, športové súťaže, prednášky o zdraví alebo iných relevantných témach atď.).

Senior friendly municipality services (Seniorenfreundliche Kommunalverwaltung – SefKOV – Služby samosprávy ústretové voči seniorom; Magdeburg/Nemecko; www.hs-magdeburg.de/fachbereiche/f-sgw/Forschung/sefkov):vytvorenie mestskej správy ústretovej voči seniorom.

Senior sport games (Športové hry pre seniorov; Liptovské Sliače, Zvolen/Slovenská republika):športové hry pre seniorov ponúkajúce spoločenské zapojenie a podporujúce aktívne starnutie/zdravie.

Seniors in Europe learn in Networks - SEELERNETZ (Seniori v Európe sa učia v sieťach; Rakúsko, Bulharsko, Nemecko, Grécko, Rumunsko; www.seelernetz.eu):podpora celoživotného vzdelávania starších ľudí prostredníctvom sociálnych sietí; zabezpečenie aktívnej účasti seniorov na živote spoločnosti; podpora medzigeneračnej solidarity; zvyšovanie prosperity starších ľudí.

Seniors' Telephone Crisis Helpline/LIFE 90 (Senior telefon ŽIVOTA 90 - telefonická krízová pomoc; Česká republika; www.zivot90.cz):bezplatná krízová a poradenská telefonická linka pre seniorov a ich opatrovateľov v Českej republike.

Services podpora family assistants 'ASPASIA' and its follow-up 'ASPASIA PLUS' (Servizi e formazione per l'assistenza familiare – Služby na podporu rodinných asistentov 'ASPASIA' a nadväzujúci projekt 'ASPASIA PLUS'; Emilia Romagna, Sicília a Apúlia; Reggio Emilia, samosprávy Ferrara, Cento, Codigoro a Copparo, provincia Ferrara/Taliansko; www.anzianienonsolo.it/?page_id=428, www.aspasiaplus.it):asistencia zraniteľným starým ľuďom; aktívna zdravotná starostlivosť; služby vzdelávania a zamestnanosti pre rodinných opatrovateľov; riadne zamestnanie v oblasti rodinnej asistencie; rodinné služby; školenie a odborná príprava asistentov seniorov.

Silver Age Centre Butterfly (Stredisko strieborného veku Motýlik; samospráva Slovenska Bistrica/ Slovinsko; www.slovenska-bistrica.si):spoločná iniciatíva obce Slovenska Bistrica, organizácií sociálnej starostlivosti a starších občanov poskytujúca priestor a príležitosť pre aktívne starnutie v miestnej komunite s dôrazom na celoživotné vzdelávanie.

Silver living (Vivere Senza barriere – Život bez bariér; Vicenza, Benátsko/Taliansko; www.confartigianatovicenza.it/sala-stampa/comunicati-confartigianato-vicenza/128-2012/1924-confartigianato-vicenza-rappresenta-italia-progetto-europeo-silver-living):adaptované bývanie; odstránenie architektonických bariér a poskytovanie špeciálnych služieb seniorom.

Silver Steps (PASSI D'ARGENTO – Strieborné kroky; Emilia Romagna, Liguria, Tridentsko-Horná Adiža, Lombardsko, Valle d'Aosta, Piemont, Toskánsko, Lazio, Marche, Umbria, Kampánia, Kalábria, Sicília/Taliansko; www.regione.emilia-romagna.it/wcm/par/pagine/progetto.htm):implementovaná v 12 talianskych regiónoch; podpora zdravotnej starostlivosti o seniorov; zlepšenie služieb plánovania, integrácia sociálnych a zdravotníckych služieb; vnímanie kvality života, zdravia a poskytovania služieb pre starších ľudí.

Simbioz@ (Slovinsko; <http://simbioza.eu/>):dobrovoľnícky projekt na podporu digitálnej gramotnosti seniorov, kde mladšia generácia učí starších používať počítače a mobilné telefóny.

