

STRATEGICKÉ VÝZVY STARNÚCEHO SLOVENSKA ALEBO DÔSTOJNOSŤ A INKLÚZIA V ÉRE DIGITÁLNEJ TRANSFORMÁCIE

Petronela ŠEBESTOVÁ – Jana LAŠČIAKOVÁ – Veronika BAKOVÁ

STRATEGIC CHALLENGES OF AN AGEING SLOVAKIA: DIGNITY AND INCLUSION IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION

ABSTRAKT

Slovenská republika čelí bezprecedentnej miere starnutia populácie, čo transformuje tému starnutia z roviny všeobecných proklamácií na kritickú strategickú výzvu pre verejnú správu a trh práce. Článok analyzuje marginalizáciu starších osôb cez optiku intersekcionalnej diskriminácie, pričom identifikuje bariéry v podobe ageizmu, ableizmu a mentalizmu, ktoré sú hlboko zakorenené v inštitucionálnej kultúre SR. Autorky zdôrazňujú potrebu prechodu k personocentrickým modelom starostlivosti (PCA) a implementáciu konceptov Verejnej správy 4.0 a HRM 4.0. Osobitná pozornosť je venovaná novej legislatívnej úprave (Zákon č. 426/2025 Z. z.), ktorá zásadne mení paradigmu financovania sociálnych služieb podporou neformálnej starostlivosti a princípu, kde „peniaze nasledujú človeka“. Článok argumentuje, že efektívna integrácia seniorov do digitálnych štruktúr a eliminácia ageistických stereotypov sú nevyhnutnými predpokladmi pre udržateľnosť sociálneho systému a ochranu ľudských práv v starnúcom svete.

Kľúčové slová: starnutie populácie, Verejná správa 4.0, HRM 4.0, ageizmus, neformálna starostlivosť, Zákon č. 426/2025 Z. z., ľudské práva, intersekcionalita.

ABSTRACT

The Slovak Republic faces an unprecedented rate of population ageing, transforming the issue from general human rights declarations into a critical strategic challenge for public administration and the labour market. This article analyzes the marginalization of older adults through the lens of intersectional discrimination, identifying barriers such as ageism, ableism, and mentalism deeply rooted in Slovakia's institutional culture. The authors emphasize the necessity of transitioning to person-centered care (PCA) models and implementing Public Administration 4.0 and HRM 4.0 concepts. Special attention is given to the new legislation (Law No. 426/2025 Coll.), which fundamentally shifts the paradigm of social service financing by supporting informal care and the "money follows the person" principle. The article argues that the effective integration of seniors into digital structures and the elimination of ageist stereotypes are essential prerequisites for the sustainability of the social system and the protection of human rights in an ageing world.

Keywords: population ageing, Public Administration 4.0, HRM 4.0, ageism, informal care, Law No. 426/2025 Coll., human rights, intersectionality.

Slovenská republika čelí jednej z najrýchlejších mier starnutia populácie v rámci Európskej únie. Zatiaľ čo globálne diskusie sa často sústreďia na všeobecné deklarácie o ľudských právach, v slovenskom kontexte sa téma starnutia stáva kritickou strategickou otázkou. (Rievajová, 2025). Marginalizácia starších osôb u nás nie je len etickým zlyhaním, ale predstavuje priamu brzdu hospodárskeho rozvoja a efektivity verejných služieb. Starostlivosť o starších dospelých často nedosahuje ich jedinečné potreby, čo ešte zhoršujú značné rozdiely v prístupe. To ohrozuje schopnosť štátu plniť si svoje záväzky v oblasti ľudských práv, najmä právo na najvyššiu dosiahnuteľnú úroveň zdravia uznané v Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím (CRPD), ktorý zahŕňa aj starších ľudí. Bolo by zmysluplné navrhnúť také stratégie ktoré by zásadne prehodnotili oblasť zdravotnej starostlivosti a sociálnej pomoci (napr. politické reformy, ktoré podporujú integrované zdravotnícke a sociálne služby, medzisektorovú spoluprácu a skutočne na človeka zamerané modely starostlivosti (PCA) túto teóriu rozpracoval najmä Tom Kitwood (pôvodne pre ľudí s demenciou), čo je dnes zlatý štandard v gerontológii.

