

# STARNUTIE PRACOVNEJ SILY A JEJ ZAMESTNAVANIE

Emília Krajňáková

---

## Abstrakt

Demografický vývoj v Slovenskej republike ale aj v Európskej únii či ostatných vyspelých krajinách sveta jednoznačne smeruje k starnutiu populácie. Táto zmena je vyvolaná viacerými faktormi, od znižovania pôrodnosti až po zlepšovanie zdravia populácie a teda zvyšovanie veku dožitia. Zároveň tieto procesy majú vplyv na hospodársky a sociálny rozvoj spoločnosti, na trh práce a zamestnanosť. V tomto príspevku sme sa zamerali na zistenie toho, ako procesy starnutia obyvateľstva ovplyvňujú situáciu na trhu práce a najmä zamestnanosť a zároveň vyhľadávanie a zamestnávanie pracovníkov v podnikoch a organizáciách. To znamená, že hlavným cieľom tohto príspevku je objasniť mechanizmus a príčinné súvislosti, ako proces starnutia populácie ovplyvňuje situáciu na trhu práce a procesy zamestnania pracovníkov v podnikoch a organizáciách. Pre realizáciu tohto cieľa v príspevku používame informácie z uskutočneného prieskumu zamestnávateľov a hodnotenia týchto problémov manažérmi podnikov, ktorí sú zodpovední za vyhľadávanie a zamestnávanie pracovníkov.

**Kľúčové slova:** starnutie populácie, politika zamestnanosti, zamestnávanie, príčinné súvislosti.

## Abstract

The demographic development not only in Slovakia but also in the other developed countries, both within and outside EU, clearly shows trends leading towards population ageing. This gradual and undeniable change is caused by many factors, ranging from dropping birth rate to the improving healthcare and therefore longer life expectancy. These processes significantly affect economic and social development of society, labour market and employment. This article focuses on determining how the process of population ageing influences the situation on the labour market, especially the employment and the process of employee recruitment. Therefore, the main goal of this article is to explain the mechanism and causal relationship between the population ageing and the situation on the labour market and the processes of employee recruitment and employment. In order to achieve this goal, we will use the information and data gained through the conducted survey of employers that looked into how the managers responsible for employee recruitment and employment see these issues.

**Key words:** population ageing, employment policy, employment, causality

**JEL Code:** F01, J11

---

## Úvod

Starnutie populácie je v súčasnosti vnímané ako globálny jav, ktorý ovplyvňuje a bude ovplyvňovať ešte vo väčšej miere obyvateľstvo na celom svete. Trvalý rast najstarších vekových skupín v národných populáciách má obrovský dosah na sociálne, kultúrne i ekonomické aspekty spoločenského vývoja vrátane životného štýlu rodín. Niektoré spoločnosti sa s týmto javom stretávajú už viacero rokov, iné o ňom hovoria v rovine očakávaní.

Keďže starnutie je výsledkom dlhodobých trendov v reprodukčnom správaní, zvýšil sa všeobecný záujem aj o vývoj základných demografických procesov. Sledujú sa aktuálne tendencie, hľadajú sa možnosti ich ovplyvňovania v budúcnosti. Demografický vývoj na Slovensku treba vnímať v kontexte svetového populačného vývoja. Aj keď viaceré demografické procesy prebiehajú na Slovensku s časovým posunom a aj keď si Slovensko zachovalo určité demografické špecifiká, naše demografické problémy sú dnes veľmi podobné problémom, ktoré majú vyspelé západné krajiny (Bleha, Vaňo).

Demografické zmeny prebiehajú v celej spoločnosti a ich dôsledky sa v čoraz väčšej miere odrážajú aj na politike zamestnanosti. Ciele stratégie Európa 2020 v oblasti politiky zamestnanosti by mali prihliadať na demografické zmeny a snažiť sa o vybudovanie pracovného prostredia prispôbeného veku pracovníkov a masívne rozširovanie možností ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy (Krajňáková, Vojtovič, 2011; Strunz, Vojtovič, 2014). Hlavne je potrebné zvýšiť mieru zamestnanosti pracovníkov vo veku nad 50 rokov, zabrániť tomu, aby z pracovného trhu boli vylúčení starší pracovníci, ktorí majú záujem zotrvať na trhu práce a takto im zaručiť dôstojný dôchodok a súčasne pocit, že majú spoločenské uplatnenie a sú potrební. (Páleník, 2014, s.6).

## **1 Rôznorodosť pohľadov na problematiku starnúcej populácie a jej uplatnenie na trhu práce**

Starnutie populácie je v súčasnosti globálnym demografickým procesom v najväčšej miere sa prejavujúcim vo vyspelých krajinách sveta a v budúcnosti bude „zrejme najvýraznejším rysom populačného správania“ (Rychtaříková, 2002). Tento zložitý proces je výsledkom

predchádzajúceho demografického vývoja a bezprostredne súvisí tak s demografickým prechodom ako i s celkovou modernizáciou spoločnosti po druhej svetovej vojne. Technologický a vedecký pokrok umožnili pokles úrovne úmrtnosti, čo sa prejavilo v rastúcej strednej dĺžke života a lepšom zdravotnom stave populácie. Dvadsiate storočie sa stalo obdobím najvýraznejšieho predĺženia ľudského života (Burcin, Kučera, 2002). Modernizačné procesy tiež spôsobili pokles plodnosti a pôrodnosti, čím sa proces demografického starnutia prehľbuje (druhý demografický prechod). Nízku úroveň plodnosti možno v súčasnosti považovať za hlavnú príčinu rýchleho demografického starnutia tak vyspelých krajín Európy ako i krajín postkomunistických (Potančoková, 2005).

