MOHOK

CENTRUM VEDECKO-TECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ SR

SKÚMANIE DEMOGRAFICKÉHO VÝVOJA A ZMIEN NA TRHU PRÁCE NA SLOVENSKU V KONTEXTE KRAJÍN OECD:

VÝSKUM EMPLOYMENT OUTLOOK 2025 A PIAAC 2023 OECD

Tento projekt je spolufinancovaný Európskou úniou v rámci Programu Slovensko

Spolufinancovaný Európskou úniou

PROGRAM SLOVENSKO

MINISTERSTVO ŠKOLSTVA, VÝSKUMU, VÝVOJA A MLÁDEŽE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Interpretácia výskumných zistení:	Mgr. Dávid Pelošjan, Mgr. Tomáš Runa
Štatistické analýzy:	Mgr. Dávid Pelošjan, Mgr. Tomáš Runa
Jazyková úprava:	Mgr. Gabriela Aichová
Recenzenti:	JUDr. Ing. Adriana Mesárošová, PhD. MPH
	Mgr. Zuzana Wirtz, PhD.
	RNDr. Oľga Zelmanová
Vydal:	Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky (CVTI SR) Lamačská cesta 8A, 811 04 Bratislava
Rok vydania:	2026

ISBN 978-80-8240-104-5

Obsah

O publikácii OECD Employment Outlook 2025 4
I. Úvod 5
II. Demografické starnutie a vývoj HDP na obyvateľa 6
III. Mobilizácia nevyužitej pracovnej sily ako spôsob zmierňovania demografického tlaku 9
IV. Komplexné stratégie na udržanie rastu a zamestnanosti 11
V. Podporovanie dlhších pracovných životov 15
VI. Rozvoj celoživotného vzdelávania 21
VII. Zhrnutie zistení a odporúčaní pre smerovanie hospodárskej politiky 24
Literatúra 26
Zoznam tabuliek a grafov 27

O publikácii OECD Employment Outlook 2025

Správa OECD Employment Outlook 2025 patrí medzi hlavné každoročné výstupy OECD v oblasti trhu práce. Poskytuje pravidelné hodnotenie aktuálneho vývoja a perspektív zamestnanosti, nezamestnanosti a ďalších kľúčových ukazovateľov v členských štátoch OECD. Zároveň prepája zistenia s implikáciami pre hospodársku a sociálnu politiku a opiera sa aj o údaje z výskumu PIAAC (2023).

Súčasťou publikácie je aj štatistická príloha s porovnateľnými údajmi naprieč štátmi a tematické kapitoly zamerané na vybrané štrukturálne výzvy trhu práce.

Vydanie za rok 2025 je tematicky zamerané na otázku, ako sa ekonomiky jednotlivých štátov vyrovnajú s demografickými zmenami. Analyzuje dôsledky starnutia populácie pre životnú úroveň, fungovanie trhu práce a širšiu sociálnu súdržnosť, vrátane toho, ako starnutie pracovnej sily súvisí s produktivitou a aké opatrenia môžu zmierniť nepriaznivé trendy. Publikácia tak kombinuje pravidelný monitoring krátkodobejšieho vývoja na trhu práce s dlhodobým analytickým rámcom, ktorý pomáha interpretovať prečo demografické zmeny menia podmienky rastu a aké strategické odpovede sú v jednotlivých štátoch najrelevantnejšie.

I. Úvod

Vývoj trhov práce vo vyspelých ekonomikách v ostatných rokoch prebiehal v podmienkach zvýšenej neistoty a opakovaných makroekonomických šokov. Po pandémii COVID-19 nasledovalo obdobie narušenia dodávateľských reťazcov, rastu cien energií a prudkému zrýchleniu inflácie. Tieto faktory významne ovplyvnili zamestnanosť, reálne mzdy a pracovné podmienky a zároveň zvýraznili dlhodobé štrukturálne výzvy, najmä demografické starnutie, spomaľovanie rastu produktivity a meniace sa požiadavky na zručnosti pracovnej sily. *OECD Employment Outlook 2025* zasadzuje aktuálny vývoj trhu práce do tohto dlhodobejšieho kontextu a analyzuje, ako sa trhy práce vyrovnávajú s týmito výzvami a aké rozdiely možno pozorovať medzi jednotlivými krajinami. Pozornosť pritom venuje nielen aktuálnemu vývoju, ale aj dlhodobým štrukturálnym zmenám, ktoré budú v nasledujúcich desaťročiach ovplyvňovať možnosti hospodárskeho rastu a udržania životnej úrovne.

Správa argumentuje, že **ak by sa produktivita práce (HDP na zamestnaného) vyvíjala tempom porovnateľným s minulým vývojom, rast HDP na obyvateľa by sa v OECD výrazne spomalil,** a to približne o 40 %: z ročnej miery 1,0 % v období rokov 2006 – 2019 na priemerne 0,6 % ročne v období rokov 2024 – 2060. Udržanie rastu životnej úrovne bude preto vyžadovať kombináciu rastu produktivity a efektívnejšieho využívania dostupných pracovných zdrojov. Správa v tejto súvislosti zdôrazňuje mobilizáciu nevyužitého pracovného potenciálu, najmä intenzívnejšie zapojenie starších ľudí v dobrom zdravotnom stave, zmierňovanie rodových rozdielov v zamestnanosti a efektívne riadenú migráciu, ale aj otázku medzigeneračnej spravodlivosti. Zmenšujúca sa pracovná sila bude musieť zabezpečovať zdroje pre rastúci počet ľudí mimo trhu práce, čo bude zvyšovať tlak na verejné financie, sociálnu súdržnosť a rozdelenie ekonomického bremena medzi generáciami. Praktickou odpoveďou na túto výzvu je podpora predlžovania pracovných kariér spôsobom, ktorý bude pre pracujúcich reálne uskutočniteľný a zároveň spoločensky prijateľný.

V slovenskom kontexte nadobúda problematika demografického starnutia osobitný význam. V základnom scenári OECD sa do roku 2060 očakáva pokles podielu zamestnaných na celkovej populácii vo väčšine členských štátov, pričom na Slovensku by mal byť očakávaný pokles mimoriadne výrazný (cca 10 %). Slovensko zároveň patrí medzi krajiny, ktoré posilnili väzbu dôchodkového veku na očakávanú dĺžku života, čím signalizuje smerovanie verejnej politiky na predlžovanie pracovných kariér. Samotné zvyšovanie dôchodkového veku však nemusí viesť k zodpovedajúcemu predĺženiu reálneho obdobia pracovných kariér. Rozhodujúce bude, do akej miery sa podarí udržať pracovnú schopnosť, zručnosti a zamestnateľnosť osôb v strednom a vyššom veku, ako aj vytvoriť také podmienky, ktoré im umožnia dlhšie zotrvať v kvalitnom zamestnaní.

Kľúčovým predpokladom predlžovania pracovných kariér a udržania zamestnateľnosti vo vyššom veku je zachovanie a rozvoj zručností počas celej pracovnej kariéry. OECD poukazuje na to, že osoby vo veku 60 – 65 rokov dosahujú slabšie výsledky v čitateľskej a matematickej gramotnosti a v adaptívnom riešení problémov než osoby vo veku 25 – 29 rokov. Časť týchto rozdielov možno vysvetliť kohortovými charakteristikami, najmä rozdielmi v úrovni dosiahnutého vzdelania; údaje však zároveň naznačujú, že niektoré zručnosti sa priebehu pracovného života oslabujú.

Napriek rastúcemu významu udržiavania a aktualizácie zručností účasť na vzdelávaní s pribúdajúcim vekom výrazne klesá. V roku 2023 sa na vzdelávaní zúčastňovala približne

tretina osôb vo veku 60 – 65 rokov, zatiaľ čo v skupine 25- až 44-ročných to bola viac než polovica populácie. OECD preto zdôrazňuje potrebu podpory celoživotného rozvoja zručností a rozširovania prístupu ku kariérovému poradenstvu, a to najmä pre pracovníkov v strednej a neskoršej fáze pracovnej kariéry.

Pre Slovensko je problematika celoživotného rozvoja zručností veľmi významná, keďže patrí medzi štáty s najnižšou účasťou osôb vo veku 55 – 65 rokov na neformálnom vzdelávaní[1], ktorá nedosahuje ani 20 %. Nízka účasť na ďalšom vzdelávaní môže obmedzovať možnosti pracovníkov aktualizovať svoje zručnosti a prispôsobovať sa technologickým a organizačným zmenám počas pracovného života. Ak má predlžovanie pracovného života viesť aj k reálnemu predĺženiu pracovných kariér, udržiavanie a rozvoj zručností pracovníkov v strednom a vyššom veku je preto jednou z významných výziev slovenskej politiky trhu práce a celoživotného vzdelávania.

OECD venuje osobitnú pozornosť aj priamym prechodom medzi zamestnaniami (job-to-job mobility), teda zmenám pracovného miesta bez medziobdobia nezamestnanosti alebo ekonomickej neaktivity. Takéto prechody môžu prispievať k efektívnejšej alokácii pracovníkov do produktívnejších firiem a kvalitnejších pracovných miest, pričom bývajú spojené aj s priaznivejším mzdovým vývojom. Miera pracovnej mobility však s pribúdajúcim vekom výrazne klesá, čo môže obmedzovať schopnosť pracovníkov v strednom a vyššom veku nachádzať pracovné pozície lepšie zodpovedajúce ich zručnostiam, pracovnej schopnosti a meniacim sa životným okolnostiam. OECD preto zdôrazňuje význam vytvárania podmienok, ktoré podporujú pracovnú mobilitu počas celého pracovného života, a to najmä prostredníctvom rozvoja zručností, kariérového poradenstva a cielenej podpory pri zmene zamestnania.

II. Demografické starnutie a vývoj HDP na obyvateľa

Demografické starnutie predstavuje podľa *OECD Employment Outlook 2025* jeden z kľúčových štrukturálnych faktorov, ktoré budú v nasledujúcich desaťročiach významne formovať potenciál hospodárskeho rastu a zvyšovania životnej úrovne. Nejde pritom o krátkodobý demografický výkyv, ale o dlhodobú zmenu vekovej štruktúry populácie podmienenú najmä predlžovaním dĺžky života a dlhodobo nízkou pôrodnosťou. Významná časť budúceho demografického vývoja je už determinovaná súčasnou vekovou štruktúrou obyvateľstva, a preto ani prípadné zmeny vo vývoji plodnosti nedokážu v krátkodobom až strednodobom horizonte zásadne zvrátiť očakávaný pokles podielu populácie v produktívnom veku.

Za rastúcim pomerom osôb vo veku 65 rokov a viac k populácii v produktívnom veku stoja dva hlavné, navzájom sa posilňujúce demografické faktory. Prvým je dlhodobé predlžovanie očakávanej dĺžky života. V krajinách OECD sa očakávaná dĺžka života pri narodení od roku 1950 zvýšila približne o 20 rokov, hoci pandémia COVID-19 tento dlhodobý trend dočasne prerušila. Z pohľadu trhu práce však nie je dôležitá len celková dĺžka života, ale aj počet rokov prežitých v dobrom zdraví. Medzi krajinami OECD pritom existujú výrazné rozdiely a v niektorých z nich sa v ostatných rokoch rozdiel medzi celkovou dĺžkou života a dĺžkou života prežitou v dobrom zdraví zväčšoval. V roku 2021 mohol 60-ročný človek v priemere

[1] Definícia typov vzdelávania podľa OECD nie je úplne totožná s definíciou podľa zákona o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pri interpretácii výsledkov v rámci tejto správy sa riadime definíciou OECD, ktorá definuje **neformálne vzdelávanie** (neakreditované vzdelávanie a školenie) ako zámerné, inštitucionalizované učenie, ktoré má kratšiu dĺžku (menej ako jeden semester) alebo nie je uznávané príslušnými autoritami (napr. neformálne kvalifikácie získané z krátkych kurzov a workshopov).

v krajinách OECD očakávať ďalších približne 23 rokov života, z toho 17,3 roka v dobrom zdraví. V porovnaní s rokom 2000 sa očakávaná zostávajúca dĺžka života vo veku 60 rokov zvýšila o 1,7 roka, pričom približne 70 % tohto prírastku predstavovali roky života v dobrom zdraví. Predlžovanie života v dobrom zdraví vytvára predpoklady na dlhšiu ekonomickú aktivitu. Jeho využitie však bude závisieť od toho, do akej miery zdravotný stav, pracovné podmienky, úroveň zručnosti a pracovné príležitosti umožnia starším ľuďom skutočne zotrvať na trhu práce.