Vstupujeme do éry Verejnej správy 4.0, kde digitálna transformácia musí ísť ruka v ruke so sociálnou inklúziou. Ekonomický rozmer starnutia, často označovaný ako strieborná ekonomika, predstavuje pre slovenský trh práce nevyužitý potenciál. Rievajová a Pritrrská (2025) vo svojej analýze konštatujú, že miera adaptability starších pracovníkov priamo koreluje s nastavením systémov celoživotného vzdelávania. Ak manažment ľudských zdrojov (HRM 4.0) v slovenskom prostredí zlyháva v inklúzii generácie 50+, nejde o biologické obmedzenie zamestnancov, ale o systémovú chybu v sociálnej ochrane, ktorá nedostatočne motivuje zamestnávateľov k vekovému manažmentu. Aktívne starnutie v práci tak vyžaduje synergiu medzi štátnou podporou flexibility a podnikovou kultúrou potláčajúcou ageistické stereotypy. Ak nedokážeme integrovať starších občanov do moderných štruktúr štátu a trhu práce, riskujeme nielen prehĺbenie sociálnych nerovností, ale aj kolaps systémov starostlivosti, ktoré sú už dnes pod enormným tlakom. Ide napr. o :

⇒ **Intersekciónálna diskriminácia v slovenskom kontexte.**

Pochopenie problémov starších ľudí si vyžaduje pohľad cez prizmu intersekcionality – teda prekrývania viacerých foriem diskriminácie. Na Slovensku sú tieto bariéry často neviditeľné, pretože sú hlboko zakorenené v inštitucionálnej kultúre a bežných spoločenských vzorcoch.

⇒ **Ageizmus na trhu práce a v akademickej pôde**

Ageizmus nie je len sociálnym predsudkom, ale systémovým problémom v politike a pridelovaní zdrojov. Na slovenskom trhu práce je generácia 50+ často vnímaná ako „menej adaptabilná“ na technologické zmeny. Tento stereotyp vedie k ich vytlačaniu z odborných pozícií a k nízkym investíciám do ich ďalšieho rozvoja. V akademickom prostredí je situácia špecifická. Stretávame sa s paradoxom: na jednej strane existuje formálna úcta k akademickým titulom a hierarchii, no na strane druhej sú starší odborníci často marginalizovaní v inovačných procesoch a pri uchádzaní sa o grantové zdroje, kde sa vyžaduje „mladý a dynamický“ tím. Ageizmus tu funguje ako neviditeľný strop, ktorý bráni prenosu skúseností na mladšie generácie, čím trpí kvalita výskumu aj výučby. (Vidovičová, 2023). Navyše, starší dospelí trpia aj seba-riadeným ageizmom, kedy pod vplyvom okolia rezignujú na účasť v spoločnosti, veriac, že ich čas už pominul. Koncept pôvodne definoval Robert Neil Butler.(1975).

⇒ **Ableizmus a infraštruktúrny dlh**

Kľúčovým autorom ableizmu je F. K. Campbell (2009) no primárnym právnym zdrojom je Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (CRPD). Ableizmus – diskriminácia na základe vnímaných fyzických či kognitívnych obmedzení – vníma postihnutie ako zlyhanie jednotlivca, nie ako zlyhanie prostredia. Slovensko má v tejto oblasti obrovský „vchodový dlh“. Mnohé úrady, nemocnice a kultúrne inštitúcie zostávajú pre seniorov s obmedzenou mobilitou nedostupné. Ak senior nie je schopný prísť na úrad osobne a systém mu neponúka adekvátnu digitálnu, alebo asistovanú alternatívu, dochádza k jeho faktickému vymazaniu z verejného života.

⇒ **Mentalizmus a stigma duševného zdravia**

Teóriu mentalizmu rozpracovala Judi Chamberlin.(1978). Mentalizmus zasahuje starších ľudí najmä v súvislosti s kognitívnymi ochoreniami. Diagnóza demencie je v SR stále silne stigmatizovaná a často vnímaná ako nevyhnutná a „prirodzená“ súčasť staroby. To vedie k neskorej diagnostike a k tomu, že starší človek je vnímaný ako „neschopný“ (incapable), čím stráca právo spolurozhodovať o svojej liečbe a živote. Tento vrstvený predsudok zásadne znižuje kvalitu života a prehľbuje izoláciu.