Tieto veľmi rôznorodé demografické posuny v štruktúre a počte obyvateľstva vyvolávajú radu zložitých ekonomických, sociálnych a psychologických problémov, ktoré sú zároveň predmetom záujmu tak predstaviteľov odbornej, ako aj vedeckej komunity. Najdôležitejším teoretickým nástrojom osvojenia, analýz a hodnotenia problematiky starnutia populácie je koncepcia tak zvaného aktívneho, úspešného alebo pozitívneho starnutia (Kellyand Lazarus, 2015; Latorre,et. al., 2015). Uvedená koncepcia je zameraná na zistenie podmienok a faktorov, ktoré ovplyvňujú životaschopnosť staršej populácie ako jedného z dôležitých prvkov procesu aktívneho starnutia.

Výsledky skúmania procesov pozitívneho starnutia poukazujú na jeho spojitosť s vytváraním priaznivých životných podmienok a zlepšením verejného zdravia. Kolektív autorov vo svojom výskume dospel k záveru, že prostriedkom na dosiahnutie lepšieho zdravia a ďalšieho aktívneho starnutia je sociálny kapitál vnímaný ako forma zapojenia do činnosti komunít, budovania spoločenskej dôvery, posilnenia medzigeneračnej podpory a odstránenia prekážok, vedúcich k osamelosti predstaviteľov starších generácií.

Okrem demografického má starnutie populácie množstvo iných rozmerov. Najčastejšie diskutované sú dôsledky populačného starnutia v ekonomickej a sociálnej oblasti vrátane zdravotníctva. S nárastom počtu seniorov sú spojené vyššie náklady na služby v oblasti sociálnej starostlivosti, zdravotníctva a dôchodkového zabezpečenia. Z ekonomického hľadiska často rezonuje potreba zvyšovania veku odchodu do dôchodku, ktorý je u nás nižší než v krajinách západnej Európy, a reštrukturalizácia dôchodkového zabezpečenia.

Drvivá väčšina predstaviteľov tak akademickej, ako aj praktickej sféry preferuje podriadenie koncepcie pozitívneho starnutia potrebám hospodárskeho rozvoja a trhu práce. Tento teoretický a praktický prístup k problematike starnutia pracovnej sily v intencii na potreby trhu práce a zamestnania je možné rozdeliť na dva smery. Prvý z nich sa zaoberá všeobecnými fyziologickými a psycho-sociálnymi faktormi, ktoré ovplyvňujú celkovú

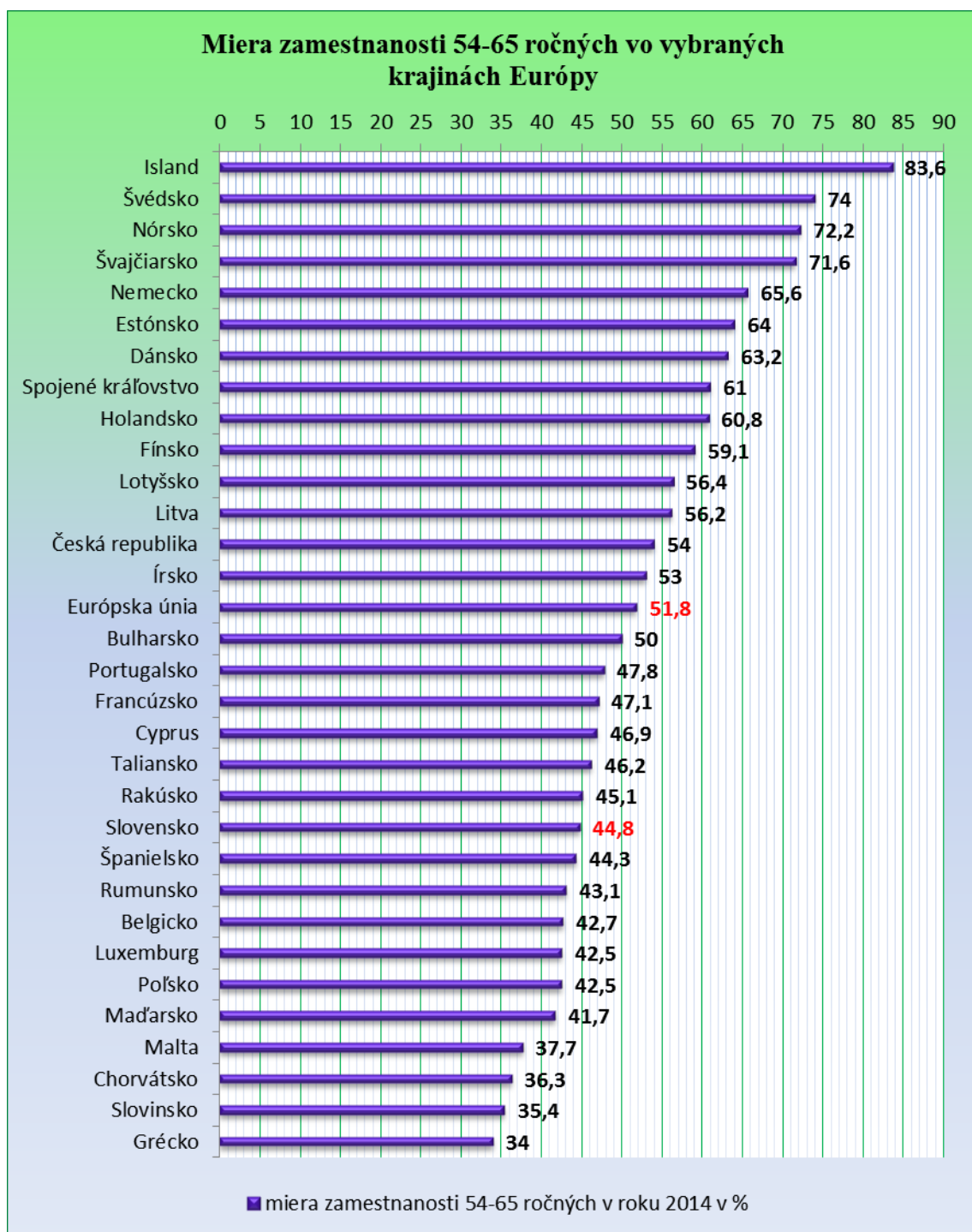
práceschopnosť starších generácií. Druhy smer sa zaoberá konkrétnymi podmienkami pôsobenia a správania sa starších ľudí v práci, ich vnímaním procesu starnutia na pracovisku vo vzťahu k iným pracovníkom a pracovným kolektívom a identifikáciou svojho postavenia v práci. V procese práce mladí a starí prichádzajú do kontaktu, starší pracovníci odovzdávajú skúsenosti mladším generáciám. Na základe toho sa vytvárajú a presadzujú realistické a účinné princípy solidarity na pracoviskách v podnikoch a organizáciách.