Druhým faktorom rastu pomeru starších osôb k populácii v produktívnom veku je dlhodobý pokles plodnosti. V krajinách OECD klesla úhrnná plodnosť z približne 3,4 dieťaťa na ženu v polovici 60. rokov na približne 1,5 v ostatných rokoch, teda výrazne pod úroveň jednoduchej reprodukcie populácie približne 2,1 dieťaťa na ženu. Medzi jednotlivými krajinami pritom existujú výrazné rozdiely: v roku 2023 sa úhrnná plodnosť pohybovala od približne 0,7 dieťaťa v Kórei po 2,8 dieťaťa v Izraeli. Dôsledky dlhodobo nízkej plodnosti sa na trhu práce prejavujú s výrazným časovým odstupom, keďže početné povojnové generácie postupne odchádzajú do dôchodku a na trhu práce vstupujú menej početné kohorty narodené v období nižšej pôrodnosti. Ani prípadná budúca stabilizácia či nárast plodnosti preto nedokážu v krátkodobom až strednodobom horizonte zvrátiť už prebiehajúce zmenšovanie pracovnej základne.

V dôsledku týchto demografických trendov sa mení nielen veľkosť, ale aj veková štruktúra populácie vo veku 20 – 64 rokov potenciálne dostupnej pre trh práce. OECD odhaduje, že populácia vo veku 20 – 64 rokov sa medzi rokmi 2023 a 2060 zníži v priemere krajín OECD o 8 %. V približne štvrtine krajín môže pokles presiahnuť 30 %, pričom medzi krajinami s najvýraznejším úbytkom sa nachádza viacero štátov strednej a východnej Európy; v Kórei sa projektuje pokles až približne o 46 %, v Poľsku o 38 % a na Slovensku o 33%. Vývoj však nebude vo všetkých štátoch rovnaký. V niektorých sa, naopak, očakáva rast populácie vo veku 20 – 64 rokov. OECD tento vývoj spája najmä s vyššími očakávanými čistými migračnými prírastkami, ako je to napríklad v Austrálii a Kanade, alebo s priaznivejšou vekovou štruktúrou vyplývajúcou z vyššej plodnosti, napríklad v Izraeli a Mexiku. Demografické starnutie tak predstavuje spoločnú štrukturálnu výzvu pre krajiny OECD, jeho rozsah, tempo a dôsledky pre dostupnosť pracovnej sily sa však medzi jednotlivými krajinami výrazne líšia.

OECD zároveň dokumentuje významné starnutie populácie vo veku 20 – 64 rokov. Podiel osôb vo veku 55 – 64 rokov na tejto populácii sa medzi rokmi 1980 a 2023 zvýšil približne o polovicu. V mnohých krajinách sa však v budúcich desaťročiach už neočakáva jeho rovnako výrazný rast. Ťažisko demografického tlaku sa bude čoraz viac presúvať k rastúcemu podielu populácie vo veku 65 rokov a viac a k zvyšovaniu jej pomeru k populácii vo veku 20 – 64 rokov (old-age dependency ratio). Tento ukazovateľ vyjadruje demografický, nie skutočný ekonomický pomer závislosti, keďže nie všetky osoby vo veku 20 – 64 rokov sú ekonomicky aktívne a časť populácie vo veku 65+ naopak zostáva na trhu práce. Bez vyššej participácie, predlžovania pracovných životov a rastu produktivity však zhoršovanie vekovej štruktúry populácie znižuje relatívnu veľkosť pracovnej základne a zvyšuje tlak na verejné financie a na udržanie rastu životnej úrovne.

Jedným zo základných ukazovateľov demografického starnutia používaných OECD je pomer populácie vo veku 65 rokov a viac k populácii vo veku 20 – 64 rokov (old-age dependency ratio). Priemerne sa v krajinách OECD tento pomer zvýšil z približne 19 % v roku 1980 na 31 % v roku 2023 a podľa projekcií má do roku 2060 vzrásť na 52 %. Na každých 100 osôb vo veku 20 – 64 rokov v roku 2060 môže pripadať približne 52 osôb vo veku 65 a viac rokov, oproti 19 osobám v roku 1980. Pomer vyšší ako 50 % sa do roku 2060 očakáva až v 30 krajinách OECD a v Taliansku, Japonsku, Poľsku, Španielsku a Kórei má presiahnuť 75 %. Napriek neistote spojenej s dlhodobými demografickými projekciami je smer

tohto vývoja veľmi robustný. Projekcie OSN, na ktoré OECD odkazuje, naznačujú s minimálne 90 % pravdepodobnosťou výrazný nárast pomeru populácie vo veku 65+ k populácii vo veku 20 – 64 rokov do roku 2060 vo všetkých sledovaných krajinách OECD s výnimkou Izraela. Hoci sa teda presný rozsah tejto demografickej zmeny môže medzi jednotlivými projekciami líšiť, trend výrazného starnutia populácie patrí k najrobustnejším predpokladom pre posudzovanie dlhodobých scenárov vývoja trhu práce, verejných financií a hospodárskeho rastu.

OECD rozkladá HDP na obyvateľa na dve základné zložky: produktivitu práce, vyjadrenú ako HDP na zamestnaného, a podiel zamestnaných na celkovej populácii. Demografické starnutie ovplyvňuje predovšetkým druhú zložku. Podiel zamestnaných na celkovej populácii závisí nielen od miery zamestnanosti populácie v pracovnom veku, ale aj od toho, akú časť celkovej populácie táto veková skupina predstavuje. Ak sa jej podiel v dôsledku demografického starnutia znižuje, môže klesať aj podiel zamestnaných na celkovej populácii, a to aj pri stabilnej alebo mierne rastúcej miere zamestnanosti osôb v pracovnom veku. Tento demografický efekt môže čiastočne zmierňovať kohortová obmena, pri ktorej nastáva postupné nahradzovanie generácie s nižšou mierou zamestnanosti generáciou s vyššou mierou zamestnanosti. Podľa projekcií OECD však tento efekt v mnohých krajinách nie je dostatočný na kompenzáciu poklesu relatívnej veľkosti populácie v produktívnom veku. Výsledkom je klesajúci podiel zamestnaných na celkovej populácii, ktorý pri nezmenenom raste produktivity vytvára tlak na spomalenie rastu HDP na obyvateľa.

OECD pracuje so *základným scenárom (baseline scenario)* ako s referenčnou projekciou demografického vývoja a vývoja zamestnanosti do roku 2060. Scenár vychádza zo stredného variantu populačných projekcií OSN a z projekcií vekovo a rodovo špecifických mier zamestnanosti pri nezmenených mierach vstupu na trh práce a odchodu z neho v jednotlivých skupinách. Slúži ako východisko na kvantifikáciu dôsledkov demografického starnutia a na porovnanie s alternatívnymi scenármi vyššieho využitia pracovného potenciálu. **V základnom scenári sa podiel zamestnaných na celkovej populácii v priemere OECD zníži zo 48,1 % v roku 2023 na 46,2 % v roku 2060, teda o 1,9 percentuálneho bodu.** Pokles sa projektuje vo všetkých krajinách OECD s výnimkou Izraela, Mexika a Turecka. **Pre Slovensko je mimoriadne dôležité, že OECD ho zaraďuje medzi krajiny s takmer najväčším poklesom.** Na Slovensku a v Španielsku sa očakáva zníženie podielu zamestnaných v populácii o viac než 10 percentuálnych bodov do roku 2060 (oproti roku 2023, v ktorom sa podiel zamestnaných v celkovej populácii na Slovensku pohyboval okolo 48,1 %). Kohortová obmena síce tento pokles čiastočne zmierňuje, jej pozitívny vplyv však nedokáže plne kompenzovať nepriaznivý efekt meniacej sa vekovej štruktúry populácie. Pri nezmenených ostatných podmienkach sa preto výrazný pokles podielu zamestnaných na populácii premieta do silnejšieho tlaku na rast HDP na obyvateľa.

Z pohľadu hospodárskeho rastu je tento mechanizmus zásadný. **Ak sa podiel zamestnaných na celkovej populácii znižuje, udržanie tempa rastu HDP na obyvateľa si vyžaduje vyšší rast produktivity práce a/alebo intenzívnejšie využitie dostupného pracovného potenciálu, najmä prostredníctvom vyššej participácie a zamestnanosti skupín, ktoré sú na trhu práce zastúpené podpriemerne.** Demografické starnutie zároveň vytvára tlak na verejné financie, keďže relatívne menšia pracovná a daňová základňa bude finančne zabezpečovať rastúcu skupinu ľudí mimo trhu práce a zároveň čeliť vyšším výdavkom súvisiacim so starnutím populácie, najmä na dôchodky, zdravotnú a dlhodobú starostlivosť. Schopnosť ekonomík zmierňovať tieto tlaky preto bude závisieť nielen od nastavenia sociálnych systémov, ale aj od vývoja zamestnanosti a produktivity práce.

Z uvedených zistení vyplývajú dva závery relevantné pre posudzovanie budúceho vývoja na Slovensku. Po prvé, demografické starnutie je už prebiehajúci štrukturálny proces a dostupné projekcie s vysokou pravdepodobnosťou predpokladajú jeho ďalšie prehlbovanie. Vytvára sa preto dlhodobý tlak na potenciál hospodárskeho rastu, ktorý nemožno riešiť výlučne krátkodobými hospodárskymi opatreniami. Po druhé, Slovensko patrí medzi krajiny, v ktorých OECD očakáva jeden z najvýraznejších poklesov podielu zamestnaných na celkovej populácii do roku 2060. Demografické zmeny preto môžu na Slovensku výrazne ovplyvniť budúcu ponuku pracovnej sily a prostredníctvom znižovania podielu zamestnaných na populácii vytvárať tlak na rast HDP na obyvateľa.

III. Mobilizácia nevyužitej pracovnej sily ako spôsob zmierňovania demografického tlaku

Ďalším tematickým okruhom správy OECD je mobilizácia nevyužitých pracovných kapacít, teda otázka, do akej miery možno zmierňovať dôsledky demografického tlaku zvýšením zamestnanosti skupín, ktoré sú na trhu práce menej zastúpené, ide najmä o mladých ľudí, ženy, migrantov a starších ľudí. Ak sa bude pracovná základňa v nasledujúcich desaťročiach zmenšovať, udržanie rastu životnej úrovne bude závisieť od kombinácie rastu produktivity práce a efektívnejšieho využívania dostupného ľudského kapitálu. OECD preto považuje mobilizáciu nevyužitého pracovného potenciálu za jeden z kľúčových nástrojov na zmierňovanie očakávaného spomalenia rastu HDP na obyvateľa. Bez dodatočných opatrení sa priemerný ročný rast HDP na obyvateľa v krajinách OECD môže spomaliť približne z 1,0 % v období rokov 2006 – 2019 na 0,6 % v období rokov 2024 – 2060.

Jadro problému spočíva v tom, že demografické starnutie vytvára tlak na pokles podielu pracujúcich na celkovej populácii, a tým aj na oslabovanie príspevku práce k rastu HDP. OECD zároveň poukazuje na existenciu skupín obyvateľstva, v ktorých možno mieru zamestnanosti posilniť, pričom rozsah tohto potenciálu sa medzi krajinami líši podľa ich demografickej situácie, miery zamestnanosti jednotlivých skupín obyvateľstva a existujúcich bariér účasti na trhu práce. **V prípade Slovenska nadobúda tento potenciál osobitný význam, keďže projekcie poukazujú na výrazný pokles podielu zamestnaných na celkovej populácii spomedzi krajín OECD.** Slovensko preto bude musieť vo väčšej miere než krajiny s priaznivejším demografickým vývojom hľadať spôsoby, ako zmierniť úbytok pracovnej základne prostredníctvom vyššej ekonomickej participácie a zamestnanosti skupín, ktorých pracovný potenciál zostáva čiastočne nevyužitý. Rozhodujúce pritom nie je len zvyšovanie celkovej zamestnanosti, ale aj identifikácia tých skupín obyvateľstva, v ktorých existuje v podmienkach Slovenska najväčší a realisticky využiteľný pracovný potenciál.

