

# KOMPLEXNÁ ANALÝZA STAVU POTRIEB A ZAMESTNÁVANIA 50+ V REGIÓNE

*Autori: Ing. Mária Behanovská  
Ing. Pavol Košťan*

## Obsah

RESUME.....	2
1. LEGISLATÍVNE A PROGRAMOVÉ RÁMCE PRE OBLASŤ REGIONÁLNYCH ZAMESTNÁVATEĽOV..	2
1.1 Legislatívne rámce na národnej úrovni.....	3
1.2 Legislatívne rámce na regionálnej úrovni .....	5
1.3 Programové dokumenty na národnej úrovni .....	8
1.4 Programové dokumenty na regionálnej úrovni.....	8
2. POUŽITÁ METODIKA A ZAMERANIE ANALÝZY.....	9
2.1 Obsahové vymedzenie analýzy.....	9
2.2 Použitá metodika .....	10
2.3 Predmetné územie .....	10
2.4 Cieľová skupina.....	14
3. ZÁKLADNÉ ZISTENIA .....	16
3.1 Úloha vekovej hranica 50+ pri rozhodovaní o prijatí človeka do zamestnania.....	16
3.2 Druh pracovného pomeru vyhovujúci pre zamestnanie 50+ .....	17
3.3 Investície zamestnávateľov do vzdelávania 50+.....	18
3.4 Jazyky používané v organizáciách zamestnávateľov.....	18
3.5 Problémy a dôvody pri prijímaní/prepúšťaní zamestnancov 50+ .....	19
3.6 Prednosti a slabé stránky ľudí 50+ v pracovnom procese z pohľadu zamestnávateľov.....	20
3.7 Kompetencie: Porovnanie požiadaviek zamestnávateľov vs. skutočnosť z auditu .....	22
3.8 Inštitucionálna podpora podnikania .....	29
4. ZÁVERY.....	30
4.1 Identifikované bariéry a obmedzenia.....	31
PRÍLOHY.....	32
1 Dotazník – Zamestnávateľa .....	32

## RESUME

Komplexná analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne sa realizovala v rámci projektu Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni. Projekt je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa. Projekt Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni realizuje Centrum vzdelávania neziskových organizácií (CVNO), so sídlom v Banskej Bystrici. Partnerom projektu je Občianske združenie Vidiecky parlament na Slovensku (VIPA SK). Neformálnymi partnermi projektu sú MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont.

Analýzovali sme viaceré legislatívne normy a metodické pokyny týkajúce sa regionálnej politiky, aktívnej politiky trhu práce, domáce i zahraničné metodické pokyny a usmernenia týkajúce sa stratégie vzdelávania 50+, stratégie zamestnanosti 50+, možností zavádzania iniciatívnych nástrojov pri riešení problematiky zamestnávania 50+. V súčasnej situácii na trhu práce v týchto troch regiónoch BBSK (ale aj na celom Slovensku) zamestnávateľia potvrdzujú, že pri prijímaní do zamestnania hrá najhlavnejšiu úlohu osobnosť človeka a jeho kompetencie, nie vek. Samozrejme až na malé výnimky kde je požadovaná ťažšia fyzická práca, resp. sú potrebné špecifické kompetencie alebo odbornosť, spojené prevažne s nižším vekom a aktuálnosťou vzdelania (IT, jazyky,...)

Zamestnávateľia deklarovali, že vek v tomto prípade nehrá zásadnú úlohu a že podstatne viacej záleží na konkrétnom jednotlivcovi. Zhodli sa však na tom, že ľudia nad 50 rokov majú všeobecne spoločné druhy predností a nedostatkov, ktoré sú detailnejšie popísané v jednotlivých kapitolách tejto analýzy.

Komplexná analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne sa realizovala v rámci projektu Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni. Projekt je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa. Projekt Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni realizuje Centrum vzdelávania neziskových organizácií (CVNO), so sídlom v Banskej Bystrici. Partnerom projektu je Občianske združenie Vidiecky parlament na Slovensku (VIPA SK). Neformálnymi partnermi projektu sú MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont.

Analýza prebiehala vo všetkých regiónoch v dobe od 3.9.2018 do 31.12.2018.

### **1. LEGISLATÍVNE A PROGRAMOVÉ RÁMCE PRE OBLASŤ REGIONÁLNYCH ZAMESTNÁVATEĽOV.**

V tejto časti sú citované zákony, ktoré sa týkajú legislatívy ohľadom zamestnávateľov, umožňujú riešiť vytváranie pracovných miest podľa platnej legislatívy súvisiacej s vytváraním podmienok pre zamestnávateľov. Podnikatelia musia dodržiavať a sledovať zákony, ich zmeny, rôzne novely a doplnky. V roku 2018 sa najdôležitejšie zákony pre podnikateľov zmenili spolu 32 – krát. Zákon o dani z príjmov, Obchodný zákonník, Zákoník práce aj Zákon o účtovníctve. Zamestnávateľom na Slovensku od 1. januára 2019 pribudla nová povinnosť. Povinne musia úradu práce nahlásiť voľné pracovné miesta. Táto povinnosť vyplýva zamestnávateľom z novely o službách zamestnanosti.

## 1.1 Legislatívne rámce na národnej úrovni

Konkrétne ide o zákony:

Obchodný zákonník č. 513/1991 Zb. z v znení neskorších zmien a doplnkov

Zákonník práce zákon č.311/2001 Zb. z v znení neskorších zmien a doplnkov

Zákon o dani z príjmov č. 595/2003 Zb. z. v znení neskorších zmien a doplnkov

Zákon o účtovníctve č. 431/2002 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov

Zákon č. 580/2004 zb.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č.95 /2002 zb. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 461/2003 Zb. z. o sociálnom poistení v znení neskorších zmien a doplnkov

Vyššie citované zákony majú pôsobnosť na zamestnávateľov aj na zamestnanosť, vzťahujú sa na postupy súvisiace so zamestnávaním a zamestnanosťou osôb, čím ovplyvňujú aj zamestnávanie osôb starších ako 50+.

Podľa zákona Obchodný zákonník č. 513/1991 Zb. Patrí medzi základné pramene obchodného práva v Slovenskej republike. Obsahuje právnu úpravu najmä: podnikania a inštitútov s ním spojených, podnikateľov, obchodných spoločností a postupov pri ich zakladaní, obchodno-právnych vzťahov a podmienok ich vzniku, existencie, zmeny, zániku, zodpovednosti za porušovanie.

§ 2, ods. 2 Podnikateľom podľa tohto zákona je:

- a) osoba zapísaná v obchodnom registri,
- b) osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia,
- c) osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov,
- d) fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu.

**Zákonník práce zákon č.311/2001 Zb.** Zákon má pôsobnosť na zamestnávateľov aj na zamestnanosť, vzťahuje sa na postupy súvisiace so zamestnávaním a zamestnanosťou osôb, čím ovplyvňuje aj zamestnávanie osôb starších ako 50+. Tento zákon zamestnancov chráni, možno viacej našu cieľovú skupinu, pretože chráni práva zamestnanca pred svojvoľným prepustením zamestnávateľa ohľadom veku

**Zákon o dani z príjmov** č. 595/2003 Zb. z. Daň z príjmov právnickej osoby (do roku 2003 *daň z príjmov právnických osôb*; neformálne sa nazýva a daň zo zisku alebo korporátna daň) je na Slovensku popri dani z príjmov fyzickej osoby druhá súčasť dane z príjmov. Je to štátna priama daň vzťahujúca sa na (takmer) všetky príjmy právnických osôb.

Predmet dane je závislý od právnej formy daňovníka. Jednotlivé druhy predmetu sú vymenované v § 12 zákona. Všeobecne ide o všetky príjmy plynúce z poskytovaných služieb, predaja produktov a majetku právnickej osoby. Na niektoré príjmy sa ale vzťahujú výnimky, ktoré sú uvádzané v § 13 zákona.

Tento zákon upravuje

- a) daň z príjmov fyzickej osoby alebo právnickej osoby
- b) spôsob platenia a vyberania dane

#### **Zákon o účtovníctve č. 431/2002 Zb. z .**

**Účtovníctvo** (zastarano **kníhvedenie**) je metóda evidencie hospodárskej činnosti prostredníctvom účtov, vnútorne usporiadaná sústava informácií a údajov v hodnotovom vyjadrení.

Účtovníctvo je: Z praktického hľadiska jednak nástrojom zaznamenávania skutočností a jednak nástrojom riadenia a zdrojom informácií pre rozhodovanie. Z teoretického hľadiska ekonomickou disciplínou, ktorá opisuje skutočnosti, ktoré sú predmetom praktického účtovníctva, hodnotí ich a analyzuje, s cieľom ďalšieho zdokonalenia praktického účtovníctva

Účtovníctvo: Účtovníctvo podnikateľov je účtovníctvo podnikov, podnikové účtovníctvo. Účtovníctvo verejnej správy je účtovníctvo verejného sektora, verejné. Účtovníctvo, štátne účtovníctvo spravidla je rozpočtové. Účtovníctvo iných subjektov je napríklad občianskych združení s právnou subjektivitou, cirkví, Sociálnej poisťovne a podobne. Zvláštny druh je národné účtovníctvo .

#### **Zákon č. 580/2004 zb. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č.95 /2002 zb. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov**

Tento zákon ustanovuje zdravotné poistenie, právne vzťahy vznikajúce na základe zdravotného poistenia a prerozdeľovanie poistného na verejné zdravotné poistenie .

Zdravotné poistenie je

- a) povinné verejné zdravotné poistenie, na základe ktorého sa poskytuje poistencom verejného zdravotného poistenia za podmienok ustanovených týmto zákonom zdravotná starostlivosť a služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom
- b) individuálne zdravotné poistenie, na základe ktorého sa poskytuje poistencom individuálneho zdravotného poistenia zdravotná starostlivosť v rozsahu určenom v zmluve podľa osobitného predpisu.

Vykonávanie verejného zdravotného poistenia je činnosť vo verejnom záujme, pri ktorej sa hospodári s verejnými prostriedkami. Verejné zdravotné poistenie vykonávajú zdravotné poisťovne za podmienok ustanovených v osobitnom predpise.

#### **Zákon č. 461/2003 Zb. z. o sociálnom poistení**

Tento zákon vymedzuje sociálne poistenie, upravuje rozsah sociálneho poistenia, právne vzťahy pri vykonávaní sociálneho poistenia, organizáciu sociálneho poistenia, financovanie sociálneho poistenia, dozor štátu nad vykonávaním sociálneho poistenia a konanie vo veciach sociálneho poistenia. Tento zákon upravuje aj výkon starobného dôchodkového sporenia v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Tento zákon sa nevzťahuje na príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchranej služby, colníkov, profesionálnych vojakov ozbrojených síl, vojakov mimoriadnej služby, ktorých sociálne zabezpečenie je upravené osobitným predpisom, ak tento zákon neustanovuje inak

Sociálne poistenie podľa tohto zákona je

- a) nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva,
- b) dôchodkové poistenie, a to starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia a invalidné poistenie ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia,
- c) úrazové poistenie ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu (ďalej len „pracovný úraz“) a choroby z povolania,
- d) garančné poistenie ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca, na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu podľa osobitného predpisu a na úhradu povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (ďalej len „príspevky na starobné dôchodkové sporenie“) nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
- e) poistenie v nezamestnanosti ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti.