Proces demografického starnutia bude v budúcnosti vplývať aj na štruktúru pracovných síl. Európska pracovná sila bude starnúť rovnako ako celá populácia (Punch, Pearce, 2000).

## **2 Zamestnanosť starších osôb na Slovensku a v krajinách Európskej únie**

Keďže cieľovou skupinou nášho príspevku sú zamestnanci nad 50 rokov, je dôležité vyhodnotiť situáciu v tejto vekovej kategórii aj z pohľadu miery zamestnanosti nielen na Slovensku, ale aj v krajinách EÚ. Starnutie populácie je totiž stavom všeobecným vo vyspelých krajinách táto problematika sa dostáva čoraz viac do popredia. Aktuálny stav zamestnanosti v kategórii 55 – 64 ročných v jednotlivých krajinách EÚ, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska zobrazuje graf č.1.

### **Graf 1: Miera zamestnanosti 54-65 ročných vo vybraných krajinách Európy**



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov (Eurostat, 2014)

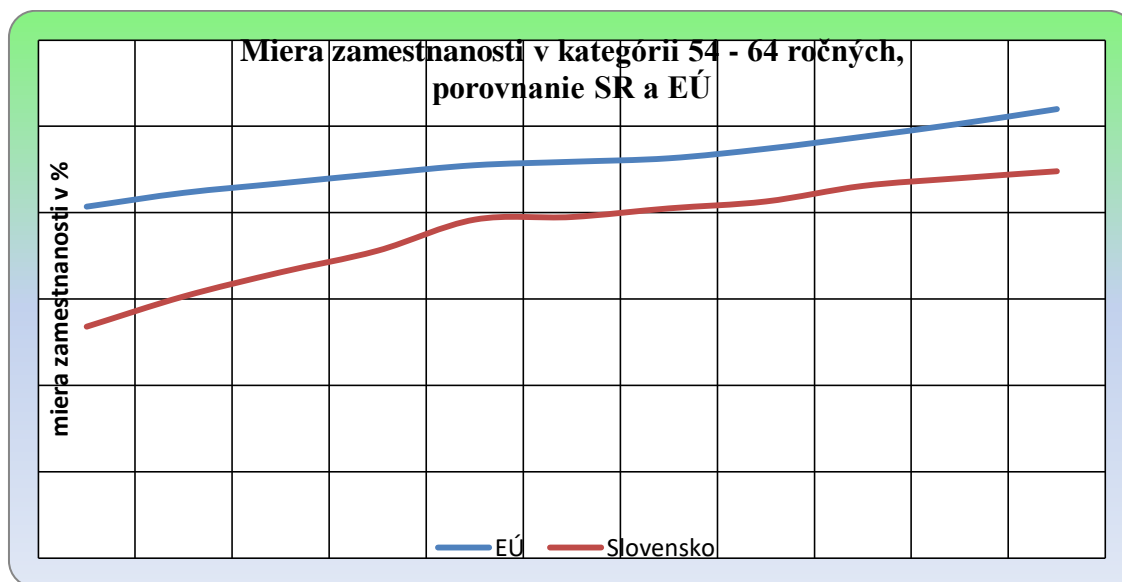
Slovenská republika ako členský štát Európskej únie vo svojom Národnom pláne reforiem, ktorý naplňa ciele celoeurópskej stratégie Európa 2020, má cieľ dosiahnuť v roku 2020 úroveň zamestnanosti 72%, ktorá bude ďalej udržateľná. Priemerná miera zamestnanosti v Európskej únii bola v roku 2014 69,2 %, v krajinách so zavedenou menou Euro 68,2 %. Tento cieľ je teda prinajmenšom odvážny, obzvlášť ak vezmeme do úvahy výšku výdavkov štátu na aktívne opatrenia trhu práce v porovnaní s ostatnými krajinami. Najvyššiu mieru