Jedným zo zdrojov dodatočného pracovného potenciálu je vyššia participácia a zamestnanosť žien. Rodový rozdiel na trhu práce (gender gap) možno charakterizovať najmä rozdielom medzi ženami a mužmi v miere zamestnanosti, v širšom zmysle však zahŕňa aj rozdiely v počte odpracovaných hodín, využívaní čiastočných úväzkov a priebehu pracovných a kariérnych dráh. Tieto rozdiely môžu obmedzovať využitie dostupného pracovného potenciálu, najmä, ak ženy vo väčšej miere prerušujú pracovnú kariéru, zostávajú mimo trhu práce alebo pracujú v menšom rozsahu hodín. **V podmienkach demografického starnutia nadobúda znižovanie rodových rozdielov na trhu práce popri otázke rovnosti príležitostí aj jednu z možností, ako zvýšiť využitie existujúceho pracovného potenciálu a čiastočne tlmiť pokles pracovnej základne.** OECD zároveň poukazuje na dlhodobý trend znižovania rodového rozdielu v zamestnanosti, ktorý sa v krajinách OECD medzi rokmi 2000 a 2021 znížil o 7,6 percentuálneho bodu. V druhej dekáde 21. storočia sa však tempo tohto zbližovania spomalilo približne na polovicu. Na Slovensku dosahovala v roku 2025 miera zamestnanosti

žien vo veku 20 – 64 rokov 73,7 %, zatiaľ čo u mužov to bolo 82,4 %. **Pre Slovensko je preto dôležité posúdenie bariér obmedzujúce vyššiu účasť žien na trhu práce. Ženy totiž predstavujú reálne využiteľný zdroj pracovnej sily.** Význam tejto otázky rastie najmä v kontexte očakávaného výrazného poklesu podielu zamestnaných na celkovej populácii Slovenska.

OECD v súvislosti so znižovaním rodových rozdielov na trhu práce osobitne zdôrazňuje význam zosúladenia práce a starostlivosti o členov domácnosti. Ženy naďalej nesú väčšiu časť starostlivosti o deti a odkázaných členov domácnosti, čo môže viesť k prerušeniu pracovnej kariéry, nižšej pracovnej participácii alebo menšiemu rozsahu odpracovaných hodín. **V podmienkach Slovenska preto predstavuje zvyšovanie pracovnej participácie žien súčasť širšej stratégie mobilizácie pracovného potenciálu, ktorá by mala byť sprevádzaná odstraňovaním bariér ich vstupu, návratu a zotrvania v zamestnaní.** Ide najmä o dostupnosť služieb starostlivosti o deti a odkázané osoby, nastavenie stimulov v daňovo-odvodovom systéme, podporu návratu do zamestnania po prerušení pracovnej kariéry a zlepšenie dostupnosti flexibilných pracovných podmienok a čiastočných úväzkov. V kontexte demografického starnutia môžu takéto opatrenia prispieť k vyššiemu využitiu existujúceho pracovného potenciálu, a tým čiastočne zmierňovať negatívny vplyv poklesu podielu pracujúcich na rast HDP na obyvateľa.

Migrácia predstavuje podľa OECD doplnkový nástroj, ktorým možno čiastočne zmierňovať demografický tlak na pracovnú základňu. Kladné migračné saldo, najmä ak ho tvoria osoby vo veku 20 – 64 rokov, môže spomaľovať pokles populácie v tomto veku a následne aj pokles podielu pracujúcich na celkovej populácii. OECD preto popri základnom scenári analyzuje alternatívne scenáre s nižšou alebo vyššou čistou migráciou vrátane hypotetického scenára nulovej migrácie. Tieto scenáre nepredstavujú prognózu budúceho migračného vývoja, ale umožňujú posúdiť, do akej miery môže migrácia ovplyvniť demograficky podmienené spomaľovanie rastu HDP na obyvateľa. **Na Slovensku môže byť tento mechanizmus vzhľadom na očakávaný výrazný pokles populácie vo veku 20 – 64 rokov osobitne relevantný, jeho potenciál je však potrebné interpretovať ako čiastočnú kompenzáciu demografického vývoja, nie ako jeho úplné riešenie.** Rozsah ekonomického efektu migrácie pritom závisí nielen od veľkosti migračného salda, ale aj od vekovej a kvalifikačnej štruktúry migrantov a od ich zapojenia do trhu práce.

OECD zároveň zdôrazňuje, že **pozitívny ekonomický prínos migrácie nie je automatický**, ale závisí od miery a kvality začlenenia migrantov na trh práce. Rozhodujúca je nielen ich zamestnanosť, ale aj to, do akej miery sa ich kvalifikácia a zručnosti využívajú na zodpovedajúcich pracovných pozíciách. Pomalá integrácia, nižšia miera zamestnanosti alebo koncentrácia migrantov v nízkokvalifikovaných a nestabilných pracovných pozíciách môžu potenciálny ekonomický prínos migrácie výrazne obmedziť. Dôležitú úlohu preto zohrávajú integračné kapacity štátu a regiónov, najmä dostupnosť jazykového vzdelávania, efektívne uznávanie kvalifikácií, pracovné a sociálne poradenstvo, ale aj dostupnosť bývania a verejných služieb. **V podmienkach Slovenska je preto vhodné vnímať migráciu predovšetkým ako doplnok k efektívnejšiemu využívaniu domácich zdrojov pracovnej sily.** Pri očakávanom výraznom poklese podielu pracujúcich na celkovej populácii môže kladné migračné saldo, najmä ak ho tvoria osoby v produktívnom veku, čiastočne zmierniť zmenšovanie pracovnej základne. Jeho potenciál však závisí od schopnosti Slovenska migrantov nielen prilákať, ale aj dlhodobo udržať, úspešne integrovať na trhu práce a efektívne využívať ich kvalifikáciu a zručnosti. Migrácia preto nemôže nahradiť opatrenia zamerané na vyššiu zamestnanosť žien a starších ľudí a na rozvoj zručností, ale môže ich vhodne dopĺňať.

Významný potenciál na zmiernenie ekonomických dôsledkov demografického starnutia identifikuje OECD vo vyššej pracovnej aktivite starších ľudí. Modelové scenáre poukazujú

na to, že dlhšie zotrvanie starších pracovníkov na trhu práce by mohlo významne prispieť k obmedzeniu poklesu pracovnej základne a podporiť rast HDP na obyvateľa. Využitie tohto potenciálu je však podmienené schopnosťou vytvoriť podmienky, ktoré starším pracovníkom umožnia a zároveň ich budú motivovať zotrvať v zamestnaní dlhšie. V scenári vyššej zamestnanosti starších osôb OECD predpokladá, že do roku 2060 sa miery odchodu zo zamestnania v jednotlivých vekových skupinách od veku 55 rokov postupne znížia minimálne na úroveň dosahovanú desiatimi percentami krajín OECD s najnižšou mierou odchodov zo zamestnania v príslušnej vekovej skupine. Za týchto predpokladov by približne polovica krajín OECD zaznamenala v porovnaní so základným scenárom zvýšenie priemerného ročného rastu HDP na obyvateľa najmenej o 0,2 percentuálneho bodu. V priemere krajín OECD by sa zároveň miera zamestnanosti zvýšila približne o 3,5 percentuálneho bodu vo vekovej skupine 55 – 59 rokov a približne o 10 percentuálnych bodov medzi osobami vo veku 60 rokov a viac.

Pre Slovensko sú výsledky tohto modelového scenára osobitne významné. Slovensko patrí medzi desať krajín OECD, v ktorých by zníženie miery odchodov starších pracovníkov zo zamestnania na úroveň krajín s najlepšími výsledkami mohlo zvýšiť priemerný ročný rast HDP na obyvateľa približne o 0,4 percentuálneho bodu alebo viac oproti základnému scenáru. Kým v mnohých krajinách sa najväčší potenciál sústreďuje na zvýšenie zamestnanosti osôb vo veku 60 – 64 rokov, v prípade Slovenska, Česka a Španielska OECD identifikuje najväčší priestor na zníženie odchodov zo zamestnania vo vekovej skupine 65 rokov a viac. Tieto zistenia poukazujú na významný potenciál dlhšieho zotrvania starších ľudí na slovenskom trhu práce, jeho praktická realizovateľnosť však závisí od zdravotného stavu populácie, charakteru vykonávanej práce, kvalifikácie pracovníkov a podmienok vytvorených na pracoviskách.

Politiky zamerané na predlžovanie pracovného života by sa nemali obmedzovať len na reformy dôchodkového systému, ale mali by vytvárať také podmienky, aby si starší pracovníci udržali potrebné zručnosti, dobrý zdravotný stav a pracovnú schopnosť a mali reálne možnosti pokračovať v kvalitnom zamestnaní. Dôležitou súčasťou takéhoto prístupu je obmedzovanie vekovej diskriminácie, vytváranie vekovo inkluzívnych pracovísk, podpora celoživotného vzdelávania a zamestnateľnosti ako aj rozširovanie možností pracovnej a kariérnej mobility vo vyššom veku. Osobitnú pozornosť si pritom vyžadujú pracovníci v strednom veku, keďže v tomto čase sa formujú ich pracovné návyky, zručnosti a kariérne dráhy, ktoré významne ovplyvňujú ich schopnosť zotrvať v zamestnaní aj vo vyššom veku. OECD v tejto súvislosti upozorňuje na výrazný pokles účasti dospelých na vzdelávaní s pribúdajúcim vekom. Medzi nástroje, ktoré môžu znižovať bariéry ďalšieho vzdelávania pracovníkov v strednom a vyššom veku, patria kariérne poradenstvo, finančné stimuly podporujúce účasť na vzdelávaní, uznávanie už nadobudnutých zručností a kratšie modulárne formy vzdelávania, ktoré znižujú časové a finančné náklady spojené s učením.

IV. Komplexné stratégie na udržanie rastu a zamestnanosti

Výsledky druhého cyklu medzinárodného hodnotenia zručností dospelých PIAAC (*Survey of Adult Skills 2023*), publikované OECD v roku 2024, poukazujú na významný vzťah medzi úrovňou zručností, dosiahnutým vzdelaním a postavením jednotlivcov na trhu práce. Dospelí s vyššou úrovňou čitateľskej a matematickej gramotnosti vykazujú vo všeobecnosti priaznivejšie postavenie na trhu práce, vrátane vyššej pravdepodobnosti zamestnania. Zároveň môže aj pracovné prostredie poskytovať príležitosti na využívanie, udržiavanie a ďalší rozvoj zručností. Vzťah medzi zručnosťami a zamestnanosťou preto možno vnímať ako obojstranný, pričom pri jeho interpretácii je potrebné zohľadňovať aj ďalšie faktory, najmä dosiahnuté vzdelanie, vek a charakter vykonávanej práce *(Tabuľka 1)*.

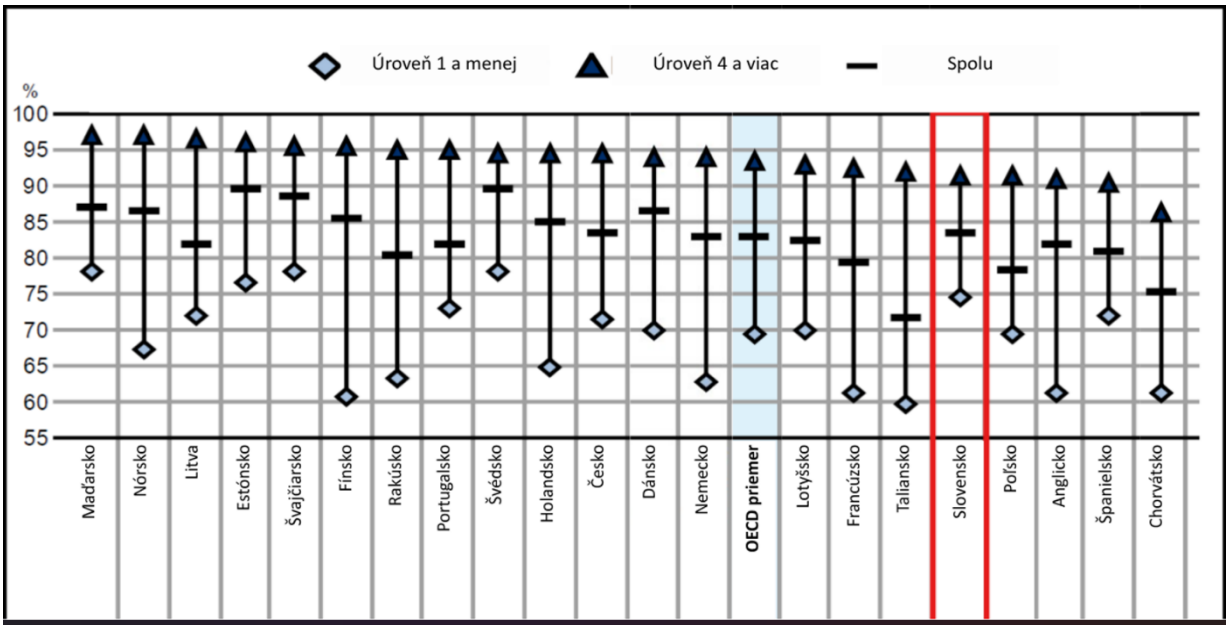
Tabuľka 1: Priemerné skóre čitateľskej a matematickej gramotnosti podľa postavenia na trhu práce

	Zamestnaní			Nezamestnaní	Mimo trhu práce
	Spolu	Plný úväzok	Polovičný úväzok		
Matematická gramotnosť	270	272	259	247	234
Čitateľská gramotnosť	265	266	258	246	232
Adaptívne riešenie problémov	254	256	247	238	226

Zdroj: OECD (2024): Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?
Poznámka: Zahrnutí boli dospelí vo veku 25 – 65 mimo formálneho vzdelávania. Part-time zamestnaní boli definovaní ako zamestnaní, ktorí pracovali menej ako 30 hodín týždenne.