Vyššie citované zákony majú pôsobnosť na zamestnávateľov aj na zamestnanosť, vzťahujú sa na postupy súvisiace so zamestnávaním a zamestnanosťou osôb, čím ovplyvňujú aj zamestnávanie osôb starších ako 50+.

## **1.2 Legislatívne rámce na regionálnej úrovni**

Na regionálnej úrovni platia pre zamestnávateľov tie isté zákony týkajúce sa zamestnávateľov doplnené o zákony, ktoré tiež ovplyvňujú priamo alebo nepriamo zamestnávateľov pôsobiacich v nami sledovaných regiónoch.

Zamestnávateľ je všeobecne osoba, ktorá zamestnáva, prijíma do zamestnania najmä za mzdu. Zamestnávateľ podľa slovenského Zákonníka práce je zamestnávateľ fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

Konkrétne ide o zákony ovplyvňujúce priamo alebo nepriamo zamestnávanie na regionálnej úrovni.

- Zákon č.302/2001 Zb. z. o samospráve vyšších územných celkov v znení neskorších zmien a doplnkov
- Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov

- Zákon č. 539/2008 Zb. z. o podpore regionálneho rozvoja v znení neskorších zmien a doplnkov
- Zákon č. 448/2008 Zb. z. o sociálnych službách v znení neskorších zmien a doplnkov
- Zákon č. 335/ 2015 Zb. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov v znení neskorších zmien a doplnkov

**Zákon č.302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov** v znení neskorších zmien a doplnkov zmysle § 4 zákona

- sa stará o všestranný rozvoj územia a o potreby svojich obyvateľov,
- účelne využíva miestne, ľudské, prírodné a iné zdroje,
- vykonáva vlastnú investičnú činnosť a podnikateľskú činnosť v záujme zabezpečenia potrieb obyvateľov samosprávneho kraja a rozvoja samosprávneho kraja.

V súlade s § 8 vydáva všeobecne záväzné nariadenia vo veciach územnej samosprávy.

Podľa zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení je základnou úlohou obce pri výkone samosprávy starostlivosť o všestranný rozvoj jej územia a o potreby jej obyvateľov (§ 1), v zmysle ktorého obec okrem iného usmerňuje ekonomickú činnosť v obci, zabezpečuje verejnoprospešné služby, môže vykonávať aj vlastnú investičnú a podnikateľskú činnosť v záujme zabezpečenia potrieb obyvateľov (§ 4) a taktiež môže spolupracovať a združovať sa združeníach v záujme zabezpečenia konkrétnych úloh (§ 20).

Vo veciach územnej samosprávy a usmerňovania vývoja v obci vydávajú v zmysle § 6 zákona všeobecne záväzné nariadenia. Možnosti zo zákona v oblasti zamestnanosti obce využívajú pri zriaďovaní obecných podnikov, hlavne so zameraním na verejnoprospešné práce a investičnú činnosť. Pri zamestnávaní občanov nie je prihliadané na ich vek.

**Zákon č. 539/2008 Z. z. o podpore regionálneho rozvoja** definuje len ciele, rámce, postupy a vzťahy regionálneho rozvoja ako celku, ktorý zahŕňa aj oblasť zamestnanosti, no pritom priamo na zamestnávanie konkrétnych skupín osôb neupravuje.

Podľa § 3 zákona je hlavným cieľom podpory regionálneho rozvoja:

- a) odstraňovať alebo zmiernovať nežiaduce rozdiely v úrovni hospodárskeho, sociálneho a územného rozvoja a zabezpečiť trvalo udržateľný rozvoj regiónov,
- b) zvyšovať ekonomickú výkonnosť a životnú úroveň obyvateľov v regiónoch,
- c) **zvyšovať zamestnanosť** a životnú úroveň obyvateľov v regiónoch pri zabezpečení trvalo udržateľného rozvoja.

So zamestnanosťou a zamestnávaním osôb všeobecne a teda aj vo veku 50+, súvisia aj nasledovné vybrané oblasti podpory regionálneho rozvoja definované v § 3, ods. 2 vyššie citovaného zákona:

- komplexné využívanie vnútorného rozvojového potenciálu územia – prírodných, kultúrnych, materiálnych, finančných, ľudských a inštitucionálnych zdrojov,
- rozvoj hospodárstva a podnikateľského prostredia v regióne s cieľom zvýšiť jeho produktivitu, optimalizovať štruktúru hospodárstva, vytvárať nové pracovné miesta a stabilizovať ohrozené pracovné miesta,

- rozvoj ľudských zdrojov vrátane zvyšovania vzdelanostnej úrovne, kvalifikácie a zlepšovania prípravy detí a mladých dospelých na trh práce,
- predchádzanie sociálneho vylúčenia a zmiernenie jeho negatívnych dôsledkov, podporu rovnosti príležitostí na trhu práce a podporu znevýhodnených komunit,
- realizácia verejných prác podporujúcich rozvoj región.

**Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách** v znení neskorších predpisov, v zmysle § 80 obce vypracovávajú komunitný plán rozvoja sociálnych služieb obce zameraný na ohrozené skupiny obyvateľov ako aj na prechádzanie sociálnemu vylúčeniu a sociálnej izolácii ohrozených jednotlivcov a skupín, medzi ktoré možno jednoznačne zahrnúť aj nezamestnané osoby vo veku 50+.

Cieľom komunitného plánovania sociálnych služieb je:

- a) posilňovať sociálnu súdržnosť všetkých obyvateľov obce;
- b) predísť sociálnemu vylúčeniu a sociálnej izolácii ohrozených jednotlivcov a skupín a opäť vtiahnuť do života komunity tých, ktorí stoja na jej okraji, teda aj skupinu nezamestnaných obyvateľov starších ako 50+.

V zmysle zákona je sociálna služba definovaná ako odborná činnosť, obslužná činnosť alebo iná činnosť, alebo súbor týchto činností, ktoré sú zamerané na:

- prevenciu vzniku nepriaznivej sociálnej situácie, riešenie nepriaznivej sociálnej situácie alebo zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie fyzickej osoby, rodiny alebo komunity,
- zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a na podporu jej začlenenia do spoločnosti,
- zabezpečenie nevyhnutých podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby,
- riešenie krízovej sociálnej situácie fyzickej osoby a rodiny, prevenciu sociálneho vylúčenia fyzickej osoby a rodiny.

**Zákon o podpore najmenej rozvinutých okresov č. 335/ 2015 Zb. z. v znení neskorších zmien** sú riešené okresy s dlhodobou vysokou nezamestnanosťou. Prostredníctvom Akčných plánov, ktoré sú záväzné dokumenty schválené vládou riešia odstraňovanie zaostávania najmenej rozvinutého okresu, ktorý vychádza zo základných dokumentov podpory regionálneho rozvoja, ďalších dokumentov a odporúčaní.

Pre zamestnávateľov je veľkým obmedzením často sa meniaci legislatíva. V roku 2018 sa desať najdôležitejších zákonov zmenilo spolu 32 krát. Menila sa legislatíva, ktorá sa ich priamo dotýka a za 12 mesiacov sa zmenila takmer každých 12 dní. V roku 2018 je medziročný nárast počtu zmien zákonov až o 28 %.



### 1.3 Programové dokumenty na národnej úrovni

Na znižovanie nezamestnanosti je možné žiadať finančné prostriedky z fondov EÚ aj prostredníctvom **Integrovaného regionálneho operačného programu (IROP)**, ktorý bol schválený Európskou komisiou 18.12.2014. Cieľom programu je prispieť k zlepšeniu kvality života a zabezpečiť udržateľné poskytovanie verejných služieb s dopadom na vyvážený a udržateľný územný rozvoj, hospodársku, územnú a sociálnu súdržnosť regiónov, miest a obcí. Stratégia podpory IROP zohľadňuje stratégiu Európa 2020.

Vnútoraná stratégia IROP je založená na koncepte rozvoja regionálnej konkurencieschopnosti, kľúčových výziev a príležitosťou a to podporou štyroch faktorov konkurencieschopnosti: infraštruktúra, dostupné a efektívne verejné služby, podpora podnikania a tvorby pracovných miest, miestne komunity na vidieku a v mestách. Všetky tieto oblasti podpory majú za cieľ znižovanie regionálnych rozdielov. IROP má 6 prioritných osí:

- Prioritná os č. 1: Bezpečná a ekologická doprava v regiónoch
- Prioritná os č. 2: Ľahší prístup k efektívnym a kvalitnejším verejným službám
- Prioritná os č. 3: Mobilizácia kreatívneho potenciálu v regiónoch
- Prioritná os č. 4: Zlepšenie kvality života v regiónoch s dôrazom na životné prostredie
- Prioritná os č. 5: Miestny rozvoj vedený komunitou
- Prioritná os č. 6: Technická pomoc

Na Slovensku pôsobia asociácie, aliancie, komory, zväzy, združenia pre zamestnávateľov rôzneho zamerania, ktorých združuje Republiková únia zamestnávateľov.

Republiková únia zamestnávateľov sa prezentuje od svojho vzniku 30. marca 2004 ako najvýznamnejšia a najreprezentatívnejšia organizácia zastupujúca záujmy svojich členov a zamestnávateľov na Slovensku.

Má 33 zväzov a 27 individuálnych členov. V úzkej spolupráci s členmi aktívne riešia otázky: hospodárskej politiky a podnikateľského prostredia práce, sociálnej politiky a zdravotníctva životného prostredia vedy, výskumu a inovácií školstva a vzdelávania európskych politík

### 1.4 Programové dokumenty na regionálnej úrovni

podľa zákona 539/2008 Z. z. § 4 zákona o podpore regionálneho rozvoja vykonáva podľa nasledujúcich dokumentov:

- programu rozvoja vyššieho územného celku
- programu rozvoja obce
- spoločného programu rozvoja obcí

ktoré sa podobne, ako legislatíva uvedená v časti 1.2, dotýkajú širokého spektra oblastí rozvoja vrátane zamestnanosti, ktorá je základnou podmienkou zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva

Program rozvoja vyššieho územného celku (ďalej VÚC) je strednodobý rozvojový dokument kraja, ktorý VÚC vypracováva v spolupráci so všetkými kľúčovými aktérmi regionálneho rozvoja na území kraja



v súlade s cieľmi a prioritami národnej stratégie regionálneho rozvoja a programovými dokumentmi Európskej Únie pre príslušné programové obdobie. Programy rozvoja sa pre súčasné programové obdobie vypracovávali podľa „Metodiky tvorby programov hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce/obcí/VÚC“ zverejnenej na webovej stránke Úradu vlády SR (predtým pred prechodom kompetencií v oblasti regionálneho rozvoja na Úrad vlády SR na stránke Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR).