Specialised programme for employees 50+ (Špecializovaný program pre zamestnancov nad 50 rokov; Liberecký kraj/Česká republika; www.strojirnyzb.cz):zlepšovanie zručností IKT, tímovej práce a know-how zamestnancov nad 50 rokov v spoločnosti Železnobrodské strojírny s.r.o. prostredníctvom školenia na mieru zameraného na používanie nového zariadenia na povrchovú úpravu kovov.

STEP by STEP Clearing (Krok za krokom – klíring; Voralberg/Rakúsko; www.fab.at):proces na vyhodnotenie pracovnej schopnosti nezamestnaných osôb a identifikáciu podporných opatrení.

STEP by STEP Employment (STEP by STEP Beschäftigung – Krok za krokom - zamestnanie; Voralberg/Rakúsko; www.fab.at):rozvoj zručností a kompetencií v školení popri práci (v projektoch zamestnanosti alebo v súkromných spoločnostiach) kombinovaný s ďalšími ponukami vzdelávania a prípravy ako sú jazykové kurzy a školenie o materiáloch.

Supergrandma and Supergrandpa (Superbabcia i Superdziadka – Superbabka a superdedko; Varšava a Lublin/Poľsko; www.superbabcia.org.pl):prostredie ústretové potrebám starých rodičov aj mladých; školenia na mieru metódou workshopov; aktívne zapojenie detí do medzigeneračného dialógu.

Support for people without work and home (Hilfe für Menschen ohne Arbeit und Wohnung 'AWOL' – Podpora ľudí bez práce a domova; Korutánsko/Rakúsko; www.awol.at):sociálny podnik špecializovaný na stavebné práce; poskytovanie podporovaného zamestnania a odbornej učňovskej prípravy marginalizovaným skupinám a bývania sociálne vylúčeným.

Supporting General Practitioners With Qualified Medical Practice Personnel - Sister AGnES (AGnES: Hausarztunterstützung durch qualifizierte Praxismitarbeiter – Podpora všeobecných lekárov kvalifikovaným zdravotníckym personálom - sestra AGnES; Rugen, Lubbenau/Nemecko; www.aerzteblatt.de/archiv/62886): mobilné služby pre seniorov, ktoré namiesto lekárov poskytujú kvalifikované zdravotné sestry a/alebo pri ktorých zdravotné sestry asistujú lekárom v riedko obývaných oblastiach; komunitná iniciatíva; s podporou e-Zdravie.

T

Tacitus (Benátsko/Taliansko; www.leonardotacitus.net): medzigeneračná spolupráca v malých a stredných podnikoch; prenos vedomostí; mentorstvo a priebežné školenie v spoločnostiach podporovaných v rámci projektu LEONARDO v 2003 - 2005.

Talent aged (TALENTAGED; Benátsko/Taliansko, Španielsko, Francúzsko, Nemecko; www.venetolavoro.it): príprava a testovanie novej metodológie školenia schopnej podporiť „zostarnutých“ pracovníkov, mužov aj ženy, počas volieb súvisiacich s nemennosťou a zmenami trhu práce; metodológia kompetenčného zmocnenia starších pracovníkov; podniková spoločenská zodpovednosť; metodológia školenia a odborného vzdelávania.

TEP EQUAL Elderly (Rakúsko; www.elderly.at): príprava plánov pre seniorov na zjednodušenie a zlepšenie požadovaných zmien na základe potrieb jednotlivcov, podnikov a ďalších aktérov v politike trhu práce; identifikácia vhodných nástrojov a metód pre starších pracovníkov.

The person in the middle (Der Mensch im Mittelpunkt – V strede stojí človek; Ried im Innkreis/Horné Rakúsko; www.team7.at; kontakt cez Netzwerk 'Alter werden.Zukunft haben!', email: projektbuero@akooe.at): zdravé pracoviská v spoločnosti TEAM 7, ktorá vyrába nábytok z prírodného dreva; možnosť získať kvalifikáciu a postavenie kvalifikovaného pracovníka vďaka priebežnému vzdelávaniu ponúkanému spoločnosťou; generálny manažment v spoločnosti zameraný na výmenu vedomostí a skúseností.