⇒ **Od „časovanej bomby“ k príležitosti“ (verejná správa)**

Je nevyhnutné zmeniť naratív, ktorý vykresľuje dlhovekosť ako „demografickú časovanú bombu“. Tento pohľad redukuje starších ľudí na ekonomické bremeno. Moderný štát musí

prejsť k vnímaniu starnúcej populácie ako zdroja skúseností a príležitosti pre tzv. striebornú ekonomiku.

V rámci moderného manažmentu ľudských zdrojov (HRM 4.0) musí verejná aj súkromná sféra implementovať stratégie age-managementu, ktoré implementujú:

- úpravu pracovných podmienok podľa fyzických potrieb (ergonómia)
- podporu medzigeneračného mentoringu
- boj proti stereotypom pri náboře a kariérom raste. Ako ukazujú príklady z vyspelých ekonomík, firmy a inštitúcie, ktoré dokážu využiť potenciál starších zamestnancov, sú stabilnejšie a vykazujú vyššiu mieru inovačnej odolnosti.

Digitalizácia služieb štátu (e-Government) nesmie znamenať digitálne vyhostenie seniorov. Na Slovensku mnohí seniori trpia digitálnou negramotnosťou nie pre neschopnosť, ale pre chýbajúci prístup k cenovo dostupným technológiám a vzdelávaniu.

Verejná správa 4.0 musí implementovať asistované digitálne služby. Technológia, vrátane umelej inteligencie a telemedicíny, má slúžiť ako most, ktorý prekonáva vzdialenosti, nie ako bariéra, ktorá vyžaduje expertízu. (Hitka, M. a kol. 2025).

Strategický rámec riešení ilustrujeme na základe globálnych osvedčených postupov a navrhujeme nasledujúci súbor opatrení pre slovenské podmienky:

Výzva	Kľúčové problémy seniorov	Navrhované riešenia
Ageizmus	Diskriminácia v práci, negatívne mediálne stereotypy, sociálne vylúčenie.	Audity ageizmu v inštitúciách, podpora fair-play v zamestnávaní, budovanie inkluzívnych medzigeneračných komunit.
Ablaizmus / Mentalizmus	Nedostupná doprava a verejné priestory, stigmatizácia duševného zdravia.	Implementácia princípov univerzálneho dizajnu, dotácie na asistenčné technológie, destigmatizačné kampane o demencii.
Nedostatok infraštruktúry	Nedostatok seniorského bývania, limitované služby v komunitách, slabý prístup ku geriatrom.	Daňové úľavy pre developerov „age-friendly“ bývania, zvýšenie financovania denných stacionárov a špecializovaného vzdelávania zdravotníkov.
Strata autonómie	Obmedzená možnosť voľby, úzkosť zo závislosti, sociálna diskonekcia.	Personalizované plány starostlivosti, smart-home technológie pre nezávislý život, vytváranie komunit priateľských k demencii.

Výzva	Kľúčové problémy seniorov	Navrhované riešenia
Všeobecné bariéry	Digitálne vylúčenie, nízka informovanosť o právach, riziko zneužívania.	Integrácia digitálneho vzdelávania seniorov, posilnenie domácej a komunitnej starostlivosti nad inštitucionálnou, nulová tolerancia k týraniu seniorov.

Aby sme zabezpečili dôstojné starnutie, potrebujeme prejsť od „charitatívneho“ modelu (kde je senior pasívnym prijímateľom pomoci) k **modelu založenému na právach**. Tento prístup obhajuje Vysoký komisár OSN pre ľudské práva (OHCHR) a na Slovensku ho v aplikačnej praxi obhajujú organizácie ako napr. Slovenské stredisko pre ľudské práva.

Slovenský systém sociálnych služieb potrebuje odklon od veľkokapacitných, neosobných zariadení. Prioritou by mala byť neformálna starostlivosť čo znamená podpora seniora v jeho prirodzenom domácom prostredí. Nový zákon č. 426/2025 Z. z. o reforme financovania sociálnych služieb (ktorý nadväzuje na dlho očakávané zmeny v systéme) predstavuje pre slovenské prostredie zásadný obrat. Jeho hlavným cieľom je, aby peniaze „išli za človekom“ a nie za inštitúciou. Zákon odstraňuje doterajšiu diskrimináciu medzi štátnymi a neštátnymi poskytovateľmi, ale hlavne posilňuje postavenie prijímateľa. Zavádza jednotný príspevok, o ktorom si senior (alebo osoba so zdravotným postihnutím) rozhoduje sám. Môže ho použiť na zaplatenie rodinného príslušníka (neformálneho opatrovateľa) alebo na kombináciu s odbornou terénnou službou.

Nová úprava zabezpečuje, aby neformálna starostlivosť nebola pre rodinu „ekonomickou samovraždou“, ale reálne platenou prácou. V kontexte transformácie verejnej správy a prijatia novej legislatívy o financovaní sociálnych služieb sa do popredia dostáva koncept integrovanej sociálnej ochrany. Podľa Rievajovej a Pritrskej (2025) efektívna sociálna politika v starnúcej spoločnosti nemôže byť fragmentovaná medzi rezorty zdravotníctva a sociálnych vecí. Navrhujú model, v ktorom verejná správa 4.0 využíva digitálne nástroje na personalizáciu služieb. Tento prístup umožňuje, aby sa sociálna ochrana stala preventívnou, čím sa predchádza inštitucionalizácii seniorov a podporuje sa ich zotrvanie v prirodzenom domácom prostredí, čo je v úplnom súlade s princípmi neformálnej starostlivosti.“

Opatrovanie blízkeho doma sa už nevníma len ako „dobrovoľná rodinná pomoc“, ale ako dôležitá súčasť systému sociálnych služieb. Štát preberá širšiu zodpovednosť za dôchodkové a zdravotné poistenie opatrovateľov, čo zmiernuje riziko ich budúcej chudoby v starobe ako prevencia ageizmu voči samotným opatrovateľom. Starostlivosť sa začína viac uznávať ako

relevantná odborná skúsenosť, čo je dôležité pri neskoršom návrate na otvorený trh práce (tzv. prístup k zručnostiam). Toto je jedna z najväčších výhod zákona 426/2025 Z.z. Štát uznáva, že opatrovateľ nie je stroj. Zákon garantuje vyšší počet hodín/dní odľahčovacej služby. Keď si opatrovateľ potrebuje oddýchnuť, vybaviť si úrady alebo ísť k lekárovi, štát preplatí profesionálnu náhradu (domácu opatrovateľskú službu alebo krátkodobý pobyt v zariadení sociálnych služieb), čím sa priamo bojuje proti mentalizmu a psychickému vyčerpaniu rodín. Starý systém bol často „buď – alebo“ (buď si doma, alebo v zariadení pre seniorov) . Nový zákon podporuje hybridné modely.

Senior môže byť dopoludnia v dennom stacionári (kde má sociálny kontakt a odbornú rehabilitáciu) a popoludní a večer v starostlivosti rodiny. Toto je kľúč k zachovaniu dôstojnosti. Človek nestráca kontakt so svojimi spomienkami, susedmi a rodinou, čo spomaľuje progresiu kognitívnych ochorení (ako je napr. demencia).

Zákon 426/2025 Z.z. zavádza digitalizáciu procesov posudzovania odkázanosti. Žiadosti a posudky sa už „netúlajú“ týždne po úradoch v papierovej forme. Prepájanie údajov medzi zdravotným a sociálnym systémom znižuje administratívnu záťaž rodiny.

Zákon vytvára legislatívny rámec pre preplácanie monitorovacích zariadení (inteligentné náramky, senzory pádu), ktoré zvyšujú bezpečnosť seniora v neformálnej starostlivosti bez toho, aby narúšali jeho súkromie.

Oblasť	Benefit zákona 426/2025
Dôstojnosť	Zotrvanie v domácom prostredí čo najdlhšie.
Financie	Spravodlivejšie rozdelenie peňazí priamo užívateľovi služby.
Zdravie opatrovateľa	Legislatívny nárok na odľahčenie a sociálne istoty.
Efektivita	Rýchlejšie posudzovanie vďaka digitálnym nástrojom verejnej správy.