Program hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja (ďalej PHSR), spolu s územným plánom, je základným a kľúčovým dokumentom pre riadenie samosprávy a regionálny rozvoj, ktorý vychádza z poznania a analýzy situácie a potrieb obyvateľov, podnikateľov a ostatných subjektov a záujmových skupín príslušného územia. PHSR ako základný strategický dokument je základným nástrojom regionálneho rozvoja kraja. Okrem územnej, kultúrno-historickej a sociálno-ekonomickej analýzy obsahuje aj strategickú, programovú, realizačnú a finančnú časť, podlieha posudzovaniu vplyvov na životné prostredie - tzv. EIA hodnoteniu (*Environmental Impact Assessment*) a schvaľuje ho zastupiteľstvo príslušného VÚC na určené obdobie.

Obec podľa zákona 539/2008 Z. z. o podpore regionálneho rozvoja v znení zákona č. 309/2014 Z. z. vypracováva a realizuje PHSR, resp. združenie obcí spoločný program hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja za účelom zabezpečenia takých podmienok života v danom území, ktoré povedú k zvýšeniu zamestnanosti a životnej úrovni jej obyvateľov.

## 2. POUŽITÁ METODIKA A ZAMERANIE ANALÝZY

### 2.1 Obsahové vymedzenie analýzy

Analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne sa zameriava na analýzu nasledovných oblastí a otázok zo strany zamestnávateľov v skúmaných regiónoch:

- Do akej miery hrá pri rozhodovaní o prijatí človeka do zamestnania úlohu veková hranica 50+ ?
- Aké hlavné prednosti a nevýhody majú v zamestnaní ľudia, ktorí sú starší ako 50 rokov?
- Aký druh pracovného pomeru v súčasnosti najviac vyhovuje zamestnávateľom pre zamestnanie ľudí 50+?
- Aké problémy/ťažkosti im spôsobuje zamestnávanie ľudí 50+ ? (legislatívne, ekonomické, ...a pod.)
- Aké boli hlavné dôvody, pokiaľ boli zamestnávatelia v minulosti nútení prepustiť pracovníkov 50+? Akú úlohu pri tom hral vek?
- Existujú situácie, kedy by zamestnávatelia potrebovali prijať pracovníka s vekom 50+? Ak áno, aké?
- Investujú organizácia zamestnávateľov do vzdelávania ľudí 50+? Ako v porovnaní oproti ostatným pracovníkom?
- Aké kompetencie sú podľa zamestnávateľov dôležité pri prijímaní ľudí 50+ do pracovného pomeru? Aká je ich dôležitosť?

- V ktorých kompetenciách majú ľudia 50+ najväčšie nedostatky v porovnaní s požiadavkami zamestnávateľov?

## 2.2 Použitá metodika

V použitej metodike boli kombinované kvantitatívne metódy (dotazník,...) spolu s kvalitatívnymi a participatívnymi metódami ako –riadené rozhovory so zamestnávateľmi, štatistiky, expertná činnosť, workshopy s cieľovou skupinou (riadená moderovaná diskusia) a kľúčovými regionálnymi aktérmi a expertmi.

V rámci tejto analýzy sa konalo 5 workshopov so zamestnávateľmi v MAS Hontiansko – Dobronivské v Krupine, Dobrej Nive a v Budči, v MAS Malohont v obci Hrachovo, v MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo v Senohrade. Na tejto analýze sa zúčastnilo celkom 55 zamestnávateľov (workshopy, individuálne rozhovory, dotazníky, ..).

V rámci workshopov sme poskytli nad rámec projektu zamestnávateľom krátky manažérskeho tréningu na nimi zvolenú tému – „Vyjednanie“. Túto aktivitu zvlášť ocenili ako vzájomný partnerský vzťah, keď workshop priniesol benefity obidvom stranám. Nám cenné informácie a zamestnávateľom možnosť vlastného rozvoja.

## 2.3 Predmetné územie

Projekt sa realizuje na území Banskobystrického samosprávneho kraja. Na tomto území sa sledovali a analyzovali základné strategické regionálne dokumenty a štatistické údaje o cieľovej skupine.

Prevažná časť analýz, ktorá bola metodicky postavená na priamom kontakte s cieľovou skupinou, sa realizovala na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré sa nachádzajú v Banskobystrickom samosprávnom kraji. Uvedené MAS sú neformálnymi partnermi projektu. Počas analýz a prieskumov zabezpečovali na základe spoločných metodických východísk priamy kontakt s cieľovou skupinou – dotazníky, prieskumy, riadené rozhovory, regionálne workshopy.



Mapka Banskobystrického samosprávneho kraja

Územie MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo mesto Krupina a obce Babiná, Breziny, Bzovská Lehôtka, Dobrá Niva, Pliešovce, Podzámčok, Sása, Michalková, Ostrá Lúka, Dubové, Bacúrov, Turová, Trnie, Budča, Hronská Breznica.



Mapka MAS Verejno-súkromné partnerstvo Hontiansko - Dobronivské

Územie MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo mesto Modrý Kameň a obce Bzovík, Cerovo, Čabradský Vrbovok , Čekovce , Dolné Mladonice, Dolný Badín, Drieňovo , Horné Mladonice, Horný Badín, Jalšovík, Kozí Vrbovok, Lackov, Litava, Selce, Senohrad, Trpín, Uňatín ,Zemiansky Vrbovok, Dačov Lom, Dolné Plachtince, Horné Plachtince, Príbelce, Stredné Plachtince, Sucháň.



Mapka MAS VSP Hontiansko - Novohradské

Územie MAS MALOHONT – obce Babinec, Budikovany, Čerenčany, Dražice, Drienčany, Ďubákovo, Horné Zahorany, Hnúšťa, Hostišovce, Hrachovo, Hrnčiarska Ves, Hrnčiarske Zalužany, Hrušovo, Chvalová, Klenovec, Kraskovo, Kociha, Kokava nad Rimavicou, Kružno, Kyjatice, Lehota nad Rimavicou, Lipovec, Lukovištia, Nižný Skálnik, Ožďany, Padarovce, Poproč, Potok, Rimavská Baňa, Rimavské Brezovo, Rimavské Zalužany, Rovné, Selce, Slizké, Sušany, Šoltýska, Španie Pole, Teplý Vrch, Utekáč, Veľké Teriakovce, Veľký Blh, Vyšný Skálnik.

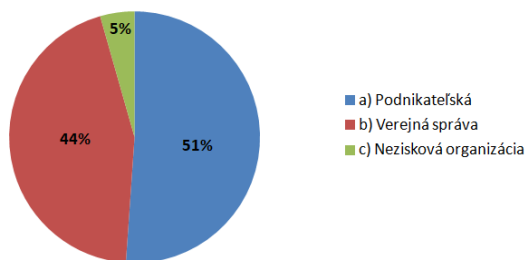


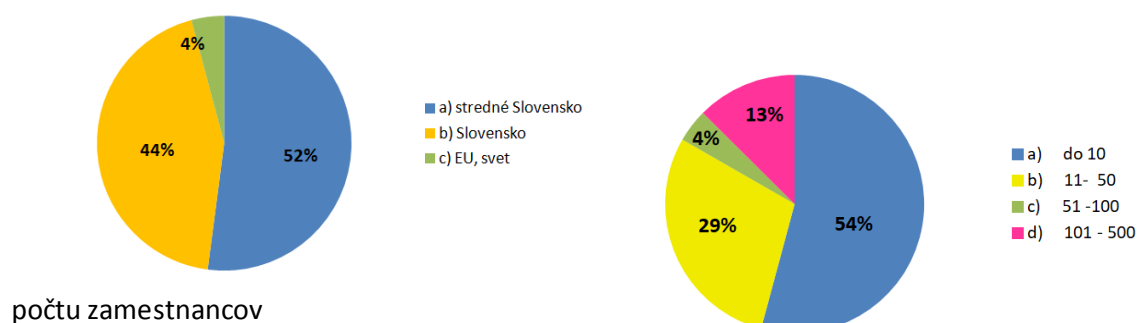
Mapka MAS MALOHONT

## 2.4 Cieľová skupina

Projektový tím presnejšie definoval cieľovú skupinu zamestnávateľov ako organizácie a SZČO, ktorí sú prítomní svojimi aktivitami na predmetnom území t.j. majú tu sídlo alebo pobočku/odštepny závod. Geograficky je to v Banskobystrickom kraji, v mestách a obciach na území Partnerstiev Hontiansko – Dobronivskom, Hontiansko – Novohradskom a Malohontu. Zloženie cieľovej skupiny pre potreby analýzy a štatistických údajov kopíruje zloženie organizácií regiónu z pohľadu:

- druhu činnosti organizácie – sektorová analýza
- geografického pôsobenia





### Zoznam podnikateľov, ktorí sa zúčastnili prieskumu v

<b>MAS Hontiansko – Dobronivské</b>		
Názov	Oblasť	Počet zamestnancov
WITTUR, s.r.o.	Výroba	400
Lind Mobler Slovakia, s.r.o.	Výroba	650
BROTHER INDUSTRIES, s.r.o.	Výroba	200
LOGISTICKÉ CENTRUM STRED, a.s.	Veľkoobchod	140
Mesto Krupina	Samospráva	61
Základná škola J. C. Hronského	Školstvo	61
Materská škola Krupina	Školstvo	38
Mestský podnik služieb, s.r.o.	Služby	15
OP-TIM, spol. s.r.o.	Stavebníctvo	38
Úrad práce sociálnych vecí a rodiny, pracovisko Krupina	Štátna správa	42
Stredná odborná škola obchodu a služieb Krupina	Školstvo	38
Centrum sociálnych služieb Krupina	Sociálna oblasť	18
Obecné Lesy Sása	Lesníctvo	10
Obecné lesy Babiná	Lesníctvo	5
Obec Sása	Samospráva	4
Obec Babiná	Samospráva	3
Obec Dobrá Niva	Samospráva	6
Roľnícke družstvo Budča	Poľnohospodárstvo	18
Pri troch kameňoch s.r.o. Dubové	Detto	10
RMS s.r.o., Turová	MKD	7
Obec Dubové	Samospráva	5
Obec Turová	Samospráva	7
Obec Budča	Samospráva	6
<b>MAS MALOHOT</b>		
Stanislav Kišák, SHR	Súkromný sektor	2