Third career (Podpora celoživotného učení a rovných príležitostí na trhu práce pro pracující nad 50 let – Tretia kariéra; Stredočeský kraj/Česká republika): zlepšenie podmienok na trhu práce pre ľudí nad 50 rokov a príprava špeciálnych programov pre manažérov LZ a starších pracovníkov o lepšom využívaní potenciálu starších pracovníkov na trhu práce; podporovaná v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL.

Transfer of Innovation (Prenos inovácií; Au Delà' De La Salle; mesto Padova, Benátsko/Taliansko; www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4414&page=1): celoživotné vzdelávanie, priebežné a úvodné školenie; certifikácia zručností; odborné vedenie v malých a stredných podnikoch; medzigeneračný prenos zručností; mentorstvo; metodológia výučby.

Transfer of Value. Business transfer and tools for enterprise continuity (Passaggio di valore. Successioni ereditarie e strumenti di continuity di impresa Iniziativa coordinata nell'ambito del progetto regionale 'Attività e servizi a favore della continuity di impresa' – Prenos hodnôt. Obchodný prenos a nástroje na zaručenie continuity podniku; provincia Vicenza, Benátko/Taliansko; www.eurosportelloveneto.it/ASCI.aspx): medzigeneračná spolupráca medzi malými a strednými podnikmi v regióne; obchodný prenos.

U

Ujbuda 60+ Card (Ujbuda – Karta Ujbuda 60+, Budapešť/Maďarsko; www.ujbuda.hu/60plusz): špeciálna zľavová karta; bezplatná karta pre miestnych obyvateľov nad 60 rokov ponúkaná samosprávou Ujbuda – základ a rámec programu na miestnej úrovni ústretového voči seniorom (sociálne zabezpečenie a prevencia izolácie).

University of Third Age (Univerzita tretieho veku; Bratislava, Trnava, Trenčín, Žilina, Košice, Zvolen, Banská Bystrica, Prešov, Liptovský Mikuláš, Nitra, Ružomberok/Slovenská republika; www.uniba.sk/asociaciautv):trojročný program ponúkaný seniorom prostredníctvom Asociácie univerzít tretieho veku Slovenska (ASUTV).

Urban Barrier Map (Mapa mestských bariér, samospráva Sopot/ Poľsko; www.seniorzy.sopot.pl):strategický prístup mapovania mestských bariér a ich zohľadňovania počas prípravy takej infraštruktúry v budúcnosti, ktorá bude lepšie zodpovedať potrebám starších osôb;mapa má podobu digitálnej dynamickej databázy, ktorá obsahuje informácie o architektonických bariérach v meste (alebo určitých špecifických oblastiach).

Use us! 45 employees in your company (Využite nás! 45 zamestnancov vašej spoločnosti; Pomoransko/Poľsko; www.pte.pl):rozsiahla informačná a propagačná kampaň zameraná na malé a stredné podniky o spôsoboch lepšieho využívania potenciálu zamestnancov nad 45 rokov z perspektívy starnutia a znižujúceho sa počtu pracovných síl; stratégie age manažmentu v spoločnostiach; predchádzanie diskriminácie na základe veku.

V

Visiting Services for the Elderly (Návštevné služby pre seniorov; Amsterdam/Holandsko, Dánsko, Nemecko, Slovinsko; www.a-o-v.nl):dobrovoľníci navštevujú seniorov (väčšinou raz za rok) a poskytujú im informácie o službách pre seniorov;ak dobrovoľníci odhalia problém, väčšinou súvisiaci s osamelosťou seniora, zariadenia skontaktovanie ďalších profesionálnych pracovníkov v organizácii;v Holandsku funguje podobný program zameraný na potreby migrantov-seniorov.