zamestnanosti v rámci EÚ malo k 31.12.2014 Švédsko vo výške 80%, v rámci Európy ako celku je na vedúcej pozícii Island s hodnotou 83,5%. Naopak najnižšiu mieru zamestnanosti z členských krajín má k 31.12.2014 Grécko vo výške 53,3%, v rámci Európy ak celku je to Macedónsko s 51,3%. (Eurostat, 2014).

Ako vidíme z grafu č.1, miera zamestnanosti vybranej vekovej kategórie v SR je pod priemerom Európskej únie. Je zaujímavé, že pod priemerom sú aj krajiny ako Belgicko a Luxembursko. Vo všeobecnosti vyspelé ekonomiky vykazujú vysokú mieru zamestnanosti v tejto vekovej kategórii, čo súvisí s celkovým starnutím obyvateľstva a nepochybne s prepracovanou politikou zamestnanosti. Neskorý odchod do dôchodku totiž odľahčuje zaťaženie sociálneho systému.

Pre ďalšie spracovanie údajov je dôležitý aj postupný vývoj miery zamestnanosti, ktorý môžeme sledovať v grafe 2:

**Graf 2: Vývoj miery zamestnanosti v kategórii 54-65 ročných v 2004 – 2015rr.v SR a EÚ**



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov (Eurostat, 2014)

V čase vstupu do EÚ bola miera zamestnanosti v sledovanej kategórii v SR 26,8%, priemer EÚ 40,7%. V roku 2014 je to už na Slovensku 44,8%, priemer EÚ 52%. Stúpajúca tendencia na Slovensku priamo súvisí so zvyšovaním hranice odchodu do starobného dôchodku.

V Slovenskej republike medzi najväčšie výzvy 21. storočia patrí populačné starnutie zasahujúce všetky oblasti fungovania spoločnosti. Aktuálne na Slovensku pomer medzi počtom osôb v produktívnom veku, t.j. 15 – 64 rokov a počtom osôb v

predproduktívnom a v poproduktívnom veku ešte pomerne priaznivý. Ale je to len dočasná situácia, ktorá sa v ďalších rokoch začne meniť.

Podľa údajov z výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) celkový priemerný počet ekonomicky aktívnych starších ľudí v SR vo veku 50 - 64 rokov sa od roku 2004 zvýšil z približne 481 tis. na 683 tis. osôb v 1. polroku 2014. Ekonomicky aktívne osoby vo veku 50 – 64 rokov v roku 2013 na Slovensku tvorili asi štvrtinu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, kým v roku 2004 to bolo približne 18% (Bednárík, R. a kol. 2014, s.19-20).

Vývoj populácie v aktívnom veku v štátoch EÚ-27 naznačuje, že veková kategória od 55 do 64 rokov sa v rozmedzí rokov 2010 - 2030 zvýši približne o 16,2 % (9,9 mil.). Starší zamestnanci budú v mnohých krajinách predstavovať 30 a viac % populácie v aktívnom veku. Táto situácia vyžaduje lepšie profesijné dráhy na financovanie a podporu dlhšieho života európskych občanov (Vojtovič, 2013). V dôsledku toho Európska únia prijala rozličné opatrenia na podporu aktívneho starnutia na pracovisku. Rok 2012 bol rokom aktívneho starnutia, ktorého cieľom bolo podporiť kvalitu života a dobré životné a pracovné podmienky najmä starších ľudí, a podporiť solidaritu medzi generáciami.

Prof. Juhani Ilmarinen z Výskumného centra pre gerontológiu na Univerzite Jyväskylä vo Fínsku tvrdí, že „zdravotná a fyzická zdatnosť sa vekom síce zhoršujú, ale iné schopnosti ako strategické myslenie, bystrosť, ohľaduplnosť, múdrosť, schopnosť uvažovať, schopnosť hospodárnejšie pracovať, kontrola nad životom, holistické vnímanie a jazykové zručnosti sa vekom lepšia. Starší zamestnanci sú aj oddanejší svojej práci, viac sa v nej angažujú, sú lojálni svojmu zamestnávateľovi a často majú menej absencií ako iné vekové kategórie“ (Ilmarinen, 2012).