Ďalší pohľad na vzťah medzi zručnosťami a postavením jednotlivcov na trhu práce poskytuje porovnanie miery aktivity na trhu práce[2] podľa úrovne matematickej gramotnosti.

***Graf 1**: Miera aktivity dospelých (25 – 65 rokov) na trhu práce podľa úrovne matematickej gramotnosti*



Zdroj: OECD (2024): Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?

Výsledky PIAAC poukazujú na výrazné rozdiely medzi dospelými s najnižšou a najvyššou úrovňou[3] týchto zručností. V priemere krajín OECD dosahuje miera aktivity na trhu práce medzi respondentmi s matematickou gramotnosťou na úrovni 4 alebo 5 približne 94 %, zatiaľ čo medzi respondentmi na úrovni 1 alebo nižšej je to približne 70 %, čo zodpovedá rozdielu 24 percentuálnych bodov *(Graf 1)*. **Na Slovensku je tento rozdiel menší – 17 %, miera aktivity**

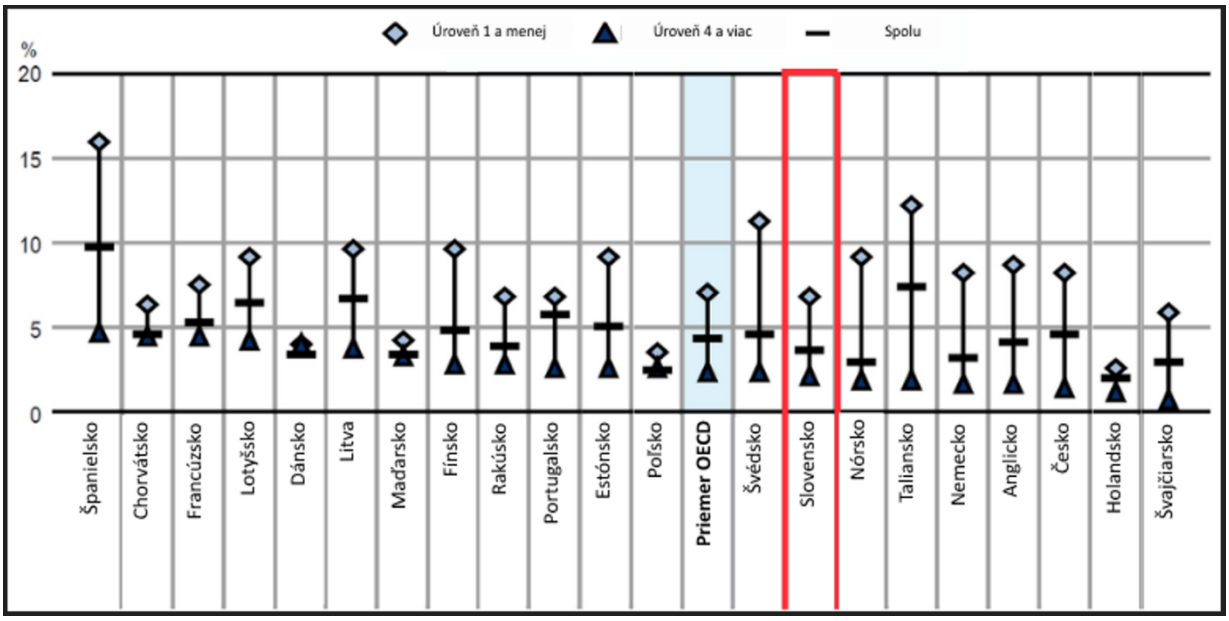
[2] ***Miera aktivity na trhu práce*** *vyjadruje podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva (zamestnaných a nezamestnaných hľadajúcich prácu) v celkovej populácii danej skupiny. V kontexte predkladaných dát OECD ide konkrétne o dospelých vo veku 25 – 65 rokov, ktorí sa nezúčastňujú na formálnom vzdelávaní. Byť „aktívny" v tomto zmysle znamená, že osoba je buď zamestnaná, alebo si prácu aktívne hľadá. Naopak, „neaktívne obyvateľstvo" (mimo trhu práce) predstavuje osoby, ktoré sa na trhu práce nezúčastňujú – napríklad dôchodcovia, študenti v dennej forme štúdia alebo osoby, ktoré si nehľadajú zamestnanie zo zdravotných či osobných dôvodov.*

[3] *Podľa metodiky OECD sa úroveň matematickej gramotnosti dospelých delí do šiestich úrovní (od úrovne pod 1 po úroveň 5). Kým najnižšie úrovne (pod 1 a 1) zahŕňajú iba základné počítanie a jednoduchú aritmetiku, najvyššie úrovne (4 a 5) už charakterizuje pokročilé štatistické uvažovanie, matematické modelovanie a interpretácia komplexných dát.* ***Predmetné porovnanie sa týka skupín s úrovňou 1 alebo menej oproti skupinám 4 alebo viac.***

respondentov s najnižšou úrovňou je 75 % a s najvyššou úrovňou je 92 %. Výsledky tak poukazujú na výraznú súvislosť medzi úrovňou matematických zručností a participáciou na trhu práce, pričom ich nemožno interpretovať ako dôkaz priameho kauzálneho vzťahu.

Výsledky PIAAC poukazujú aj na výraznú súvislosť medzi úrovňou matematickej gramotnosti a mierou nezamestnanosti. Dospelí s vyššou úrovňou dosahujú spravidla nižšiu mieru nezamestnanosti ako osoby s nízkou úrovňou matematickej gramotnosti. Platí to aj na Slovensku, kde je miera nezamestnanosti medzi dospelými s nižšou úrovňou 6,6%, oproti 1,9 % miere u dospelých s vyššou úrovňou matematickej gramotnosti *(Graf 2).* Rozdiel medzi oboma skupinami tak predstavuje 4,7 percentuálneho bodu a poukazuje na výraznú súvislosť medzi úrovňou zručností a postavením jednotlivcov na trhu práce.

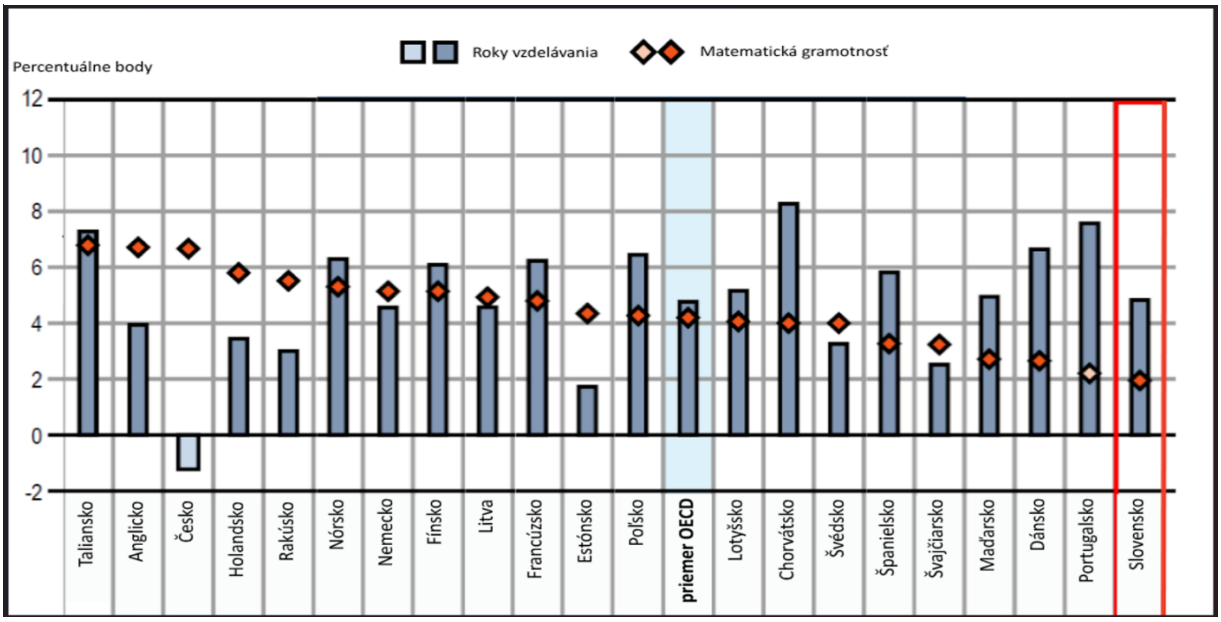
Graf 2: Miera nezamestnanosti (ako % z populácie aktívnej na trhu práce) podľa úrovne matematickej gramotnosti



Zdroj: OECD (2024): Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?

Vyššia úroveň matematickej gramotnosti, ako aj dlhšie trvanie vzdelávania, sú spojené s vyššou pravdepodobnosťou ekonomickej aktivity, a to aj po zohľadnení vybraných sociodemografických charakteristík. Na Slovensku sa zvýšenie matematickej gramotnosti o jednu štandardnú odchýlku spája s vyššou pravdepodobnosťou ekonomickej aktivity približne o 2 percentuálne body. V porovnaní s priemerom zúčastnených krajín OECD, kde tento rozdiel dosahuje približne 4 percentuálne body, ide o relatívne slabšiu asociáciu. Výraznejší vzťah sa na Slovensku prejavuje medzi ekonomickou aktivitou a dĺžkou vzdelávania. Zvýšenie počtu rokov vzdelávania o jednu štandardnú odchýlku je spojené s vyššou pravdepodobnosťou ekonomickej aktivity približne o 4,8 percentuálnych bodov, čo zodpovedá približne priemernej hodnote v krajinách OECD *(Graf 3).*

Graf 3: Odhadovaná zmena pravdepodobnosti ekonomickej aktivity podľa matematickej gramotnosti a rokov vzdelávania



Zdroj: OECD (2024): Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?
Poznámka: Dospelí vo veku 25 – 65 rokov, ktorí nie sú zapojení do formálneho vzdelávania. Údaje v grafe vyjadrujú zmenu pravdepodobnosti ekonomickej aktivity v percentuálnych bodoch pri zvýšení matematickej gramotnosti alebo počtu rokov vzdelávania o jednu štandardnú odchýlku. Odhady okrem matematickej gramotnosti a počtu rokov vzdelávania zohľadňujú aj vek, pohlavie, prisťahovalecký pôvod, vzdelanie rodičov a skutočnosť, či respondent žije s partnerom alebo má deti. Tmavšie farby označujú rozdiely, ktoré sú štatisticky významné na hladine významnosti 5 %.