W

Welfare to Work (Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego – Integrované systémy zamestnanosti; autonómna provincia Bolzano; Abruzzo, Basilicata, Kampánia, Kalábria, Apúlia, Sicília a Sardínia, Lazio, Marche, Emilia Romagna, Furlansko-Júlske Benátky, Lombardsko, Ligúria, Molise, Piemont, Benátsko, Toskánsko, Umbria/Taliansko; www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/Incentivazione_Reinserimento/Welfare+to+Work.htm):rozvoj integrovaných služieb zamestnanosti; služby zamestnanosti pre osoby nad 50 rokov; aktívne a pasívne politiky zamestnanosti; riadenie služieb zamestnanosti implementované v 18 regiónoch a 1 autonómnej provincii;pilotná fáza začala v 2009, v súčasnosti prebieha nový program na obdobie 2012-2014.

With Krakonoš at computer (S Krakonošem u počítače; Liberecký kraj/Česká republika; www.krakonos.com):modulový systém celoživotného vzdelávania implementovaný vo vidieckych oblastiach Euroregiónu NISA; ponuka školení pre znevýhodnené skupiny vrátane seniorov; cudzie jazyky; IKT; podnikateľské a odborné zručnosti.

Work and family audit (Munka es Csalad Audit – Audit práce a rodiny; Maďarsko; www.prolabora.hu):zvyšovanie podnikovej zodpovednosti za vyvážený pracovný a súkromný život a podpora politik ústretočných voči rodinám v spoločnostiach prostredníctvom komplexného auditu (získovanie spokojnosti zamestnancov, skúmanie politik a postupov fungujúcich v spoločnosti; definovanie hlavných oblastí, ktoré je potrebné rozvíjať na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom atď.);po úspešnom opakovaní auditu, ktoré sa uskutočnilo po 1 roku, spoločnosť získala Osvedčenie o audite práce a rodiny vydané Národnou službou zamestnanosti.

Working age laboratory (Laboratorio Working Age- Laboratóriu Working Age; Taliansko; www.sodalitas.it/working_age):manažment rozmanitosti a medzigeneračný dialóg; implementovaný v 18 regiónoch a 1 autonómnej provincii (v rámci konkrétnej oblasti Programu Welfare to Work).

Y

Young and Old in School (Jung und Alt im Unterricht – Mladí a starí v škole; Harsewinkel/Severné Porýnie-Vestfálsko/Nemecko; <http://august-claas-schule-harsewinkel.de>); podpora činností aktívneho starnutia zameraných na starších mužov spolupracujúcich s mladými ľuďmi s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania; napr. mentoring – príprava dospelujúcich na kariéru mechanikov, stavebných robotníkov, stolárov, farmárov atď.