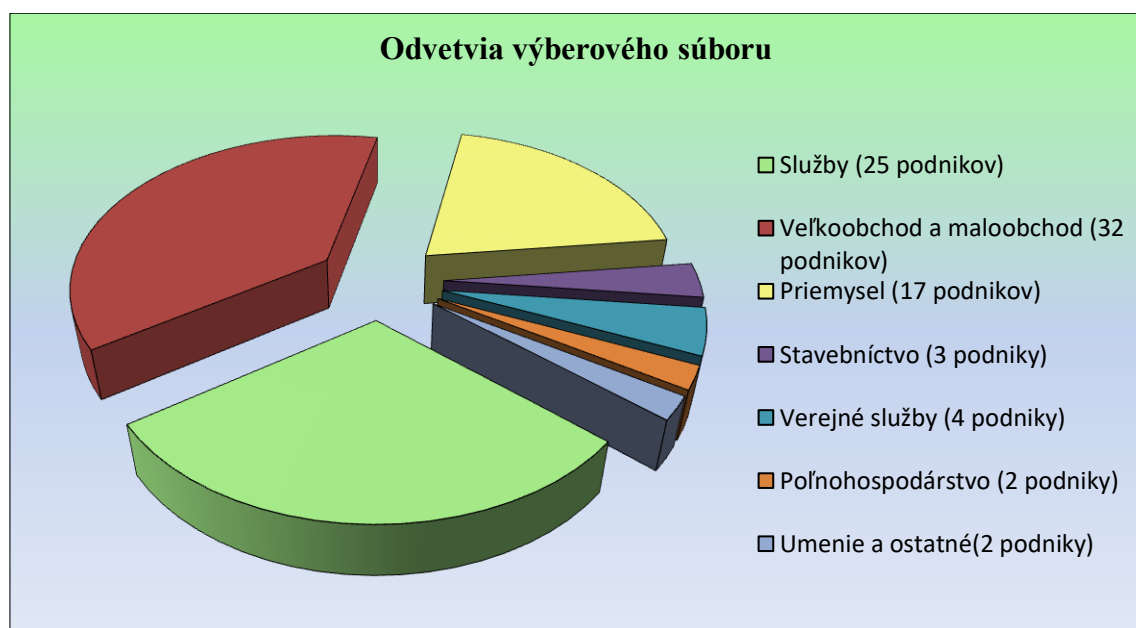
Pri vytváraní podmienok pre zamestnávanie starších pracovníkov je potrebné prekonať štrukturálne a behaviorálne prekážky, ktoré tomu brania. V tejto súvislosti (Palíšková, 2014, 90-92) sú dôležité dve skutočnosti: 1) opustiť programy predčasných odchodov do dôchodku a 2) vytvoriť účinné systémy celoživotného vzdelávania.

## **2.1. Hodnotenie zamestnávateľmi postavenia starších pracovníkov na trhu práce**

Dotazníkový prieskum sme zamerali na poznanie postojov, názorov zamestnávateľských subjektov na postavenie starších pracovníkov na trhu práce. Zber údajov prebiehal v mesiacoch november 2014 – marec 2015 v Trenčianskom kraji. Bol vypracovaný dotazník obsahujúci otázky identifikačného, faktického a postojuvého charakteru, ktorý bol rozoslaný elektronickou poštou viac ako 150 podnikateľským subjektom, pôsobiacim na území kraja. Pre nízku odozvu bola časť výskumu uskutočnená následne telefonicky a osobne. Z celkového osloveného počtu sa podarilo získať údaje od 85 zamestnávateľských subjektov.

Odvetvové zloženie podnikov výberového súboru zodpovedá zloženiu ekonomickej aktivity na území kraja:

**Graf 3: Zloženie výberového súboru podľa odvetví**



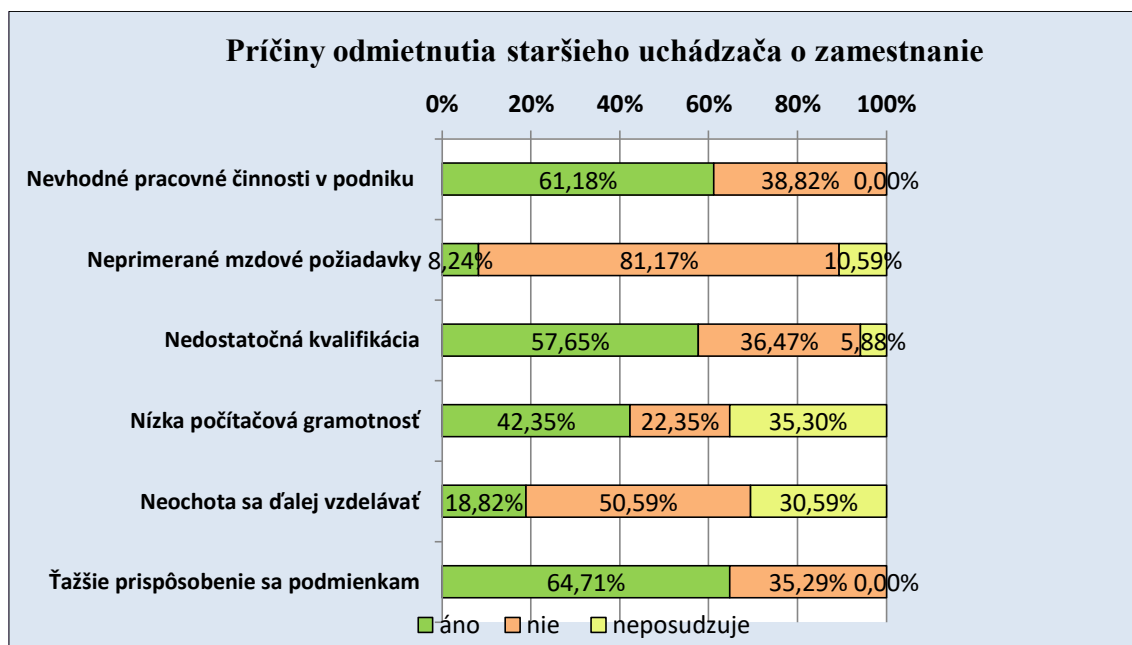
Zdroj: vlastné spracovanie

Tendencia ústretovosti voči starším uchádzačom o zamestnanie bola reprezentovaná 8 podnikmi, z oblasti obchodu (6) a služieb (2). Neutralita v otázke veku bola prezentovaná 2 podnikmi z oblasti umenia, kde vek bol uvedený ako úplne nepodstatný. Všetky tieto podniky sú z kategórie malých podnikov do 49 zamestnancov.

Pri zisťovaní najčastejších dôvodov odmietnutia staršieho uchádzača o zamestnanie sme sa dopátrali k nasledujúcim odpovediam:



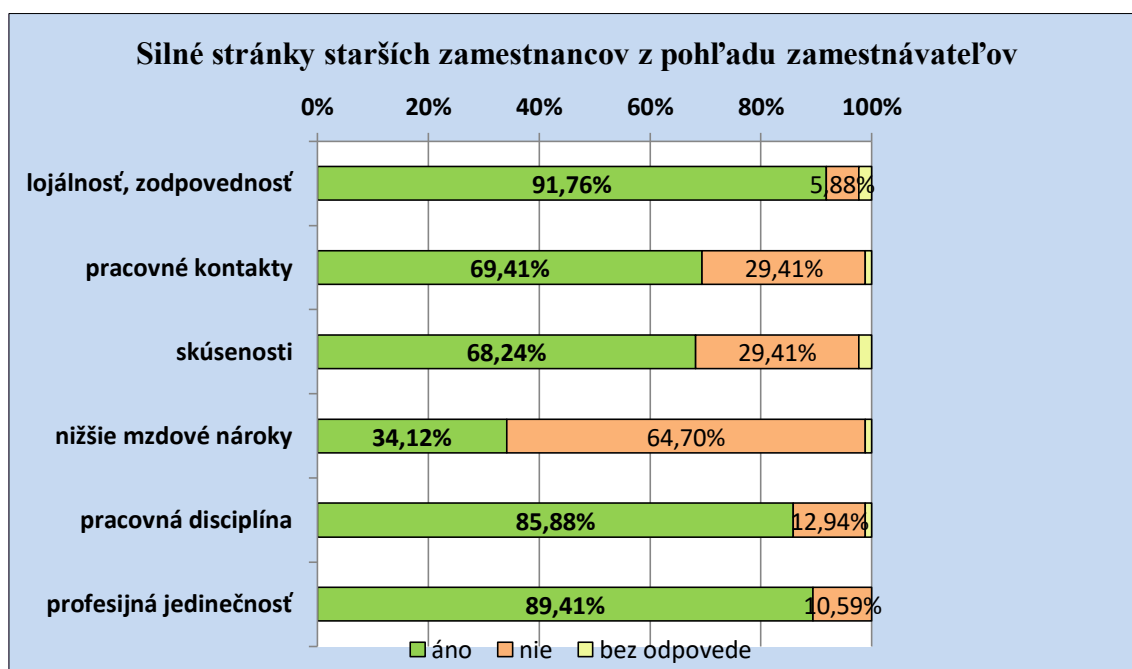
**Graf 4: Príčiny odmietnutia staršieho uchádzača o zamestnanie**



Zdroj: Vlastné spracovanie

Ďalšia otázka sa zamerala na vnímanie základných pracovných charakteristík starších zamestnancov z pohľadu zamestnávateľov a to nielen pri rozhodovaní o ich prijatí ale najmä pri posudzovaní práce a pracovných návykov už zamestnaných: *Považujete nasledovné stránky starších zamestnancov za silné v porovnaní s mladšími zamestnancami?*

**Graf 5: Silné stránky starších zamestnancov z pohľadu zamestnávateľov**



Zdroj: Vlastné spracovanie

Najviac hodnotenou stránkou starších zamestnancov je lojalita k zamestnávateľovi spolu s vyššou pracovnou disciplínou a nenahraditeľným postavením v niektorých profesiách. Posledná stránka úzko súvisí s preferenciami mladých ľudí pri výbere povolania. Súčasný trend sa vyznačuje vysokým nezáujmom o remeslá a manuálne zamerané študijné odbory, čo spôsobuje nemalé problémy v obsadzovaní mnohých pozícií. Zamestnávatelia najmä v priemyselnej oblasti volajú po profesiách, o ktoré však mladí ľudia nemajú záujem. Príkladom je ZVS Dubnica nad Váhom a.s., ktorý trpí nedostatkom strojárrov. Pre vlastnú potrebu potrebuje zamestnať v najbližších rokoch cca 200 strojárrov, úrady práce ich evidujú sotva pätinu a predpokladaný počet absolventov príslušného odboru v kraji taktiež nepokryje túto potrebu.

Na základe výsledkov dotazníkového výskumu zamestnávateľov môžeme teda konštatovať nasledovné:

1. Pri prijímaní nových zamestnancov podniky v Trenčianskom kraji uprednostňujú vekovú kategóriu 30 – 49 rokov
2. Zhruba polovica respondentov odmietla pri prijímaní nového zamestnanca uchádzača vo vekovej kategórii 50 a viac rokov.
3. Najzávažnejšími dôvodmi pri rozhodovaní o prijatí starších zamestnancov sú ťažké prispôsobenie sa novým podmienkam a nevhodnosť pracovnej pozície z pohľadu fyzickej náročnosti.
4. Najsilnejšou stránkou starších zamestnancov je lojalnosť voči zamestnávateľovi.
5. Postavenie starších zamestnancov oproti mladším v kľúčových oblastiach je vyvážené, ani jedna skupina nie je preferovaná.
6. Ďalšie vzdelávanie je pre zamestnávateľov veľmi dôležité, je nevyhnutnosťou pre udržanie pracovného miesta alebo pozície.

## **Záver**

Starnutie populácie a problémy uplatnenia na trhu práce a v zamestnaní starších pracovníkov na Slovensku sú okrajovým segmentom vedeckých analýz a skúmaní. Rozpracovaná vo vyspelých krajinách koncepcia pozitívneho alebo aktívneho starnutia, v rámci ktorej sa skúmajú a riešia problémy starnutia populácie a zároveň jej uplatnenia na trhu práce a v živote, absentuje ako v akademickom, tak aj v odbornej diškurze na Slovensku. Problémy starnutia pracovnej sily a jej uplatnenia na trhu práce na Slovensku sa skúmajú a riešia v úzkom kvázi technokratickom kontexte – ako určitá sociálno-demografická skupina, ktorá

ako by kvôli svojim vrozeným vlastnostiam je rizikovou a neuplatniteľnou na trhu práce a v zamestnaní. Preto problémy, ktoré sa riešia v kontexte tejto sociálno-demografickej skupiny, sú obmedzené sociálnou pomocou v prípadoch nezamestnanosti. Priority a programy štátu, ktoré prispievajú k zvyšovaniu uplatniteľnosti na trhu práce, sú smerované hlavne na mladšie generácie a najmä na absolventov stredných a vysokých škôl.

Vo verejnom a odbornom diskurze Slovenska koncept pozitívneho starnutia populácie takmer absentuje a sa hlavná pozornosť venuje len problémom zamestnávania predstaviteľov starších generácií v intencii na celkovú vysokú mieru nezamestnanosti. Generácie vo veku 50 a viac rokov sú jednou z najväčších sociálnych skupín, ktorá má problémy s uplatnením na trhu práce. Aj napriek tomu, že celková priemerná miera ekonomickej aktivity ľudí vo veku 50 – 64 rokov za posledné desaťročie pod vplyvom posunu veku odchodu do dôchodku viac ako zdvojnásobila, miera nezamestnanosti tejto kategórie pracovníkov aj naďalej zostáva akútnym ekonomickým a sociálnym problémom pre spoločnosť (Bednárík a kol., 2014, s.19-20).

Z vyššie uvedených skutočností vyplýva potreba dôsledného monitorovania jednotlivých aktívnych opatrení a ich účinnosti na zvyšovanie zamestnateľnosti, zamestnanosti a udržiavania už existujúcich pracovných miest vo vzťahu k znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie akým je osoba vo veku 50 rokov a viac. Zákon o službách zamestnanosti prešiel rozsiahlou zmenou zákonom č. 96/2013 Z. z. s účinnosťou od 01.01.2013. Jeho cieľom bolo zvýšiť efektivitu aktívnej politiky trhu práce. Dôraz sa kládol najmä na skupinu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Podniky a firmy by mali v oblasti ľudských zdrojov plánovať prezieravo, aby sa zabezpečilo, že sa zohľadnia zmeny vo vekovej štruktúre podniku. Podpora zamestnávania starších pracovníkov, ktorá si vyžaduje najmä všeobecné zlepšenie pracovných podmienok a ich prispôsobenie špecifickým potrebám a zdravotnému stavu týchto pracovníkov (vrátane vytvorenia pracovného prostredia primeraného veku a zdravotnému stavu), spolu s lepším prístupom k celoživotnému vzdelávaniu, sa musí stať neoddeliteľnou súčasťou podnikovej politiky.

V závere môžeme konštatovať, že v roku 2013 bolo v rámci nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce podporených 287.607 uchádzačov o zamestnanie. Z toho 8,81% predstavovali znevýhodnení uchádzači o zamestnanie vo veku 50 rokov a viac (25.340 osôb starších ako 50 rokov). Mierny nárast zaznamenávame v roku 2014 kedy s podporou aktívnych opatrení sa na trhu práce uplatnilo 25.574 osôb starších ako 50 rokov (t. j. o 234 osôb viac, 10,69%). (Rada vlády, 2016).

V súčasnosti, kedy dochádza priebežne k posúvaniu hranice odchodu do starobného dôchodku nie je správne pokladať 50 ročného uchádzača o zamestnanie za neperspektívneho. Prípadná strata zamestnania v tomto veku znamená často už trvalú závislosť na sociálnom systéme štátu. Zamestnávanie starších zamestnancov by malo byť súčasťou dobre vyváženej stratégie zameranej na plnú zamestnanosť, taktiež prevencia vekovej diskriminácie a zlepšenie pracovných podmienok a pracovného prostredia, v rámci ktorého zohľadňuje práve špeciálne potreby starnúcich zamestnancov.

V ostatnom období rezonuje niekoľko problémov na trhu práce, jedným z nich je práve nezáujem o štúdium technických odborov, ktoré sú potrebné pre uplatnenie na trhu práce v oblasti strojárstva, elektrotechniky a ďalších odvetví priemyslu, ktoré sú kľúčové pre rast národnej ekonomiky.

Práve táto oblasť je najčastejšie pokrytá pracovnou silou, ktorá starne. Čoraz častejšie je potrebné zaoberať sa otázkou ekonomickej aktivity starších ľudí a ich postavenia na trhu práce, ktoré by malo zabrániť prudkému poklesu obyvateľstva v produktívnom veku. Spoločným cieľom je ekonomický rast národného hospodárstva, ktoré je následne schopné pokryť vysoké požiadavky na verejné zdroje. Z tohto pohľadu je nevyhnutné podporovanie ekonomickej aktivity starších ľudí a ich zamestnanosti. Konkurencieschopnosť ekonomiky je základnou podmienkou pre ekonomický rast. Toto súvisí s požiadavkou celoživotného vzdelávania, rekvalifikácií, investíciami do zdravia a vhodných pracovných podmienok. Tento vývoj bude znamenať zároveň výzvu pre zamestnávateľov, aby investovali do ľudského kapitálu, starších pracovníkov vhodne motivovali, aby títo boli ochotní zotrvať v pracovnom živote.

## LITERATÚRA

**Bednárík, R. a kol. (2014).** Národná stratégia zamestnanosti. Štúdiá komplexného programu zamestnanosti o spoločných strategických cieľoch zamestnanosti a dlhodobých zámeroch na ich dosiahnutie. Vydáva: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Bratislava, 2014. [cit. 27.02.2016] [https://www.employment.gov.sk/files/nsz\\_vedecka\\_studia\\_final.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/nsz_vedecka_studia_final.pdf)

**Bleha, B., Vaňo, B.** Niektoré teoretické a metodologické aspekty populačnej politiky a náčrt jej koncepcie pre Slovenskú republiku. [cit. 05.03.2016]. Dostupné na internete <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/cl49.pdf>.

**Burcin, B., Kučera, T. (2002)**, Stárnut obyvatelstva a hranice důchodového věku. *Demografie*, roč. 44, č. 1, s. 30-34.

**Ilmarinen, J. (2012)**. *Podpora aktívneho starnutia na pracovisku*. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. [Online] [Cit. 15.03.2016]. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.

**Kelly, G. A., Lazarus, J. (2015)**. Perceptions of Successful Aging. Intergenerational Voices Value Well-Being. *The International Journal of Aging and Human Development*, Vol. 80, no 3, pp. 233-247.

**Krajňáková, E., Vojtovič, S. (2011)**. Development of Science and Education among the Priorities of State. In: Proceedings of the 8th International Conference Efficiency and Responsibility in Education 2011: Jún 9-10, p.147-156. Praha, ČR. ISBN 978-80-213-2183-0.

**Latorre, J. M., Serrano, J. P., Ricarte, J., Bonete, B., Ros, L. and Sitges, E. (2015)**. Life Review Based on Remembering Specific Positive Events in Active Aging. *Journal of Aging and Health*, Vol. 27, no 1, pp. 140-157.

**Mura, L. (2012)**: Performance of Human Resource Management in an Internationally Operating Company. *Serbian Journal of Management*. roč. 7, č. 1 (2012), s. 115-130. ISSN 1452-4864.

**Pališková, M. (2014)**. Trh práce v Európskej únii. Historický vývoj, aktuálni trendy a perspektívy. Vydavateľstvo: C.H.Beck, 205 s. ISBN: 978-8074-002-70-0.

**Potáčoková, M. (2005)**. *Starnutie populácie Slovenska*. [online]. Bratislava: VDC Infostat. 2005. [cit.02.03.2016]. Dostupné na internete: <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/StarnutieVDC.pdf>.

**Punch, A., Pearce, D. (editors) (2000)**. *Europe's Population and Labour Market beyond*. Volume 2: Country case studies. Population studies No. 34, Council of Europe Publishing, Strasbourg 2000, 202 s.

**Rada vlády SR** pre práva seniorov a prispôsobovanie verejných politík procesu starnutia populácie. Zasadnutie z 20.03.2015. Bod č. 4: Služby zamestnanosti pre starších zamestnancov a podpora rozvoja striebornej ekonomiky. [online]. [cit. 2015.03.01]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-...>

**Rychtaříková, J. (2002)**. Úspěšné stárnutí – leitmotiv 21. století. In: *Demografie*, 2002, roč. 44, č. 1, s. 43-46.

**Strunz, H., Vojtovič, S. (2014)**. Vocational training and employment in the creative industry. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism : Conference

proceedings volume III Economics & Tourism. Sofia: STEF92 Technology, s.787-794.  
ISBN 978-619-7105-27-8.

**Vojtovič, S. (2013).** The impact of Emigration on Unemployment in Slovakia. *Engineering Economics*, Vol 24, No 3, P. 207-216.

### **Kontakt**

Krajňáková Emília

FSEV TnUAD

Študentská 3, 911 50 Trenčín

Mail: emilia.krajnakova@tnuni.sk