OECD pri hodnotení možností zmierňovania dôsledkov demografického starnutia zdôrazňuje potrebu súbežnej mobilizácie viacerých zdrojov nevyužitého pracovného potenciálu. **Kombinácia opatrení zameraných na znižovanie rodových rozdielov v zamestnanosti, predlžovanie pracovných životov a efektívne využívanie migrácie môže kompenzovať demograficky podmienený pokles pracovnej sily podstatne účinnejšie než jednotlivé opatrenia uplatňované izolovane.** Podľa projekcií OECD by samotné odstránenie rodového rozdielu v zamestnanosti stabilizovalo podiel zamestnaných na celkovej populácii v 17 krajinách OECD. Ak by sa tento prístup kombinoval s vyššou zamestnanosťou starších pracovníkov, podiel zamestnaných by sa stabilizoval alebo dokonca zvýšil vo všetkých sledovaných krajinách s výnimkou troch. Stabilizácia podielu zamestnaných na populácii však sama osebe nepostačuje na zachovanie historického tempa rastu HDP na obyvateľa. V období rokov 2006 – 2019 prispieval rast zamestnanosti k rastu HDP na obyvateľa v priemere krajín OECD približne 0,3 percentuálneho bodu ročne. Ak by sa tento príspevok v budúcnosti vytratil, zachovanie predchádzajúcej dynamiky rastu by si vyžadovalo ďalšiu mobilizáciu dostupných pracovných zdrojov a najmä vyšší rast produktivity práce.

OECD zároveň poukazuje na realistickejší scenár, v ktorom by sa podarilo mobilizovať približne dve tretiny identifikovaného potenciálu nevyužitej pracovnej sily. Na úrovni OECD by takáto mobilizácia mohla kompenzovať približne 70 % demograficky podmieneného spomalenia ročného rastu HDP na obyvateľa a zvýšiť jeho priemerné tempo približne na 0,9 % ročne v období rokov 2024 – 2060. Tento záver je relevantný aj pre Slovensko. Hoci projektovaný rast HDP na obyvateľa môže zostať v základnom scenári relatívne priaznivý v porovnaní s priemerom OECD, Slovensko zároveň patrí medzi krajiny, v ktorých bude demografická zmena výrazne znižovať podiel zamestnaných na celkovej populácii. **Aj pri**

relatívne priaznivom projektovanom raste HDP na obyvateľa tak bude slovenský trh práce vystavený výraznému tlaku v dôsledku zmenšovania a starnutia pracovnej základne. Zmiernenie týchto dôsledkov bude závisieť od schopnosti súbežne mobilizovať viaceré zdroje pracovného potenciálu. V podmienkach Slovenska pôjde predovšetkým o predlžovanie pracovných životov a obmedzovanie odchodov zo zamestnania vo vyššom veku vrátane vekovej skupiny 65+, znižovanie bariér pracovnej participácie žien a využívanie pracovnej migrácie ako doplnkového zdroja pracovnej sily. Úspešnosť týchto opatrení bude zároveň podmienená schopnosťou udržiavať a rozvíjať zručnosti počas celého pracovného života, vytvárať pracovné podmienky podporujúce dlhšie zotrvanie v zamestnaní a posilňovať adaptabilitu a zamestnateľnosť pracovníkov, najmä v strednom a vyššom veku.

V. Podporovanie dlhších pracovných životov

OECD poukazuje na to, že starnutie populácie výrazne zvyšuje tlak na verejné financie a trhy práce. Kľúčovým nástrojom reakcie je **predlžovanie pracovného života**, avšak samotné zvyšovanie zákonného dôchodkového veku (reálny vek odchodu do dôchodku) nestačí, keďže skutočný vek odchodu z trhu práce ovplyvňuje širší súbor ekonomických, zdravotných a pracovných faktorov. Rozhodovanie jednotlivcov o zotrvaní v zamestnaní a odchode do dôchodku závisí najmä od finančných stimulov vytváraných dôchodkovým systémom, zdravotného stavu, kvality a charakteru pracovného miesta, ako aj od možností flexibilného pokračovania v pracovnej aktivite.

Medzi hlavné problémy patria:

- **Implicitné daňové zaťaženie pokračovania v práci** po dosiahnutí dôchodkového veku, keď dodatočná práca prináša len nízky alebo žiadny nárast budúceho dôchodku.
- **Možnosti predčasného odchodu do dôchodku**, invalidných dôchodkov alebo do osobitných schém pre vybrané profesie.
- Slabá previazanosť medzi zaplatenými príspevkami v neskoršom veku a výškou dôchodku.

Slovensko v uplynulých dvoch desaťročiach zaznamenalo výrazný rast zamestnanosti starších ľudí**.** Podľa OECD *Pensions at a Glance 2025* sa medzi rokmi 2004 a 2024 zvýšila miera zamestnanosti vo vekovej skupine 55 – 59 rokov o 38,9 % a vo vekovej skupine 60 – 64 rokov o 42,7 %. Tento vývoj naznačuje, že predlžovanie pracovnej aktivity už v minulosti významne prispelo k lepšiemu využívaniu pracovného potenciálu starších ľudí, zároveň však otvára otázku, **aký priestor na ďalšie zvyšovanie ich zamestnanosti v podmienkach Slovenska ešte zostáva.**

Stimuly pre dlhší pracovný život na Slovensku

Hoci Slovensko formálne zaviedlo väzbu dôchodkového veku na strednú dĺžku života, **finančné stimuly zostať pracovať po dosiahnutí dôchodkového veku sú relatívne slabé**. Bonusy za odklad dôchodku len čiastočne kompenzujú dodatočné odvody a stratu voľného času.

Problémy v krajinách OECD:

- Predčasný dôchodok je stále atraktívnou voľbou pre časť populácie.
- Kombinácia práce a dôchodku je administratívne možná, ale málo využívaná.

- Ťažké fyzické profesie nemajú dostatočne rozvinuté prechodové mechanizmy (rekvalifikácia, menej náročné pozície).

OECD odporúča:

- Posilniť **dôchodkový systém** tak, aby bola práca vo vyššom veku finančne výhodná (pri zohľadnení rizika, pravdepodobnosti a očakávanej dĺžky života).
- Obmedziť výnimky umožňujúce skorý odchod z trhu práce.
- Zavádzať **flexibilné formy dôchodku**, ktoré umožňujú kombinovať čiastočný dôchodok s prácou.
- Zlepšovať pracovné podmienky a podporovať zdravie pracovníkov, keďže práve zdravotné obmedzenia sú častým dôvodom skorého odchodu z trhu práce.

Slovensko postupne vytvára podmienky na predlžovanie pracovného života úpravami dôchodkového veku a jeho väzby na vývoj strednej dĺžky života. **Samotné zvyšovanie dôchodkového veku však nemusí viesť k zodpovedajúcemu zvýšeniu skutočného veku odchodu z trhu práce, pokiaľ dôchodkový systém zároveň vytvára možnosti alebo stimuly na skorší odchod.** Z hľadiska pracovnej participácie starších ľudí je preto rozhodujúce celkové nastavenie finančných stimulov pre predčasný, riadny a odložený odchod do dôchodku, ako aj podmienky kombinovania pracovného príjmu s dôchodkom.

V prípade Slovenska predstavujú významný faktor najmä možnosti predčasného odchodu do dôchodku. Zavedenie možnosti predčasného dôchodku po 40 odpracovaných rokoch v roku 2023, pôvodne spojenej s nižšou penalizáciou za skorší odchod, výrazne zvýšilo jej využívanie. Podľa OECD v rokoch 2023 – 2024 vzrástol počet predčasných odchodov do dôchodku z približne 14-tisíc ročne na 36-tisíc ročne. Následná reforma z roku 2024 zvýšila penalizáciu predčasného odchodu a zároveň upravila podmienky potrebnej dĺžky pracovnej kariéry. Tento vývoj poukazuje na citlivosť rozhodovania o odchode z trhu práce na finančné parametre dôchodkového systému.

Dôležitým nástrojom predlžovania pracovného života môže byť aj flexibilnejší prechod medzi zamestnaním a dôchodkom. OECD v tejto súvislosti poukazuje na možnosti kombinovania poberania dôchodku s pokračujúcou pracovnou aktivitou, postupného skracovania pracovného času alebo čiastočného dôchodku. Takéto mechanizmy môžu uľahčiť zotrvanie starších ľudí na trhu práce, ich účinnosť však závisí od konkrétneho nastavenia. Príliš skorá alebo finančne príliš výhodná možnosť čiastočného dôchodku môže naopak viesť k zníženiu celkového objemu práce.

Predlžovanie pracovného života preto nemožno založiť výlučne na parametroch dôchodkového systému. Osobitnú pozornosť si vyžadujú pracovníci vo fyzicky alebo psychicky náročných profesiách, pri ktorých môže byť zotrvanie na pôvodnom pracovnom mieste do vyššieho veku problematické. Potrebné sú preto možnosti rekvalifikácie, prechodu na menej náročné pracovné pozície, úpravy pracovného času a pracovných podmienok, ako aj opatrenia na ochranu a podporu zdravia pracovníkov. OECD preto odporúča kombinovať primerané finančné stimuly podporujúce dlhšie zotrvanie v zamestnaní s obmedzovaním neopodstatnených možností predčasného odchodu z trhu práce a so zavádzaním flexibilných foriem prechodu do dôchodku.

Zamestnávanie starších pracovníkov: dopytová strana

Slovenský trh práce je charakteristický:

- Silnou orientáciou na **priemysel a manuálne povolania**, kde je pracovná schopnosť vo vyššom veku obmedzená (EURES/Eurostat – Labour Market Information: Slovakia).
- Pretrvávajúcimi stereotypmi o nižšej adaptabilite starších pracovníkov.
- Slabou účasťou starších pracovníkov na ďalšom vzdelávaní.

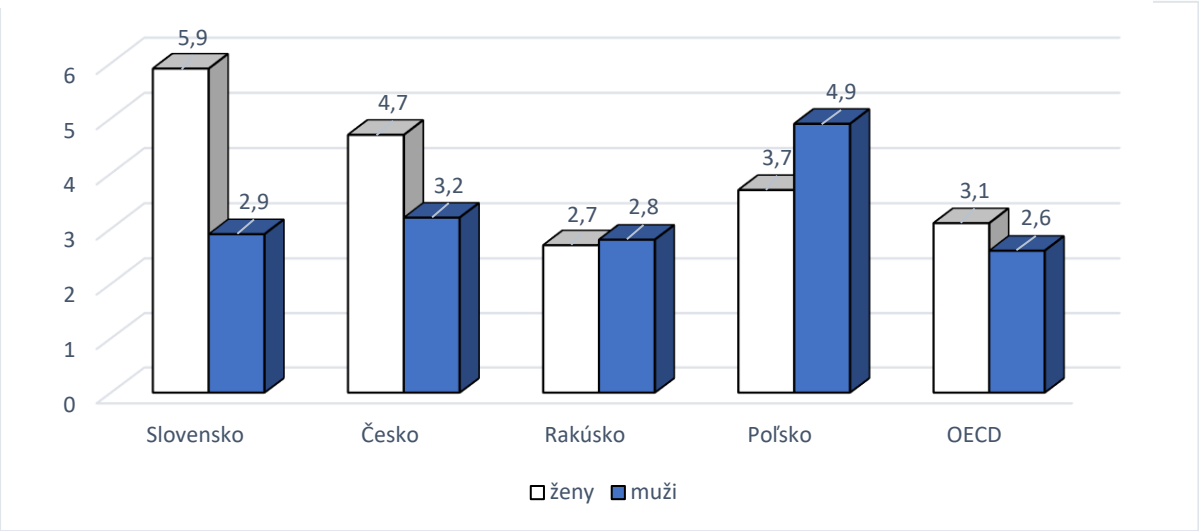
Jedným z faktorov je nedostatok pracovnej sily v niektorých odvetviach slovenskej ekonomiky, najmä v zdravotníctve, stavebníctve, priemyselnej výrobe a technických profesiách. Tento vývoj môže zvyšovať ochotu zamestnávateľov udržiavať starších pracovníkov na pracovnom trhu. Bez prijatia systémových opatrení však zostane tento efekt obmedzený.

Možnosti predlžovania pracovného života sú ovplyvnené aj štruktúrou slovenského trhu práce. **Slovensko sa vyznačuje relatívne vysokým zastúpením priemyslu a výrobných profesií**, pričom časť pracovných pozícií je spojená s vyššou fyzickou záťažou, zmenovou prevádzkou alebo ďalšími pracovnými podmienkami, ktoré môžu s rastúcim vekom sťažovať zotrvanie pracovníkov v pôvodnom zamestnaní. Predlžovanie pracovného života preto nemožno posudzovať iba prostredníctvom stanoveného dôchodkového veku, ale aj z hľadiska charakteru vykonávanej práce a možností ich prispôsobenia schopnostiam starších pracovníkov.