PRÍLOHA V

Glosár

Aktívne starnutie	Aktívne starnutie umožňuje ľuďom realizovať ich potenciál telesnej, spoločenskej a duševnej prosperity v priebehu života a zapojiť sa do života spoločnosti. Zahŕňa poskytovanie primeranej ochrany, zabezpečenia a starostlivosti. Aktívne starnutie sa dá chápať ako proces optimalizácie príležitostí pre udržanie dobrého zdravia, účasť a zabezpečenie, ktorých cieľom je zvýšiť kvalitu života starnúcich ľudí. ¹²⁵
Rakúske územné pakty zamestnanosti	Územné pakty zamestnanosti sú kontrahovanými regionálnymi partnermi zabezpečujúcimi lepšie prepojenie politiky zamestnanosti s ďalšími politikami, s cieľom zlepšiť situáciu v oblasti zamestnanosti na regionálnej a miestnej úrovni. V Rakúsku tieto pakty existujú vo všetkých deviatich spolkových krajinách (v niektorých dokonca aj na nižších podregionálnych úrovniach) a spolufinancuje ich ESF. ¹²⁶
Stredoeurópska platforma pre starnúcu spoločnosť	Stredoeurópska vzdelanostná platforma pre starnúcu spoločnosť
Preskúmanie tzv. kritickým priateľom	Metóda vzájomného hodnotenia založená na predpoklade, že odozva od osoby, ktorej dôverujeme, je zásadným momentom pre pozitívne výstupy učenia. Táto dôveryhodná osoba/kritický priateľ kladie proaktívne otázky, rozvíja učenie sa cez podporujúci proces bez hrozieb a takýmto spôsobom vyvoláva zlepšenie a/alebo zmenu. ¹²⁷
Dizajn pre všetkých	Cieľom iniciatívy je dať ľuďom možnosť rovnocenne sa zapojiť do každého aspektu života spoločnosti. Naše prostredie preto musí byť prístupné a ústretové pre každého člena spoločnosti. Za nevyhnutnosť sa považuje zapojenie koncových používateľov do procesu dizajnu. ¹²⁸
Zelená kniha	Dokument publikovaný na povzbudenie diskusie o určitých témach na európskej úrovni. Túto metódu využívajú rôzne organizácie, napríklad EK, OSN a vlády. Vyzýva relevantné zainteresované strany, aby sa zapojili do diskusie o návrhoch uvedených v dokumente. ¹²⁹
Stratégia Európa 2020	Stratégia rastu Európskej únie na desaťročné obdobie rokov 2010-2020, ktorej cieľom je podporovať inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast. Jej ciele sa týkajú zamestnanosti, výskumu a vývoja, zmeny klímy a energetickej udržateľnosti, vzdelávania a boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. ¹³⁰

¹²⁵ Pozri Svetová zdravotnícka organizácia, http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/.

¹²⁶ Pozri Koordinačný útvar Rakúskych paktov zamestnanosti, www.pakte.at.

¹²⁷ Pozri Stott a Scoppetta, 2011.

¹²⁸ Pozri Európsky inštitút pre dizajn a zdravotné postihnutie, 2004.

¹²⁹ Pre informácie o prístupe používanom v EÚ pozri http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/green_paper_en.htm.

¹³⁰ Pozri Európska komisia, http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm.

Koeficient Gini	Koeficient Gini je meradlom štatistického rozptylu. Označuje odchýlku v distribúcii príjmov (alebo spotreby) medzi jednotlivcami alebo domácnosťami v krajine od dokonale rovnakej distribúcie (hodnota 0 reprezentuje absolútnu rovnosť, hodnota 100 absolútnu nerovnosť). ¹³¹
Hrubý domáci produkt	HDP je súčtom pridanej hodnoty všetkých výrobcov rezidentov v hospodárstve a všetkých výsledných daní (mínus dotácie), ktoré nie sú zahrnuté do hodnoty výstupu. Pridaná hodnota vyjadruje čistý výstup odvetvia po sčítaní všetkých výstupov a odčítaní medzivýstupov. ¹³²
Hrubý národný dôchodok	Hrubý národný dôchodok je súhrnný príjem hospodárstva generovaný jeho produkciou a vlastníctvom faktorov produkcie, mínus príjmy zaplatené za využívanie faktorov produkcie vo vlastníctve zvyšku sveta. ¹³³
Index ľudského rozvoja	Index ľudského rozvoja meria ľudský rozvoj kombináciou ukazovateľov strednej dĺžky života, dosiahnutej úrovne vzdelania a príjmu. ¹³⁴
Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva	Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva je definovaná ako pomer pracovnej sily k celkovej populácii v aktívnom veku (vyjadruje sa percentuálne). ¹³⁵
Mediánový vek	Mediánový vek znamená, že polovica populácie určitého obyvateľstva je staršia a druhá polovica tohto územia je mladšia ako mediánový vek k definovanému dátumu. ¹³⁶
Čistá migrácia	Čistá migrácia je rozdiel medzi imigráciou a emigráciou z danej oblasti v priebehu jedného roka. Čistá migrácia je pozitívna, ak prichádza viac imigrantov než odchádza emigrantov a naopak je negatívna, ak odchádza viac emigrantov než prichádza imigrantov. ¹³⁷
Prirodzená zmena/pohyb	Prirodzený pohyb označuje pomer živo narodených mínus zosnulých k priemernej populácii v jednom roku a vyjadruje sa v počte na 1000 obyvateľov. ¹³⁸
Tele-starostlivosť	Tele-starostlivosť označuje inteligentnú starostlivosť na diaľku podporovanú novými technológiami, ktorej cieľom je umožniť ľuďom (napr. seniorom) žiť čo najdlhšie nezávisle vo vlastných domovoch. ¹³⁹ Koncepcia je širšia než tele-medicína, pretože neoznačuje výhradne služby zdravotnej starostlivosti.
Tele-medicína, tele-zdravie, e-medicína	WHO opisuje tele-medicínu ako poskytovanie služieb starostlivosti o zdravie, v ktorých zohráva kritickú úlohu faktor vzdialenosti, s použitím IKT na výmenu platných informácií na stanovenie diagnózy, liečbu a prevenciu chorôb a úrazov, výskum a vyhodnotenie a na priebežné vzdelávanie poskytovateľov zdravotnej starostlivosti. ¹⁴⁰ Pojmy tele-zdravie a e-medicína sa často používajú v rovnakom zmysle.