Tatiana Longauerová	Súkromný sektor	4
Tatiana Klimová, obec Kociha	Verejný sektor	3
Elena Polóniová, obec Rimavská Baňa	Verejný sektor	11
Elena Kubaliaková Hrachovo	Občiansky sektor	1
Patrik Keľo, KEĽO A SYNOVIA, s.r.o	Súkromný sektor	40
Ingrid Palatinusová, OZ Šanca pre Dražice	Občiansky sektor	6
<b>MAS Hontiansko – Novohradské</b>		
Peter Laššák, EUROWOOD PLUS, s.r.o	Súkromný sektor	5
Erika Korčoková, obec Horné Mladonice	Samospráva	2
Ľubica Tuhárska, obec Litava	Samospráva	12
Anna Triznová, obec Sucháň	Samospráva	2
Katarína Sarvašová, SHR, Dačov Lom	Súkromný sektor	2
Boris Sedmák, obec Bzovík	Samospráva	22
Mária Monišová, Reštavrácia Bzovík	Súkromný sektor	4
Jakub Ľupták, Bzovík, SHR	Súkromný sektor	5

### 3. ZÁKLADNÉ ZISTENIA

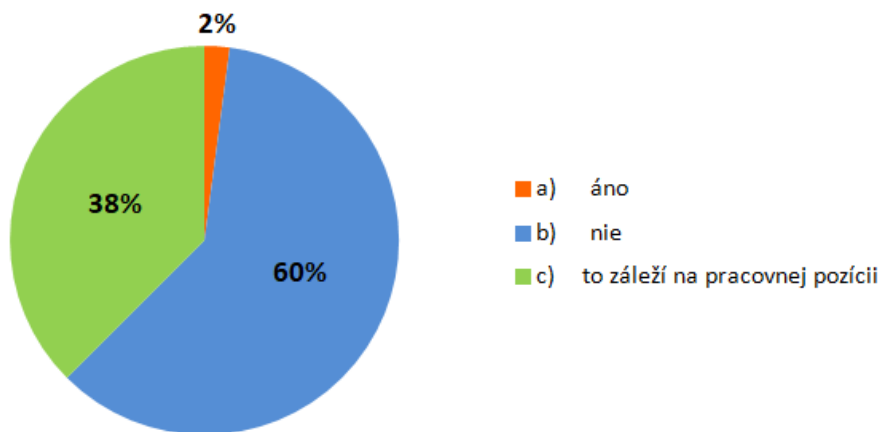
Základné zistenia vychádzajú z výstupov použitej metodiky - analytických dotazníkov, riadených rozhovor so zamestnávateľmi, expertnej činnosti, workshopov s cieľovou skupinou (riadená moderovaná diskusia) a kľúčovými regionálnymi aktérmi a expertmi.

#### 3.1. Úloha vekovej hranice 50+ pri rozhodovaní o prijatí človeka do zamestnania.

Zisťovanie, do akej miery hrá u zamestnávateľov pri rozhodovaní o prijatí človeka do zamestnania vek bola jednou z najhlavnejších otázok, ktorú sme si kládli v tejto analýze. Špecificky potom hlavne veková hranica 50+. Oproti pôvodným predpokladom výsledky a osobné diskusie so zamestnávateľmi počas workshopov ukázali, že minimálnu. Všeobecne zamestnávatelia deklarovali, že vek v tomto prípade nehrá zásadnú úlohu a že podstatne viacej záleží na konkrétnom jednotlivcovi. Zhodli sa však na tom, že ľudia nad 50 rokov majú všeobecne spoločné druhy predností a nedostatkov, ktoré sú detailnejšie popísané v ďalších kapitolách.



### Pri rozhodovaní o prijatí človeka ku vám do zamestnania hrá úlohu veková hranica 50+ ?

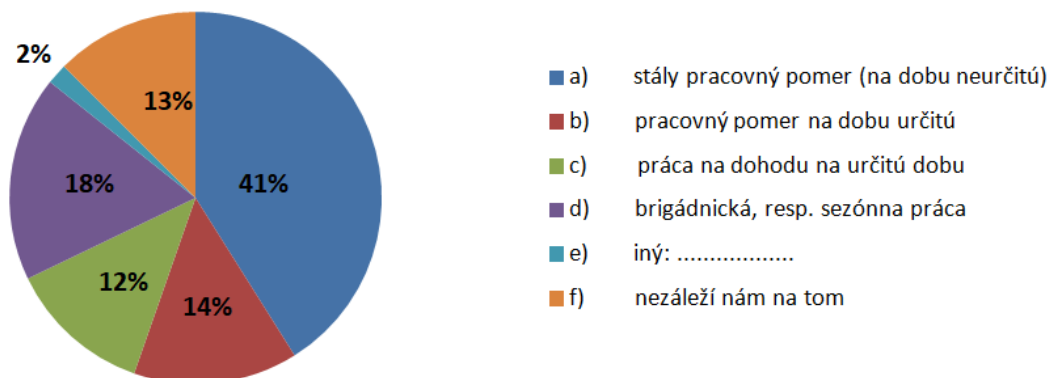


Hranica 50 rokov sa ukazuje byť viac psychologickou hranicou, ako akokoľvek inou (fyzickou, mentálnou, duchovnou, intelligenčnou,...). Počas personálnych auditov identifikovali uchádzači o zamestnanie skôr hranicu 45+.

### 3.2. Druh pracovného pomeru vyhovujúci pre zamestnanie 50+

Ďalšou otázkou, ktorá nás zaujímala bolo, aký typ pracovného pomeru ponúkajú zamestnávateľa ľuďom 50+. Resp. do akej miery sú ochotní im ponúknuť štandardný pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Tu sa ukázala pre 50+ pomerne nevýhodná situácia, keď takýto druh pracovného pomeru je ochotných ponúknuť len 41% zamestnávateľov. Hlavným dôvodom podľa zamestnávateľov je to, že ľuďmi 50+ pokrývajú hlavne sezónne a nárazové práce. Ďalšie druhy pracovných pomerov a ich možnosti u zamestnávateľov sú uvedené v grafe:

#### Aký druh pracovného pomeru Vám (= vašej organizácii) v súčasnosti najviac vyhovuje pre zamestnanie ľudí 50+?

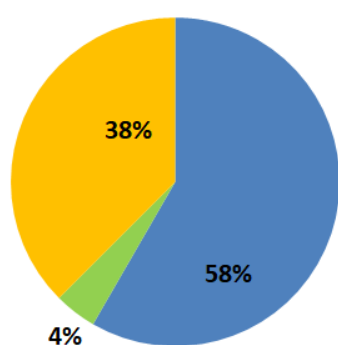


### 3.3. Investície zamestnávateľov do vzdelávania 50+

V analýze a diagnostike 50+ počas personálnych auditov sme zisťovali aj to, do akej miery sú 50+ motivovaní dbať na svoj ďalší vlastný pracovný rozvoj a do akej miery zamestnávatelia investujú do rozvoja 50+ (pozri v tejto správe Analýza „Komplexná štúdia - personálny audit 50+“). Záleží zamestnávateľom ešte na rozvoji 50+, alebo to už pokladajú za zbytočné a snažia sa ich využiť ináč?

Výsledky nás oproti očakávaniam tento krát príjemne prekvapili. Zamestnávatelia v regióne v absolútnej väčšine nerobia rozdiel vo veku a pokiaľ do vzdelávania investujú, tak investujú do vzdelávania 50+ rovnako ako do ostatných.

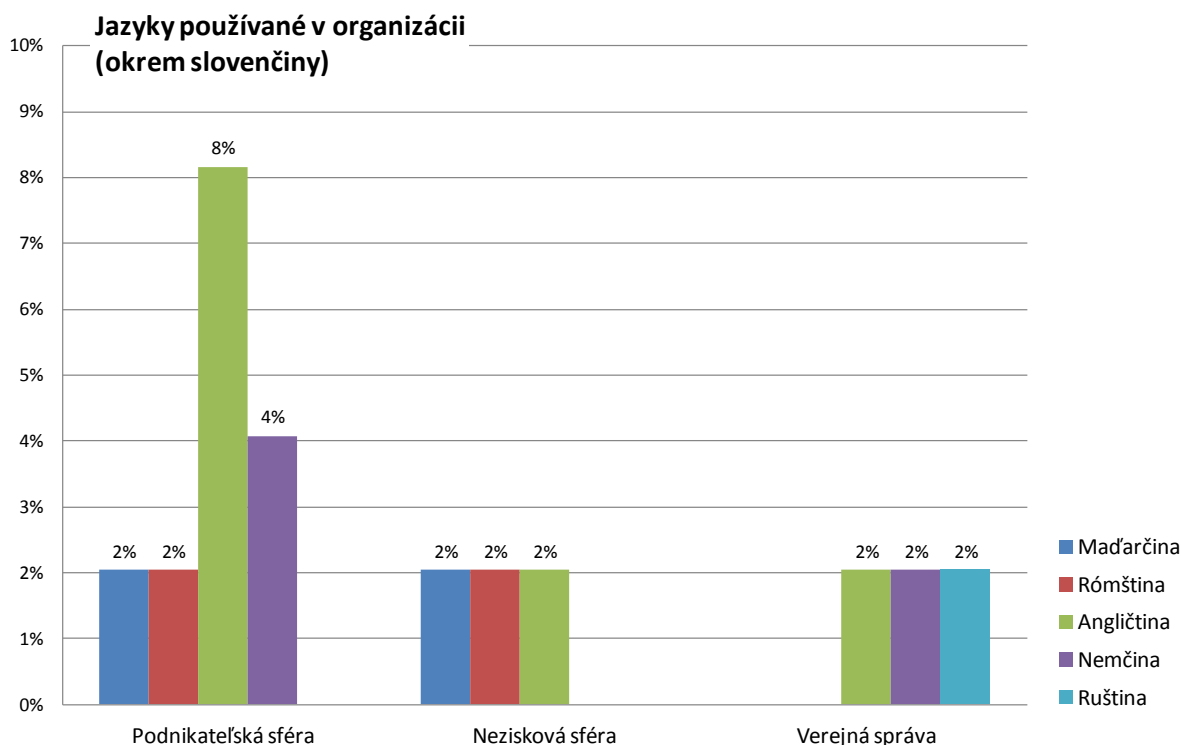
#### Investuje vaša organizácia do vzdelávania ľudí 50+? Ako oproti ostatným pracovníkom?