Ďalšou bariérou môže byť postavenie starších pracovníkov na trhu práce. Stereotypy spojené s vekom môžu ovplyvňovať rozhodovanie zamestnávateľov o prijímaní, ďalšom vzdelávaní a kariérnom rozvoji starších zamestnancov. Zároveň je potrebné zohľadniť nižšiu účasť starších vekových skupín na ďalšom vzdelávaní, ktorá môže obmedzovať ich schopnosť prispôsobovať sa technologickým a kvalifikačným zmenám a prechádzať na menej fyzicky náročné alebo kvalifikačne odlišné pracovné pozície.

Na druhej strane môže nedostatok pracovnej sily v niektorých odvetviach slovenskej ekonomiky vytvárať silnejšiu motiváciu zamestnávateľov udržať skúsených pracovníkov v zamestnaní aj vo vyššom veku. Nedostatok pracovníkov sa prejavuje napríklad v zdravotníctve, stavebníctve, priemyselnej výrobe a vo vybraných technických profesiách. Samotný nedostatok pracovnej sily však nemusí automaticky viesť k dlhšiemu pracovnému životu. Jeho potenciál možno efektívnejšie využiť, ak ho sprevádzajú opatrenia umožňujúce prispôsobenie pracovného času a pracovných podmienok, ďalšie vzdelávanie a rekvalifikáciu, podporu pracovnej mobility a prechod na pracovné pozície zodpovedajúce zdravotným a pracovným možnostiam starších pracovníkov.

Graf 4: Zmena priemerného veku odchodu z trhu práce podľa pohlavia (v rokoch), porovnanie 2002 – 2022



Zdroj: Správa OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2025.

Poznámka: Priemerný vek odchodu z trhu práce je definovaný ako priemerný vek odchodu z trhu práce pre pracovníkov vo veku 40 rokov a viac.

Na Slovensku došlo medzi rokmi 2002 a 2022 k **výraznému nárastu priemerného veku odchodu z trhu práce** u mužov aj žien *(Graf 4).* Priemerný vek odchodu z trhu práce v roku 2022 bol u mužov aj žien 61,7 rokov. Rast je **nad priemerom OECD**, čo naznačuje, že Slovensko patrí medzi krajiny, ktoré v ostatných dvoch dekádach najviac posilnili zotrvanie starších osôb na trhu práce. V porovnaní s vybranými susednými krajinami (Česko, Rakúsko, Poľsko) je zmena priemerného veku odchodu z trhu práce na Slovensku u žien najvýraznejšia. Takisto aj v rámci krajín OECD má Slovensko druhú najvyššiu zmenu priemerného veku odchodu u žien (+5,9; spoločne s Portugalskom a Litvou), na prvom mieste je Estónsko (+8,8). **U mužov bol vývoj menej výrazný a pohyboval sa bližšie k priemeru OECD.** V rámci uvedeného porovnania zaznamenali vyšší rast priemerného veku odchodu z trhu práce napríklad Poľsko (+4,9 roka) a Česko (+3,2 roka). Vývoj za ostatné dve desaťročia tak poukazuje najmä na výrazné predĺženie pracovnej aktivity slovenských žien, zatiaľ čo pri mužoch bol tento posun miernejší.

Pri porovnaní zákonného dôchodkového veku so skutočným priemerným vekom odchodu z trhu práce patrí Slovensko medzi krajiny, v ktorých **pracovníci v priemere opúšťajú trh práce ešte pred dosiahnutím zákonného dôchodkového veku**, a to ako u mužov, tak aj žien. Rozdiel medzi oboma ukazovateľmi je však na Slovensku menší ako v mnohých ďalších krajinách OECD, čo poukazuje na relatívne malú medzeru medzi zákonným dôchodkovým vekom a skutočným odchodom z trhu práce.

Pri porovnaní s vybranými susednými krajinami je výraznejší rozdiel medzi zákonným dôchodkovým vekom a priemerným vekom odchodu z trhu práce napríklad u mužov v Rakúsku, kde dosahuje 3,4 roka a u žien v Česku, kde je 1,6 roka. **Tieto rozdiely je potrebné interpretovať s ohľadom na odlišné nastavenie dôchodkových systémov, možnosti predčasného odchodu do dôchodku a ďalšie faktory ovplyvňujúce zotrvanie starších osôb na trhu práce.** Hodnoty uvedené v *tabuľke 2* vyjadrujú rozdiel medzi zákonným dôchodkovým vekom a priemerným vekom odchodu z trhu práce.

Tabuľka 2: Rozdiel medzi zákonným dôchodkovým vekom a priemerným vekom odchodu z trhu práce podľa pohlavia (v rokoch), 2022

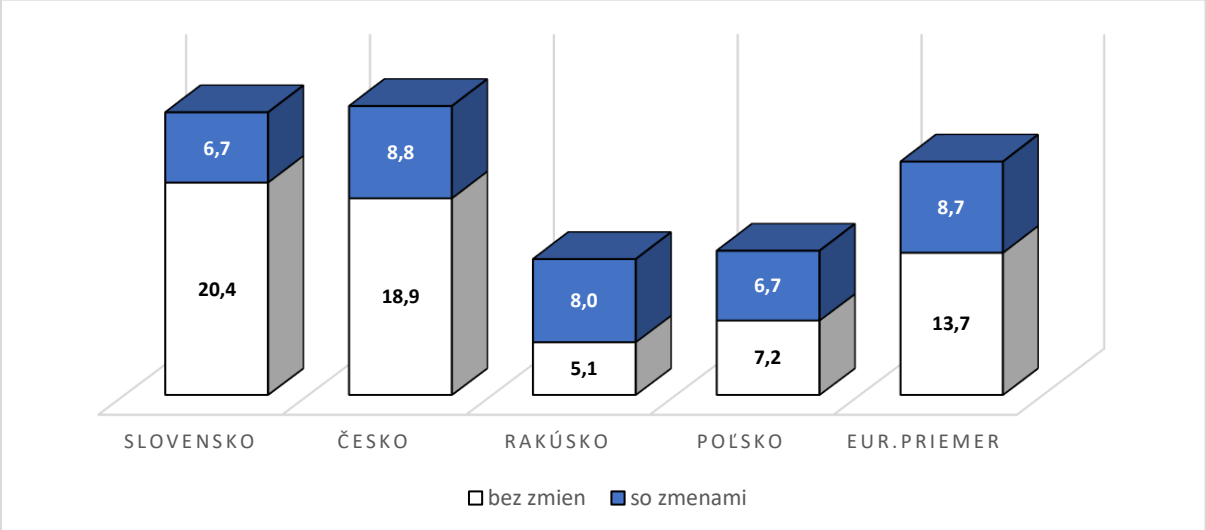
Rozdiel medzi zákonným dôchodkovým vekom a priemerným vekom odchodu z trhu práce podľa pohlavia (v rokoch), 2022		
	Ženy	Muži
Slovensko	1,1	1,1
Česko	1,6	-0,2
Rakúsko	-0,9	3,4
Poľsko	-1,2	0,8
OECD	0,5	0

Zdroj: Správa OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2025; poznámka: priemerný vek odchodu z trhu práce je definovaný ako priemerný vek odchodu z trhu práce pre pracovníkov vo veku 40 rokov a viac. Reálny vek odchodu do dôchodku je vek, kedy vzniká nárok na dôchodok bez sankcií vo všetkých systémoch po odpracovaní celej kariéry od veku 22 rokov.

Na Slovensku je pokračovanie v pracovnej aktivite po vzniku nároku na starobný dôchodok relatívne rozšírené. Podiel osôb vo veku 50 – 69 rokov, ktoré pokračovali v práci aj po začatí poberania starobného dôchodku, bol vyšší ako priemer 24 sledovaných európskych krajín. Slovensko sa tak zaraďuje medzi krajiny, v ktorých kombinovanie pracovnej aktivity a poberanie dôchodku predstavuje významný spôsob predlžovania pracovného života.

Pre Slovensko je zároveň charakteristické, že medzi osobami pokračujúcimi v práci po začatí poberania starobného dôchodku prevažuje **zotrvanie v zamestnaní bez výraznejšej zmeny pracovných podmienok**, teda pri zachovaní podobnej pracovnej náplne aj rozsahu pracovného času. Menšia, avšak stále významná časť pracujúcich dôchodcov pokračuje v pracovnej aktivite v upravenej forme, napríklad zmenou pracovnej náplne alebo skrátením pracovného času. Podobný model možno pozorovať v Česku, zatiaľ čo v Poľsku a Rakúsku sú rozdiely medzi pokračovaním v práci bez zmien a pokračovaním v upravenej forme menej výrazné.

Graf 5: Podiel ľudí vo veku 50 – 69 rokov, ktorí pokračujú v práci na začiatku poberania dôchodku (v %), 2023

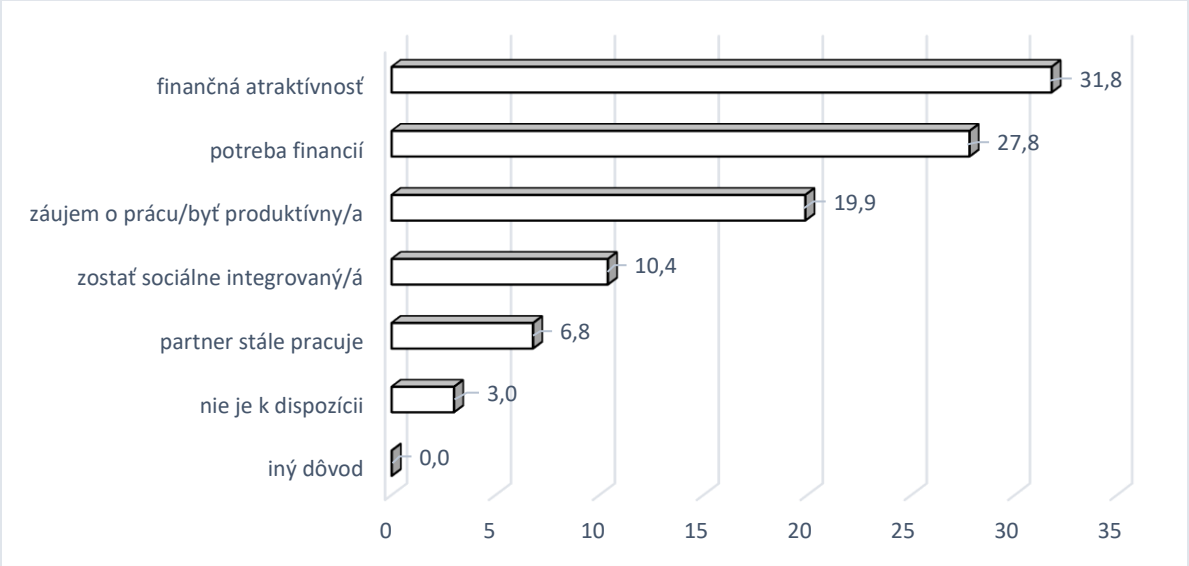


Zdroj: Správa OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2025.
Poznámka: EUR.PRIEMER = nevážený priemer 24 európskych krajín.

Dôvody pokračovania v pracovnej aktivite po začatí poberania starobného dôchodku majú na Slovensku prevažne ekonomický charakter. **Najčastejšie uvádzaným dôvodom bola finančná atraktívnosť pokračovania v práci (31,8 %), nasledovala potreba dodatočného príjmu (27,8 %).** Takmer pätina respondentov (19,9 %) pokračovala v pracovnej aktivite z dôvodu záujmu o prácu alebo potreby zostať produktívna.

Tieto výsledky naznačujú, že pri rozhodovaní slovenských dôchodcov o pokračovaní v pracovnej aktivite zohrávajú významnú úlohu finančné faktory, ich motivácia však nie je výlučne ekonomická. Popri potrebe alebo výhodnosti dodatočného príjmu predstavuje významný faktor aj pozitívny vzťah k práci a záujem zostať pracovne aktívny.

Graf 6: Dôvody ľudí na Slovensku, ktorí poberajú starobný dôchodok a pokračujú v práci (v %), 2023



Zdroj: Správa OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2025.
Poznámka: Týka sa osôb vo veku 50 – 69 rokov.