¹³¹ Pozri UNDP, <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/67106.html>.

¹³² Pozri UNDP, <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/20206.html>.

¹³³ Pozri UNDP, <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/100106.html>.

¹³⁴ Pozri UNDP, <http://hdr.undp.org/en/statistics/>.

¹³⁵ Pozri OECD, <http://stats.oecd.org/glossary/>.

¹³⁶ Pozri Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_structure_and_ageing.

¹³⁷ Pozri Eurostat, 2011.

¹³⁸ Pozri Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/table/description.jsp>.

¹³⁹ Pozri Institut für Rehabilitationswissenschaften, Humboldt- Universität zu Berlin, <http://www2.hu-berlin.de/reha/telecare/definition.htm>.

¹⁴⁰ Pozri WHO, 2010.

Technológie inteligentného domova

Technológie inteligentného domova uľahčujú automatickú a používateľom iniciovanú komunikáciu a zahŕňajú široké spektrum zariadení. Komunikácia medzi týmito zariadeniami umožňuje ľuďom (napr. seniorom) zvýšiť kvalitu svojho života.¹⁴¹

Vzájomné hodnotenie

Metóda hodnotenia, ktorá využíva jednotlivcov alebo skupiny v podobnom postavení na vyhodnotenie práce, pokroku v práci alebo jej výsledkov. Metóda podporuje budovanie konsenzu a učenie sa prostredníctvom spolupráce. Využíva sa vo veľkej miere najmä v Otvorenej metóde koordinácie zavedenej Európskou radou v 2000, ktorej cieľom je pomôcť členským štátom identifikovať a podporiť najefektívnejšie politiky sociálnej ochrany a začlenenia.¹⁴²

Biela kniha

Uverejnené dokumenty obsahujúce návrhy na akcie spoločenstva v konkrétnej oblasti. Ak Bielu knihu uverejnia inštitúcie EÚ a Európska rada ju prijme pozitívne, môže byť na jej základe vytvorený akčný program EÚ pre danú oblasť.¹⁴³

Rovnováha pracovného a súkromného života

Pojem označuje koncepciu vzťahov medzi pracovným životom a súkromným životom. „Pracovný život“ označuje platené zamestnanie/prácu, „súkromný život“ sa týka života rodiny, priateľov, spoločenského a kultúrneho zapojenia, zdravia a oddychu atď.¹⁴⁴

¹⁴¹Pozri Fisk, 2001.

¹⁴²Pozri Stott a Scoppetta, 2011.

¹⁴³Pozri Európska únia, http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/white_paper_en.htm.

¹⁴⁴Pozri Wiese, 2007.