- a) áno, rovnako ako do ostatných. Nerobíme rozdiel vo veku
- b) áno, ale menej (podstatne) ako do mladších pracovníkov
- c) nie, ale do vzdelávania mladších pracovníkov investujeme
- d) v súčasnej dobe neinvestujeme do vzdelávania žiadnych pracovníkov okrem zákonom stanovených kurzov a certifikátov

### 3.4. Jazyky používané v organizáciách zamestnávateľov

Jednou z identifikovaných slabých stránok 50+ bola znalosť cudzích jazykov (pozri kapitoly ďalej). Túto skutočnosť sme potvrdili u skúmanej vzorky cieľovej skupiny 50+ aj počas personálnych auditov (pozri v tejto správe Analýza „Komplexná štúdia - personálny audit 50+“). Zaujímalo nás teda, aké cudzie jazyky sa využívajú v organizáciách zamestnávateľov, čo priamo súvisí s ich geografickým pôsobením. Zamestnávateľov sme porovnali v troch typoch organizácií: podnikateľská sféra, nezisková sféra a verejná správa:



Z výsledkov a ich grafického zobrazenia vyplýva, že používanie jazykov v organizáciách tohto regiónu je minimálne, až na anglický jazyk (celkovo 12%, v podnikateľskej sfére 8% organizácií). Pre lepšie zobrazenie tohto faktu je v pravej časti znázornený rovnaký graf s maximom 100%. Identifikované používané cudzie jazyky:

- Angličtina
- Nemčina
- Maďarčina
- Rómština
- Ruština

% z celkového počtu organizácií	
Angličtina	12%
Nemčina	6%
Maďarčina	4%
Rómština	4%
Ruština	2%

Otázku, do akej miery zamestnávateľa vyžadujú znalosť týchto jazykov od 50+ sme skúmali v ďalšej kapitole tejto analýzy (3.7. Kompetencie: Porovnanie požiadaviek zamestnávateľov vs. skutočnosť z auditu), kde sme zisťovali dôležitosť jednotlivých kompetencií.

### 3.5. Problémy a dôvody pri prijímaní/prepúšťaní zamestnancov 50+

Ďalšími oblasťami, ktoré sme skúmali v analýze boli problémy a dôvody pri prijímaní/prepúšťaní zamestnancov 50+ zo strany zamestnávateľov. Aj napriek očakávaniu len minimum zamestnávateľov takéto problémy identifikovalo. Pokiaľ sa vyskytli významnejšie spoločné bariéry, boli spôsobené legislatívou v oblasti príspevkov a sociálnych dávok z hľadiska počtu nezamestnaných v rodine, resp. ich celkovému príjmu vs. príspevkom v nezamestnanosti.

Zistenia v týchto oblastiach. Uvádzané percentá sú % z celkového počtu analyzovaných organizácií v skúmanom regióne:

**Aké problémy/ťažkosti vám spôsobuje zamestnávanie ľudí 50+ ?**

Legistatíva	8%
Ich kvalifikácia	2%
Obmedzenia vzťahujúce sa na vek	2%

**Ak ste boli v minulosti nútení prepustiť pracovníkov 50+, aký bol hlavný dôvod/y?**

**Akú úlohu hral vek?**

Zrušenie firmy alebo nedostatok zakázok	6%
Zdravotné problémy	6%
Konzumácia alkoholu	4%
Nízka fyzická výkonnosť	4%
Neprispôobil sa zmenám	2%
Osobnostné individuálne zlyhanie	2%

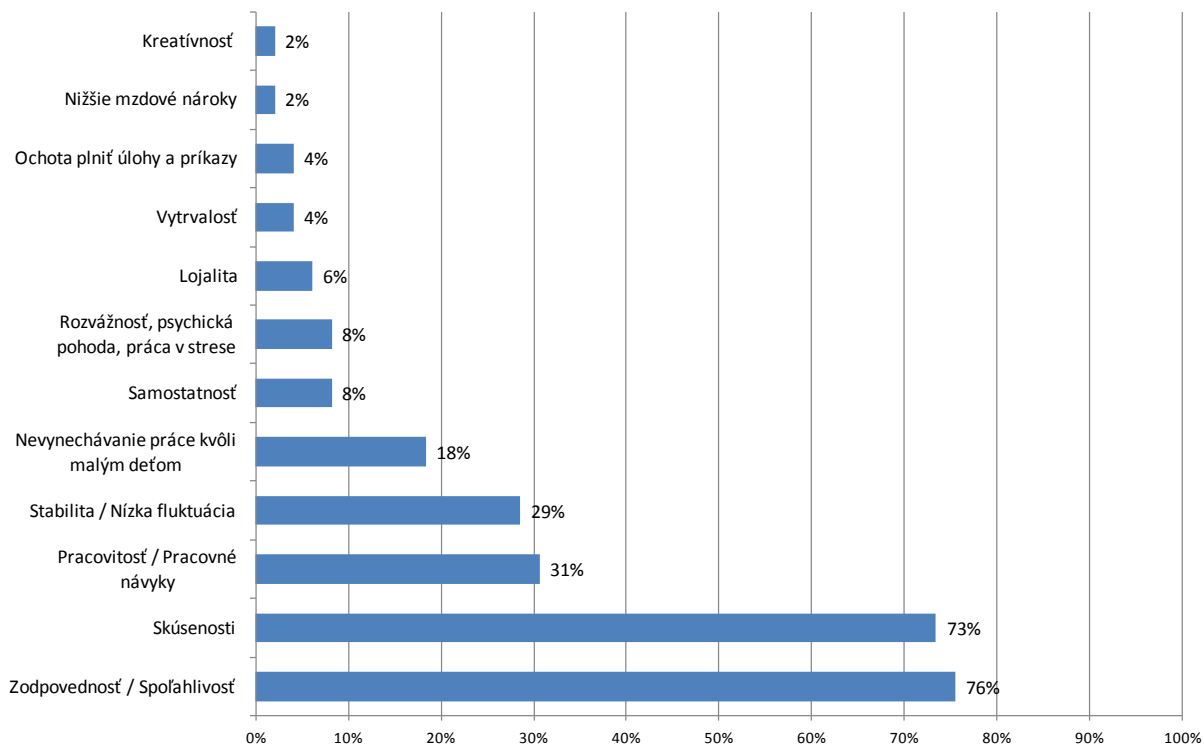
**Existujú situácie, kedy by ste preferovali prijať pracovníka s vekom 50+? Ak áno, aké?**

Nárazová / sezónna práca	8%
Potrebujeme teraz ľudí stále, bez ohľadu na vek	6%
Vedúca pozícia ako dohľad nad mladšími pracovníkmi	4%
Prax, skúsenosti	4%
Zručný v odbore	4%
Pracovné návyky	2%
Pravidelná dochádzka do práce	2%
Potreba stabilného dlhodobého zamestnanca	2%
Odborné remeselné práce	2%
Vedenie tímu mladších neskúsených pracovníkov	2%
Pomocné práce, nižšie platové ohodnotenie	2%
Invalidného dôchodcu	2%
Ak nie je o takúto prácu záujem u mladších	2%

### **3.6. Prednosti a slabé stránky ľudí 50+ v pracovnom procese z pohľadu zamestnávateľov.**

V tejto oblasti sme skúmali pohľad na silné a slabé stránky ľudí 50+ z pohľadu zamestnávateľov. Týmto otázkam sme venovali najviac času pri kvalitatívnom výskume počas analytických workshopov. Zamestnávatelia sa väčšinou zhodli, čo je vidno aj z prezentovaných výsledkov:

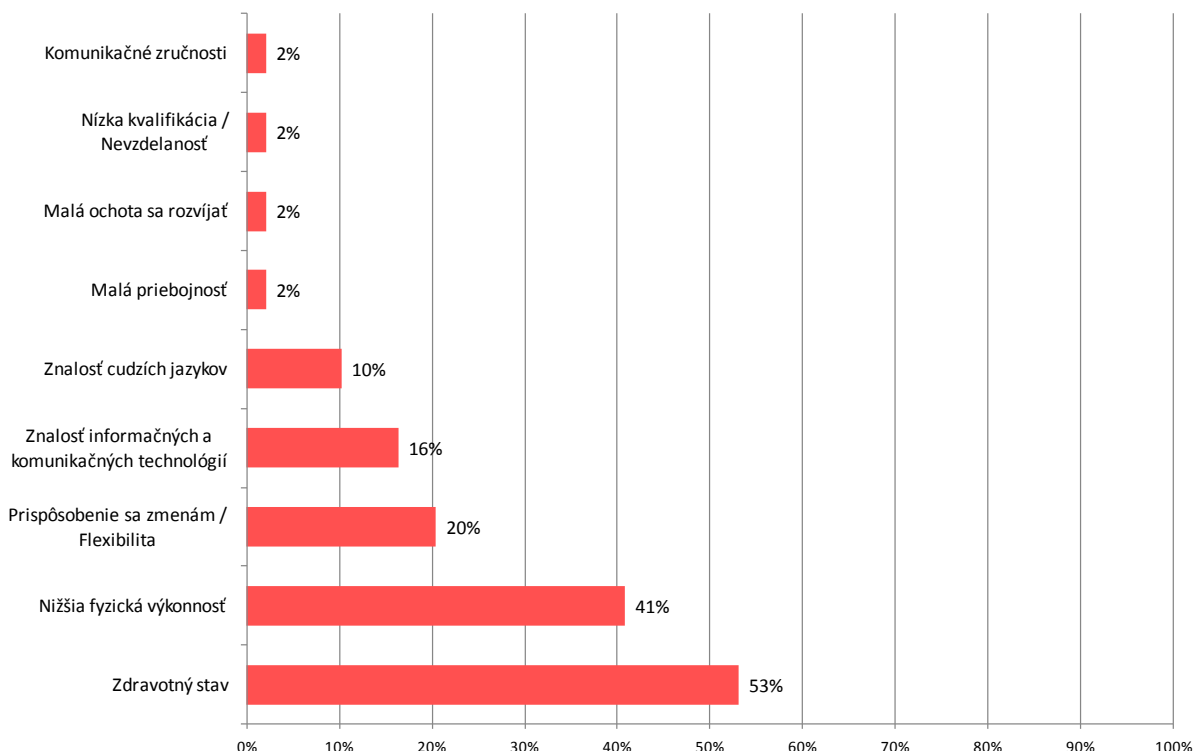
**Odpovede na otázku: „Aké prednosti majú podľa Vás v zamestnaní ľudia, ktorí sú starší ako 50 rokov?“:**



Zamestnávateľia si najviac a výrazne cenia u ľudí 50+ ich zodpovednosť/spoľahlivosť skúsenosti. V druhej skupine silných stránok, cenených približne tretinou zamestnávateľov je pracovitosť a pracovné návyky, a stabilita/nízka fluktuácia. Zaujímavým zistením bolo, že nižšie mzdové nároky nehrajú takmer žiadnu úlohu. Samotný graf je zaujímavý aj z pohľadu jednotlivých identifikovaných silných stránok.



**Odpovede na otázku: „Aké nevýhody majú podľa Vás v zamestnaní ľudia, ktorí sú starší ako 50 rokov?“:**



Najhoršie vnímané faktory, ktoré znevýhodňujú ľudí 50+ v pracovnom procese sú zo strany zamestnávateľov Zdravotný stav a Nižšia fyzická výkonnosť. Pomerne vysoko sa umiestnili ešte Prispôsobenie sa zmenám/flexibilita a Znalosť informačných a komunikačných technológií. Prekvapením bolo, že faktory ako Malá ochota sa rozvíjať, nízka kvalifikácia/nevzdelanosť a komunikačné zručnosti neboli takmer vôbec vnímané ako slabé stránky ľudí 50+. Pozitívnym zistením bolo aj to, že zamestnávatelia identifikovali menej slabých ako silných stránok ľudí 50+.