Na základe zistení OECD a špecifík slovenského trhu práce možno identifikovať niekoľko vzájomne prepojených oblastí, ktoré by mohli podporiť dlhšie zotrvanie starších ľudí v pracovnej aktivite:

1. **Nastaviť finančné stimuly dôchodkového systému tak, aby podporovali dlhšie zotrvanie na trhu práce.** Dôležité je zachovať primeranú finančnú motiváciu pokračovať v práci po dosiahnutí dôchodkového veku a zároveň obmedzovať také možnosti predčasného odchodu do dôchodku, ktoré vytvárajú neprimerané stimuly na skoré opustenie trhu práce.
2. **Rozvíjať flexibilné formy prechodu medzi zamestnaním a dôchodkom.** Väčšia dostupnosť skrátených úväzkov, flexibilného pracovného času, postupného znižovania pracovnej záťaže alebo vhodne nastavených foriem čiastočného dôchodku môže umožniť pokračovanie v pracovnej aktivite aj osobám, ktoré už nemôžu alebo nechcú pracovať v pôvodnom rozsahu.
3. **Podporovať udržanie a zamestnávanie starších pracovníkov zo strany zamestnávateľov.** Opatrenia by mali byť zamerané na obmedzovanie diskriminácie

na základe veku, prispôsobovanie pracovných miest schopnostiam starších pracovníkov a vytváranie podmienok podporujúcich ich pracovnú a kariérnu mobilitu.

4. **Výraznejšie podporovať celoživotné vzdelávanie a rekvalifikáciu pracovníkov už v strednom veku.** Opatrenia by sa nemali začať uplatňovať až bezprostredne pred dôchodkovým vekom. Dostupnosť ďalšieho vzdelávania, kariérneho poradenstva, uznávania získaných zručností a kratších modulových programov môže zvýšiť schopnosť pracovníkov vo veku 50+ reagovať na technologické zmeny a prechádzať na kvalifikačne alebo fyzicky vhodnejšie pracovné miesta.
5. **Prepojiť politiku zamestnanosti s politikou ochrany zdravia a pracovných podmienok.** Predlžovanie pracovného života musí zohľadňovať zdravotný stav populácie a rozdielnu fyzickú a psychickú náročnosť jednotlivých povolaní. Osobitný význam má prevencia poškodenia zdravia počas celého pracovného života, úprava pracovných podmienok a možnosť prechodu z fyzicky náročných profesií na vhodnejšie pracovné pozície.

Pre Slovensko preto nie je hlavnou výzvou iba ďalšie zvyšovanie zákonného dôchodkového veku, ale predovšetkým vytvorenie podmienok, aby sa rast zákonného dôchodkového veku premietal aj do skutočne dlhšieho pracovného života. Vzhľadom na už dosiahnutý výrazný rast zamestnanosti vo veku 55 – 64 rokov sa ďalší potenciál sústreďuje najmä na udržanie pracovnej schopnosti, zvýšenie flexibility práce a vytváranie podmienok pre dobrovoľné pokračovanie v pracovnej aktivite aj vo vyššom veku.

VI. Rozvoj celoživotného vzdelávania

OECD identifikuje celoživotné vzdelávanie ako **jeden z kľúčových nástrojov udržiavania produktivity, adaptability a zamestnateľnosti pracovníkov počas predlžujúceho sa pracovného života**. Jeho význam rastie najmä v podmienkach technologických a štrukturálnych zmien, ktoré zvyšujú riziko zastarávania zručností a vyžadujú ich priebežné dopĺňanie. Účasť na vzdelávaní však s narastajúcim vekom výrazne klesá. Podľa údajov OECD sa v roku 2023 vzdelávania zúčastnila iba približne tretina osôb vo veku 60 – 65 rokov, v porovnaní s viac ako polovicou osôb vo veku 25 – 44 rokov.

Podľa OECD:

- formálne aj neformálne vzdelávanie prudko klesá po 45. roku života,
- „learning-by-doing“[4] sa znižuje s dĺžkou zotrvania na jednej pozícii,
- starší pracovníci menej aktívne vyhľadávajú informácie o možnostiach vzdelávania.

Tento trend **nie je primárne spôsobený nedostatkom času**, ale:

- nižšími očakávaniami návratnosti investície do zručností,
- slabšou ponukou vhodného vzdelávania,
- nízkou motiváciou zo strany zamestnávateľov.

V prípade Slovenska je nízka účasť starších pracovníkov na ďalšom vzdelávaní osobitne významným problémom. Účasť dospelej populácie na vzdelávaní zostáva v medzinárodnom porovnaní nízka a s rastúcim vekom ďalej klesá. Výrazné rozdiely sa prejavujú aj podľa

[4] **Learning-by-doing** je učenie sa praxou/učenie sa prostredníctvom vykonávania činnosti.

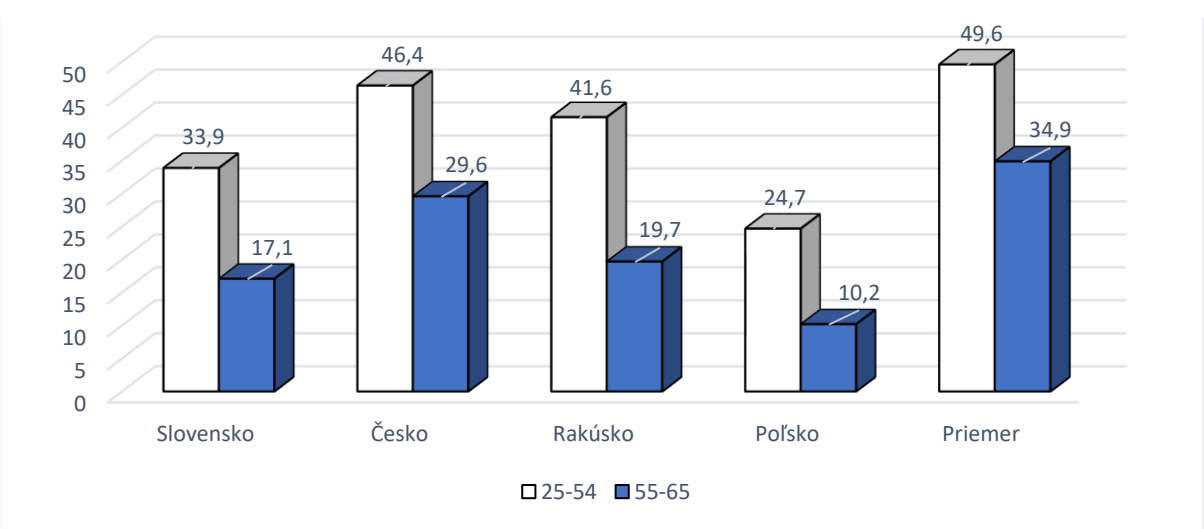
dosiahnutého vzdelania, keď sa do ďalšieho vzdelávania častejšie zapájajú mladšie a vysokoškolsky vzdelané osoby, zatiaľ čo účasť starších a menej vzdelaných skupín je podstatne nižšia. **Práve skupiny, pri ktorých je potreba aktualizácie alebo doplnenia zručností z hľadiska predlžovania pracovného života najväčšia, tak patria medzi najmenej zapojené do ďalšieho vzdelávania.**

Výsledky druhého cyklu medzinárodného výskumu PIAAC potvrdzujú, že **účasť na neformálnom vzdelávaní s rastúcim vekom klesá**, pričom rozsah tohto poklesu sa medzi jednotlivými krajinami výrazne líši. Vo všetkých sledovaných krajinách sa starší pracovníci zapájajú do neformálneho vzdelávania menej často ako mladšie vekové skupiny, rozdiely však existujú nielen v celkovej miere účasti, ale aj v intenzite jej poklesu s pribúdajúcim vekom.

Slovensko sa vyznačuje nízkou mierou účasti na neformálnom vzdelávaní, pričom vo vyšších vekových skupinách sa tento problém ďalej prehlbuje *(Graf 7)*. V porovnaní s vybranými susednými krajinami je účasť slovenských pracovníkov na neformálnom vzdelávaní nižšia a s rastúcim vekom výrazne klesá. To poukazuje na obmedzené využívanie neformálneho vzdelávania ako nástroja priebežného obnovovania zručností v neskorších fázach pracovného života.

Vo vekovej skupine 25 – 54 rokov sa na Slovensku zúčastnilo neformálneho vzdelávania 33,9 % osôb, čo je výrazne menej než v Česku (46,4 %), Rakúsku (41,6 %) a aj v priemere skúmaných krajín (49,6 %). **Slovensko tak vykazuje relatívne nízku účasť na neformálnom vzdelávaní už v mladších vekových skupinách.** Nízka účasť na ďalšom vzdelávaní nie je na Slovensku problémom výlučne starších pracovníkov, ale prejavuje sa už v skorších fázach pracovnej kariéry.

Graf 7: Účasť na neformálnom vzdelávaní osôb vo veku 25 – 54 rokov a 55 – 65 rokov (v %), 2023



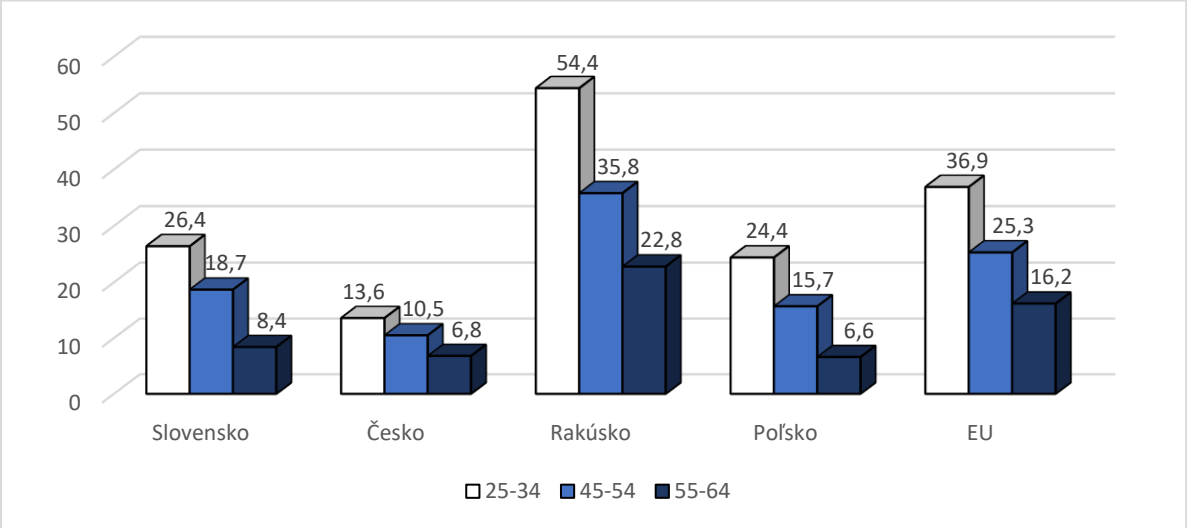
Zdroj: Správa OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2025.
Poznámka: Priemer = vážený priemer skúmaných krajín (29 krajín vo svete); zdroj dát: PIAAC 2023.

Ešte výraznejšie zaostávanie možno pozorovať vo vekovej skupine 55 – 65 rokov. Na Slovensku sa neformálneho vzdelávania zúčastnilo iba 17,1 % osôb, v porovnaní s 29,6 % v Česku a 34,9 % v priemere OECD. Spomedzi porovnávaných krajín bola ešte nižšia účasť zaznamenaná v Poľsku. **V porovnaní s vekovou skupinou 25 – 54 rokov sa tak účasť na neformálnom vzdelávaní na Slovensku znížila z 33,9 % na 17,1 %, teda o 16,8 percentuálneho bodu.**

Tieto výsledky poukazujú na dva vzájomne súvisiace problémy. Slovensko vykazuje relatívne nízku účasť na neformálnom vzdelávaní už v jadre pracovného veku a s pribúdajúcim vekom dochádza k jej ďalšiemu výraznému poklesu. **Nízka participácia starších pracovníkov na vzdelávaní preto nepredstavuje izolovaný problém tejto vekovej skupiny, ale je prejavom celkovo nízkeho zapojenia dospelej populácie do ďalšieho vzdelávania.**

OECD upozorňuje aj na ďalší faktor ovplyvňujúci účasť na celoživotnom vzdelávaní – **mieru, do akej jednotlivci aktívne vyhľadávajú informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania**. Pracovníci v strednej a neskoršej fáze pracovnej kariéry vyhľadávajú informácie o kurzoch, školeniach a ďalších možnostiach rozvoja menej často ako mladšie vekové skupiny. Tento vekový rozdiel sa prejavuje vo väčšine sledovaných krajín OECD a môže predstavovať jednu z bariér účasti starších pracovníkov na ďalšom vzdelávaní. **Nižšia miera vyhľadávania informácií o možnostiach vzdelávania však nemusí odrážať iba nižší záujem o ďalšie vzdelávanie, ale môže súvisieť aj s dostupnosťou informácií, očakávaným prínosom vzdelávania, časovými a finančnými bariérami alebo s nižšou podporou ďalšieho vzdelávania zo strany zamestnávateľov.**

Graf 8: Podiel jednotlivcov, ktorí vyhľadávali informácie o možnostiach vzdelávania podľa veku (v %), 2022



Zdroj: Správa OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2025.
Zdroj dát: PIAAC 2023.

Graf 8 poukazuje na výrazné vekové rozdiely vo vyhľadávaní informácií o možnostiach vzdelávania a zároveň odhaľuje štrukturálne slabiny Slovenska v oblasti celoživotného vzdelávania. Zo slovenských údajov vyplýva, že podiel osôb, ktoré aktívne vyhľadávali informácie o možnostiach vzdelávania, je nízky vo všetkých sledovaných vekových skupinách a s rastúcim vekom prudko klesá. Už vo vekovej skupine 25 – 34 rokov vyhľadávalo informácie o vzdelávaní len 26,4 % jednotlivcov, čo bolo výrazne menej než priemer EÚ a približne polovica podielu zaznamenaného v Rakúsku.

S pribúdajúcim vekom sa situácia výrazne zhoršuje. Vo vekovej skupine 45 – 54 rokov klesal podiel osôb vyhľadávajúcich informácie o vzdelávaní na 18,7 % a v najstaršej vekovej skupine 55 – 64 rokov už len na 8,4 %. Tento pokles je výraznejší v porovnaní s priemerom EÚ. Podobná situácia ako na Slovensku pri vyhľadávaní informácií o možnostiach vzdelávania bola v Poľsku, pričom ešte nižší podiel bol v Česku.

Výsledky je potrebné interpretovať spolu s údajmi o účasti na neformálnom vzdelávaní. Česko napriek nižšej miere aktívneho vyhľadávania informácií dosahuje vyššiu účasť na neformálnom vzdelávaní ako Slovensko. To naznačuje, že individuálne vyhľadávanie vzdelávacích príležitostí nie je jediným faktorom ovplyvňujúcim účasť na ďalšom vzdelávaní a významnú úlohu môže zohrávať aj ponuka vzdelávania zo strany zamestnávateľov a ďalších inštitúcií. Dôležitá je tiež aktívna dostupnosť informačných a poradenských služieb, zapojenie zamestnávateľov a ďalších inštitúcií, ktoré môžu sprostredkovať možnosti vzdelávania aj pracovníkom, ktorí ich sami aktívne nevyhľadávajú.

VII. Zhrnutie zistení a odporúčaní pre smerovanie hospodárskej politiky

OECD Employment Outlook 2025 rámcuje demografické starnutie ako jeden z kľúčových štrukturálnych faktorov, ktoré budú v budúcich desaťročiach ovplyvňovať hospodársky rast a vývoj životnej úrovne. Slovensko patrí medzi krajiny OECD, v ktorých sa do roku 2060 očakáva jeden z najvýraznejších poklesov podielu zamestnaných na celkovej populácii. Tento vývoj znamená, že demografické starnutie bude na Slovensku výrazne obmedzovať príspevok pracovnej sily k rastu HDP na obyvateľa. Negatívny vplyv tohto vývoja možno zmierňovať kombináciou vyššieho rastu produktivity práce a efektívnejšieho využívania dostupného pracovného potenciálu, najmä zvýšením participácie skupín obyvateľstva, ktoré sú v súčasnosti na trhu práce zastúpené v menšej miere.

V základnom scenári sa v priemere krajín OECD očakáva spomalenie tempa rastu HDP na obyvateľa, pričom priemerné ročné tempo rastu má klesnúť z približne 1,0 % v období rokov 2006 – 2019 na 0,6 % v období rokov 2024 – 2060. Správa zároveň naznačuje, že na Slovensku projektované tempo rastu HDP na obyvateľa môže zostať relatívne priaznivé, hoci v porovnaní s vlastným historickým tempom rastu môže zaznamenať výrazné spomalenie. Pri tak výraznej demografickej zmene bude kľúčové, akú časť nevyužitého pracovného potenciálu sa podarí mobilizovať a udržať v stabilných a produktívnych pracovných miestach, ako aj podporovať rast produktivity práce. Správa preto zdôrazňuje, že jednotlivé opatrenia nemajú byť vnímané izolovane, ale ako súčasť komplexnej stratégie kombinujúcej viaceré nástroje na zvýšenie participácie a zamestnanosti.

OECD považuje za najperspektívnejšiu stratégiu zmierňovania dôsledkov demografického starnutia na Slovensku predlžovanie pracovnej aktivity starších ľudí. OECD odhaduje, že znižovanie miery odchodov starších pracovníkov zo zamestnania smerom k úrovni dosahovanej v 10 % najúspešnejších krajín by mohlo významne prispieť k rastu HDP na obyvateľa. V prípade Česka, Slovenska a Španielska pritom najväčší potenciálny prínos spočíva v znižovaní miery odchodov zo zamestnania vo vekovej skupine 65 rokov a viac. Predlžovanie pracovného života však nemožno redukovať iba na nastavenie dôchodkového systému. Závisí aj od zdravotného stavu pracovníkov, kvality a flexibility pracovných podmienok, vytváraním vekovo inkluzívnych pracovísk, udržiavaním a rozvojom zručností a možnosťami pracovnej a kariérnej mobility.

V podmienkach Slovenskej republiky bude demografické starnutie výrazne obmedzovať ponuku pracovnej sily a súčasne zvyšovať tlak na verejné financie. Predlžovanie pracovných životov preto predstavuje jeden z kľúčových nástrojov na zmierňovanie ekonomických a fiškálnych dôsledkov starnutia populácie. Dôležité je pritom nastavenie stabilných a predvídateľných dôchodkových pravidiel, ktoré posilňujú motiváciu zotrvať na trhu práce a obmedzujú stimuly k predčasnému odchodu zo zamestnania. Účinnosť týchto opatrení však

bude závisieť aj od vytvorenia podmienok, ktoré pracovníkom umožnia reálne zotrvať v zamestnaní vo vyššom veku.

Druhou kľúčovou stratégiou je znižovanie bariér zamestnanosti žien a podpora zosúladenia pracovného a rodinného života. OECD poukazuje na to, že ženy v priemere vykonávajú menej hodín platenej práce, častejšie pracujú na čiastočný úväzok a zároveň nesú väčšiu časť neplatenej starostlivosti o deti, ďalších členov domácnosti a domáce práce. V podmienkach Slovenska je osobitne významná nižšia zamestnanosť žien počas starostlivosti o malé deti, ktorú ovplyvňuje aj nastavenie rodičovskej dovolenky a dostupnosť cenovo prijateľnej a kvalitnej starostlivosti o deti. V kontexte očakávaného zmenšovania pracovnej základne preto narastá význam opatrení podporujúcich stabilnú participáciu žien na trhu práce, najmä rozširovania dostupnosti služieb starostlivosti o deti a podpory flexibilnejších foriem organizácie práce.

Treťou stratégiou je pracovná migrácia ako doplnkový zdroj pracovnej sily. OECD ju nepovažuje za samostatné riešenie demografického problému, ale za nástroj, ktorý môže prispieť k zmierňovaniu nedostatku pracovných síl a zručností. Rozsah jej ekonomického prínosu pritom závisí nielen od schopnosti prilákať pracovníkov zo zahraničia, ale aj od ich úspešnej integrácie na trhu práce, uznávania kvalifikácií, jazykovej a vzdelávacej podpory, odstraňovania bariér pracovnej mobility a dostupnosti služieb vrátane bývania. V podmienkach Slovenska môže významnú úlohu zohrávať tak prilákanie zahraničných pracovníkov, ako aj návrat kvalifikovaných Slovákov pracujúcich v zahraničí. Migráciu je preto vhodné vnímať ako súčasť širšej stratégie mobilizácie pracovných zdrojov, ktorá doplňa zvyšovanie participácie a efektívnejšie využívanie domáceho pracovného potenciálu.

Jednou z priorít hospodárskej politiky by malo byť systematické posilňovanie celoživotného vzdelávania ako nástroja na udržanie produktivity, adaptability a zamestnateľnosti pracovnej sily. Slovenská republika dlhodobo vykazuje nízku účasť dospelých na vzdelávaní, pričom zapojenie výrazne klesá s rastúcim vekom a osobitne nízke je medzi staršími pracovníkmi. Nedostatočná účasť na ďalšom vzdelávaní obmedzuje schopnosť pracovníkov prispôsobovať svoje zručnosti technologickým a štrukturálnym zmenám a môže znižovať ich dlhodobú zamestnateľnosť. Strategickým cieľom by preto malo byť nielen zvyšovanie dostupnosti vzdelávacích príležitostí, ale aj zabezpečenie ich kvality, flexibility a relevantnosti vo vzťahu k meniacim sa potrebám trhu práce. Osobitná pozornosť je pritom potrebné venovať pracovníkom v strednej a neskoršej fáze pracovnej kariéry, ako aj skupinám ohrozeným zastarávaním zručností. Systematický rozvoj zručností počas celého pracovného života preto predstavuje významný predpoklad zachovania produktivity práce, konkurencieschopnosti a dlhodobej odolnosti slovenskej ekonomiky v podmienkach demografického starnutia.

Z pohľadu budúceho smerovania hospodárskej politiky Slovenska predstavuje demografické starnutie dlhodobý štrukturálny tlak na potenciál hospodárskeho rastu, ktorý nemožno zmierniť jediným opatrením. Vyžaduje si kombináciu politík zameraných najmä na predlžovanie pracovných životov, odstraňovanie bariér participácie žien, systematický rozvoj zručností a adaptability pracovnej sily a efektívnejšie využívanie migrácie ako doplnkového zdroja pracovného potenciálu. V podmienkach Slovenska bude rozhodujúce, do akej miery sa tieto opatrenia premietnu do predlžovania pracovných kariér a vyššej zamestnanosti skupín, ktorých pracovný potenciál zostáva v súčasnosti nedostatočne využitý. Osobitný význam pritom bude mať udržanie zamestnateľnosti pracovníkov v strednom a vyššom veku a podpora ich schopnosti prispôsobovať sa technologickým a štrukturálnym zmenám počas celého pracovného života.

Literatúra

OECD (2024). Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en.

OECD (2025). OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/194a947b-en.

OECD (2025). Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/e40274c1-en.

Zoznam tabuliek a grafov

Tabuľka 1: Priemerné skóre čitateľskej a matematickej gramotnosti podľa postavenia na trhu práce 12

Tabuľka 2: Rozdiel medzi zákonným dôchodkovým vekom a priemerným vekom odchodu z trhu práce podľa pohlavia (v rokoch), 2022 19

Graf 1: Miera aktivity dospelých (25–65 rokov) na trhu práce podľa úrovne matematickej gramotnosti..... 12
2

Graf 2: Miera nezamestnanosti (ako % z populácie aktívnej na trhu práce) podľa úrovne matematickej gramotnosti 13

Graf 3: Odhadovaná zmena pravdepodobnosti ekonomickej aktivity podľa matematickej gramotnosti a rokov vzdelávania..... 14

Graf 4: Zmena priemerného veku odchodu z trhu práce podľa pohlavia (v rokoch), porovnanie 2002 – 2022..... 18

Graf 5: Podiel ľudí vo veku 50 – 69 rokov, ktorí pokračujú v práci na začiatku poberania dôchodku (v %), 2023 19

Graf 6: Dôvody ľudí na Slovensku, ktorí poberajú starobný dôchodok a pokračujú v práci (v %), 2023 20

Graf 7: Účasť na neformálnom vzdelávaní osôb vo veku 25 – 54 rokov a 55 – 65 rokov (v %), 2023..... 22

Graf 8: Podiel jednotlivcov, ktorí vyhľadávali informácie o možnostiach vzdelávania podľa veku (v %), 2022..... 23