Zavádzanie AI a monitorovacích systémov v starostlivosti musí prísne rešpektovať súkromie a autonómiu. Technológia nesmie nahradiť ľudskú blízkosť, ale má oslobodiť personál od administratívy, aby mal viac času na dôstojný kontakt s klientom. Starnutie nie je len agendou Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR, ale vyžaduje si synergiu dopravy (bezbariérovosť), školstva (celoživotné vzdelávanie), zdravotníctva a financií.

Zatiaľ čo krajiny ako Japonsko už dnes riešia výzvy „super-starej“ spoločnosti úpravou trhu práce, Slovensko má stále šancu poučiť sa z ich chýb a úspechov. Musíme investovať do prevencie, zdravého starnutia a aktívnej participácie seniorov.

Zanedbávanie ľudských práv starších dospelých vedie k zhoršeniu ich zdravia a enormnému nárastu nákladov na následnú starostlivosť. Ak však zvolíme cestu inklúzie a transformujeme naše inštitúcie v duchu moderného riadenia ľudských zdrojov a prístupu založeného na právach, môžeme z demografickej zmeny urobiť základ pre skúsenejšiu, stabilnejšiu a spravodlivejšiu spoločnosť.

Zabezpečenie dôstojnosti v starnúcom svete nie je aktom milosrdenstva, ale strategickou nevyhnutnosťou a právnou povinnosťou štátu. Skutočná miera vyspelosti našej verejnej správy sa ukáže v tom, ako dokáže ochrániť a zapojiť tých, ktorí túto krajinu budovali pred nami.

KONTAKT

Doc. PhDr. Petronela Šebestová, PhD. univer. prof. MPH

Fakulta sociálnych štúdií

Vysoká škola Danubius

petronela.sebestova@gmail.com

PhDr. Jana Laščiaková, PhD.

Fakulta sociálnych štúdií

Vysoká škola Danubius

janadrabikova5@gmail.com

Mgr. Veronika Baková, PhD.

Vysoká škola Danubius

veronika.bakova@vsdanubius.sk

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV

BUTLER, R. N. 1975. *Why Survive? Being Old in America*. New York: Harper & Row. 496 s. ISBN 978-0801870712.

CAMPBELL, F. K. 2009. *Contours of Ableism: The Production of Disability and Aabledness*. London: Palgrave Macmillan. 224 s. ISBN 978-0230579286.

HITKA, M. – LORINCOVÁ, S. a L. LIŽBETINOVÁ. 2025. *Riadenie ľudských zdrojov v ére Industry 4.0: Výzvy a príležitosti pre slovenský trh práce*. Zvolen: Technická univerzita vo Zvolene. 182 s. ISBN 978-80-228-3450-1.

CHAMBERLIN, J. 1978. *On Our Own: Patient-Controlled Alternatives to the Mental Health System*. New York: Hawthorn Books. 273 s. ISBN 978-0801555237.

KACHAŇÁKOVÁ, A. a V. NACHTMANNOVÁ. 2024. *Vekový manažment ako súčasť strategického riadenia ľudských zdrojov*. Bratislava: Wolters Kluwer. 210 s. ISBN 978-80-571-0620-3.

KITWOOD, T. 1997. *Dementia Reconsidered: The Person Comes First*. Buckingham: Open University Press. 160 s. ISBN 978-0335198559.

RIEVAJOVÁ, E. a J. PRITRRSKÁ. 2025. *Aktívne starnutie a sociálna ochrana v podmienkach Slovenskej republiky*. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave. 195 s. ISBN 978-80-225-5120-4.

VIDOVIČOVÁ, L. 2023. *Starnutie, ageizmus a akademická dráha: Neviditeľné bariéry vedy*. In: *Sociológia – Slovak Sociological Review*, roč. 55, 2023, č. 4, s. 312–335. ISSN 0049-1225.

ZÁKON č. 426/2025 Z. z. o reforme financovania sociálnych služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Pri koncipovaní a štruktúrovaní tohto článku bol ako podporný nástroj použitý model umelej inteligencie Gemini 3 Flash (Google, 2026). AI bola využitá na syntézu cudzojazyčných zdrojov, formálnu úpravu textu a integráciu slovenskej legislatívy do teoretického rámca. Finálnu revíziu, overenie faktov a interpretáciu výsledkov vykonali autorky.