### **3.7. Kompetencie: Porovnanie požiadaviek zamestnávateľov vs. skutočnosť z auditu**

Dôležitou otázkou pri hodnotení predností a slabých stránok ľudí 50+ z pohľadu zamestnávateľov je ich váha/priorita. Ďalšou oblasťou v rámci analýzy bolo skúmanie jednotlivých kompetencií z pohľadu pracovného procesu. T.j. do akej miery sú hodnotené kompetencie skutočne dôležité, hoci boli identifikované ako nedostatky 50+, resp. ich prednosti? V tomto nám pomohli výstupy a ich porovnanie z analýzy „Komplexná štúdia - personálny audit 50+“, ktorá je súčasťou tejto správy.

Hodnotené kompetencie:

- Abstraktné (logické) myslenie- schopnosť logicky myslieť, porozumieť, logické chápanie vzťahov



- Kreatívne / tvorivé myslenie - všeobecný tvorivý potenciál, originalita ako súčasť divergentného myslenia
- Priebojnosť - schopnosť seba presadenia sa, sebavyjadrenia
- Emocionálna stabilita - ovládanie prejavov subjektívneho prežívania, zvládanie stresu
- Vytrvalosť - schopnosť dlhodobo vykonávať cieľnú činnosť so zameraním na cieľ
- Komunikácia - schopnosť konštruktívnej výmeny informácií, myšlienok a názorov a ich zrozumiteľné odovzdávanie a prijímanie v rámci skupiny
- Prezentačné zručnosti – reč tela, používanie audio-vizuálnych pomôcok, argumentácia, presvedčovanie, osobný imidž
- Riešenie problémov - kognitívna schopnosť a zručnosť ako súčasť inteligencie a procesu rozhodovania sa
- Vedenie a motivovanie ľudí - umenie jednať, komunikovať, hodnotiť, organizovať si svoj čas, umenie stanoviť si priority, efektívne chápanie a pohybovanie sa v rámci pracovného prostredia a tímovej práce
- Pripravenosť práce v tíme - schopnosť aktívne počúvať, argumentovať, prijímať kompromisné riešenia, lojalita
- Ochota ísť do rizika - konštruktívne zvažovanie alternatív, rizík, so schopnosťou čeliť im
- Samostatnosť - potreba a schopnosť autonómie, spoliehanie sa na vlastné schopnosti, nezávislosť
- Orientácia na odbornosť - zameranie sa na znalosť prostredia a pôsobenia konkurenčných síl v rámci odvetvia a s možnosťou ich ďalšieho využitia v rámci pracovného pôsobenia
- Flexibilita - schopnosť pružne reagovať na meniace sa podmienky
- Sebareflexia - úroveň sebapoznania, úroveň chápania vnútorných mechanizmov, poznanie vlastných postojov a hodnôt
- IT – znalosť najbežnejšie používaných komunikačno-informačných technológií (ovládanie PC, Word, Excel, Internet, mail,...)
- Cudzí jazyky – úroveň znalostí cudzích jazykov. Hlavne angličtiny, nemčiny a ruštiny. Táto kompetencia nebola testovaná, jej hodnotenie je založené na osobných údajoch účastníkov, ich prehlásení a získaných certifikátoch resp. dosiahnutého vzdelania v tejto oblasti.

„Zručnosti“ a „Postoje“ auditovaných účastníkov sme zaradili a hodnotili v rámci metodiky LEVEL5, ktorá chápe a definuje kompetenciu nasledovne:

*„Kompetencia je schopnosť aplikovať syntézu vedomostí, zručností a postojov v konkrétnej situácii a s patričnou kvalitou“. (Jaap van Lakerveld, Leiden University, 2014)*

K všeobecne zaužívanému ponímaniu kompetencie ako získané vedomosti teda pridáva ďalšie dve dimenzie:

- Zručnosti – sú vedomosti a schopnosti, ktoré človeku umožňujú niečo urobiť dobre (na požadovanej úrovni)
- Postoje – emócie a hodnoty, ktoré ovplyvňujú motiváciu získať, rozvíjať a používať danú kompetenciu.

Popis hodnotiacej škály (úrovne):

- nulová úroveň predpokladá absenciu danej schopnosti
- základná úroveň predpokladaná minimálnu schopnosť orientácie sa v danej oblasti s nutnosťou výraznejšieho vedenia a podpory inými
- stredná úroveň predpokladá priemernú schopnosť s dobrou úrovňou adaptácie za predpokladu vedenia inými avšak i s možnosťou istej autonómie
- vysoká úroveň predpokladá vysokú úroveň danej schopnosti s možnosťou vedenia iných
- najvyššia úroveň predpokladá vysokú úroveň v rámci manažérskych schopností, riadenia a vedenia iných

úroveň =	nulová	základná	stredná	vysoká	najvyššia		
	0	1	2	3	4	5	6

Požadované úrovne jednotlivých kompetencií identifikované zamestnávateľmi pre ľudí 50+ znázorňuje graf uvedený nižšie. V grafe sú vyznačené tiež dve hranice, ktoré sú zobrazené vodorovnými prerušovanými čiarami:

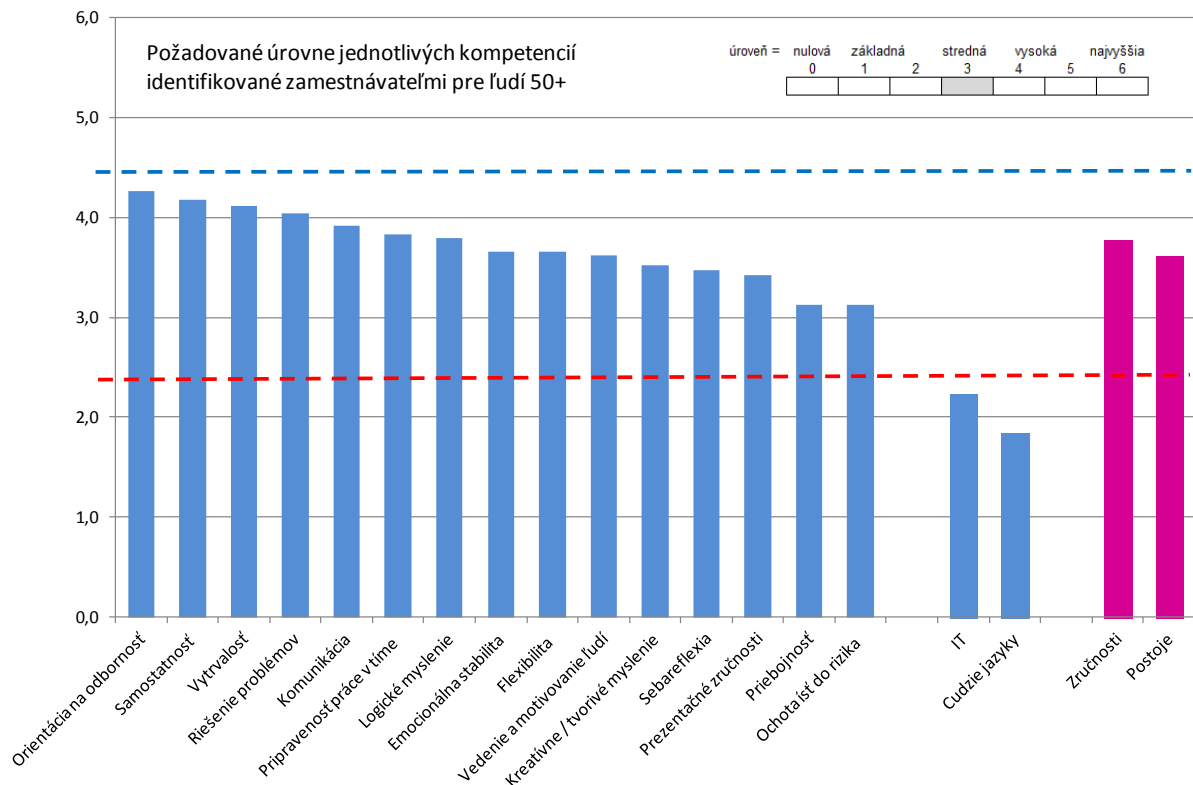
- Červená - vyznačuje úroveň (2,5), pod ktorou je daná kompetencia považovaná za „podpriemernú“. Kompetencie s týmto hodnotením sú zobrazené oranžovou farbou.
- Modrá - vyznačuje úroveň (4,5), nad ktorou je daná kompetencia považovaná za „nadpriemernú“. Kompetencie, ktoré dosahujú takéto, alebo vyššie hodnotenie sú zobrazené zelenou farbou.

Kompetencie s úrovňou medzi týmito dvoma hodnotami sú zobrazené modrou farbou.

V tomto grafe sú zvlášť oddelené kompetencie „IT“ a „Cudzie jazyky“ ako technicko-odborné. Kompetencie „Zručnosti“ a „Postoje“ sú tak isto oddelené zvlášť a vyznačené fialovou farbou ako druhá a tretia dimenzia.



Požadované úrovne jednotlivých kompetencií identifikované zamestnávateľmi pre ľudí 50+:

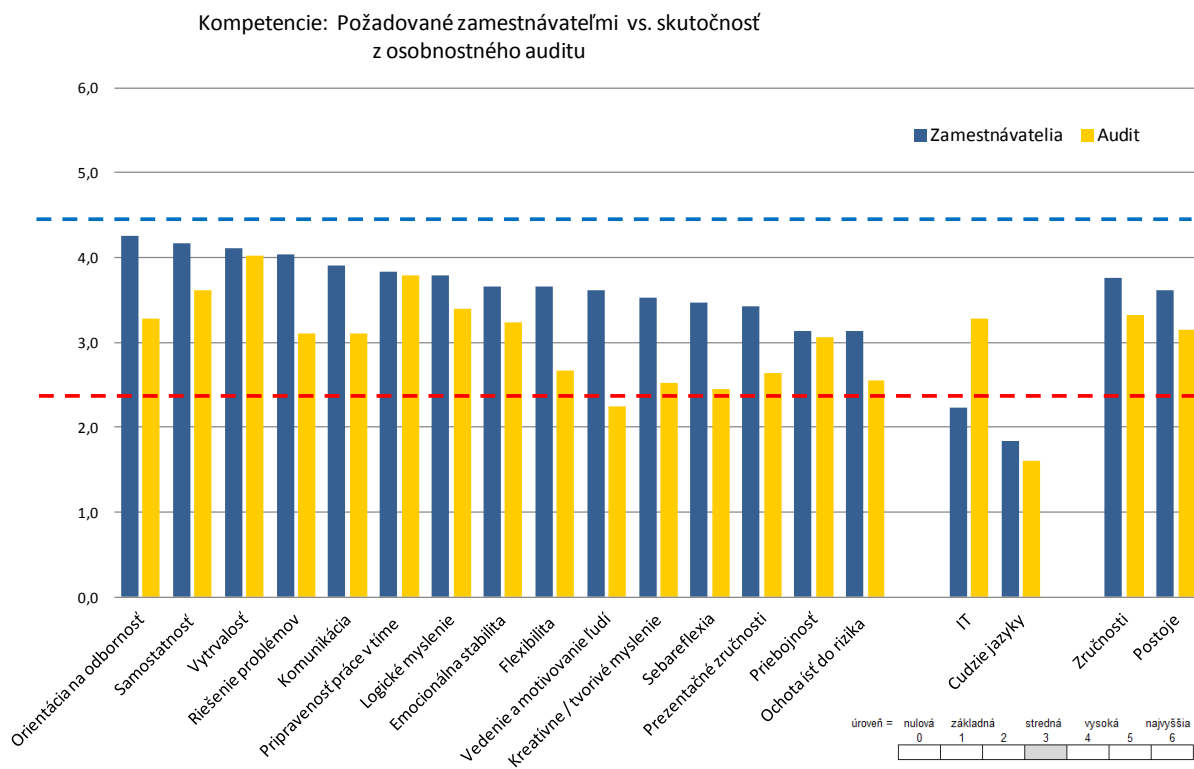


Z grafu je vidno, že zamestnávateľa vyžadujú takmer všetky kompetencie na priemernej, až vyššej úrovni. Toto neplatí len pre dve kompetencie: „Znalosť IT“ a „Znalosť cudzích jazykov“, čo bolo prekvapením. Vysvetlenie spočíva vo všeobecne vnímaných nedostatkoch 50+ v týchto oblastiach, ktoré zapríčiňujú ich očakávanú nižšiu úroveň a tým pádom aj nízke požiadavky na ich ovládanie. U cudzích jazykov je to navyše ich nízke používanie u zamestnávateľov v regióne (čiastočne okrem angličtiny – vid’ kap. 3.4. Jazyky používané v organizáciách zamestnávateľov), ktoré zapríčiňujú aj ich nízku potrebu.

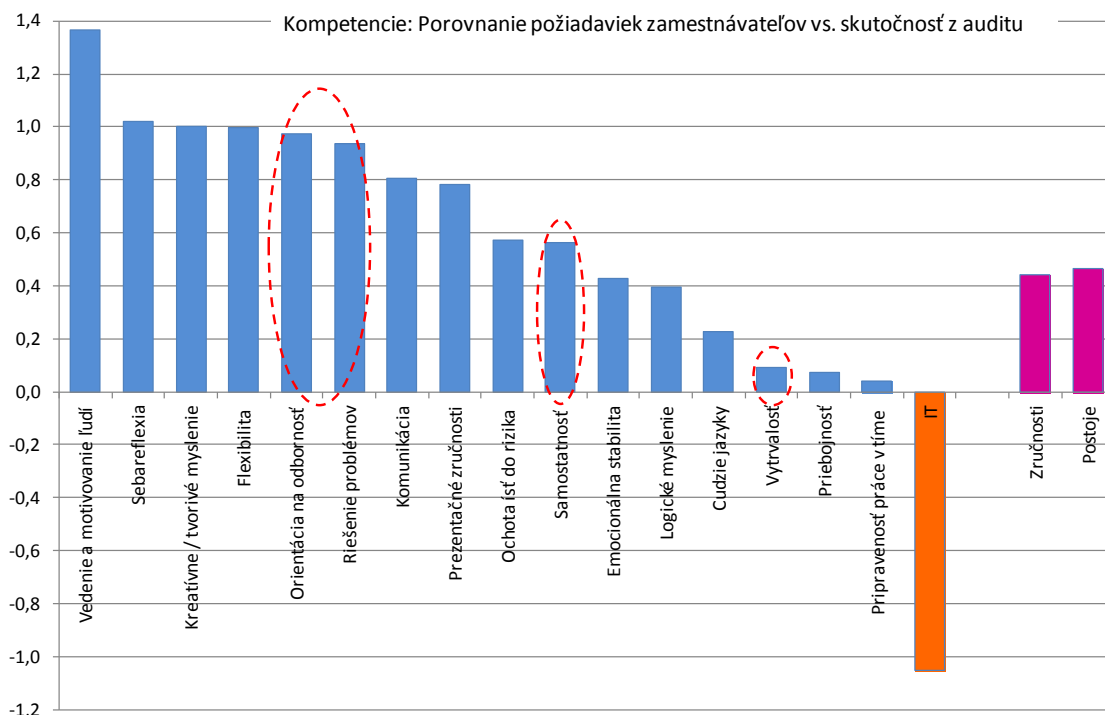
Najviac vyžadované kompetencie 50+ sú „Orientácia na odbornosť“, „Samostatnosť“, „Vytrvalosť“ a „Riešenie problémov“. Naopak najmenej vyžadované kompetencie okrem spomínaných IT a cudzích jazykov sú „Ochota ísť do rizika“ (čo sa od tejto vekovej skupiny ani prirodzene neočakáva, plus ich uplatnenie v pracovnom živote pokiaľ sú nezamestnaní je najmä v podriadenom zamestnaneckom vzťahu. Ďalšie málo vyžadované kompetencie sú „Priebojnosť“ a „Priebojnosť“. To súvisí s predchádzajúcimi popísanými dôvodmi.



Ako vyznieva porovnanie jednotlivých kompetencií vyžadovaných zamestnávateľmi vs. ich skutočná úroveň u ľudí 50+ zistená počas personálneho auditu, ktorý bol tiež súčasťou prvej etapy tohto projektu? Toto porovnanie je znázornené na nasledujúcom grafe:



Kompetencie sú zoradené od najdôležitejšej podľa požiadaviek zamestnávateľov. Z hľadiska ich lepšieho porovnania sú rozdiely lepšie vizuálne viditeľné na nasledujúcom grafe, kde sú zobrazené len plusové alebo mínusové rozdiely. T.j. či sú úrovne jednotlivých kompetencií požadované zamestnávateľmi vyššie, ako v súčasnosti 50+ majú (kladné hodnoty), alebo sú nároky zamestnávateľov nižšie, ako je skutočná úroveň kompetencií 50 (záporné hodnoty):



V tomto prípade nie sú ani tak dôležité kompetencie, ktoré majú najvyššie hodnoty, ale rozdiely u najviac požadovaných a hodnotených kompetencií zo strany zamestnávateľov voči skutočným u 50+. Tie sú vyznačené červenou čiarkovanou čiarou.

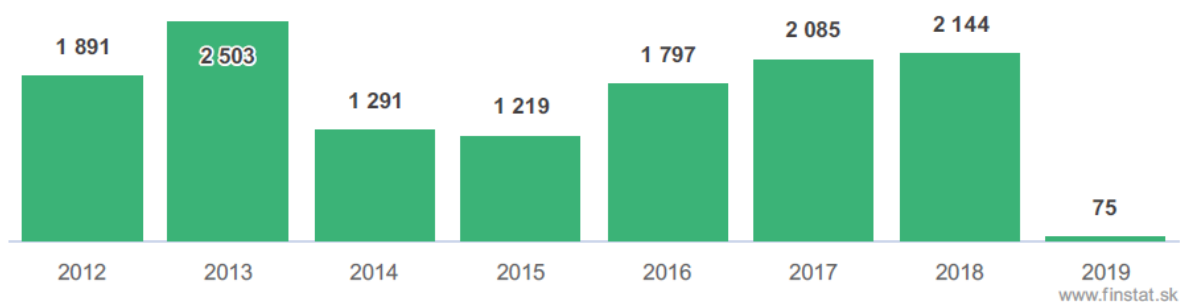
Kompetencia, ktorú majú ľudia 50+ takmer na požadovanej úrovni je „Vytrvalosť“. To je pozitívne zistenie a zároveň skutočná a dôležitá prednosť ľudí 50+. Trochu väčší rozdiel je u kompetencie „Samostatnosť“. Tento rozdiel však nie je príliš významný a preto vnímame samostatnosť tak isto ako podstatnú prednosť ľudí 50+. Najväčšie rezervy boli identifikované u kompetencií „Orientácia na odbornosť“ a „Riešenie problémov“, ktoré spolu do veľkej miery súvisia. Zároveň súvisia malou motiváciou vlastného rozvoja po ukončení formálneho vzdelávania v minulosti. To sme konštatovali už predchádzajúcich analýzach údajov uvedených v kapitolách vyššie, a dokladá to aj tento graf.

Jedinou kompetenciou, ktorú majú 50+ na vyššej úrovni (aj keď len o jeden stupeň) je kompetencia „Informačné technológie“. Nemôžeme ju však identifikovať ako silnú stránku 50+, pretože je vyžadovaná len na základnej/nízkej úrovni.

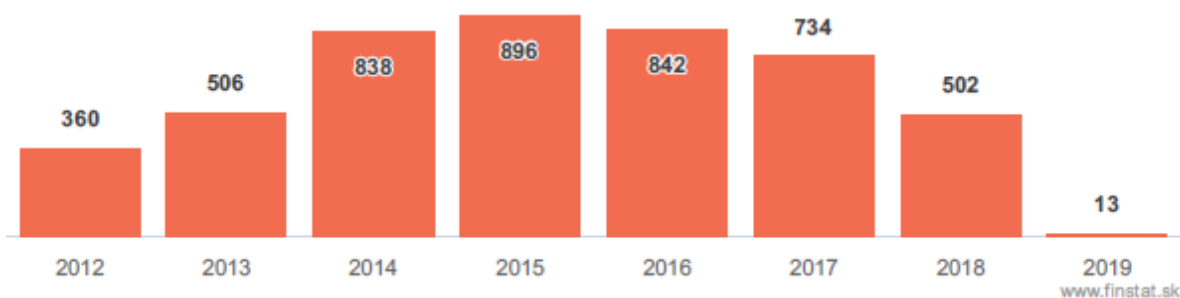


Uplatneniu ľudí 50+ na trhu práce napomáha aj priaznivá situácia v podnikateľskom sektore, kde za posledné roky viac firiem v Banskobystrickom kraji vzniká, než zaniká:

### Vznik firiem po rokoch - Banskobystrický kraj



### Zánik firiem po rokoch - Banskobystrický kraj



### 3.8. Inštitucionálna podpora podnikania

**Slovak Business Agency** (do 28. februára 2014 NARMSP) v súčasnosti predstavuje v Slovenskej republike kľúčovú a najstaršiu špecializovanú inštitúciu z hľadiska podpory malých a stredných podnikov (MSP). Vznikla v roku 1993 spoločnou iniciatívou EÚ a vlády SR. Je to jedinečná platforma verejného a súkromného sektora.

Zakladajúci členovia:

- Ministerstvo hospodárstva SR
- Združenie podnikateľov Slovenska
- Slovenský živnostenský zväz

Dlhodobou víziou SBA je stať sa prvou voľbou slovenských podnikov pri vzniku a rozvoji ich podnikania.

SBA v rámci Slovenska vytvorila Národné podnikateľské centrá (NPC), ktorých hlavným cieľom je realizovanie koncepcie jednotného miesta typu „one-stop-shop“, poskytujúceho pod jednou strechou široké portfólio informácií a doplnkových služieb, najmä pre malých a stredných podnikateľov. Zámerom je podporiť aj vznik a rozvoj nových podnikov a motivovať fyzické osoby k vstupu do podnikania.

Podpora činnosti Národného podnikateľského centra v Bratislave sa realizuje v rámci Národného projektu NPC II – Bratislavský samosprávny kraj. V regiónoch je komplexná sieť Národných podnikateľských centier budovaná v rámci Národného projektu NPC v regiónoch. Projekty sú financované prostredníctvom operačného programu Výskum a inovácie, spolufinancovaného Európskym fondom regionálneho rozvoja, pričom hlavným realizátorom je Slovak Business Agency (SBA) v spolupráci s partnerom projektu Centrom vedecko-technických informácií SR (CVTI SR).

Národné podnikateľské centrum poskytuje svoje služby aj znevýhodneným sociálnym skupinám ako sú napr. ženy, seniori/generácia 50+, sociálne a zdravotne hendikepovaní a pod

Hlavným cieľom projektu je etablovanie inštitúcie – Národného podnikateľského centra (NPC) – poskytujúcej pod jednou strechou komplexnú, systematickú podporu a odborné poradenstvo pre malých a stredných podnikateľov, ako aj pre záujemcov o podnikanie.

Národné podnikateľské centrum poskytuje svoje služby aj znevýhodneným sociálnym skupinám ako sú napr. ženy, seniori/generácia 50+, sociálne a zdravotne hendikepovaní a pod.

NPC nájdete v siedmich samosprávnych krajoch Slovenska (Trnavský samosprávny kraj, Trenčiansky samosprávny kraj, Nitriansky samosprávny kraj, Žilinský samosprávny kraj, Banskobystrický samosprávny kraj, Prešovský samosprávny kraj, Košický samosprávny kraj), s výnimkou Bratislavského samosprávneho kraja (BSK).

NPC v regiónoch ponúka širokú paletu služieb:

- odborné skupinové činnosti – semináre, webináre, prednášky, diskusné fóra, workshopy, konferencie a pod.,
- krátkodobé i dlhodobé individuálne poradenstvo,
- pobyty vo virtuálnom podnikateľskom inkubátore,



- účasť na odborných podujatiach a stážových pobytoch v zahraničí,
- prenos výskumného a akademického potenciálu do podnikateľského prostredia,
- technologické kapacity v rámci kreatívnych dielní projektu,
- krátkodobé i dlhodobé individuálne poradenstvo,
- informačné a popularizačné aktivity pre stredné a vysoké školy a širokú verejnosť zamerané na zvýšenie motivácie podnikateľov,
- komplexné informácie o možnostiach financovania podnikateľských aktivít či službách partnerských inštitúcií.

#### 4. ZÁVERY

Z prvotného prieskumu vyplynulo, že cieľová skupina 50+ má viac výhod ako nevýhod. Nevýhodou vo vzťahu k výrobným podnikom je ich horší zdravotný aj fyzický stav a s tým súvisiaca výkonnosť, nízka flexibilita a prispôsobenie sa zmenám a znalosť informačných technológií. Horší zdravotný/fyzický stav môže vyplývať zo životného štýlu – stres, nepravidelné stravovanie, stále zvyšujúce sa nároky zamestnávateľov na plnenie noriem, práca na zmeny, práca cez víkendy. Ľudia sú z práce unavení. Pre zamestnávateľov je dôležitejšia osobnosť človeka a nie vek. Zamestnávatelia sa zaujímajú o predchádzajúce zamestnanie uchádzača, poskytujú si navzájom referencie. K zvýšeniu zamestnávania ľudí 50+ by mohli prispieť rôzne benefity – napr. doplnková dovolenka na regeneráciu, poukazy na dovolenku, podpora výrobných podnikov, ktorí zamestnávajú ľudí 50+ (ako čiastočné vykrytie straty pri nižšom výkone 50+ na výrobných linkách).

Prednosti /silné stránky 50+ z pohľadu zamestnávateľov:

Disponujú skúsenosťami, majú k dispozícii viac času, nevypadávajú z pracovného procesu (dospelé deti, ...), zodpovednosť/spoľahlivosť, lojalita, nízka fluktuácia, psychická pohoda, nemajú veľké ambiciózne (a nereálne) plány. Držia sa „pri zemi“ ochota plniť nariadenia. V druhej skupine silných stránok je pracovitosť a pracovné návyky a stabilita. Zaujímavým zistením bolo, že nižšie mzdové nároky nehrajú takmer žiadnu úlohu.

Slabé stránky/nevýhody stránky 50+ z pohľadu zamestnávateľov:

Fyzická kondícia, zdravotný stav, ovládanie PC, ovládanie cudzích jazykov, prispôsobenie sa novým veciam, flexibilita, výkonnosť.

V súčasnej situácii na trhu práce v týchto troch regiónoch BBSK (ale aj na celom Slovensku) zamestnávatelia potvrdzujú, že pri prijímaní do zamestnania hrá najhlavnejšiu úlohu osobnosť človeka a jeho kompetencie, nie vek. Samozrejme až na výnimky kde je požadovaná ťažšia fyzická práca, resp. sú potrebné špecifické kompetencie spojené viac s nižším vekom (IT, jazyky,...)

#### 4.1 Identifikované bariéry a obmedzenia

Azda najväčšími prekážkami pre zamestnávateľov sú príliš časté zmeny zákonov. V roku 2018 sa desať najdôležitejších zákonov zmenilo spolu 32 krát. Menila sa legislatíva, ktorá sa ich priamo dotýka a za 12 mesiacov sa zmenila takmer každých 12 dní. Zákon o daní z príjmov, Obchodný zákonník, Zákonník práce aj zákon o účtovníctve. Táto legislatíva sa dotýka každého zamestnávateľa bez ohľadu na to akou činnosťou sa zaoberá. Vieme povedať, že v roku 2018 je medziročný nárast počtu zmien zákonov až o 28 %.

Najčastejšie sa v roku 2018 menil zákon č. 461/2003 Zb. z. o sociálnom poistení

v znení neskorších predpisov až 10 zmien za celý rok, potom zákon č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov 5 mien za celý rok a zákon č. 580/2004 Zb. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov 4 zmeny za celý rok.


Počet zmien najdôležitejších zákonov pre podnikateľov v rokoch 2013 až 2018 :

Názov právneho predpisu	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Obchodný zákonník	3	1	3	3	2	3
Zákon o dani z pridanej hodnoty	3	2	2	5	1	1
Zákon o dani z príjmov	3	3	6	3	2	5
Zákon o používaní elektronickej registračnej pokladnice	2	2	3	1	1	1
Zákon o správe daní (daňový poriadok)	2	4	4	4	1	2
Zákon o účtovníctve	0	1	2	3	1	2
Zákon o obchodnom registri	2	2	2	3	3	3
Zákon o sociálnom poistení	3	5	7	6	7	10
Zákon o zdravotnom poistení	5	3	6	7	5	4
Zákonník práce	2	3	4	3	2	1
<b>Noviel celkom za daný rok</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>32</b>


V území MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont je veľa malých a stredných podnikov, SZČO, SHR.

## PRÍLOHY

### 1 Dotazník – Zamestnávateľa



Operačný program  
**Efektívna  
verejná správa**



**Európska únia**  
Európsky sociálny fond

### Dotazník - zamestnávateľa

1. Pri rozhodovaní o prijatí človeka ku vám do zamestnania hrá úlohu veková hranica 50+?

- a) áno
- b) nie
- c) to záleží na pracovnej pozícii

2. Aké prednosti majú podľa Vás v zamestnaní ľudia, ktorí sú starší ako 50 rokov?

1.	
2.	
3.	
4.	

3. Aké nevýhody majú podľa Vás v zamestnaní ľudia, ktorí sú starší ako 50 rokov?

1.	
2.	
3.	
4.	

4. Aký druh pracovného pomeru Vám (=vašej organizácii) v súčasnosti najviac vyhovuje pre zamestnanie ľudí 50+?

- a) stály pracovný pomer (na dobu neurčitú)
- b) pracovný pomer na dobu určitú
- c) práca na dohodu na určitú dobu
- d) brigádnická, resp. sezónna práca
- e) iný: .....
- f) nezáleží nám na tom

5. Aké problémy/ťažkosti vám spôsobuje zamestnávanie ľudí 50+ ?  
(legislatívne, ekonomické, ...a pod.)

1.	
2.	
3.	

Projekt Zamestnávanie 50+na regionálnej úrovni  
Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu

1

**6. Ak ste boli v minulosti nútení prepustiť pracovníkov 50+, aký bol hlavný dôvod/y? Akú úlohu hral vek?**

1.  
2.  
3.

**7. Existujú situácie, kedy by ste potrebovali prijať pracovníka 50+? Ak áno, aké?**

1.  
2.  
3.

**8. Investuje vaša organizácia do vzdelávania ľudí 50+? Ako oproti ostatným pracovníkom?**

- a) áno, rovnako ako do ostatných. Nerobíme rozdiel vo veku
- b) áno, ale menej (podstatne) ako do mladších pracovníkov
- c) nie, ale do vzdelávania mladších pracovníkov investujeme
- d) v súčasnej dobe neinvestujeme do vzdelávania žiadnych pracovníkov okrem zákonom stanovených kurzov a certifikátov

**Vaša firma / organizácia:**

**1. Typ priemyslu / oblasti podnikania/ štátna správa / nezisková organizácia...:**

.....

**2. Počet zamestnancov:**

- a) do 10
- b) 11 - 50
- c) 51 - 100
- d) 101 - 500
- e) 501 - 1000
- f) viac ako 1000

**3. Geografické pôsobenie vašej organizácie (SR, EÚ, ...):**

.....

**4. Ďalšie jazyky okrem slovenčiny, používané v organizácii:**

.....

**Kompetencie ľudí 50+**  
požadované (X) |

**MYSLÉNIE**

úroveň =    nulová    základná    stredná    vysoká    najvyššia  
                  0            1 2            3            4 5            6

Logické myslenie							
Kreatívne / tvorivé myslenie							

**OSOBNOSŤ**

nulová    základná    stredná    vysoká    najvyššia  
0    1    2    3    4    5    6

Priebojnosť							
Emocionálna stabilita							
Vytrvalosť							
Komunikácia							
Prezentačné zručnosti							
Riešenie problémov							
Vedenie a motivovanie ľudí							
Prípravenosť práce v tíme							
Ochota ísť do rizika							
Samostatnosť							
Orientácia na odbornosť							
Flexibilita							
Sebareflexia							
iné .....							
iné .....							
IT							
Cudzíe jazyky							

**Level 5 (celkovo)**

nulová    základná    stredná    vysoká    najvyššia  
0    1    2    3    4    5    6

Zručnosti							
Postoje							

Projekt Zamestnanie 50+ na regionálnej úrovni  
Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu