

2018 – 2019

Autori: Ing. Mária Behanovská, Mgr. Tina Gažovičová, PhD., Mgr. Danica Hullová, Mgr. Tomáš Findra, Ing. Emília Kodríková, Ing. Pavol Košťan, Mgr. Kristína Novotová, M.A., Mgr. Viera Sýkorová, Mgr. Slavomíra Vištiaková

KOMPLEXNÁ ANALÝZA VÝCHODISKOVÉHO STAVU V OBLASTI ZAMESTNÁVANIA 50+

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



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**



Európska únia
Európsky sociálny fond

Obsah

RESUME	4
1. LEGISLATÍVNE A PROGRAMOVÉ RÁMCE PRE OBLASŤ ZAMESTNÁVANIA 50+	5
1.1 Legislatívne rámce na národnej úrovni	6
1.2 Legislatívne rámce na regionálnej úrovni.....	13
1.3 Programové dokumenty na národnej úrovni	14
1.4 Programové dokumenty na regionálnej úrovni	18
2. METODIKA ZBERU DÁT A ZAMERANIE ANALÝZY.....	28
2.1 Obsahové vymedzenie analýzy.....	28
2.2 Metodika zberu dát	28
4.1 Predmetné územie	33
4.2 Cieľová skupina.....	40
3. ZÁKLADNÉ ZISTENIA	41
3.1 Analýza cieľovej skupiny 50+	41
3.1.1 Štruktúra obyvateľstva podľa veku	41
3.1.2 Socio – psychologický prieskum	47
3.1.3 Základné zistenia a úroveň kompetencií skúmanej vzorky – personálny audit	61
3.2 ANALÝZA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIE PRE 50+.....	65
3.2.1 Analýza regionálnych vzdelávacích organizácií	65
3.2.2 Vzdelávacie potreby cieľovej skupiny.....	67
3.2.3 Kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+	70
3.2.4 Kariérové poradenstvo pre starších	75
3.3 STRATEGICKÝ MARKETING V REGIÓNE	76
3.4 ANALÝZA STAVU POTRIEB A ZAMESTNÁVANIA V REGIÓNE.....	86
3.5 ANALÝZA NÁSTROJOV AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE	92
4. ZÁVERY	101
4.1 HLAVNÉ ZÁVERY, IDENTIFIKOVANÉ BARIÉRY A OBMEDZENIA.....	101
4.1.1 Cieľová skupina.....	101
4.1.2 Celoživotné vzdelávanie	105
4.1.3 Regionálni zamestnávateľia.....	108
4.1.3 Národné a regionálne politiky	108

4.1.4	Stav potrieb a zamestnávanie 50+ v regióne	109
	Prílohy.....	110
1.	Fotodokumentácia z úvodných regionálnych workshopov – predstavenie projektu	110
2.	Fotodokumentácia z personálnych auditov	116
3.	Fotodokumentácia z regionálnych workshopov so zamestnávateľmi	118
4.	Fotodokumentácia z regionálnych workshopov – analýzy projektu	121

RESUME

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

Analýza spája rôzne pohľady na oblasť zamestnávania 50+ v regionálnych podmienkach. Boli analyzované viaceré legislatívne normy a metodické pokyny týkajúce sa regionálnej politiky a aktívnej politiky trhu práce, domáce i zahraničné metodické pokyny a usmernenia týkajúce sa stratégie vzdelávania 50+, ako aj stratégie zamestnanosti 50+ a možnosti zavádzania iniciatívnych nástrojov pri riešení problematiky zamestnávania 50+. Tím expertov sa venoval analýze samotnej cieľovej skupiny, ktorou sú ľudia, ktorí majú viac ako 50 rokov (50+). Analýza cieľovej skupiny 50+ ponúka dva pohľady. Prvý pohľad cez základné štatistické údaje o cieľovej skupine 50+, demografických trendoch, štruktúre nezamestnaných a pod., druhý cez mapovanie názorov a skúseností samotnej cieľovej skupiny k téme zamestnávania 50+ v predmetnom regióne.

V téme celoživotného vzdelávania sa analýzy zamerali na prácu s informáciami týkajúcimi sa regionálnej ponuky v oblasti vzdelávania dospelých, ako aj samotné vzdelávacie potreby cieľovej skupiny. Súčasťou analýzy celoživotného vzdelávania pre 50+ je aj časť o kognitívnych schopnostiach, zručnostiach a kompetenciách ľudí vo veku 50+.

Súčasťou komplexnej analýzy východiskového stavu zamestnávania 50+ bola i analýza prostredia regionálnych zamestnávateľov. Tím expertov sa venoval analýze stavu, potrieb a možností zamestnávania 50+ v regionálnych podmienkach. Analýza sa venuje aj prístupom strategického marketingu v území.

Komplexná analýza východiskového stavu v oblasti zamestnávania 50+ pokrýva územie Banskobystrického samosprávneho kraja. Regionálne workshopy, riadené rozhovory, personálne audity a dotazníkový prieskum pre cieľovú skupinu sa realizovali len na územiach 3 miestnych akčných skupín: MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont.

Analýza sa realizovala sa od mája 2018 do januára 2019.

1. LEGISLATÍVNE A PROGRAMOVÉ RÁMCE PRE OBLASŤ ZAMESTNÁVANIA 50+

Súčasťou komplexnej analýzy východiskového stavu v oblasti zamestnávania 50+ bola analýza legislatívnych noriem a metodických pokynov týkajúcich sa regionálnej politiky a aktívnej politiky trhu práce vo vzťahu k sledovanej téme. Rovnako sa analýza týkala národných a regionálnych programov a stratégií týkajúcich sa viacerých sledovaných oblastí - napríklad vzdelávania 50+, kompetencií ľudí vo veku 50+, zamestnanosti 50+, možností zavádzania iniciatívnych nástrojov pri riešení problematiky zamestnávania 50+ a pod.

Mapa základných analyzovaných legislatívnych, strategických, rozvojových, programových a plánovacích dokumentov:

Národná úroveň	Regionálna a lokálna úroveň
<p>Legislatívne rámce na národnej úrovni: <u>V rámci analýzy stavu a možností regionálnej politiky v oblasti zamestnávania:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov; • Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v znení neskorších zmien a doplnkov; • Zákon č. 539/2008 Z. z. o podpore regionálneho rozvoja v znení neskorších zmien a doplnkov; • Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších zmien a doplnkov; • Zákon č. 335/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov v znení neskorších zmien a doplnkov; <p><u>V rámci analýzy stavu a možností celoživotného vzdelávania 50+:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v platnom znení <p><u>V rámci analýzy stavu a možností zamestnávania 50+:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>Legislatívne rámce na regionálnej na regionálnej úrovni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Všeobecné záväzné nariadenie Banskobystrického samosprávneho kraja č. 25/2014 o poskytovaní dotácií z vlastných príjmov BBSK účelovo určených na akcie vo verejnom záujme alebo v prospech rozvoja územia BBSK a na podporu všeobecne prospešných služieb a zamestnanosti

<ul style="list-style-type: none"> - 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 <p><u>V rámci analýzy nástrojov aktívnej politiky trhu práce na riešenie problematiky zamestnávania 50+ a komunikačných nástrojov:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov 	
<p>Strategické, rozvojové, programové a plánovacie dokumenty na národnej úrovni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Národná stratégia regionálneho rozvoja SR - Stratégia celoživotného vzdelávania (CŽV) - Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020 	<p>Strategické, rozvojové, programové a plánovacie dokumenty na regionálnej úrovni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na r. 2015 – 2023 <p>Strategické, rozvojové, programové a plánovacie dokumenty na lokálnej úrovni:</p> <p>Stratégie CLLD</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stratégia CLLD MAS MALOHONT - Stratégia CLLD Verejno-súkromného partnerstva Hontiansko – Dobronivského - Stratégia CLLD MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo <p>Akčné plány najmenej rozvinutých okresov:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akčný plán okresu Rimavská Sobota - Akčný plán rozvoja okresu Veľký Krtíš

1.1 Legislatívne rámce na národnej úrovni

V rámci **analýzy stavu a možností regionálnej politiky v oblasti zamestnávania 50+** sa tím expertov zamerail na analýzu legislatívnych noriem, vzťahujúcich sa na riešenie problémov vysokej miery nezamestnanosti osôb vo veku 50 rokov a starších z hľadiska regionálnej politiky platných v dobe spracovania dokumentu, to je v r. 2018 tak na národnej, ako aj na regionálnej úrovni - krajskej a okresnej, a z časti aj na miestnej úrovni vo vzťahu k analyzovaným územiám partnerských miestnych akčných skupín (ďalej len MAS). Konkrétne sú v dokumente analyzované nasledujúce zákony:

- Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov;

- Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v znení neskorších zmien a doplnkov;
- Zákon č. 539/2008 Z. z. o podpore regionálneho rozvoja v znení neskorších zmien a doplnkov;
- Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších zmien a doplnkov;
- Zákon č. 335/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov v znení neskorších zmien a doplnkov.

Vyššie citované zákony majú širokú pôsobnosť a vzťahujú sa aj na zamestnanosť, no na riešenie skupinu osôb v projekte sa priamo a exaktne nevzťahujú; upravujú len určité vzťahy a postupy súvisiace so zamestnávaním a zamestnanosťou osôb, čím nepriamo ovplyvňujú aj zamestnávanie osôb starších ako 50+.

Podľa **zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov** 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 v združeníach v záujme zabezpečenia konkrétnych úloh (**§ 20**).

Vo veciach územnej samosprávy a usmerňovania vývoja v obci obec vydáva v zmysle § 6 zákona všeobecne záväzné nariadenia.

Obce v oblasti zamestnanosti využívajú možnosť zriaďovania 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 v znení neskorších zmien a doplnkov 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 zmierňovať 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 vo všeobecnosti 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 komúní,
- realizácia verejných prác podporujúcich rozvoj región.

Podpora regionálneho rozvoja sa podľa § 4 zákona 539/2008 Z. z. o podpore regionálneho rozvoja v znení neskorších zmien a doplnkov 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, pričom zvyšovanie životnej úrovne je aj súčasťou troch hlavných cieľov podpory regionálneho rozvoja.

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.

Obdobne aj 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.

Do legislatívneho rámca k riešenej problematike zamestnanosti 50+ projektu možno zaradiť aj **zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách** v znení neskorších predpisov, kde 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.

V **zákone č. 336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov** v znení neskorších zmien sú riešené okresy s dlhodobou vysokou nezamestnanosťou. Prostredníctvom Akčných plánov, ktoré sú záväzné dokumenty schválené vládou SR, sa rieši odstraňovanie zaostávania najmenej rozvinutého okresu, ktorý vychádza zo základných dokumentov podpory regionálneho rozvoja, ďalších dokumentov a odporúčaní.

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

- 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** zákona vydáva všeobecne záväzné nariadenia vo veciach územnej samosprávy.

V rámci **analýzy stavu a možností celoživotného vzdelávania 50+** sa tím expertov zamerail na analýzu zákona **č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v platnom znení**.

Zákon upravuje celoživotné vzdelávanie, v ktorom ďalšie vzdelávanie nadväzuje na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní. Venuje sa predovšetkým podmienkam akreditácie vzdelávacích programov v rámci celoživotného vzdelávania. Stanovuje druhy, formy a rozsah ďalšieho vzdelávania, povinnosti vzdelávacích inštitúcií a procesu akreditácie vzdelávacích programov.

V rámci **analýzy stavu a možností zamestnávania 50+** sa tím expertov zamerail na analýzu nasledovných zákonov:

- 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 či 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 dlhodobého 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+.

V rámci **analýzy nástrojov aktívnej politiky trhu práce na riešenie problematiky zamestnávania 50+ a komunikačných nástrojov** je hlavným nositeľom politiky trhu práce Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR). ÚPSVR je orgánom štátnej správy, zabezpečujúcim výkon štátnej správy v oblastiach sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Inštitúcia bola zriadená v januári 2004 zákonom č.453/2003 o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Ústredie riadi, kontroluje, koordinuje a metodicky usmerňuje výkon prostredníctvom 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Pri riešení nezamestnanosti ako celku v Slovenskej republike je základnou legislatívou na národnej úrovni **zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov**.

Zákon má základnú pôsobnosť v riešení problematiky nezamestnanosti v Slovenskej republike. Upravuje právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti, vymedzuje právne postavenie účastníkov.

ÚPSVR poskytujú príspevky zamerané na pomoc občanom aj zamestnávateľom.

Príspevky pre občana

- Príspevok na presťahovanie za prácou § 53c
- Náhrada časti cestovných výdavkov - § 32 ods. 12 písm. d)
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť - § 49
- Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - § 51 (pre našu cieľovú skupinu v rámci projektu nerelevantné)
- Príspevok na dochádzku za prácou - § 53
- Príspevok na podporu mobility za prácou - § 53a

Príspevky pre zamestnávateľa

- Kompenzačné príspevky integračnému podniku § 53g
- Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie - § 50
- Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti - § 50j
- Príspevok na podporu udržania pracovných miest - § 50k
- Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní - § 51a (pre našu cieľovú skupinu v rámci projektu nerelevantné)
- Príspevok na dopravu do zamestnania - § 53b
- Finančná pomoc na podporu udržania zamestnanosti v malých podnikoch alebo stredných podnikoch prostredníctvom Slovenskej záručnej a rozvojovej banky

Sledovaná skupina v rámci projektu 50 + je v zákone definovaná v § 8 zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Uchádzači o zamestnanie vo veku 50 + sú zaradení do kategórie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie pod písm. b uvedeného paragrafu

1.2 Legislatívne rámce na regionálnej úrovni

Do legislatívneho rámca na regionálnej, resp. miestnej úrovni upravujúceho zamestnávanie možno zaradiť aj **všeobecné záväzné nariadenia**, ktoré obce vyhlasujú podľa zákona č. 369/1996 Z. z. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov a samosprávne kraje v zmysle § 8 zákona č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v znení neskorších zmien a doplnkov. Analýzou jednotlivých webových stránok bolo zistené, že v BBK je v platnosti len jedno takéto všeobecné záväzné nariadenie a to na úrovni samosprávneho kraja, konkrétne **Všeobecné záväzné nariadenie Banskobystrického samosprávneho kraja č. 25/2014** o poskytovaní dotácií z vlastných príjmov BBSK účelovo určených na akcie vo verejnom záujme alebo v prospech rozvoja územia BBSK a na podporu všeobecne prospešných služieb a zamestnanosti, ktoré vymedzuje priority poskytovania dotácií nasledovne:

1. podpora obciam ako účasť na financovaní spoločných úloh v záujme rozvoja územia BBSK
2. verejno-prospešné projekty
3. všeobecne prospešných služieb
4. podporu zamestnanosti v regióne a podpora podnikania.

1.3 Programové dokumenty na národnej úrovni

Národná stratégia regionálneho rozvoja SR vrátane jej aktualizácie v r. 2013 je základným strategickým dokumentom na podporu regionálneho rozvoja na národnej úrovni, ktorého cieľom je určiť komplexný strategický prístup štátu k podpore regionálneho rozvoja na Slovensku do roku 2030. Tento dokument, za vypracovanie ktorého bolo zodpovedné Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR, bol prijatý s cieľom riešiť regionálny rozvoj nad rámec doplnkových zdrojov, za ktoré sú považované fondy EÚ.

Aktualizovaná národná stratégia vychádza z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2012 – 2016, je v súlade s inými strategickými a koncepčnými dokumentmi, a to so Stratégiou Európa 2020 a v oblasti politiky súdržnosti nadväzuje na Partnerskú dohodu na roky 2014 – 2020

Hlavným cieľom v r. 2014 schválenej Aktualizácie národnej stratégie regionálneho rozvoja bolo priebežné hodnotenie vývoja hospodárskych, sociálnych a environmentálnych politík regionálneho rozvoja na štátnej a regionálnej úrovni vyšších územných celkov a vytvorenie lepších podmienok pre udržateľný hospodársky rast, **zamestnanosť** a životnú úroveň.

Zamestnanosti sa týka 4. kapitola stratégie „Podpora prioritných oblastí SR“, konkrétne podkapitola 4.1 Ľudské zdroje – zvýšenie kvality ľudského kapitálu obsahuje analýzu východiskového stavu a charakteristiku smerovania, identifikáciu problémov a odporúčania na riešenie problémov. Analýza východiskového stavu v časti 4.1.1 naznačuje, že „v poslednom období je pozorovateľný pokles prírastku obyvateľstva a pokračujúci proces populačného starnutia, čo si bude vyžadovať optimalizáciu politiky podpory rodiny a bývania pre elimináciu nedostatku pracovnej sily v dlhodobom horizonte. Čoraz častejšie sa bude do popredia dostávať problematika rastúceho počtu starých ľudí v populácii (zvyšovanie priemerného veku dožitia a pod.), pre ktorých je už dnes potrebné pripravovať opatrenia v oblasti sociálnej a zdravotnej starostlivosti.“

Keďže príprava aktualizácie národnej stratégie regionálneho rozvoja prebiehala tesne po nástupe finančnej a hospodárskej krízy v r. 2008, ktorá sa na Slovensku začala prejavovať až v r. 2009 a ešte aj v nasledujúcich rokoch (miera nezamestnanosti na Slovensku v r. 2008 bola 8,39 %, v r. 2009 stúpila na 12,66% a v r. 2013 na 13,5 %, pričom viaceré okresy v Banskobystrickom kraji mali mieru nezamestnanosti viac ako 30 %). Vzhľadom na celkovo zvyšujúcu sa mieru nezamestnanosti stratégia nasledovala vekovú štruktúru nezamestnaných ale pozornosť bola viac venovaná celkovému ohrozeniu chudobou a sociálnemu vylúčeniu.

V identifikácii problémov v časti 4.1.2 je ako problém uvedený pokles obyvateľstva v produktívnom veku a populačné starnutie. Nevyváženosť vekových štruktúr zamestnaných a nezamestnaných je uvádzaná ako negatívny vplyv na sociálne služby štátu v budúcnosti, no v odporúčaní v časti 4.1.3 sú nie uvedené žiadne konkrétne opatrenia na tému zamestnanosti starších skupín obyvateľstva. Navrhované odporúčania sa týkajú najmä mladých rodín a matiek po materskej dovolenke, regenerácii

vidieka, motivácii ekonomických subjektov vytvárať pracovné miesta a vzdelávacieho systému, ktorý by sa mal viac prispôbovať problémom trhu práce.

Kapitola 5. Strategické ciele a prioritné oblasti rozvoja jednotlivých krajov, konkrétne podkapitola 5.6 venovaná Banskobystrickému kraju uvádza vekovú štruktúru obyvateľstva v r. 2012:

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| - predproduktívny vek (0 – 14 rokov) | - 14,7 % |
| - produktívny vek (15 – 64 rokov) | - 71,6 % |
| - poproduktívny vek (65 a viac) | - 13,6 %. |

Veková štruktúra Banskobystrického kraja sa v r. 2012 najviac podobala vekovej štruktúre obyvateľstva Bratislavského kraja.

Medzi hlavné disparity kraja stratégia z hľadiska problematiky zamestnávania starších zaraďuje nepriaznivú vekovú štruktúru obyvateľov, vysoký podiel rómskeho etnika najmä v južných okresoch a nárast počtu obyvateľov, ktorí sú ohrození chudobou a sociálnym vylúčením, čo úzko súvisí s vysokou mierou nezamestnanosti a závažné demografické problémy v niektorých oblastiach kraja sú spôsobené odchodom mladých a vzdelaných ľudí za prácou mimo územie kraja.

Navrhnuté priority rozvoja kraja uvedenej stratégie nie sú zamerané na riešenie zamestnanosti starších obyvateľov.

Stratégia celoživotného vzdelávania (CŽV) - Stratégia CŽV z roku 2011 sa zameriava na **rozvoj kľúčových kompetencií jednotlivca**, ktoré mu umožnia rozvíjať jeho kvalifikačný a osobnostný rast. Definuje postup, ako pomôcť jednotlivcom priebežne sa vzdelávať, a tým dosiahnuť lepšiu mieru zamestnateľnosti, s cieľom, aby všetci jednotlivci boli schopní vhodne sa začleniť do spoločnosti a následne sa osobnostne rozvíjať. Cieľom bolo podporiť vytváranie podmienok na prechod k fungujúcemu systému CŽV pre všetkých.

Podľa zákona o službách zamestnanosti môže úrad zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie aj odborné poradenské služby, ktoré sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu. Úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva. Súčasný **system kariérových služieb** na Slovensku nepokrýva potreby všetkých občanov, ktorí by o ne mali potenciálny záujem. Hodnota poskytovaných poradenských informácií je znížená predovšetkým nízkou mierou prepojenia informačných zdrojov. Poradenstvo sa zameriava na aktuálny problém klienta, nevníma jeho kariérny rozvoj v širšom časovom horizonte. Poradenské služby na školách sú poddimenzované.

Absentuje systém poradenstva vo vzdelávaní zamestnaných dospelých. Situácia v oblasti informácií o kariérových a vzdelávacích cestách dospelých prostredníctvom programov ďalšieho vzdelávania je charakterizovaná svojou roztrieštenosťou na internete bez garancie kvality. V súčasnosti na Slovensku neexistuje možnosť pre dospelého človeka dostať nezávislú a relevantnú informáciu o možnostiach kariérového rastu prostredníctvom ďalšieho vzdelávania.

Priority stanovené v Stratégii celoživotného vzdelávania (CŽV) 2011 už v súčasnosti nie sú v súlade s vývojom v tejto oblasti. Preto sa v súčasnosti pracuje na materiáli, ktorý bude aktuálny na roky 2019-2024.

Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020 - Spoločným východiskovým menovateľom kľúčových medzinárodných i národných dokumentov je konštatovanie faktu populačného starnutia, ktoré je dôsledkom aktuálneho demografického vývoja prakticky vo všetkých krajinách. Rozdiel medzi dokumentmi však spočíva často v tom, akým spôsobom tento fakt kontextualizujú a ako interpretujú jeho dôsledky do budúcnosti. Dokumenty zamerané na aktívne starnutie nevymedzujú populačné starnutie do budúcnosti primárne ako hrozbu, ale ako šancu jednotlivých spoločností pre dosahovanie vyššej úrovne ich rozvoja, súdržnosti a medzigeneračnej udržateľnosti. Podmienkou využívania tejto šance je pristupovanie k problematike podpory aktívneho starnutia ako k verejného záujmu a formulovanie cielených podporných politík v tejto oblasti.

Národný program aktívneho starnutia je dokument zasahujúci roky 2014-2020. Má teda ambíciu ovplyvňovať verejné politiky počas viacerých volebných období. Tým priznáva problematike podpory aktívneho starnutia pozíciu verejného záujmu a trvalej politickej priority, ktorá ponúka šancu na kvalitnejší a udržateľný rozvoj pre všetkých ako základnú víziu slovenskej spoločnosti. Poslaním dokumentu je vytvoriť podmienky pre podporu naplňania tejto vízie.

Základné princípy verejných politík podpory aktívneho starnutia

Jedným z princípov verejných politík vo vzťahu k starším ľuďom a podpore ich aktívneho starnutia stavajú na týchto princípoch je aj princíp rovnakého zaobchádzania a princíp sebarealizácie:

Princíp rovnakého zaobchádzania – ustanovuje zákaz diskriminácie na základe veku, osobitne v oblastiach zamestnanosti a odmeny za prácu, ale aj v oblastiach prístupu k zdravotnej starostlivosti, **celoživotnému vzdelávaniu**, bývaniu, sociálnych a finančných služieb všetkého druhu.

Princíp sebarealizácie - vychádza z chápania aktívneho starnutia ako dlhodobého procesu a aktívnemu prístupu k vlastnému životu počas životného cyklu v súlade s očakávaniami, potrebami a možnosťami každého individua. Podmienkou pre uplatňovanie tohto princípu je dostupné **celoživotné vzdelávanie**, uľahčenie prístupu k novým „vekovo priateľským“ technológiám, rovnako aj podpora dobrovoľníctva starších ľudí a seniorov ako formy ich komunitnej participácie a budovania súdržnejšej spoločnosti.

Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020 rieši aj oblasť **„Zamestnanosti a zamestnateľnosti starších ľudí“**

Súčasťou tejto témy je i **celoživotné vzdelávanie**.

V súčasnosti zabezpečujú vzdelávanie starších ľudí inštitúcie ďalšieho vzdelávania, univerzity tretieho veku na 16 vysokých školách v SR, akadémie tretieho veku, ktoré pôsobia najmä s podporou miest a obcí, kluby seniorov a ďalšie vzdelávacie inštitúcie (napr. občianske združenia). Záujem starších ľudí o vzdelávanie je však už v súčasnosti oveľa vyšší ako sú možnosti uvedených inštitúcií a vzhľadom na vývoj vekovej štruktúry obyvateľstva sa bude ešte ďalej zvyšovať. Je preto potrebné postupne

rozširovať možnosti vzdelávania starších ľudí a zamerať ich nielen na záujmové vzdelávanie a voľnočasové aktivity, ale aj na odborné vzdelávanie pre potreby trhu práce. Osoby v pred dôchodkovom veku patria na trhu práce medzi najohrozenejšie. Vzhľadom na proces starnutia populácie (zvyšovanie počtu starších ľudí v rámci populácie) a starnutie pracovnej sily bude táto ekonomicky aktívna časť obyvateľstva stále početnejšia, čo si vyžiada konkrétne opatrenia na trhu práce. Prínos vzdelávania nespočíva len v podpore aktívneho spôsobu života starších ľudí, ale prejavuje sa aj vo zvýšenom ekonomickom a celospoločenskom prínose starších jednotlivcov.

Cieľ 1: V záujme zvýšenia kvality života vytvárať nové a rozvíjať existujúce príležitosti na vzdelávanie ľudí vo vyššom veku na podporu ich aktívneho života a širšieho lepšieho uplatnenia sa na trhu práce.

V Slovenskej republike neexistuje osobitná právna úprava, ktorá by riešila vzdelávanie starších ľudí a seniorov. Vzdelávanie starších ľudí a seniorov je súčasťou širšieho rámca ďalšieho vzdelávania, ktorý upravuje zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v znení neskorších predpisov ako záujmové vzdelávanie. Vzdelávanie seniorov nie je explicitne uvedené ani v zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov napriek tomu, že univerzity tretieho veku pôsobia len pri vysokých školách. Vzhľadom na nutnosť rozvoja vzdelávania starších ľudí (napĺňanie cieľa 1) so zameraním na vzdelávanie pre potreby trhu práce je tento cieľ úplne legitímny.

Cieľ 2: Legislatívne ukotviť jednotlivé druhy a formy vzdelávania starších ľudí do vzdelávacieho systému Slovenskej republiky.

Na financovaní vzdelávania starších ľudí sa v prevažnej miere podieľajú samotní účastníci vzdelávania (univerzity tretieho veku), prípadne sa vzdelávanie uskutočňuje s finančnou podporou samospráv (akadémie tretieho veku) a sporadicky z grantov a dotácií (seniorské a iné vzdelávacie organizácie). Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (ďalej len „MŠVVŠ SR“) v ostatných rokoch pravidelne financuje len členské príspevky Asociácie univerzít tretieho veku v SR v medzinárodnej asociácii UTV (AIUTA). Na vzdelávanie starších ľudí sa však osobitne nevyčleňujú žiadne finančné prostriedky. Porovnanie so zahraničím: napríklad v Poľsku a v Českej republike, vláda i mestá významnou mierou finančne podporujú vzdelávanie starších ľudí na univerzitách. Financovanie univerzít tretieho veku majú vo svojich programoch každoročne zapracované v Českej republike, kde sa pre univerzity tretieho veku pravidelne ročne rozdeľuje 15 - 20 miliónov českých korún prostredníctvom ukazovateľa F rozpočtu vysokých škôl Ministerstva školstva ČR (informácia od Českej Asociácie univerzít tretieho veku). V Poľsku sa na financovaní podieľa vláda aj mesto a len jedna tretina nákladov je krytá z poplatkov seniorov. Poľské univerzity tretieho veku, ktoré majú 25 000 študentov, dostávajú ročne 1 milión zlotých (cca 300 000 eur) a môžu využívať aj projekty určené pre cieľovú skupinu seniorov v rámci väčších a malých grantov.

Cieľ 3: Finančne zabezpečiť jednotlivé druhy a formy vzdelávania starších ľudí.

Vytvárať priaznivé podmienky pre aktívne zapojenie seniorov do využívania IKT je prirodzenou potrebou dnešnej doby. V tejto súvislosti je treba zabezpečiť systematickú podporu seniorov pri aktívnom využívaní informačných zdrojov (internet, e-government), ako aj zabezpečovať pripravenosť seniorov na ovládanie a využívanie moderných technológií s osobitným zameraním na ich využitie v ďalšom vzdelávaní.

Cieľ 4: Pri formulovaní nového programového obdobia definovať ukazovateľ zvyšovania digitálnej gramotnosti starších ľudí za účelom zlepšovania ich digitálnej gramotnosti.

Meniace sa životné situácie ovplyvňujú rozhodovania starších ľudí aj v smere ich profesijného uplatnenia sa. Konceptiou kariérového poradenstva pre starších ľudí je možné prispieť k ich lepšej orientácii v získavaní nových kompetencií namierených na trh práce v záujme zvyšovania zamestnateľnosti.

Cieľ 6: Posilniť a systematicky rozvíjať kvalitu špecifickej odbornej prípravy kariérových poradcov pre prácu so staršími ľuďmi.

1.4 Programové dokumenty na regionálnej a lokálnej úrovni

Súčasťou komplexnej analýzy boli aj **platné strategické, rozvojové, programové a plánovacie dokumenty** na regionálnej a z časti aj na miestnej úrovni, vzťahujúce sa ku konkrétnemu územiu realizácie projektu – regiónu Banskobystrického kraja ako celku a k územiu troch miestnych akčných skupín, ktoré sú neformálnym partnerom v projekte „Zamestnávania 50+ na regionálnej úrovni“. Sú to miestne akčné skupiny (ďalej len MAS) MAS Malohont, Verejno-súkromné partnerstvo Hontiansko - Dobronivské a Verejno-súkromné partnerstvo Hontiansko - Novohradské.

Na analýzu boli v nadväznosti na predchádzajúcu platnú legislatívu vybraté nasledovné dokumenty:

- Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na r. 2015 – 2023,
- akčné plány najmenej rozvinutých okresov v Banskobystrickom kraji majúce vzťah k partnerským MAS – okresov Rimavská Sobota a Veľkých Krtíš, do ktorých patria obce MAS VSP Hontiansko-Novohradské;
- stratégie rozvoja území vedených komunitou – tzv. stratégie CLLD partnerských miestnych akčných skupín.

Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na r. 2015-2023

Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na r. 2015-2023 bol schválený Uznesením Zastupiteľstva Banskobystrického samosprávneho kraja č. 198/2015 zo dňa 11. decembra 2015.

Z dôvodu podrobnejšej analýzy zamestnávania 50+ boli analyzované aj PHSR prirodzených a zároveň aj najväčších centier jednotlivých MAS – Hnúšťa, Modrého Kameňa a Krupiny, do ktorých za prácou, vzdelaním, zdravotnou starostlivosťou, kultúrou a inými službami dochádza mnoho obyvateľov MAS.

Spracovanie vyššie uvedeného dokumentu ukladá zákon č. 539/2008 Z. z. o podpore regionálneho rozvoja v znení neskorších zmien a doplnkov, v zmysle § 7 citovaného zákona je vypracovaný v súlade

s cieľmi, prioritami ustanovenými v národnej stratégii a podľa záväznej časti územnoplánovacej dokumentácie regiónu. Dokument má analytickú, strategickú a programovú časť.

Analytická časť dokumentu sa nevenuje vekovej štruktúre zamestnancov a ani zamestnávaniu špeciálne len skupine pracovníkov nad 50 rokov veku.

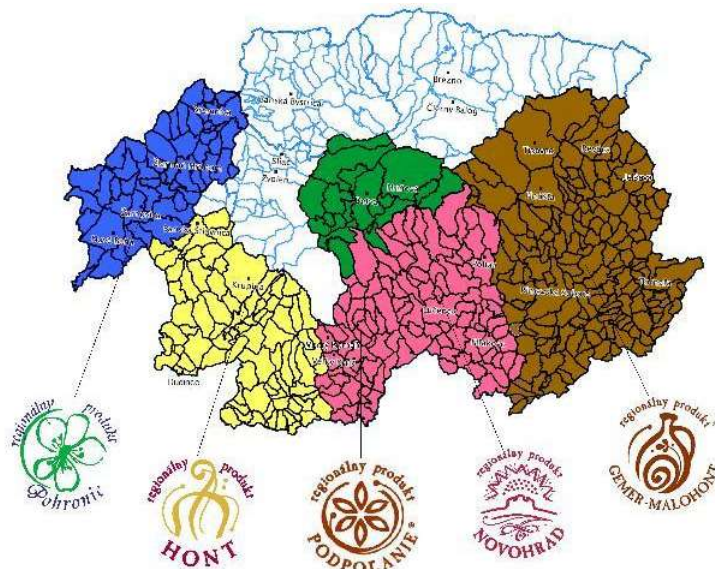
Strategická časť dokumentu venovaná zamestnanosti vo všeobecnosti v kraji vychádza z viacerých závažných problémov Banskobystrického kraja v porovnaní s ostatnými kraji SR – a to hlavne dlhodobu druhu najvyššej miery evidovanej miery nezamestnanosti v SR (po Prešovskom kraji), všeobecnému nedostatku akýchkoľvek voľných pracovných miest v kraji najmä v juhovýchodných okresoch kraja, odchodu mladých a kvalifikovanej pracovnej sily z kraja, nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily technického zamerania, veľkej disproporcii medzi požiadavkami trhu práce a vzdelávacou ponukou škôl, nezaujmu o samozamestnanie sa a odklonu štruktúry a obsahu existujúceho vzdelávacieho systému od potrieb praxe kraja.

V Programovej časti dokumentu sa problematike vzdelávania a zamestnanosti venuje:

Prioritná oblasť č. 2 „Lepšia kvalita života – Služby pre ľudí“ v špecifickom ciele č. 2.1 Modernizovať všetky stupne vzdelávania v kontexte celoživotného vzdelávania ;

Prioritná oblasť č. 3 „Konkurencieschopná ekonomika – udržateľné a konkurencieschopné miestne ekonomiky“. Prioritná oblasť č. 3 je zameraná hlavne na podporu podnikania, rozvoja cestovného ruchu, kreatívnej ekonomiky, inovácií, poľnohospodárstva a lesného hospodárstva a tvorbu nových pracovných miest. Indikované projekty/podporované aktivity by mali byť zamerané všeobecne na vznik nových podnikateľských aktivít a nových pracovných miest, využívanie domácej surovínovej základne a ľudských zdrojov, podporu inovačného rozvoja, podporu vytvárania inkubátorov, akcelerátory, HUB, coworkingových centier, regionálnej značky a subjektov sociálnej ekonomiky.

PHSR BBSK na r. 2015-2023 sa v oblasti zvyšovania zamestnanosti začal reálne realizovať v pomerne obmedzenom rozsahu len od r. 2016 a to v oblasti propagácie a podpory rozširovania značky „**regionálny produkt**“ a v oblasti podpory sociálnej ekonomiky, pričom tieto dve oblasti majú reálny vplyv aj na zvýšenie zamestnávania starších. V r. 2018 pribudli k trom pred niekoľkými rokmi zavedeným značkám regionálny produkt - Hont, Podpoľanie a Gemer-Malohont - dve nové značky – Pohronie a Novohrad.



Mapka BBK s vyznačenými územiaми pokrývajúcimi jednotlivé značky regionálneho produktu

Význam zavedenia a podpory propagácie týchto značiek sa vzhľadom na skutočnosť, že značky sú udeľované hlavne na tradičné výrobky/produkty a služby v pôvodných historických regiónoch, pri ktorých výrobe sú používané nielen domáce suroviny z daného regiónu, ale sú pri nich využívané najmä pôvodné receptúry, pričom sú zúročované najmä skúsenosti starších osôb, čo vytvára predpoklady aj na ich zamestnávanie. Analýzou veku certifikovaných držiteľov značiek regionálny produkt v BBK bolo zistené, že približne 40 % certifikovaných držiteľov značky má viac ako 50 rokov.

V októbri 2018 bolo Zastupiteľstvom BBSK schválené zriadenie **prvého krajského sociálneho podniku** Rozvojové služby BBSK s. r. o. so sídlom v Brezne, vznik ktorého nadväzuje na programové priority kraja v oblasti sociálnej ekonomiky a má za cieľ podporiť zamestnanosť a prechod znevýhodnených osôb na pracovný trh. Ide o pilotný projekt, na ktorý by malo nadväzovať založenie ďalších troch sociálnych podnikov.

Opatrenia PHSR týkajúce sa celoživotného vzdelávania majú taktiež vplyv na zvýšenie zamestnanosti, no BBSK v sledovanom období nerealizoval žiadne konkrétne vzdelávacie aktivity určené pre sledovanú skupinu osôb 50+.

STRATÉGIE CLLD

Pri vymedzení legislatívy a dokumentov vzťahujúcich sa k zamestnávaniu osôb vo veku 50+ na vidieku je potrebné spomenúť aj predpisy a dokumenty vzťahujúce sa k implementácii stratégií miestneho rozvoja vedeného komunitou v programovom období 2014 – 2020 - tzv. stratégie CLLD – z anglického výrazu “Community Led Local Development” - v preklade miestny rozvoj vedený komunitou. Je to nástroj na zapájanie miestnych aktérov do rozhodovania o sociálnom, environmentálnom

a ekonomickom rozvoji svojho územia. Je založený na princípe zdola-nahor a na prístupe LEADER – (Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale v preklade znamená spájanie aktivít, ktoré podporujú hospodársky rozvoj vidieka) využívanom od r. 1991 ako samostatná iniciatíva Európskej únie a neskôr ako súčasť programov rozvoja vidieka. Tento prístup je v poslednom programovom období uskutočňovaný prostredníctvom integrovaných stratégií miestneho rozvoja - stratégií CLLD vypracovávaných verejno-súkromnými partnerstvami podľa miestnych potrieb a možností, ktoré po schválení stratégie príslušným štátnym orgánom nadobúdajú štatút miestnej akčnej skupiny.

Stratégia CLLD definovaná Nariadením Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 1303/2013 „ako ucelený súbor operácií, účelom ktorého je plniť miestne ciele a uspokojovať miestne potreby a ktorý prispieva k plneniu stratégie Únie na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, a ktorý je navrhnutý a realizovaný miestnou akčnou skupinou“ (MAS). V súlade s Partnerskou dohodou SR na roky 2014 - 2020 sa na podporu nástroja CLLD využíva Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka prostredníctvom Programu rozvoja vidieka SR 2014-2020 a Európsky fond regionálneho rozvoja prostredníctvom Integrovaného regionálneho operačného programu 2014-2020. Stratégie CLLD pripravovali MAS ako multifondové, t. j. financované z obidvoch vyššie uvedených fondov vychádzajúc zo Systému riadenia európskych štrukturálnych a investičných fondov a zo Systému riadenia CLLD pre programové obdobie 2014-2020.

V SR je v programovom období 2014 – 2020 z pozície riadiaceho orgánu pre Program rozvoja vidieka SR 2014 – 2020 a Integrovaný regionálny operačný program 2014 – 2020 hlavným orgánom zodpovedným za koordináciu prípravy a implementácie stratégií CLLD Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR.

Stratégie musia obsahovať analytický, strategický, implementačný a finančný rámec. Analýza musí obsahovať nielen analýzu zdrojov územia, ale aj identifikáciu jeho potrieb. Strategický rámec musí mať definovanú víziu a strategický cieľ, stanovené priority, špecifické ciele a opatrenia spolu so znakmi integrácie a inovačnými znakmi stratégie. Implementačný rámec musí obsahovať nielen akčný plán ale musí popisovať aj riadiaci, implementačný, hodnotiaci a monitorovací proces.

Na území neformálnych partnerov projektu „Zamestnávania 50+ na regionálnej úrovni“, t. j. na území miestnych akčných skupín (ďalej MAS) Hontiansko - Dobronivského partnerstva, MAS Hontiansko – Novohradského partnerstva a MAS Malohont nachádzajúcich sa na území Banskobystrického kraja boli v dobe vypracovania tohto dokumentu vypracované tri stratégie.

Stratégia CLLD MAS MALOHONT s názvom: „Srdcom späť s Malohontom, jeho rozvoj je naším mottom“_na roky 2016 – 2023 s výhľadom do roku 2030

MAS Malohont vznikla už v r. 2007. V rámci programového obdobia 2014 – 2020 bola opätovne schválená v rámci výzvy č. 21/PRV/2017 v rámci 1. kola Výberovou komisiou pre schvaľovanie stratégií CLLD a výber MAS. Nachádza sa vo východnej časti Banskobystrického kraja na území 43 obcí okresov Rimavská Sobota, Poltár a Revúca, ktoré patria v zmysle Zákona č. 336/2015 o podpore najmenej rozvinutých okresov do skupiny najmenej rozvinutých okresoch.

Na území MAS, ktorá sa nachádza na historickom území Malohontu - z čoho bol odvodený aj názov MAS, žije 28,5 tisíce obyvateľov, z toho najviac v meste Hnúšťa – 7,2 tisíc a v obciach Klenovec a Kokava nad Rimavicou cca po 3 tisíc.

Pre naplnenie dlhodobej vízie a dosiahnutie strategického cieľa stratégie boli definované 3 prioritné oblasti rozvoja územia MAS MALOHONT, do ktorých budú smerovať dostupné zdroje, úsilie a čas zainteresovaných miestnych obyvateľov a subjektov.

Prvou prioritnou oblasťou je „Región príťažlivý pre obyvateľov“, v rámci ktorej budú prostredníctvom MAS podporované investície do infraštruktúry malých rozmerov, rozširovanie a skvalitňovanie základných služieb s dôrazom na sociálne služby za účelom zvyšovania kvality života obyvateľov, čo je základným predpokladom pre zvyšovanie ich spoluúčasti na rozvoji územia MAS. Súčasťou priority je aj podpora prevádzky a animácie územia MAS, ktorá okrem rozvoja miestnych ľudských zdrojov vytvára podmienky pre posielanie spolupráce a propagácie územia MAS.

Druhou prioritnou oblasťou je „Región príťažlivý pre podnikateľov“. V rámci tejto priority je podpora zameraná predovšetkým na rozvoj podnikateľských aktivít v území MAS najmä v oblasti poľnohospodárstva, výroby miestnych produktov, marketingu a spolupráce. Okrem zatraktívnenia regiónu v očiach podnikateľov je účelom tejto podpory najmä udržanie a tvorba pracovných miest v území MAS, ako aj posilnenie miestnej ekonomiky.

Predmetom tretej priority „Región príťažlivý pre návštevníkov“ je podpora aktivít smerujúcich k zvýšeniu príťažlivosti regiónu v oblasti cestovného ruchu. Zahŕňa rôznorodé aktivity od budovania nových atrakcií využívajúcich miestne danosti a špecifiká, cez skvalitnenie služieb a informovanosti turistov až po marketing a spoluprácu subjektov pôsobiach v cestovnom ruchu.

Strategický cieľ

Posilniť životaschopnosť regiónu Malohont skvalitnením života obyvateľov, zlepšením podmienok pre podnikanie, zhodnotením miestneho potenciálu v cestovnom ruchu a spoluprácou

Špecifické ciele v rámci priorit stratégie CLLD MAS MALOHONT:

- 1.1 Zlepšiť kvalitu a dostupnosť základných služieb budovaním a rekonštrukciou infraštruktúry
- 1.2 Zvýšiť participáciu obyvateľov a miestnych subjektov na rozvoji regiónu
- 2.1 Zvýšiť tvorbu pracovných miest v regióne podporou miestnych podnikateľov
- 3.1 Zlepšiť kvalitu ponuky cestovného ruchu a propagáciu regiónu.

Stratégia miestneho rozvoja vedeného komunitou CLLD Verejno-súkromného partnerstva Hontiansko - Dobronivského s víziou do r. 2023

VSP pokrýva územie južnej časti okresu Zvolen . Tvorí ho 12 obcí a mesto Krupina. Na území MAS žije približne 18,3 tisíc obyvateľov, z toho najviac v meste Krupina – 8 tis. a v obciach Dobrá Niva a Pliešovce po cca 2 tis. obyvateľov.

VSP vzniklo s cieľom riešiť príčiny problémov rozvoja vidieka na území partnerstva. Tvorcovia stratégie vychádzali z výsledkov analýz, ktoré jasne ukázali nevyužitú prírodnú a kultúrno-historickú možnosť územia. Ich využitím by sa mohli vyriešiť najmä problémy s nedostatkom pracovných príležitostí, ktoré spôsobujú odchod mladých a vzdelaných ľudí z územia. Za cestu do budúcnosti považujú rozvoj farmárčenia, cestovného ruchu, výroby a služieb.

Strategický cieľ:

Zabezpečiť udržateľný ekonomický a sociálny rozvoj a tvorbu pracovných miest prostredníctvom podpory podnikania, využívania potenciálu cestovného ruchu a zlepšovaním infraštruktúry a miestnych služieb

Strategické priority definované v stratégii:

Priorita 1: Podpora podnikania a rozvoj cestovného ruchu

Priorita 2: Kvalitná verejná infraštruktúra a miestne služby

Priorita 3: Efektívne riadenie MAS a zapájanie občanov do rozhodovania

Priorita 4: Efektívna spolupráca.

Stratégia CLLD Miestnej akčnej skupiny Hontiansko-Novohradské partnerstvo

Partnerstvo sa nachádza na území dvoch okresov - Krupina a Veľký Krtíš, pričom jeho územie tvorí 24 obcí a mesto Modrý Kameň. MAS má 10,1 tisíc obyvateľov. Z obcí má viac ako 1000 obyvateľov len sídlo MAS Bzovík a mesto Modrý Kameň, ktoré je 2. najmenšie mesto v SR s 1,5 tis. obyvateľmi.

MAS ku dňu spracovania analýzy nemala schválenú stratégiu CLLD, preto stratégia ani nebola nikde zverejnená.

Stratégia CLLD MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo nebola v dobe spracovania analýzy ešte schválená. Keďže stratégia nebola zverejnená, nižšie uvedený text ku stratégii bol použitý zo stránky Národnej siete rozvoja vidieka ku schváleniu MAS Hontiansko-Novohradského partnerstva.

Ciele projektu prípravy stratégie

Zvýšenie konkurencieschopnosti poľnohospodárskych podnikov, ich diverzifikácia a podpora podnikania v cestovnom ruchu.

Rozvoj drobného vidieckeho priemyslu, remesiel a služieb.

Zlepšenie využitia potenciálu územia pre rozvoj cestovného ruchu.

Zlepšenie základnej infraštruktúry a dostupnosti a kvality miestnych služieb.

Zabezpečiť efektívnu implementáciu stratégie prostredníctvom kvalitného riadenia propagačných aktivít.

Využiť spoluprácu na národnej a medzinárodnej úrovni pre efektívne plnenie cieľov stratégie CLLD.

Strategický cieľ:

Zabezpečiť udržateľný ekonomický a sociálny rozvoj a tvorbu pracovných miest prostredníctvom podpory podnikania, využívania potenciálu cestovného ruchu a zlepšovaním infraštruktúry a miestnych služieb.

Strategické priority:

Priorita 1: Podpora podnikania a rozvoj cestovného ruchu

Priorita 2: Kvalitná verejná infraštruktúra a miestne služby

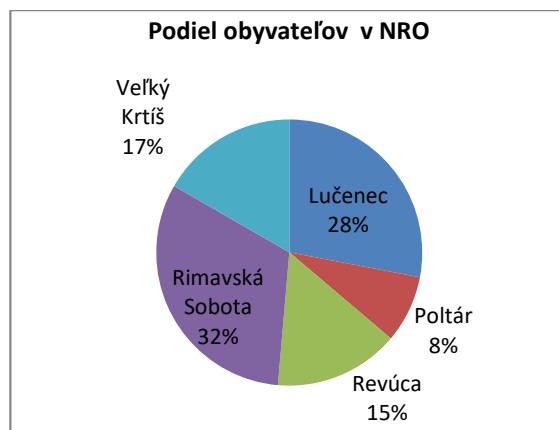
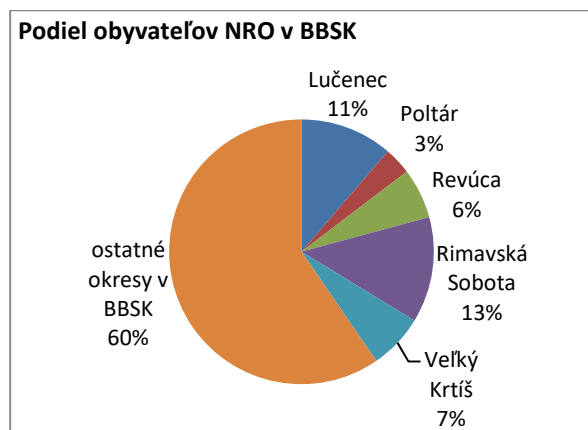
Priorita 3: Efektívne riadenie MAS a zapájanie občanov do rozhodovania

Priorita 4: Efektívna spolupráca

AKČNÉ PLÁNY NAJMENEJ ROZVINUTÝCH OKRESOV

Zákon č.336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov v znení neskorších zmien a doplnkov umožňuje na základe vládou schválených akčných plánov jednotlivým okresom získavať finančné prostriedky na rozvoj. Akčné plány obsahujú analýzu nepriaznivého hospodárskeho, sociálneho a environmentálneho stavu, zhodnocujú rozvojový potenciál a navrhujú opatrenia na zlepšenie stavu. Plán je vypracovaný na 5 rokov. Jeho cieľom je odstraňovanie zaostávania najmenej rozvinutých okresov, **znižovanie vysokej miery nezamestnanosti** v danom okrese. Podľa § 2 zákona do zoznamu najmenej rozvinutých okresov sú v Banskobystrickom kraji zapísané okresy: Lučenec, Poltár, Revúca, Rimavská Sobota a Veľký Krtíš. Tieto okresy sa týkajú značnej časti obyvateľstva kraja. Banskobystrický kraj, má k 31. 12. 2017 celkove 652 266 obyvateľov, z toho má okres Lučenec 73 849 obyvateľov, okres Poltár 21 644 obyvateľov, okres Revúca 39 971 obyvateľov, okres Rimavská Sobota 84 331 obyvateľov a okres Veľký Krtíš 43 992 obyvateľov.

V nasledujúcom diagrame je prehľad o % obyvateľov najmenej rozvinutých okresov a kraja.



Na odstránenie nepriaznivej situácie je vypracovaný pre každý okres zaradený v zozname najmenej rozvinutých okresov akčný plán.

V analýze sme sa zamerali na okresy, územie ktorých zasahuje do predmetných MAS - Rimavská Sobota a Veľký Krtíš.

V **Akčnom pláne okresu Rimavská Sobota**, ktorý bol schválený Uznesením vlády SR č.254/2016 z 24. 6. 2016 je Prioritný program „Rozvoj ľudských zdrojov a zabezpečenie systematického vzdelávania podľa požiadaviek trhu práce a regionálnej politiky rozvoja okresu“, ktorý je zameraný na modernizáciu a kompletizáciu existujúcej vzdelávacej infraštruktúry s dôrazom na zabezpečenie jej efektívnej schopnosti reagovať na potreby trhu práce a špecifiká disponibilného ľudského kapitálu prostredníctvom:

- vybudovania centier praktickej výchovy, zamestnaneckého inkubátora a tréningových centier v napojení na stredné školy v okrese vrátane možnosti doplnenia základného vzdelania,
- podpory dopytovo orientovaného školstva, výskumných a vývojových aktivít,
- rozvoja služieb zamestnanosti,
- podpory budovania integrovaných centier inkluzívnej výchovy.

Aktivity sú riešené všeobecne bez zamerania na vekovú skupinu 50+.

Podpora je založená na aktivitách Centra pre rozvoj Gemera a Malohontu – CeroGeMa, v budovaní tréningových centier a regionálnych centier vzdelávania a zabezpečenie rekvalifikácii. Plánované je vybudovanie 2 regionálnych centier vzdelávania a zamestnaneckého inkubátora, min. 2 tréningových centier so sídlom v Rimavskej Sobote a v Hnúšti na zabezpečenie kvalifikácie a rekvalifikácie pracovnej sily s nízkym stupňom získaného vzdelania alebo nevyhovujúcim vzdelaním.

V okrese je plánované do roku 2020 vytvoriť 2300 nových pracovných miest. Pri vytváraní pracovných miest nie je samostatne riešená veková skupina 50+.

Z celkovej odhadovanej finančnej investície v rokoch 2016 – 2020 vo výške cca 157 miliónov EUR sa predpokladá krytie z verejných zdrojov vo výške 133 miliónov EUR a 24 miliónov EUR z vlastných zdrojov, pričom celková výška regionálneho príspevku podľa § 8 zákona č. 336/2015 Z. z. bude 6,355 milióna EUR, z toho 1,3 milióna EUR v roku 2016, 1,2 milióna EUR v roku 2017, 1,21 milióna EUR v roku 2018, 1,275 milióna EUR v roku 2019 a 1,37 milióna EUR v roku 2020.

Poskytnutie regionálneho príspevku pre okres Rimavská Sobota v r. 2016 – 2020 je vo výške 6,355 mil. EUR.

Akčný plán rozvoja okresu Veľký Krtíš bol schválený vládou SR uznesením č. 378/2016 zo dňa 7. septembra 2016.

Hlavným cieľom Akčného plánu je znížiť mieru nezamestnanosti v okrese Veľký Krtíš podporou **vytvorenia 822 pracovných miest do roku 2020.**

Cieľom je podpora vzniku:

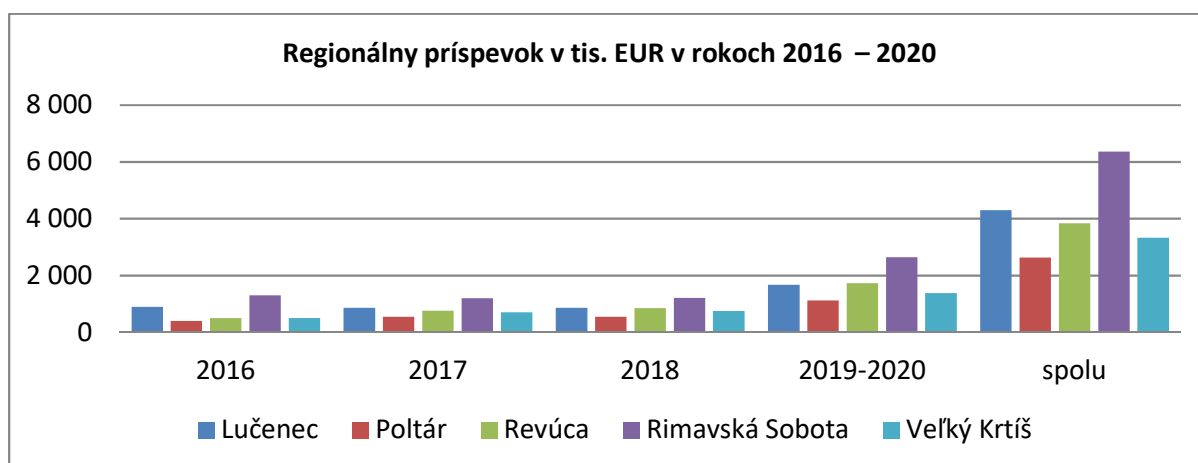
- minimálne 4 podnikateľských subjektov v poľnohospodárskej prvovýrobe vrátane pestovania ovocia a zeleniny,
- minimálne 4 podnikateľských subjektov vo vinohradníctve a vinárstve,
- minimálne 3 subjektov v spracovaní poľnohospodárskych produktov,
- minimálne 2 podnikateľských subjektov v oblasti lesného hospodárstva a spracovania biomasy,
- minimálne 2 subjektov v oblasti agroturistiky a vidieckeho turizmu.

Z celkovej odhadovanej finančnej investície cca. 75 mil. EUR v rokoch 2016 – 2020 sa predpokladá krytie z verejných zdrojov vo výške 48,5 mil. EUR a zo súkromných zdrojov vo výške 26,5 mil. EUR. Celková investícia do okresu Veľký Krtíš bude podporená sumou 3 330 tis. EUR formou regionálneho príspevku, a to 500 tis. EUR v roku 2016, 700 tis. EUR v roku 2017, 750 tis. EUR v roku 2018, 730 tis. EUR v roku 2019 a 650 tis. EUR v roku 2020.

Poskytnutie regionálneho príspevku pre okres Veľký Krtíš v r. 2016 – 2020 je vo výške 3,33 mil. EUR.

Prehľad o poskytovaní regionálneho príspevok v tis. EUR

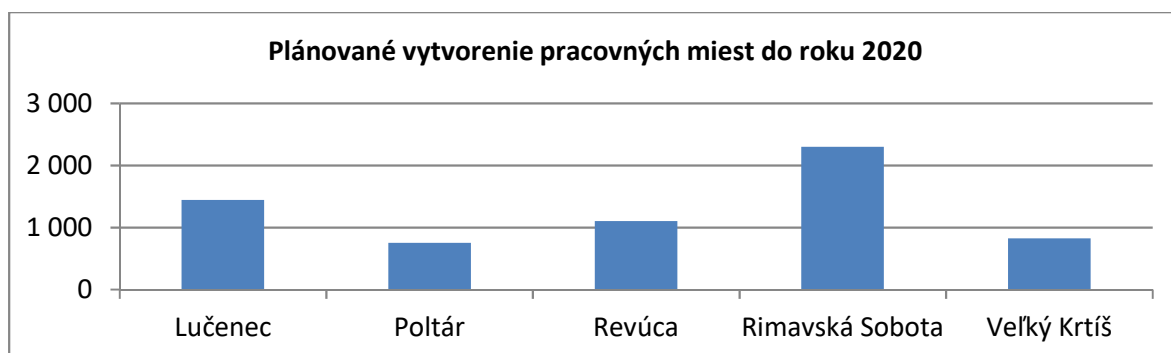
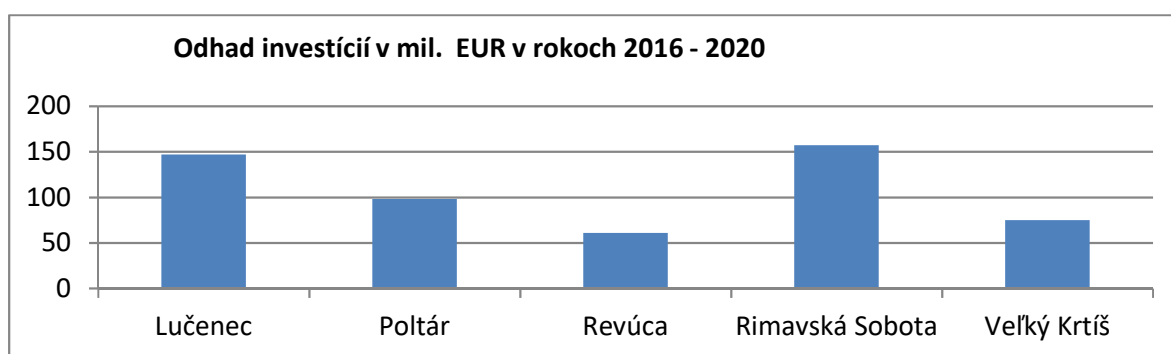
okres	2016	2017	2018	2019 – 2020	spolu
Lučenec	900	860	860	1 675	4 295
Poltár	400	550	550	1 125	2 625
Revúca	500	760	850	1 725	3 835
Rimavská Sobota	1 300	1 200	1 210	2 645	6 355
Veľký Krtíš	500	700	750	1 380	3 330
Spolu	3 600	4 070	4 220	8 550	20 440



V Akčnom pláne pre najmenej rozvinuté okresy sú plánované v jednotlivých rokoch aj investičné akcie, ktorých financovanie je prevažne uvažované z fondov Európskej únie. Realizácia investičných zámerov je závislá od vypracovania a splnenia podmienok financovania zo zdrojov EŠIF.

V nasledujúcom prehľade sú predpokladané investície riešené v akčných plánoch jednotlivých okresov a prehľad o plánovanom vytváraní nových pracovných miest:

okres	odhad investície v mil. EUR v rokoch 2016-2020	plánované vytvorenie pracovných miest do roku 2020
Lučenec	147	1 440
Poltár	98	750
Revúca	61	1 100
Rimavská Sobota	157	2 300
Veľký Krtíš	75	822
Spolu	538	6 412



Jednou z hlavných príčin najmenej rozvinutých okresov je nedostatočne rozvinutá technická infraštruktúra územia, nevhodná kvalifikácia pracovnej sily a nedostatočne rozvinutá štruktúra vzdelávacích inštitúcií v kontexte celoživotného vzdelávania, odchod mladej kvalifikovanej sily z okresu, nedostatočne diverzifikovaná miestna ekonomika a nedostatočne využívané miestne zdroje.

2. METODIKA ZBERU DÁT A ZAMERANIE ANALÝZY

2.1 Obsahové vymedzenie analýzy

Analýza sa zameriava na viacero oblastí, ktoré ovplyvňujú celkový stav a podmienky pre zamestnávanie 50+ v regionálnych podmienkach. Zamerali sme sa na nasledovné oblasti:

- Analýza cieľovej skupiny
 - o ako vnímajú tému vlastného zamestnania – plánujú zmenu v zamestnaní, sú nezamestnaní, majú obavy o stratu ekonomických istôt, chcú vziať osud do vlastných rúk, ale majú obavy, identifikácia stavu, bariér a pod.
 - o personálny audit pre 56 zástupcov cieľovej skupiny – porovnanie očakávaní cieľovej skupiny a výsledkov auditu;
 - o analýza štruktúry nezamestnaných 50+ v regióne - identifikácia dôvodov a bariér;
- Analýza celoživotného vzdelávania pre 50+ v regióne
 - o analýza kvality a dostupnosti vzdelávania a kariérového poradenstva pre 50+ v regióne, miera zohľadnenia reálnych vzdelávacích potrieb 50+;
 - o analýza vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny;
 - o kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+ - ako ich vidia zahraniční odborníci;
- Strategický marketing v regióne
 - o analýza kľúčových faktorov úspechu;
 - o analýza zloženia (sociálneho postavenia) segmentu obyvateľstva v regióne;
- Prieskum u potenciálnych regionálnych zamestnávateľov
 - o ako vnímajú tému zamestnania 50+;
 - o identifikácia silných a slabých stránok;
 - o identifikácia bariér a obmedzení;
- Analýza dostupných politík na riešenie zamestnanosti na lokálnej úrovni (analýza politík na národnej, regionálnej a lokálnej úrovni), identifikácia slabých stránok, chýbajúcich nástrojov
- Analýza nástrojov aktívnej politiky trhu práce na riešenie problematiky zamestnávania 50+ a komunikačných nástrojov
- Analýza súčasných nástrojov zamestnávania 50+
 - o dôvody zlyhania niektorých nástrojov

2.2 Metodika zberu dát

Pri tvorbe analýzy sme využili dostupné štatistické údaje Štatistického úradu, ÚPSVaR SR a BBSK. Pri zbere dát o cieľových skupinách sme vychádzali z priamych stretnutí – regionálne workshopy, riadené rozhovory, personálne audity, socio - psychologický prieskumom cieľovej skupiny 50+ v predmetom území, ktoré je bližšie zadefinované v časti 4.1.

Socio – psychologický prieskum

Zber dát v rámci dotazníkového prieskumu prebiehal dvoma spôsobmi: papierovými dotazníkmi, ktoré spolupracovníci projektu rozdávali na svojich podujatiach a online dostupnými dotazníkmi. Prieskum mal 3 časti:

- otázky o skúsenostiach a postojoch k práci cieľovej skupiny - 15 otázok
- otázky k celoživotnému vzdelávaniu – 8 otázok
- základné sociologické otázky – 5 otázok

Riadené rozhovory s cieľovou skupinou verifikovali niektoré výsledky dotazníkového prieskumu. Riadené rozhovory sa týkali odpovedí k 4 otázkam dotazníka:

Časť A - skúsenosti a postoje k práci, otázka č. 2 Vyberte z nasledujúcich tvrdení to, ktoré najviac vystihuje Váš osobný postoj: „Pre človeka ako som ja je v dnešnej dobe...“, otázka č.3 Ako ste v súčasnosti spokojný/á so svojou pracovnou situáciou?,

Časť B vzdelávanie – otázka č. 1 Ako sú podľa Vás dostupné informácie ohľadom vzdelávacích podujatí pre dospelých (kurzy, tréningy, workshopy, školenia) vo Vašom regióne?, otázka č. 3 Ako hodnotíte prínos navštevovania kurzov a školení pre Váš pracovný život?

Personálny audit

Použitá psychodiagnostická metodika je štandardizovaná a validizovaná. Nonverbálny test inteligencie nám umožnil zisťovať úroveň logického chápania vzťahov, schopnosť logicky myslieť, porozumieť a prispôbiť sa novým situáciám a pracovným požiadavkám. Test kreatívneho myslenia zachytával všeobecný tvorivý potenciál, flexibilitu, originalitu ako súčasť divergentného myslenia v nových situáciách. Osobnostné testy a manažérske tímové simulácie sme použili za účelom hodnotenia osobnostných charakteristík, dôležitých pri výbere uchádzačov o zamestnanie, prípadne pracovný postup, schopnosti učenia sa pomocou objavovania, riešenia problémov a rozhodovania, plánovania a organizovania, pozície v rámci tímovej práce. Zároveň boli hodnotené analyticko-koncepčné schopnosti a manažérske procesné zručnosti. 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 cielenú 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 sebaznania, úroveň chápania vnútorných mechanizmov, poznanie vlastných postojov a hodnôt
- IT – znalosť najbežnejšie používaných komunikačno-informačných technológií (ovládanie PC, Word, Excel, Internet, mail,...)
- Cudzie 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.

V rámci metodológie sme používali plánovito selektívne pozorovanie, v priebehu stimulačných aktivít/ hier išlo o štruktúrované pozorovanie prejavov správania v rámci tímu, seba presadzovanie, aktívne počúvanie, spôsob komunikácie a nachádzanie konštruktívnej argumentácie s cieľom hľadania kompromisných riešení. Ďalšou diagnostickou technikou bol rozhovor, ako sprostredkovaný a vysoko interaktívny proces získavania dát. Dopytovaním sa odlišuje od pozorovania. Rozhovor bol polo štruktúrovaný, témy či otázky sme mali vopred pripravené na základe základnej témy výskumu. Spracovanie dát bolo písomné a následne vyhodnocované a zaznamenávané v tabuľkách spolu s ostatnými získanými údajmi. Použitie osobnostných štandardizovaných a validovaných dotazníkov so subjektívne zaznamenávanými odpoveďami účastníkmi nám umožnilo merať viaceré osobnostné črty, ktoré ovplyvňujú každodennú pracovnú činnosť, napr: zodpovednosť, emocionálnu stabilitu, sociabilitu, opatrnosť, ráznosť, originálne myslenie, osobné vzťahy, ráznosť a podobne. Dotazníky boli modifikované pre medzinárodné použitie. Na meranie inteligencie sme použili test progresívnych matíc od J. C. Ravena. Ide o neverbálny test inteligencie, o homogénnu názornú skúšku abstraktnej tvarovej percepcie (vnímanie zmyslami) a dedukcie, o riešenie problémov prezentovaných v abstraktných obrazoch. Pri riešení sa výraznejšie aktivuje percepcia (vnímanie zmyslami), pozornosť i myslenie. Je to systematická procedúra na pozorovanie správania v štandardných podmienkach a jeho opis prebieha pomocou systému kategórií. Na rozdiel od rozhovoru alebo iných metód má tri hlavné výhody:

- administrácia, skórovanie a interpretácia testu sú štandardizované, to znamená, že podmienky sú pre každého podobné
- vyjadruje výkon tzv. skóre

- je efektívny a ekonomický. Poskytuje údaje od väčšieho počtu ľudí v krátkom čase a je menej finančne nákladný

„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

Celoživotné vzdelávanie

Analýza vzdelávacích inštitúcií

Pri analýze a prieskume sme použili niekoľko spôsobov zberu a analýzy dát. V rámci skúmania ponuky vzdelávacích inštitúcií sme ako prvý krok realizovali **analýzu ponuky vzdelávacích kurzov na webových stránkach**. Táto fáza pozostávala z detailného skúmania ponuky kurzov na stránkach vzdelávacích inštitúcií. Zameriavali sme sa na nasledovné aspekty:

- Tematické zameranie kurzov
- Formy vzdelávania aplikované v kurzoch
- Zameranie na cieľové skupiny
- Špecifické zameranie na 50+

Ďalej nasledoval prieskum medzi vzdelávacími inštitúciami, kde sme zisťovali ich skúsenosti, so vzdelávaním cieľovej skupiny 50+, spôsob ako k týmto účastníkom pristupujú vo vzdelávacích aktivitách, či prispôsobujú vzdelávanie tak, aby bolo citlivé k veku účastníkov a či majú záujem o rozvíjanie metodických postupov smerom k zlepšeniu kvality vzdelávania pre účastníkov 50+.

Analýza vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny

Pri zisťovaní situácie u cieľovej skupiny sme postupovali prostredníctvom dvoch prístupov – spracovanie dát z personálnych auditov a spracovanie dát zo socio – psychologického prieskumu. Na formulácií otázok pre cieľovú skupinu sme v oboch prípadoch aktívne spolupracovali na tvorbe otázok.

Kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+

Analýza je výsledkom syntézy zahraničnej odbornej literatúry, jednak v tlačenej podobe a jednak publikovaných vedeckých článkov, zverejnených na internete. Všetky zdroje sú uvedené v prílohe, v časti Bibliografia.

Kariérové poradenstvo

Analýza dostupných výskumov, programových dokumentov a odbornej literatúry.

Analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne

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,...)
- 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 50+? Ak áno, aké?
- Investujú organizácia zamestnávateľov do vzdelávania ľudí 50+?
- 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?

V použitej metodike boli kombinované kvantitatívne metódy (dotazník, štatistiky a pod.) spolu s kvalitatívnymi a participatívnymi metódami ako – riadené rozhovory so zamestnávateľmi, expertná činnosť, workshopy s cieľovou skupinou a kľúčovými regionálnymi aktérmi a expertmi. V rámci workshopov sme poskytli nad rámec projektu zamestnávateľom krátky manažérsky tréning na nimi zvolenú tému – „Vyjednanie“. Túto aktivitu zvlášť ocenili ako vzájomný partnerský vzťah, keď workshopy priniesol benefity obidvom stranám.

4.1 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, personálny audit, prieskumy, riadené rozhovory, regionálne workshopy.



Mapka Banskobystrického samosprávneho kraja

Charakteristika predmetných okresov (podľa PHSR BBSK)

Okres Zvolen

Okres poskytuje optimálne podmienky na komunikačné napojenie ťažiskového územia Banskobystrického kraja. Dôvodom sú dopravné ťahy medzinárodného významu v regióne. Kvalitu rozvoja okresu podporuje aj kvalita krajinného prostredia, ktoré je formované Zvolenskou, Slatinskou

a Pliešovskou kotlinou, časťou Štiavnických a Kremnických vrchov, Javoria a Sitnianskej vrchoviny. Územím pretekajú rieky Hron, Slatina a Nerestnica so svojimi prítokmi.

Rozloha okresu je 759 km². Počet obyvateľov k 31.12.2014 je 68 989. V okrese je 26 obcí, štatút mesta má mesto Zvolen a Sliač.

Jadrom okresu je južná časť Zvolenskej kotliny. Okresné mesto Zvolen predstavuje progresívne **priemyselné centrum a stredisko vzdelanosti, vedy a výskumu**, ktoré reprezentuje Technická univerzita vo Zvolene a Národné lesnícke centrum. Zvolen je jedným z najdôležitejších dopravných uzlov na Slovensku. Cestný úsek rýchlостnej cesty R1 Budča – Kováčová nahradil nevyhovujúcu cestu I. triedy prechádzajúcu popri Zvolene. K rozvinutým priemyselným odvetviám v okrese patrí **strojársky, drevospracujúci a potravinársky priemysel**. Okres je bohatý na zdroje vody a minerálne pramene, z ktorých najvýznamnejšie sú v **kúpeľných mestách Sliač a Kováčová** s Národným rehabilitačným centrom, čo dáva optimálny predpoklad na ďalší rozvoj kúpeľníctva a cestovného ruchu. Nemenej zaujímavou lokalitou na letnú rekreáciu je vodná nádrž Môťová.

Navštevované sú kultúrohistorické pamiatky v okrese ako Zvolenský zámok, Pustý hrad, hrad v Dobrej Nive, atď. Z hľadiska obrany štátu má nezastupiteľnú úlohu letisko Sliač. Limitujúcimi faktormi rozvoja územia sú v tomto prípade hlavne ochranné pásma prírodných liečivých zdrojov a náletové a vzletové roviny letiska Sliač. Z hľadiska zamestnanosti, vedy a výskumu má významné postavenie aj Continental Automotive Systems Slovakia s.r.o.

Okres Krupina

Okres susedí s okresmi Banská Štiavnica a Levice na západe, na juhu s okresmi Levice a Veľký Krtíš, na východe s okresmi Veľký Krtíš a Zvolen a na severe s okresom Zvolen. Na západnej strane okresu sa rozprestierajú Štiavnické vrchy a údolie Krupinice a Štiavnice, v strede a na východe Bzovická pahorkatina a Krupinská planina s riekou Litava, na juhu Ipeľská pahorkatina.

Rozloha okresu je 585 km². Počet obyvateľov k 31.12.2014 je 22 710. V okrese je 36 obcí. Štatút mesta má Krupina a kúpeľné mesto Dudince.

Územím okresu prechádza medzinárodná trasa E 77 (cesta I/66), ktorá predstavuje dôležitý rozvojový impulz v okrese, ale tiež výrazný negatívny faktor z hľadiska kvality života v meste.

Okres má **typický vidiecky charakter. Poľnohospodárstvo vrátane ovocinárstva a vinohradníctva** ale aj **strojárka priemyselná výroba** zostávajú v okrese zachované. Osobitné postavenie má **kúpeľné mesto Dudince**, ktoré dáva možnosti pre rozvoj v cestovnom ruchu v okrese vďaka liečivým minerálnym vodám s vysokým obsahom oxidu uhličitého a sírovodíka.

Okres Veľký Krtíš

Okres sa rozprestiera v južnej časti Banskobystrického kraja, medzi hraničnou riekou Ipeľ a svahmi Krupinskej planiny.

Rozloha okresu je 848,22 km². Počet obyvateľov k 31.12.2014 je 45 086. V okrese je 71 obcí, štatút mesta má Veľký Krtíš a Modrý Kameň.

Severnú časť okresu tvorí Krupinská planina s vidieckymi sídlami a laznickým osídlením.

Ťažiskovými sídlami sú mestá Veľký Krtíš a Modrý Kameň, ktorými prechádza najvýznamnejšia cestná komunikácia I/527, ktorá ich spája so severnými okresmi Banskobystrického kraja, s južnými obcami okresu a aj s Maďarskom. Prírodné podmienky umožňujú rozvinúť vidiecky cestovný ruch a rekreáciu.

Rýchly rast okresného mesta Veľký Krtíš spôsobila preferovaná ťažba hnedého uhlia, ktorého ťažbu zabezpečovala spoločnosť Baňa Dolina - v súčasnosti je ťažba definitívne ukončená.

Vlastnú hospodársku základňu okres nemá, viaže sa len na poľnohospodárstvo a z tohto dôvodu je okres v ťažkej ekonomickej situácii a patrí medzi okresy s vysokou nezamestnanosťou.

Stredná časť okresu je tvorená lesnou a poľnohospodárskou krajinou. Urbanistickou osou územia je cesta I/75, ktorá spája okres s významnými sídlami Bratislava a Košice. Hospodárska základňa sa zameriava na **poľnohospodársku a potravinársku produkciu, na strojársky a drevospracujúci priemysel**. Zahraničné investície sú zväčša etablované v priemyselnom parku Malý Krtíš. Južnú časť okresu tvorí poľnohospodárska krajina Ipěskej nivy a prítokov Ipfa. Dôležitou komunikačnou osou je cesta II/ 527 Zvolen - Maďarsko. Hospodárskou aktivitou je hlavne poľnohospodárstvo, zamerané na rastlinnú výrobu. V okrese **prevláda vidiecke osídlenie**. Limitmi územia sú ochrana prírody a ochrana prírodných zdrojov, ktoré ovplyvňujú organizáciu územia a jeho **potenciálu pre hospodárske činnosti, oddych a rekreáciu**.

Okres Rimavská Sobota

Okres sa nachádza v juhovýchodnej časti Banskobystrického kraja. Južnou hranicou v dĺžke 64 km susedí s Maďarskom. V severnej časti susedí s okresom Brezno, na východe s okresom Revúca, na západe s okresmi Lučenec a Poltár. Geograficky patrí do Juhoslovenskej kotliny, severne od Revúckej vrchoviny, Spišsko - gemerského krasu a Stolických vrchov, južne od Cerovej vrchoviny.

Rozloha okresu je 1 471 km². Počet obyvateľov k 31.12.2014 je 84 764. V okrese je 107 obcí, štatút mesta majú mestá Rimavská Sobota, Hnúšťa a Tisovec.

Najvýznamnejšou cestnou komunikáciou je cesta I/50 Zvolen - Lučenec - Rimavská Sobota - Košice. Územím okresu prechádza dvojkoľajová železničná doprava celoštátneho významu Zvolen - Košice. Severnú časť okresu tvorí Spišsko – gemerský kras a Stolické vrchy, je bohatá na lesné porasty. Ťažiskovými sídlami sú mestá Tisovec a Hnúšťa, situované v nive rieky Rimava. Priemyselná výroba je koncentrovaná v mestských osídleniach, reprezentujú ju priemyselné podniky zamerané na **strojársky a potravinársky priemysel, na subdodávky pre automobilový priemysel a na výrobu stavebných hmôt**. V lokalite Hnúšťa je najviac narušené životné prostredie. Unikátne prírodné podmienky v okrese vytvárajú **potenciál rozvoja cestovného ruchu**. Na území okresu sa nachádza **kúpeľné mesto Číž**. Centrálnu časť okresu tvorí Revúcka vrchovina a časť Jelšavského krasu.

Komunikačnou osou je cesta Rimavská Sobota – Tisovec. Cestovný ruch má potenciál v lokalite vodnej nádrže Teplý Vrch. V okrese Rimavská Sobota **prevláda poľnohospodárska výroba a potravinársky priemysel. V súčasnosti ekonomická situácia nevytvára dostatočné množstvo pracovných príležitostí v okrese a preto patrí medzi okresy s najväčšou mierou nezamestnanosti**.

Okres Poltár

Okres leží na východnej polovici Banskobystrického kraja. Územie okresu je na juhu tvorené Lučeneckou kotlinou, ktorá siaha až po okresné mesto Poltár, ohraničené je Stolickými vrchmi na severe a Revúckou vrchovinou postupne prerastajúcou v severnej časti okresu do horstva Slovenské rudohorie.

Rozloha okresu je 476,22 km². Počet obyvateľov k 31.12.2014 je 22 226. V okrese je 22 obcí, štatút mesta má Poltár.

Urbanistickou osou centrálnej časti Lučeneckej kotliny je cestná a železničná doprava. Okres má bohaté zásoby rudných surovín. Na jeho území sa nachádza jediné ložisko kaolínu na Slovensku, kvalitné ložiská žiaruvzdorných surovín, tehliarske suroviny, ložiská stavebného a dekoračného kameňa, vápenca, mastenca a azbestu.

V južnej a strednej časti regiónu **prevažuje poľnohospodárska výroba**. Dôležitú úlohu zohráva v okrese **stavebný priemysel**. Pre severnú podhorskú časť okresu je charakteristické vidiecke osídlenie s **poľnohospodárskou a lesnou výrobou**. V severnej horskej časti okresu je rozvinutá **poľnohospodárska malovýroba**. Územie má **predpoklady pre rozvoj vidieckej turistiky a rozvoj cestovného ruchu**.

Okres Revúca

Okres je najvýchodnejšie položený v Banskobystrickom kraji. Jeho hornatý reliéf je tvorený Stolickými vrchmi, Revúckou vrchovinou a Spišsko - gemerským krasom a Národným parkom Muránska planina. Okres je hranicou medzi Banskobystrickým a Košickým krajom, susedí s okresmi Rožňava, Brezno, Rimavská Sobota. Najvýznamnejší vodný tok pretekajúci okresom je rieka Muráň.

Rozloha okresu je 730 km². Počet obyvateľov k 31.12.2014 je 40 237. V okrese je 42 obcí, štatút mesta má Revúca, Jelšava a Tornaľa.

Najvýznamnejšou dopravnou komunikáciou je cesta I/50 Zvolen - Lučenec - Rimavská Sobota - Tornaľa - Rožňava - Košice, zaradená do európskej cestnej siete. Dopravnú kostru tvorí aj cesta II/532 Tornaľa - Revúca a železničná trať Plešivec - Muráň.

Ťažiskovými sídlami sú Revúca a Jelšava, v ich blízkosti je rozvinutá hospodárska základňa, ktorá je zameraná na **strojárstvo, spracovanie magnezitu, dreva a výrobu kobercov**. V tomto okrese je významné ložisko magnezitu, ktoré patrí k najväčším na svete, jeho ťažba má negatívny dopad na životné prostredie. Južnú časť tvorí okraj Juhoslovenskej kotliny, v ktorej **prevláda poľnohospodárstvo**. **Hospodárstvo je málo rozvinuté. Okres je dlhodobo postihnutý jednou z najvyšších mier nezamestnanosti v SR. Potenciál cestovného ruchu je v okrese málo využívaný.**

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



Kováčová, I. by ArcMap 10

Mapka MAS MALOHONT

4.2 Cieľová skupina

Analýza mala niekoľko cieľových skupín – osoby staršie ako 50 rokov (50+), zamestnávateľov v regióne, regionálne inštitúcie celoživotného vzdelávania.

Cieľová skupina 50+

Projektový tím presnejšie definoval cieľovú skupinu projektu 50+ ako ľudí vo vekovom rozpätí od 50 do 65 rokov v Banskobystrickom kraji, cielene v mestách a obciach na území Partnerstiev Hontiansko - Dobronivskom, Hontiansko - Novohradskom a Malohontu.

Dotazníky, personálne audity a riadené rozhovory boli určené ľuďom na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré ležia na území štyroch okresov Banskobystrického kraja: v okresoch Krupina, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Zvolen. Cieľová skupina prieskumu boli všetci ľudia nad 50 rokov v predmetnom území, nezávisle od ich pracovného zaradenia.

O predmetnom území sme získali základné dáta zo sčítania ľudu z roku 2011. Brali sme do úvahy vekovú skupinu 45-59 rokov, ktorá v roku 2018 mala 52-66 rokov, teda viac-menej kopírovala našu cieľovú skupinu od 50 rokov. V rámci dát zo sčítania ľudu v predmetných okresoch žilo 47,5 tisíc obyvateľov. Rozdelenie medzi nimi je 36,6% v okrese Rimavská Sobota, 32,2% v okrese Zvolen, 21,3% v okrese Veľký Krtíš a 10,0% v okrese Krupina.

Po zrátaní údajov za jednotlivé okresy v danej populácii podľa sčítania ľudu je rovnomerné rozdelenie medzi mužmi a ženami (49,2% mužov a 50,8% žien). Vzhľadom na najvyššie ukončené vzdelanie v skúmanej vekovej kategórii podľa sčítania ľudu z roku 2001 bolo 15,5% ľudí so základným vzdelaním, 36% so stredoškolským vzdelaním bez maturity, 32,5% so stredoškolským vzdelaním s maturitou a 15,9% s vysokoškolským vzdelaním.

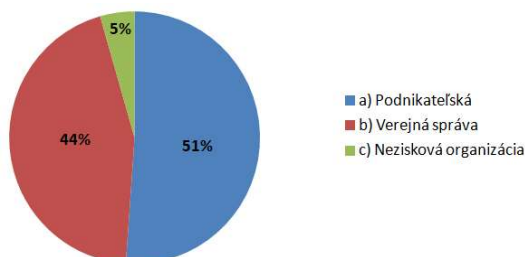
Regionálne inštitúcie celoživotného vzdelávania.

Vzdelávacie inštitúcie pôsobiace v spádových okresoch v cieľovom regióne (3 MAS). Identifikovali sme 55 organizácií, z ktorých sa ukázalo byť 45 aktívne pôsobiacich vo vzdelávaní dospelých.

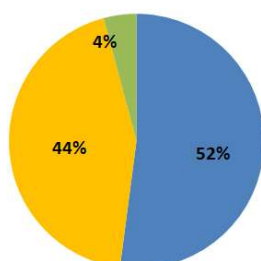
Zamestnávateľia v regióne

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

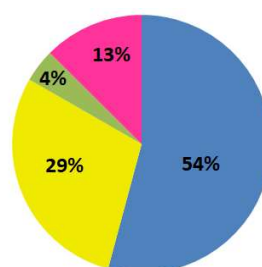


- geografického pôsobenia



■ a) stredné Slovensko
■ b) Slovensko
■ c) EU, svet

- počtu zamestnancov



■ a) do 10
■ b) 11- 50
■ c) 51 -100
■ d) 101 - 500

3. ZÁKLADNÉ ZISTENIA

3.1 Analýza cieľovej skupiny 50+

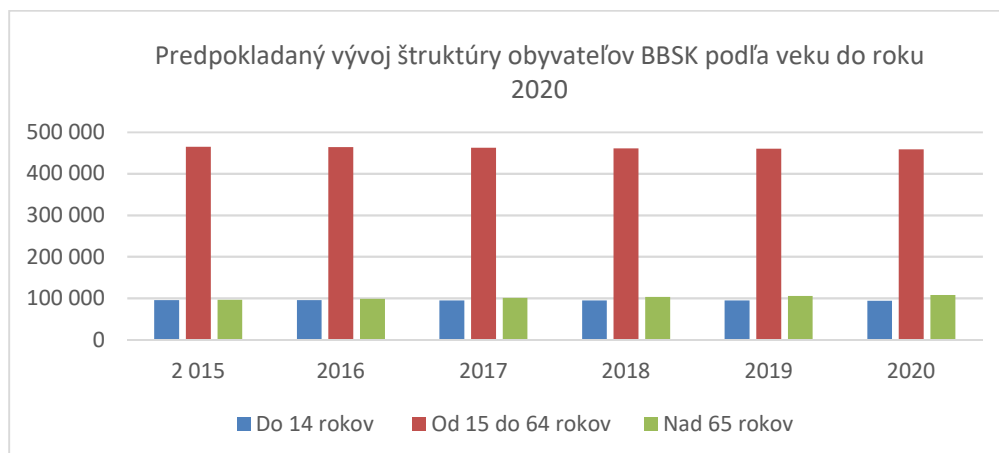
3.1.1 Štruktúra obyvateľstva podľa veku

Ku koncu roku 2014 bolo v BBSK v produktívnom veku 466,4 tisíc osôb, podiel tejto vekovej skupiny klesol oproti roku 2007 o 5 866 osôb a dosiahol podiel 71,1 % na celkovom počte obyvateľov kraja. Vo vekovej skupine obyvateľov do 14 rokov bol zaznamenaný pokles o 5,2 %. K postupným zmenám dochádza i u obyvateľstva v poproduktívnom veku (65+).

Predpokladaný vývoj štruktúry obyvateľov kraja podľa veku do roku 2020 je modelovaný z ohľadom na doterajší trend - pokles v skupine do 14 rokov, ako aj v skupine od 15 do 64 rokov a nárast vo vekovej skupine 65 a viac rokov.

Vek	2 015	2016	2017	2018	2019	2020
Do 14 rokov	95 535	95 263	94 992	94 722	94 453	94 184
Od 15 do 64 rokov	465 107	463 867	462 630	461 397	460 166	458 939
Nad 65 rokov	96 143	98 410	100 731	103 107	105 538	108 027
Spolu	656 785	657 540	658 353	659 226	660 157	661 150

Zdroj: PHSR BBSK 2015 - 2023



Z hľadiska % podielu jednotlivých základných skupín dochádza k posunom. V prípade skupiny obyvateľov v predproduktívnom veku klesol podiel na celkovom počte na 14,57 %. Hodnota podielu bola v roku 2014 pod priemerom Slovenskej republiky. K určitému poklesu došlo aj v prípade produktívneho veku. Podiel produktívneho veku k roku zhruba kopíruje vývoj podielu SR. Pri skupine poproduktívneho veku podiel vzrástol na 14,55 %. Tento podiel je nad hodnotou SR. Tento trend vyjadruje postupné starnutie obyvateľstva kraja.

Počet obyvateľov BBSK podľa okresov, s vyjadrením podielu obyvateľov 50+

Okres	Počet obyvateľov	Počet obyvateľov 50+	% obyvateľov 50+
Banská Bystrica	111242	24950	22,43%
Banská Štiavnica	16595	3453	20,81%
Brezno	64196	13109	20,42%
Detva	32896	6755	20,53%
Krupina	22927	4321	18,85%
Lučenec	74861	13376	17,87%
Veľký Krtíš	45562	9222	20,24%
Poltár	22545	4662	20,68%
Revúca	40400	7931	19,63%
Rimavská Sobota	84886	16161	19,04%
Zvolen	69077	14533	21,04%
Žarnovica	27084	5609	20,71%
Žiar nad Hronom	48289	10119	20,96%
SPOLU	660560	134201	20,32%

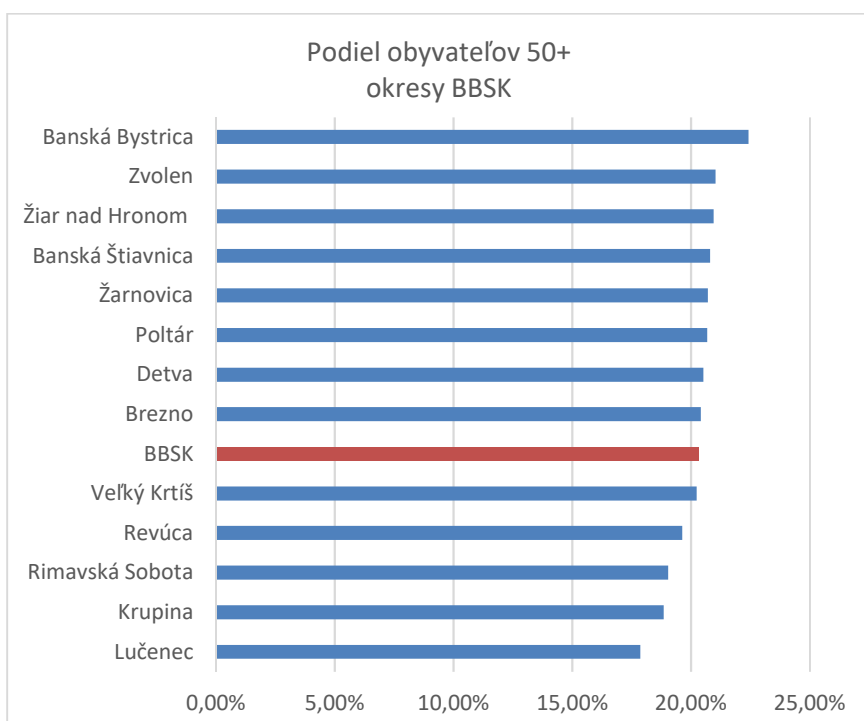
Zdroj: Štatistický úrad

Celkový podiel obyvateľov starších ako 50+ v Banskobystrickom kraji predstavuje **20,32%**.

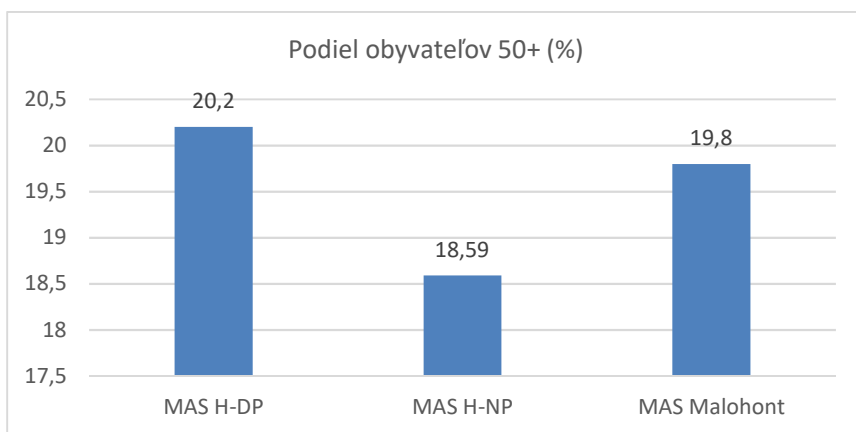
Okresy, do ktorých aspoň čiastočne zasahuje územie MAS (MAS Hontiansko - Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo, MAS Malohont) sú Zvolen, Krupina, Rimavská Sobota,

Veľký Krtíš, Poltár, Revúca. Podiel obyvateľov starších ako 50 rokov v predmetných okresoch je nasledovný:

Okres	Počet obyvateľov	Počet obyvateľov 50+	%
Krupina	22927	4321	18,85%
Veľký Krtíš	45562	9222	20,24%
Poltár	22545	4662	20,68%
Revúca	40400	7931	19,63%
Rimavská Sobota	84886	16161	19,04%
Zvolen	69077	14533	21,04%



Podiel obyvateľov 50+ na území 3 MAS:



Štatistiky nezamestnaných 50+

Podiel nezamestnaných vo veku 50+ vo vzťah k celkovému počtu nezamestnaných. Porovnávané údaje sú k 31.12. v danom roku.

Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa veku v SR, so zreteľom na 50+, 12/2016

Územie	50-54r.	55-59r.	60r. a viac	Všetci UoZ	UoZ nad 50r.	% UoZ nad 50r.
Bratislavský kraj	1627	2145	695	16361	4467	27,30%
Trnavský kraj	1710	2079	494	15413	4283	27,79%
Trenčiansky kraj	2411	2960	723	20248	6094	30,10%
Nitriansky kraj	3574	4343	1052	28590	8969	31,37%
Žilinský kraj	3182	3764	908	27370	7854	28,70%
Banskobystrický kraj	6107	6618	1303	48043	14028	29,20%
Prešovský kraj	6884	6810	1362	64496	15056	23,34%
Košický kraj	6409	6497	1320	55610	14226	25,58%
Slovensko	31904	35216	7857	276131	74977	27,15%

Zdroj: ÚPSVaR SR

Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa veku v SR, so zreteľom na 50+, 12/2017

Územie	50-54r.	55-59r.	60r. a viac	Všetci UoZ	UoZ nad 50r.	% UoZ nad 50r.
Bratislavský kraj	1061	1347	620	11732	3028	25,81%
Trnavský kraj	1081	1273	495	9824	2849	29,00%
Trenčiansky kraj	1533	1921	666	13199	4120	31,21%
Nitriansky kraj	2295	2830	942	17949	6067	33,80%
Žilinský kraj	2311	2718	884	19311	5913	30,62%
Banskobystrický kraj	4499	5031	1408	34300	10938	31,89%
Prešovský kraj	5220	5244	1335	46501	11799	25,37%
Košický kraj	4981	5308	1374	42767	11663	27,27%
Slovensko	22981	25672	7724	195583	56377	28,83%

Zdroj: ÚPSVaR SR

Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa veku v SR, so zreteľom na 50+, 12/2018

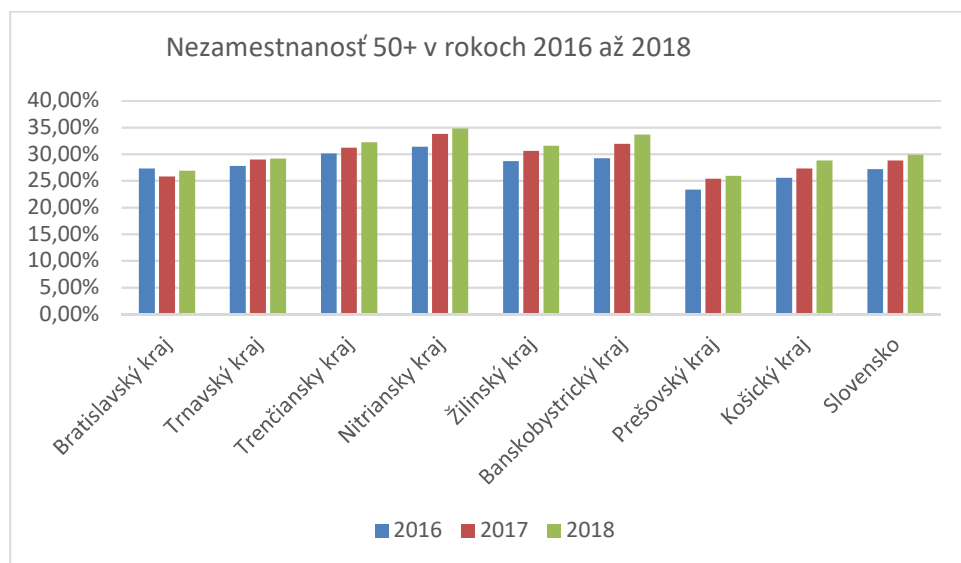
Územie	50-54r.	55-59r.	60r. a viac	Všetci UoZ	UoZ nad 50r.	% UoZ nad 50r.
Bratislavský kraj	964	1151	661	10339	2776	26,85%
Trnavský kraj	905	1045	535	8530	2485	29,13%
Trenčiansky kraj	1275	1501	811	11127	3587	32,24%
Nitriansky kraj	1778	2187	1108	14584	5073	34,78%
Žilinský kraj	1912	2272	1046	16557	5230	31,59%
Banskobystrický kraj	3840	4379	1709	29473	9928	33,69%
Prešovský kraj	4427	4740	1625	41610	10792	25,94%
Košický kraj	4282	4764	1769	37582	10815	28,78%
Slovensko	19383	22039	9264	169802	50686	29,85%

Zdroj: ÚPSVaR SR

Na základe štatistických ukazovateľov miery nezamestnaných podľa veku, je trend pre ročníky 50+ na Slovensku narastajúci - z 27,15% v roku 2016 na 29,85% v roku 2018. Vývoj na území Banskobystrického samosprávneho kraja má pomerne dynamický vývoj - z 29,20% v roku 2016 na 33,69% v roku 2018, čo je jedna z najvyšších hodnôt spomedzi všetkých krajov.

Územie	2016	2017	2018
Bratislavský kraj	27,30%	25,81%	26,85%
Trnavský kraj	27,79%	29,00%	29,13%
Trenčiansky kraj	30,10%	31,21%	32,24%
Nitriansky kraj	31,37%	33,80%	34,78%
Žilinský kraj	28,70%	30,62%	31,59%
Banskobystrický kraj	29,20%	31,89%	33,69%
Prešovský kraj	23,34%	25,37%	25,94%
Košický kraj	25,58%	27,27%	28,78%
Slovensko	27,15%	28,83%	29,85%

Zdroj: ÚPSVaR SR



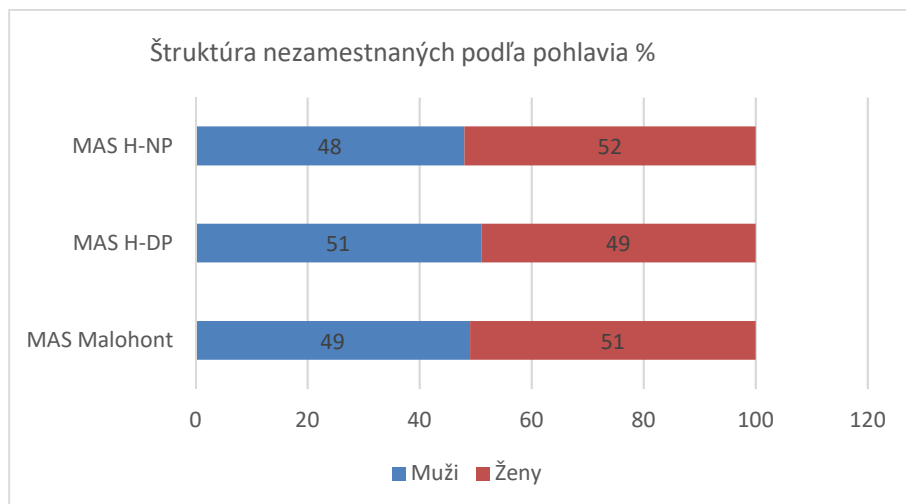
Štruktúra nezamestnaných v podľa jednotlivých MAS

Na základe podkladov ÚPSVaR SR sme sa v projekte zamerali na bližšiu analýzu štruktúry nezamestnaných priamo v obciach MAS (MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo).

MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo (17 obcí) - z celkového počtu 182 nezamestnaných 50+, je 89 mužov a 93 žien.

MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo (25 obcí) - z celkového počtu 58 nezamestnaných 50+, je 30 mužov a 28 žien.

MAS Malohont (43 obcí) - z celkového počtu 710 nezamestnaných 50+, je 359 mužov a 351 žien.
Podiel mužov a žien medzi nezamestnanými v MAS je pomerne vyvážený.



Analýza nezamestnaných z pohľadu **štruktúry dosiahnutého vzdelania**.

ZŠ – základná škola

U – učňovská škola

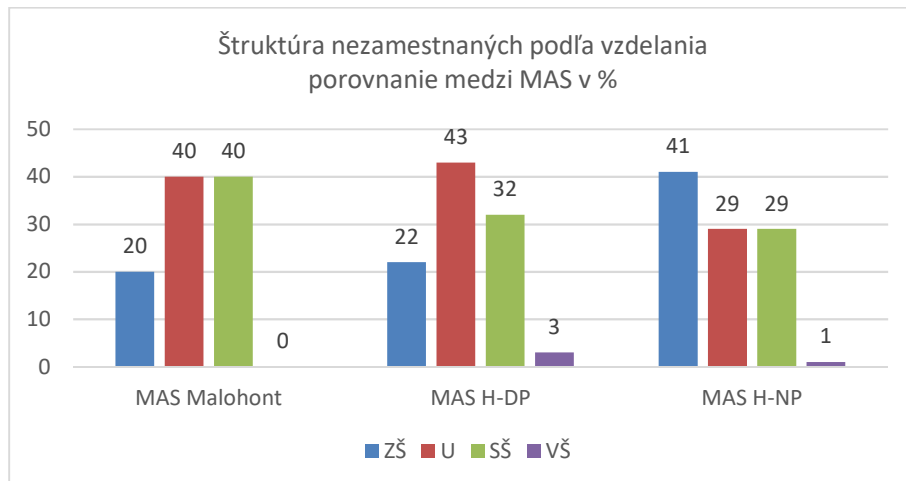
SŠ – stredná škola s maturitou

VŠ – vysoká škola

MAS Malohont - z celkového počtu 710 nezamestnaných 50+, má 146 ukončenú základnú školu, 281 učňovskú školu, 281 strednú školu s maturitou a 2 vysokú školu.

MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo má 17 obcí - z celkového počtu 182 nezamestnaných 50+, má 40 ukončenú základnú školu, 79 učňovskú školu, 59 strednú školu s maturitou a 5 vysokú školu.

MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo - z celkového počtu 58 nezamestnaných 50+, má 65 ukončenú základnú školu, 45 učňovskú školu, 46 strednú školu s maturitou a 1 vysokú školu.

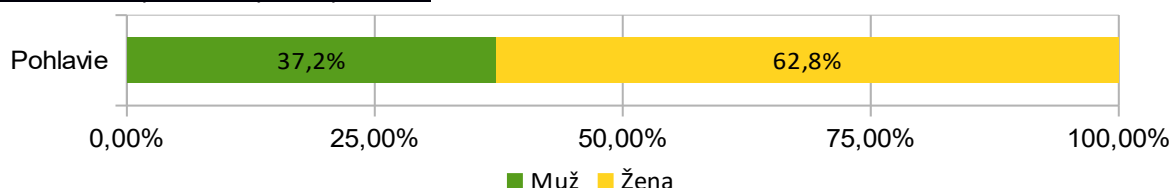


3.1.2 Socio – psychologický prieskum

O RESPONDENTOCH

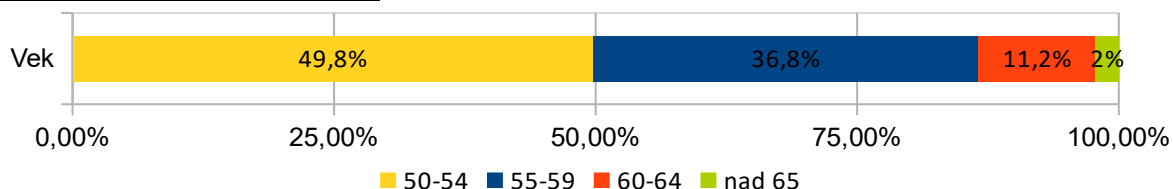
Z 223 respondentov väčšinu tvoria ženy, až 62,8% (140 respondentiek, oproti 83 respondentom-mužom, jedna osoba nevyplnila). Tým sa vzorka vychýlila oproti skúmanej populácii, v ktorej je delenie takmer rovnomerné.

Graf č. 1: Respondenti podľa pohlavia



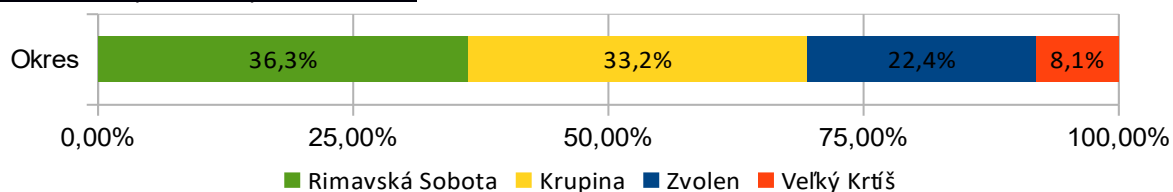
Valnú väčšinu vzorky tvoria päťdesiatnici. Takmer polovica (49,8%, 111 respondentov) sú vo veku 50-54 a 36,8% (82 respondentov) je vo veku 55-59 rokov. Respondenti vo veku nad 60 rokov tvoria približne desatinu vzorky.

Graf č.2: Respondenti podľa veku



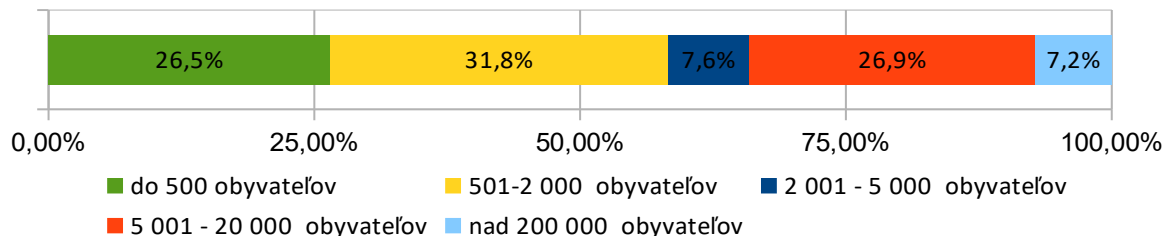
Tretinu respondentov tvoria obyvatelia okresu Rimavská Sobota (36,3%, 81 respondentov), tretina je z okresu Krupina (33,28%, 74 respondentov), 22,4% vzorky (50 respondentov) je z okresu Zvolen a 8,1% (18 respondentov) z okresu Veľký Krtíš. Rimavská Sobota je aj v skutočnosti najväčší zo skúmaných okresov (32,2%). Vo vzorke je však nadmerne zastúpená Krupina a neprimerane nízko zastúpený Veľký Krtíš.

Graf č.3: Respondenti podľa okresov



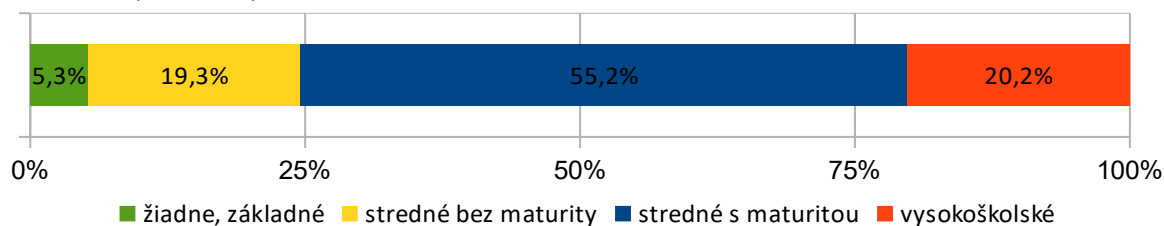
V dotazníku sme sa pýtali aj „Koľko obyvateľov má vaša/e obec/mesto?“ Na základe znenia otázky ju respondenti pravdepodobne vzťahli na ich miesto bydliska, ktoré sa môže líšiť od miesta, kde pracujú.

Graf č.4: Respondenti podľa veľkosti obce/mesta

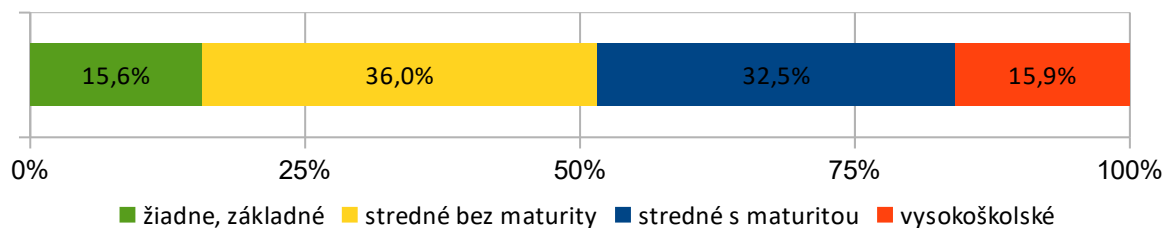


S ohľadom na vzdelanie respondentov, vyše polovica má najvyššie ukončené vzdelanie stredoškolské s maturitou (55,2%, 123 respondentov). 19,3% má stredoškolské vzdelanie bez maturity, 4,9% základné vzdelanie a 0,4% nemá žiadne vzdelanie. Oproti tomu 20,2% má ukončené vysokoškolské vzdelanie. Oproti realite skúmanej populácie sú v prieskume nadmerne zastúpení respondenti s maturitou a vysokoškolsky vzdelaní respondenti.

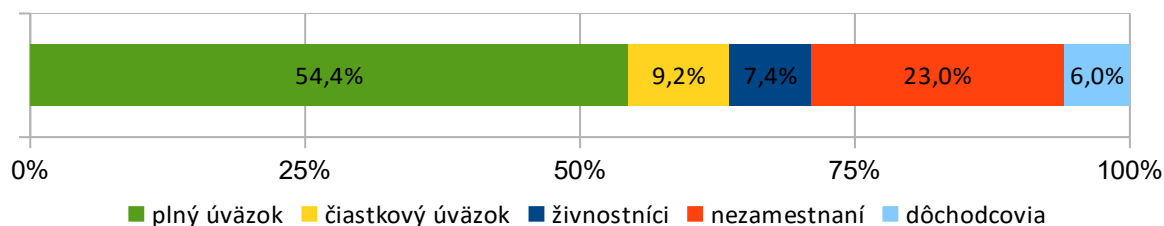
Graf č.5: Respondenti podľa vzdelania



Graf č.6: Skúmaná populácia podľa vzdelania (podľa Sčítania ľudu z roku 2011 – veková kohorta 45-59 rokov)

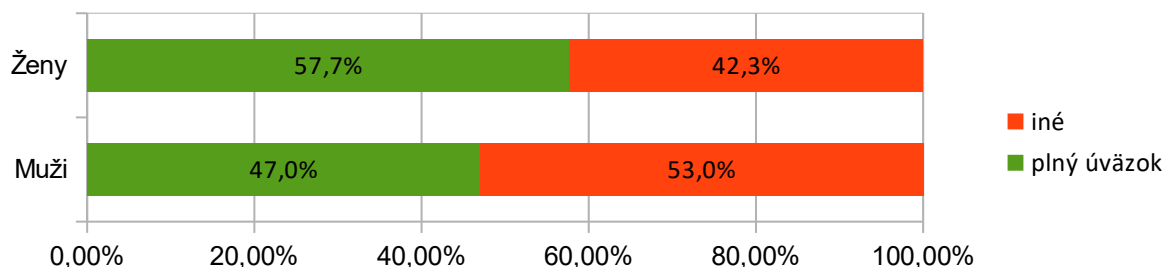


Z respondentov pracuje viac než polovica na plný úväzok (52,9%, 118 respondentov), pätina sú nezamestnaní (22,4%, 50 respondentov), necelá desatina sú zamestnaní na čiastkový úväzok (9,0%, 20 respondentov) a menej ako desatina sú živnostníci (7,2%, 16 respondentov). Dôchodcovia tvorili 5,8% vzorky (13 respondentov). Štyria živnostníci sa zaradili do viacerých skupín, pričom svoju živnosť kombinujú s čiastkovým alebo plným úväzkom.



Zaujímavé sú rozdiely v pracovnom zaradení medzi mužmi a ženami vo vzorke. Spomedzi žien vyššie percento uviedlo zamestnanie na plný úväzok 57,7% (79 respondentiek). Naproti tomu z mužov má plný úväzok o desať percentuálnych bodov menej: 47,0%, 39 respondentov. Vo vzorke mužov je väčšia rôznorodosť pracovného zaradenia.

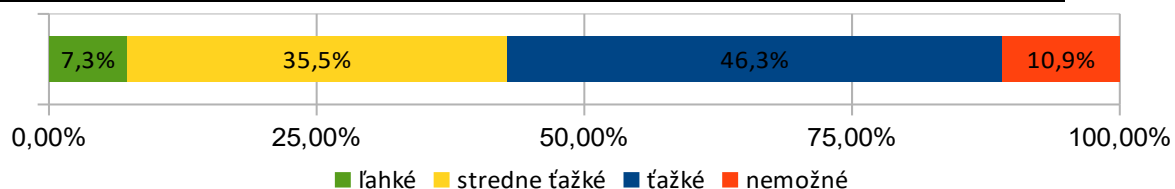
Graf č.8: Podiel respondentov s plným pracovným úväzkom medzi mužmi a ženy.



POSTOJE K PRÁCI

Respondenti mali doplniť vetu „Pre človeka ako som ja je v dnešnej dobe...“ jedným zo štyroch predvolených výrokov. Takmer polovica respondentov (46,63%, 103 respondentov) sa stotožňuje s tretím výrokom na škále v znení „Pre človeka ako som ja je v dnešnej dobe ťažké nájsť si dobrú prácu. Možnosti takmer nie sú.“ Tretina (35,5%, 79 respondentov) si vybrala druhý výrok na škále „Pre človeka ako som ja je v dnešnej dobe stredne ťažké nájsť si dobrú prácu. Možností je málo.“

Graf č.9: Doplnenie vety „Pre človeka ako som ja je v dnešnej dobe nájsť si dobrú prácu“

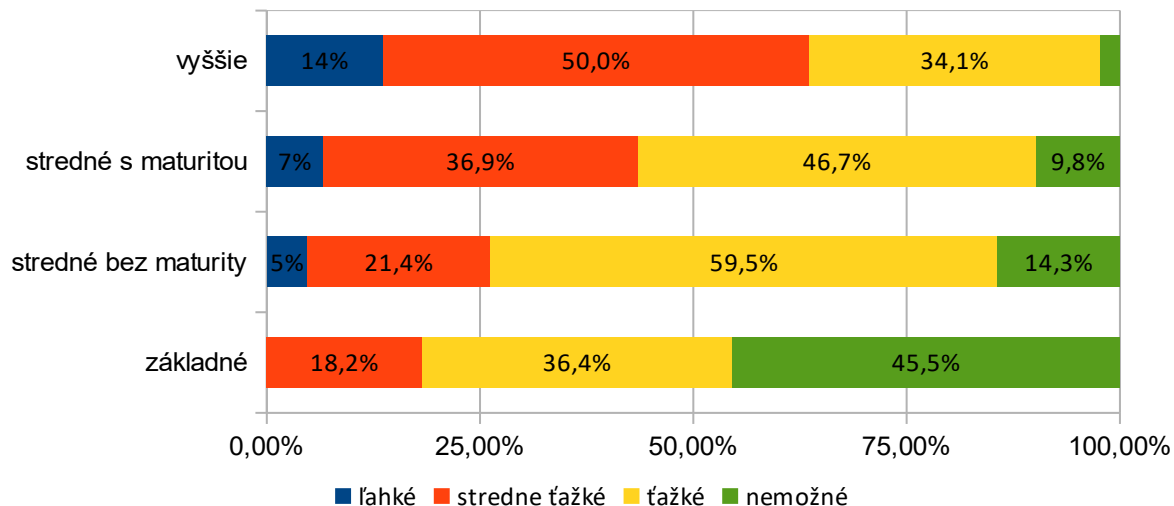


Nie je prekvapivé, že sa ukazuje jasná nepriama úmera medzi výškou dosiahnutého vzdelania a hodnotením doby. Čím vyššie vzdelanie, tým ľahšie hodnotí možnosť nájsť si prácu.

Zároveň najpozitívnejšie svoju situáciu hodnotili ľudia, ktorí pracujú ako živnostníci. Z nich dvaja označili situáciu za ľahkú a vyše polovica (9 respondentov) ju označilo za stredne ťažkú. Naproti tomu najnegatívnejšie svoju situáciu hodnotili nezamestnaní a dôchodcovia.

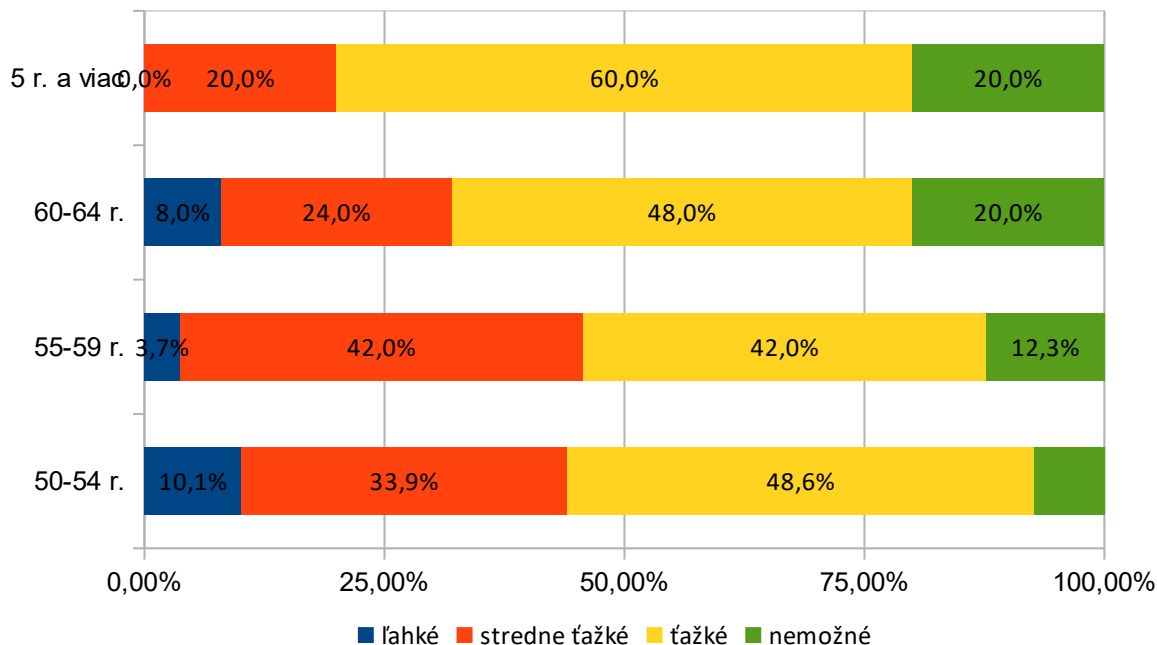
Naopak sa neukázali žiadne významné rozdiely medzi hodnotením mužov a žien.

Graf č. 10: Hodnotenie doby podľa vzdelania respondentov



Podobne sa ukázala jasná nepriama úmera medzi vekom a hodnotením doby: čím sú respondenti starší, tým ťažšie je podľa nich nájsť si prácu.

Graf č.11 : Hodnotenie doby podľa veku respondentov

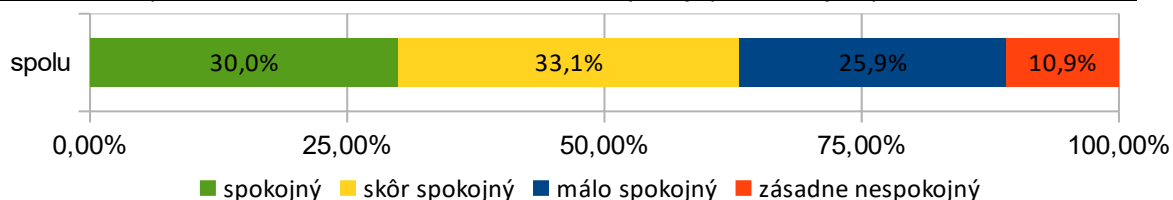


Spokojnosť so svojou prácou

Väčšina je v práci skôr spokojná. Na škále štyroch výrokov približne tretina (30,0%) deklarovala v práci spokojnosť bez potreby zmeny, tretina je skôr spokojná (33,1%) a dokopy tretina je málo spokojná (25,9%) alebo zásadne nespokojná (10,9%). Z tých respondentov, ktorí si vybrali výrok „Som zásadne

„Som zásadne nespokojný/á. Nutne potrebujem zmenu.“ je väčšina nezamestnaných. Podobne ako pri hodnotení doby, aj tu sa ukázala jasná súvislosť medzi spokojnosťou v práci a vzdelaním. Naopak, neukázali sa signifikantné rozdiely v spokojnosti medzi mužmi a ženami.

Graf č. 12: Odpoveď na otázku: „Ako ste v súčasnosti spokojný/á so svojou pracovnou situáciou?“



V spokojnosti sú badateľné rozdiely podľa pracovnej situácie. Najviac spokojní respondenti sú zamestnanci na plný úväzok. Vyjadrili prevažne spokojnosť (39,0%, 46 respondentov) alebo čiastočnú spokojnosť („skôr spokojný“, 41,5%, 49 respondentov). Podobné hodnoty uvádzali živnostníci. Naproti tomu medzi ľuďmi na čiastkovom úväzku väčšina vybrala možnosť „málo spokojný“ (50%, 10 respondentov). Aj iné dáta nasvedčujú tomu, že čiastkový úväzok je pre ľudí v cieľovej skupine nutnosť, nie slobodná voľba (viď Závěry).

Z dôchodcov sú tri-štvrtiny spokojní (76,9%, 10 respondentov).

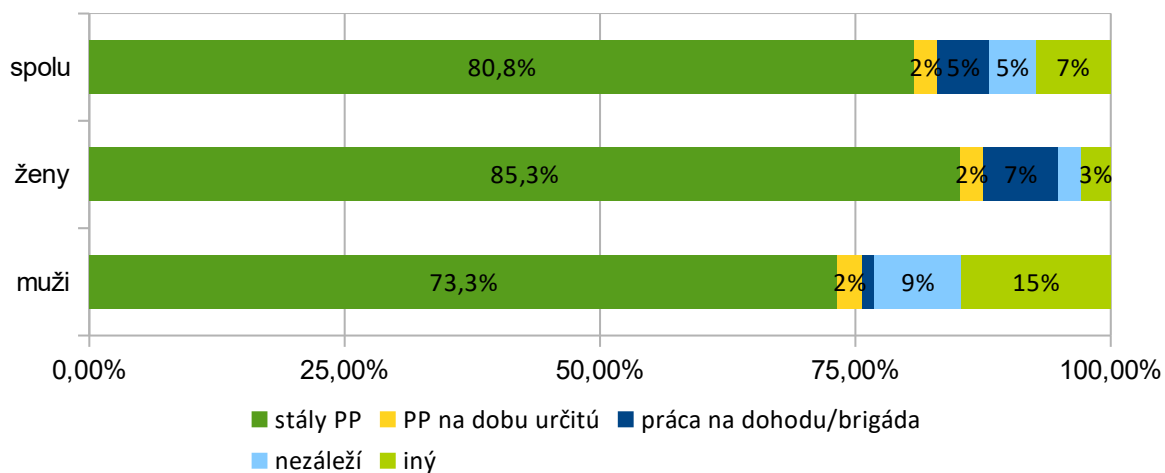
Preferencie v oblasti práce

Až 80,8% respondentov uviedlo, že im najviac vyhovuje stály pracovný pomer na dobu neurčitú.¹ O tento druh pracovného pomeru majú záujem najmä mladší v rámci sledovanej vekovej skupiny. Starší respondenti, okolo dôchodkového veku, častejšie uprednostňujú aj iné pracovné formy na dobu určitú (najmä prácu na dohodu).

Ukazuje sa tiež, že ženy častejšie preferujú stály pracovný pomer, než muži (a štatisticky aj ho aj častejšie majú). Zdá sa, že ženám viac vyhovuje stabilita v práci a muži sú na pracovnom trhu flexibilnejší.

Graf č. 13: Odpoveď na otázku: „Aký druh pracovného pomeru Vám v súčasnosti najviac vyhovuje?“

1 Piaty respondenti na túto otázku neodpovedali a v grafe nie sú započítaní, z tohto dôvodu sú v grafe iné údaje.



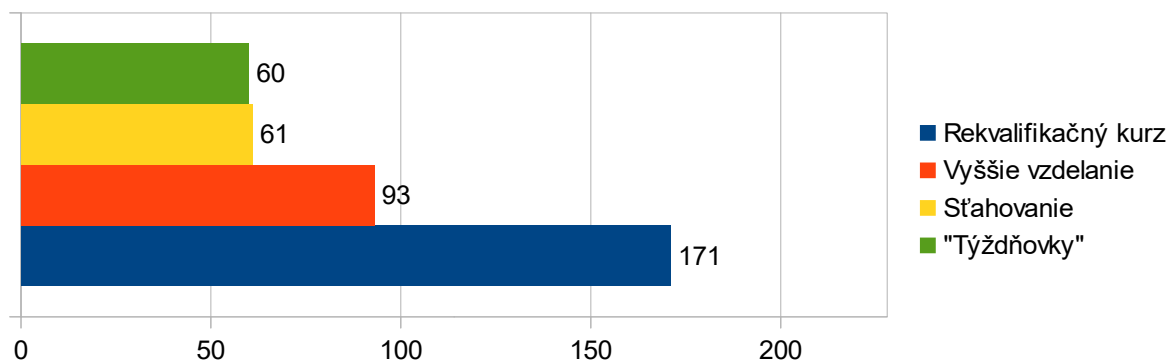
Dotazník obsahoval aj otázku „V prípade možnosti získať alebo zmeniť zamestnanie, čo by ste boli ochotní urobiť? Môžete vybrať aj viac odpovedí.“ Vzhľadom na to, že táto otázka bola povinná a respondenti si museli vybrať aspoň jednu z ponúkaných možností, odpovede nevytvorujú o skutočnej pripravenosti respondentov na seba pracovať. Zaujímavý je však výber z ponúkaných možností, pričom časť respondentov si vybrala viac ako jednu z ponúkaných možností.

Tri-štvrtiny (171 respondentov) si vybralo rekvalifikačný kurz, ktorý bol z ponúkaných možností najmenej náročný. 93 respondentov, t.j. 41,7% zo všetkých, uviedlo ochotu dorobiť si vyššie vzdelanie. Najmenej si respondenti volili možnosti „presťahovať sa“ a „pracovať ďalej od bydliska a chodiť na „týždňovky““ (61, resp. 60 respondentov, t.j. okolo 27%).

Muži o niečo skôr uvádzali možnosti „presťahovať sa“ a chodiť na „týždňovky“, rozdiely však boli pomerne nízke a štatisticky nevýznamné (v oboch o tri percentuálne body).

Rozdiely sa ukázali podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania. Ľudia s vysokoškolským vzdelaním sú skôr ochotní si dorobiť ďalšie vzdelanie.

Graf č. 14: Odpoveď na otázku: „V prípade možnosti získať alebo zmeniť zamestnanie, čo by ste boli ochotní urobiť? Môžete vybrať aj viac odpovedí.“ Otázka bola povinná.



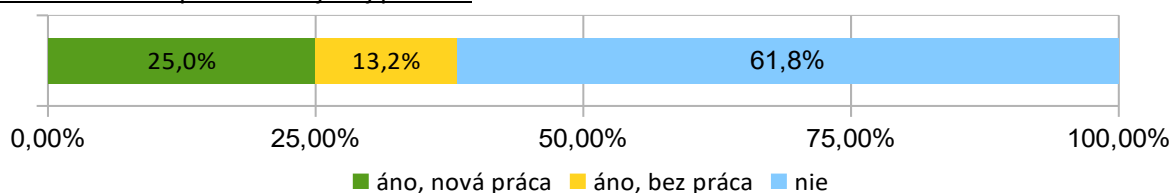
Polovica respondentov za posledných desať rokov aspoň raz odišla z predchádzajúceho zamestnania (112 z 223). Pritom 38,2% (87 respondentov) uviedlo, že v poslednej dekáde zažili dobrovoľný a 27,8% (62 respondentov) zažili nedobrovoľný odchod z práce. Niektorí uviedli oboje.

Dobrovoľná zmena práce

Celkovo 84 respondentov za posledných desať rokov dobrovoľne odišli z práce (37,7% zo všetkých respondentov), pričom dve tretiny z nich (55 respondentov) si našlo inú prácu (24,7% zo všetkých) a tretina z nich zostalo bez práce (29 respondentov, 13,0% zo všetkých).

Je nutné upozorniť, že sme nezisťovali, koľkí zostali bez práce dobrovoľne.

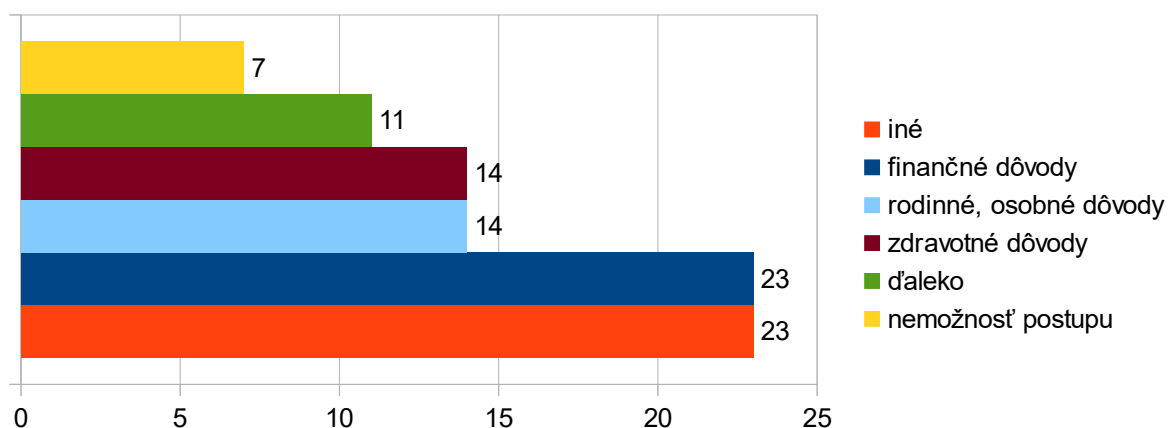
Graf č.15: Odpoveď na otázku: „Boli ste za posledných desať rokov v situácii, v ktorej ste sa dobrovoľne rozhodli odísť z predchádzajúcej práce?“



Ukázalo sa, že čím vyššie vzdelanie respondent má, tým pravdepodobnejšie za posledných desať rokov dobrovoľne menil prácu.

Pre tých, ktorí z práce dobrovoľne odišli, boli najčastejšie finančné dôvody (25,0%, 23 respondentov). Zdravotné a rodinné dôvody, ako aj ďaleké dochádzanie, boli zastúpené podobne: všetky okolo 13-17%, 11-14 respondentov). Respondenti mohli vybrať aj viac dôvodov.

Graf č.16: Dôvody dobrovoľného odchodu z práce



Dôvody pre dobrovoľný odchod z práce (mohli uviesť aj viac dôvodov).

Muži a ženy vo vzorke rovnako často menili povolanie. Rozdiely medzi nimi sa ukázali v dôvodoch. Muži medzi dôvodmi častejšie uvádzali nedostatok finančného ohodnotenia a ďaleké dochádzanie (pri oboch o sedem percentuálnych bodov viac). Naproti nim ženy častejšie aj rodinné a zdravotné dôvody (pri oboch o deväť percentuálnych bodov viac). Ženy však častejšie uviedli nedobrovoľný odchod z práce (o sedem percentuálnych bodov) (viď nižšie)

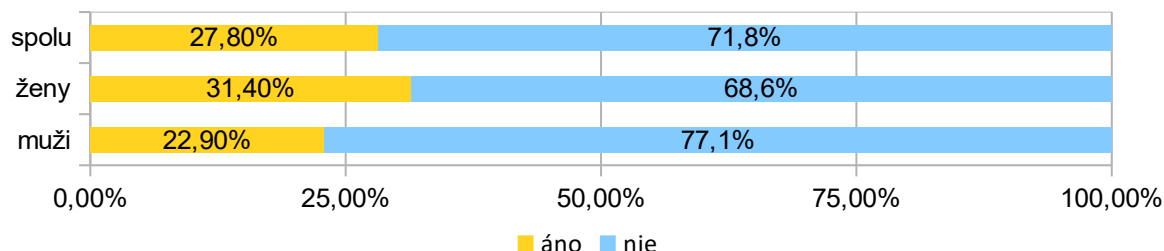
Spomedzi súčasných dôchodcov nebol nikto, kto by za posledných desať rokov dobrovoľne menil prácu a našiel si novú. Z 13 dôchodcov si dvaja po dobrovoľnom odchode z predošlej práce novú už nenašli.

Nedobrovoľná zmena práce

Z celkového počtu respondentov si 27,8% (62 respondentov) zažila za posledných 10 rokov nedobrovoľný odchod z práce.

Častejšie o prácu nedobrovoľne prišli ženy, v našej vzorke sa to týkalo o osem percentuálnych bodov viac žien. Zároveň ľudia s vyšším vzdelaním menej často prišli nedobrovoľne o zamestnanie.

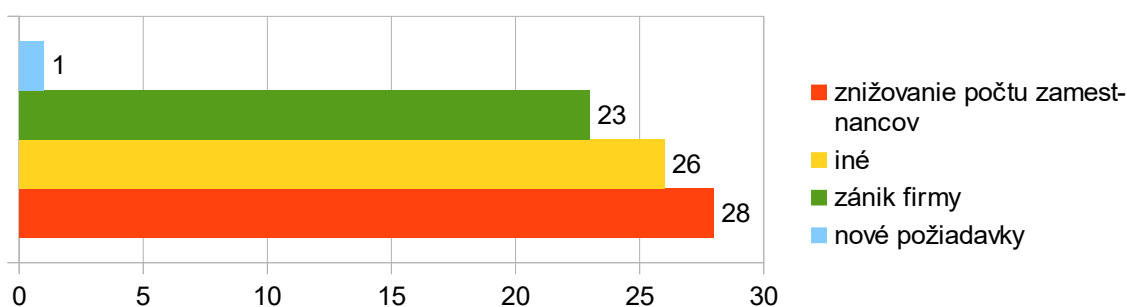
Graf č.17: Odpoveď na otázku: „Boli ste za posledných desať rokov v situácii, v ktorej ste nedobrovoľne stratili zamestnanie?“



Z ponúknutých možností boli najčastejšie „prepustenie z dôvodu znižovania počtu pracovníkov“ (35,9%, 28 respondentov) a zánik firmy/organizácie (23 respondentov, 29,5%). Iba jeden respondent si vybral možnosť „prepustenie z dôvodu nových kvalifikačných požiadaviek (napr. nové technológie, cudzí jazyk, ...)“ čo môže súvisieť s nechotou priznať si nenaplnenie určitých kritérií. Najviac respondentov uviedlo pri dôvodoch prepustenia možnosť „iné“. Siedmi respondenti uviedli zdravotné dôvody, napríklad s komentárom: „Po PN som prišla o prac.pozíciu. Firma využila diery v zákone.“

Niektorí uviedli viaceré možnosti.

Graf č.18: Dôvody pre nedobrovoľný odchod z práce (mohli uviesť aj viac dôvodov).



POSTOJE K PODNIKANIU

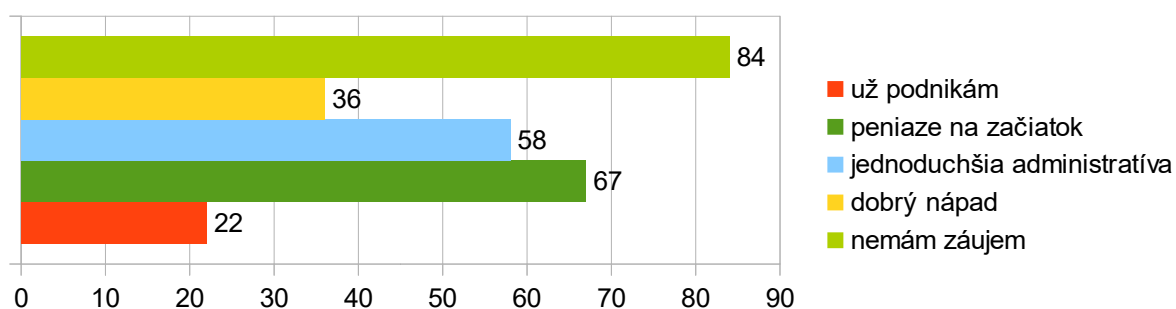
Desatina respondentov už podniká a približne tretina uviedla, že o podnikanie nemajú záujem. (Táto možnosť v dotazníku nebola, ale respondenti ju uvádzali slovne pod možnosťou „iné“. Ostatní by sa pre podnikanie rozhodli keby mali dosť peňazí na začiatok (67 respondentov) a keby bola jednoduchšia administratíva (58 respondentov).

Ľudia s nižším než stredoškolským vzdelaním vo vzorke nad podnikaním ani neuvažujú.

Ženy podnikajú menej často (6,7% žien oproti 16,0% mužov) a ako väčšiu bariéru považujú nedostatok peňazí. Spomedzi žien štvrtina uviedla, že by zvažovali podnikanie, keby mali dosť peňazí na začiatok. Z mužov nedostatok financií uviedlo len 16%, teda o desať percentuálnych bodov menej.

Ukazuje sa, že skôr mladší respondenti vo vzorke už podnikajú.

Graf č.19: Odpoveď na otázku: „Za ak/ých podmienok by ste sa rozhodli pre podnikanie? Môžete uviesť najviac dve.“

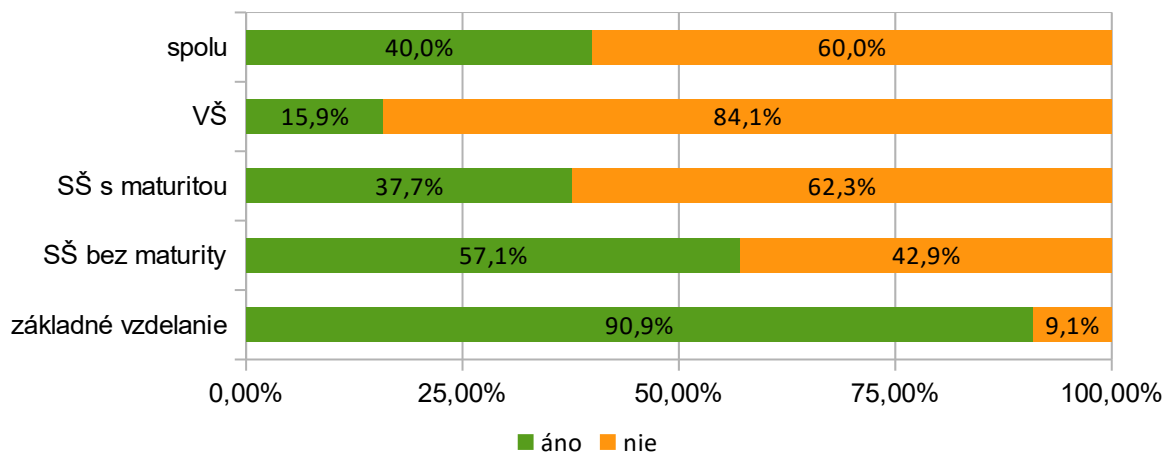


SKÚSENOSTI S ÚRADMI PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Viac než tretina respondentov (39,5%, 84 respondentov) bola za posledných desať rokov registrovaná na úrade práce ako uchádzači o zamestnanie.

Ukazuje sa jednoznačná nepriama úmera medzi hľadaním zamestnania cez ÚPSVaR a výškou vzdelania.

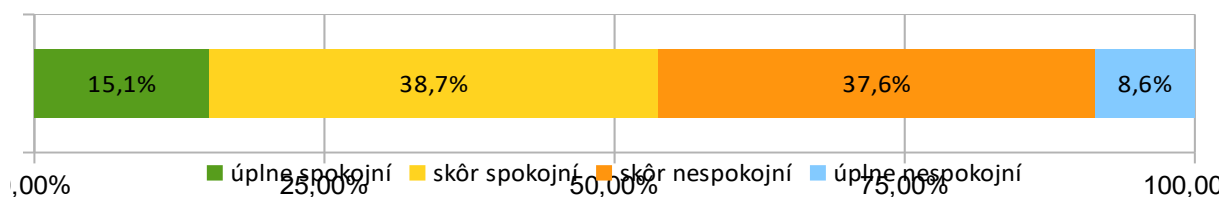
Graf č.20: Odpoveď na otázku: „Boli ste za posledných desať rokov registrovaný/á na úrade práce ako uchádzač/ka o zamestnanie?“



Podľa súčasného pracovného zaradenia bolo na ÚPSVaR registrovaných 86% súčasných nezamestnaných, 39% dôchodcov, 55% ľudí na čiastkovom úväzku, 20% ľudí zamestnaných na plnom úväzku a len 19% živnostníkov.

Hodnotenie úradov práce bolo priemerné: 53,8% respondentov boli úplne alebo skôr spokojní a 46,2% skôr alebo úplne nespokojní (percentá sú z tých respondentov, ktorí úrady práce hodnotili).

Graf č.21: Odpoveď na otázku: „Ak áno, nakoľko ste boli spokojný/á s prístupom a navrhovanými riešeniami úradu práce?“ (Odpovede iba tých respondentov, ktorí za posledných desať rokov boli registrovaní na úrade práce ako uchádzači o zamestnanie, t.j. 84 respondentov)



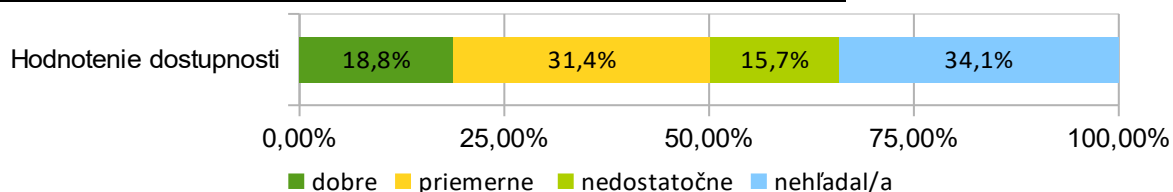
Respondenti mali v dotazníku priestor uviesť aj dôvody svojej nespokojnosti. Sťažnosti smerovali najmä k nedostatočnej pomoci, žiadnych, málo alebo nevhodných ponukách či nedobrom prístupe. Tu odznali aj nasledujúce vyjadrenia: „Je to iba evidenčný úrad.“ či „zbytočná byrokracia, málo ponúk práce zo strany úradu pre moju vekovú kategóriu.“

Vzhľadom na demografické údaje o respondentoch (pohlavie, vzdelanie, okres, vek) nie je možné určiť žiadnu charakteristiku, ktorá by korelovala s mierou ne/spokojnosti s ÚPSVaR.

SKÚSENOSTI SO VZDELÁVANÍM

Druhá časť dotazníka bola venovaná skúsenostiam respondentov s doplnkovým vzdelávaním. Dostupnosť informácií ohľadom vzdelávacích podujatí v regióne je prevažne hodnotená za priemernú, respondenti majú rôzne skúsenosti. Tretina uviedla, že nikdy nič také nehľadala. Ostatní odpovedali v duchu Gaussovej krivky (18,8% „dobre dostupné“, 31,4% „priemerne dostupné“, 15,7% „nedostatočne dostupné“).

Graf č.22: Odpoveď na otázku: „Ako sú podľa Vás dostupné informácie ohľadom vzdelávacích podujatí pre dospelých (kurzy, tréningy, workshopy, školenia) vo Vašom regióne?“



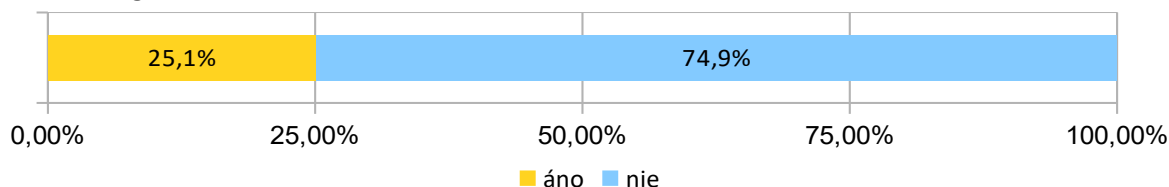
Najlepšie hodnotili dostupnosť respondenti z okresu Zvolen, podobné hodnotenie dali respondenti z Rimavskej Soboty a Krupiny a ako najmenej dostupné informácie hodnotili respondenti z okresu Veľký Krtíš.

Zaujímavá je nepriama úmera medzi hodnotením informovanosti a veľkosťou obce – respondenti z väčších miest častejšie hodnotili dostupnosť informácií za nedostatočnú. Nasvedčuje to tomu, že v menšej obci sa informácie o vzdelávaní ľahšie šíria, než v mestách.

Zároveň sa ukazuje, že informácie o vzdelávaní častejšie hodnotia ako nedostupné mladší respondenti v rámci vzorky. Pri takej malej vzorke to nie je možné jednoznačne určiť, dáta však nasvedčujú tomu, že o vzdelávania prejavujú väčší záujem.

Štvrtina respondentov (57) sa za posledných päť rokov zúčastnila vzdelávacieho školenia alebo tréningu. Otázky o školeniach vyplnili aj viacerí, ktorí uviedli odpoveď nie. Je možné, že reagovali na školenia, ktoré absolvovali ešte dávnejšie.

Graf č.23: Odpoveď na otázku: „Zúčastnili ste sa za posledných päť rokov vzdelávacieho kurzu, školenia alebo tréningu?“



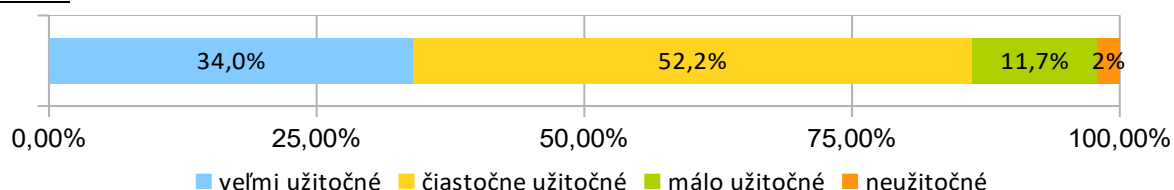
Jednalo sa pritom o rôzne typy kurzov, napr. účtovníctvo, manažment projektov, počítačové zručnosti, atď.

Respondenti hodnotili navštevované kurzy v troch oblastiach: hodnotenie prínosu, zrozumiteľnosti a tempa.

Valná väčšina respondentov (z 94, ktorí odpovedali) pozitívne hodnotila prínos navštevovania kurzov a školení pre svoj pracovný život. Tretina kurzy označila za veľmi užitočné (34,0%, 32 respondentov a vyše polovica za čiastočne užitočné (52,1%, 49 respondentov). Len 11,7% ich hodnotili za málo užitočné (11 respondentov) a len dvaja respondenti ich označili za neužitočné (2,1%).

Pozitívne prínos kurzov hodnotili skôr mladší respondenti v rámci vzorky.

Graf č.24: Odpoveď na otázku: „Ako hodnotíte prínos navštevovania kurzov a školení pre Váš pracovný život?“

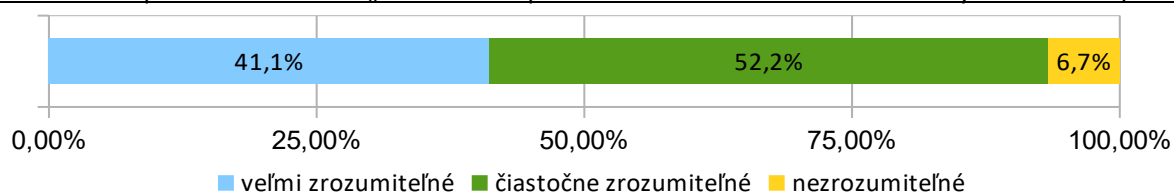


Zrozumiteľnosť kurzov hodnotilo 90 respondentov, a opäť boli hodnotenia skôr pozitívne: 41,1% ich označilo za veľmi zrozumiteľné, 52,2% za čiastočne zrozumiteľné a len 6,7% za prevažne nezrozumiteľné.

Zo šiestich respondentov, ktorí kurzy označili za nezrozumiteľné, bolo päť nezamestnaných a jedna dôchodkyňa. Zároveň štyria mali základné vzdelanie a dvaja stredné vzdelanie bez maturity.

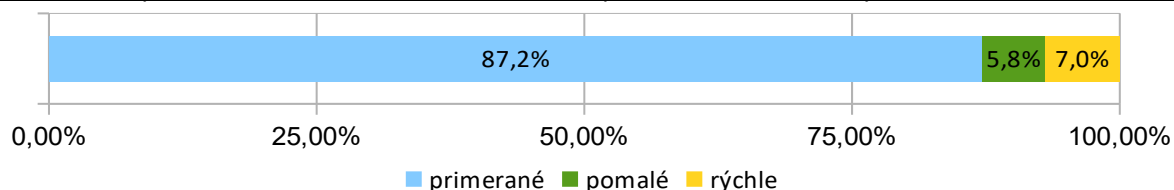
Aj zrozumiteľnosť hodnotili pozitívne skôr mladší respondenti v rámci vzorky.

Graf č.25: Odpovede na otázku: „Nakoľko bol pre Vás vo všeobecnosti zrozumiteľný obsah kurzu/ov?“



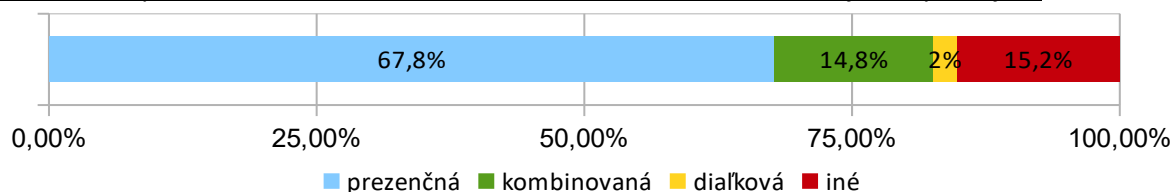
Tempo navštevovaných kurzov hodnotila valná väčšina ako primerané (87,2%). Piaty ho označili za pomalé a šiesti za rýchle. Ako „pomalé“ hodnotili kurz respondenti s vyšším vzdelaním (SŠ s maturitou alebo VŠ). Nečakané však je, že aj možnosť „rýchle tempo“ vybrali prevažne respondenti s vyšším vzdelaním.

Graf č.26: Odpovede na otázku: „Ako hodnotíte tempo, v akom bol/i kurz/y vo všeobecnosti vedené?“



Väčšina respondentov (67,7%, 151 respondentov) preferuje klasickú prezenčnú formu vzdelávacích kurzov. 14,8% (33 respondentov) uviedli preferenciu pre kombináciu klasickej a diaľkovej formy. Len 2,2% (5 respondentov) uprednostňujú diaľkovú formu a títo respondenti mali vyššie vzdelanie (SŠ s maturitou alebo VŠ). Pri kombinovanej forme platila nepriama úmera: čím vyššie vzdelanie, tým skôr respondenti preferovali túto možnosť. Respondenti so žiadnym či základným vzdelaním neprejavili žiaden záujem o kombinovanú či diaľkovú formu.

Graf č.27: Odpovede na otázku: „ Aká forma vzdelávacích kurzov Vám najviac vyhovuje?“



HODNOTENIE VÝHOD A NEVÝHOD ĽUDÍ NAD 50 ROKOV NA TRHU PRÁCE A SUBJEKTÍVNA POTREBA VLASTNÉHO ROZVOJA

Dotazník obsahoval otvorené otázky na to, aké podľa respondentov majú ľudia nad 50 rokov prednosti, a naopak nevýhody, v zamestnaní. Napriek tomu, že otázky boli otvorené a respondenti mohli napísať čokoľvek im napadlo, viaceré odpovede sa často opakovali.

Najčastejšie spomínaná prednosť boli skúsenosti. Spontánne ich uviedlo vyše 100 respondentov. Na druhom mieste sa umiestnili zodpovednosť (do tejto kategórie sú započítané aj podobné výrazy vrátane spoľahlivosť a pracovná morálka), ktoré uviedlo okolo 40 respondentov. Medzi opakované výrazy boli aj odrástené deti (a bez potreby OČR).

Medzi nevýhodami uvádzali najmä zdravotné problémy – tento aspekt spontánne uviedlo okolo 60 respondentov. Na druhom mieste sa objavilo ťažšie prispôbovanie sa novým veciam, ktorú s rôznym pomenovaním uviedlo okolo 18 respondentov. Pomerne často sa tiež objavovali nižšia počítačová gramotnosť (13 respondentov) a nižšia znalosť cudzích jazykov (11 respondentov).

V závere dotazníka odznela otvorená otázka „V akej oblasti cítite potrebu vlastného rozvoja?“ Jednoznačne najčastejšie respondenti uvádzali počítačové zručnosti (uviedlo okolo 34 respondentov) a cudzí jazyky (uviedlo okolo 30 respondentov). Týmto sa ukázalo, že respondenti cítia potrebu sa rozvíjať v tých oblastiach, ktoré ich vekovej kohorty podľa ich vlastných názorov najviac chýbajú. Ďalej sa opakovali rôzne typy *soft skills* (*asertivita, time-managment, prezentačné zručnosti,...*), *účtovníctvo* (vrátane *finančnictva*), *právo a zákony*, a *podnikanie*. Analýza prináša zistenia z dotazníkového prieskumu medzi ľuďmi nad 50 rokov vo vybraných okresoch Banskobystrického kraja. Dotazník vyplnilo dokopy 223 respondentov. Na základe dotazníkového zberu dát môžeme konštatovať rozdiely medzi jednotlivými skupinami obyvateľstva

RIADENÉ ROZHOVORY S CIEĽOVOU SKUPINOU K VERIFIKOVANIU VÝSLEDKOV DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU

Riadené rozhovory s cieľovou skupinou verifikovali niektoré výsledky dotazníkového prieskumu. Riadené rozhovory sa týkali odpovedí k 4 otázkam dotazníka:

Časť A - skúsenosti a postoje k práci,

Otázka č. 2 Vyberte z nasledujúcich tvrdení to, ktoré najviac vystihuje Váš osobný postoj: „Pre človeka ako som ja je v dnešnej dobe...“,

Podľa dotazníkového prieskumu sa takmer polovica respondentov stotožňovala s výrokom: „Pre človeka ako som ja je v dnešnej dobe ťažké nájsť si dobrú prácu (46,3%). Možnosti takmer nie sú.“

Otázky do riadeného rozhovoru:

- Je to podľa vás naozaj problém veku?
- Máte takú skúsenosť aj vy vo vašom regióne?
- Našli by si podľa vás prácu ľahšie mladší?

Odpovede riadených rozhovorov - zovšeobecňovať tvrdenie, že problém nájsť si dobrú prácu súvisí s vekom môže, byť diskriminujúce, pretože niektorí ľudia 50+ sú v dobrej kondícii, čo súvisí s ich životným štýlom a aktívnym prístupom k životu ako takému. Vo výrobných podnikoch existuje možnosť prispôsobenia tempa výrobnéj linky pracovným schopnostiam zamestnancov 50+, ale je potrebné zamyslieť sa nad kompenzáciami pre takýchto zamestnávateľov. Uchádzači sa stretli priamo s vekovou diskrimináciou a teda im ani nebola umožnená práca (odznal konkrétny príklad firmy s upratovacími službami). Posudzovanie uchádzačov o zamestnanie z pohľadu veku je individuálne.

Otázka č.3 Ako ste v súčasnosti spokojný/á so svojou pracovnou situáciou?,

Podľa dotazníkového prieskumu väčšina respondentov je v práci skôr spokojná. Na škále štyroch výrokov približne tretina deklarovala v práci spokojnosť bez potreby zmeny (30,0%), tretina je skôr spokojná (33,1) a dokopy cca tretina málo spokojná alebo zásadne nespokojná (36,9%). Výrok „Som málo spokojný/á. Privítal/a by som zmenu.“ vybral vyšší podiel žien než mužov.

Otázky do riadeného rozhovoru:

- Aké sú hlavné kritéria pre spokojnosť a nespokojnosť?
- Zdá sa, že sú častejšie nespokojné ženy. Čím to je?

Odpovede z riadených rozhovorov – Spokojnosť súvisí s istotami. Preferujú pracovný pomer na plný úväzok, čo súvisí pravdepodobne s istotou, že majú prácu.

Časť B vzdelávanie

Otázka č. 1 Ako sú podľa Vás dostupné informácie ohľadom vzdelávacích podujatí pre dospelých (kurzy, tréningy, workshopy, školenia) vo Vašom regióne?,

Podľa dotazníkového prieskumu Približne 16% respondentov uviedlo, že informácie o vzdelávaní (o kurzoch a školeniach) sú nedostatočne dostupné. Uviedli to aj takí, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávacieho kurzu.

Otázky do riadeného rozhovoru:

- Čo im/vám robilo ťažkosť pri hľadaní informácií o kurzoch a školeniach?
- Čo by zlepšilo dostupnosť týchto informácií?

Odpovede z riadených rozhovorov – Je horšia dostupnosť lokálnych vzdelávacích kurzov na weboch. Ľudia nad 50 rokov sa ťažšie orientujú na weboch, ak informácie o vzdelávaní nie sú aj inak zverejnené, sú pre nich nedostupné. Uvítali by info v lokálnych médiách.

Otázka č. 3 Ako hodnotíte prínos navštevovania kurzov a školení pre Váš pracovný život?

Podľa dotazníkového prieskumu väčšina respondentov pozitívne hodnotí prínos navštevovania kurzov a školení pre svoj pracovný život. Väčšina respondentov uviedla že bola so školeniami spokojná (86,2%). Len malá časť ich hodnotila za málo užitočné alebo neužitočné (13,7%).

Otázky do riadeného rozhovoru:

- V čom konkrétne vás kurzy obohatili?

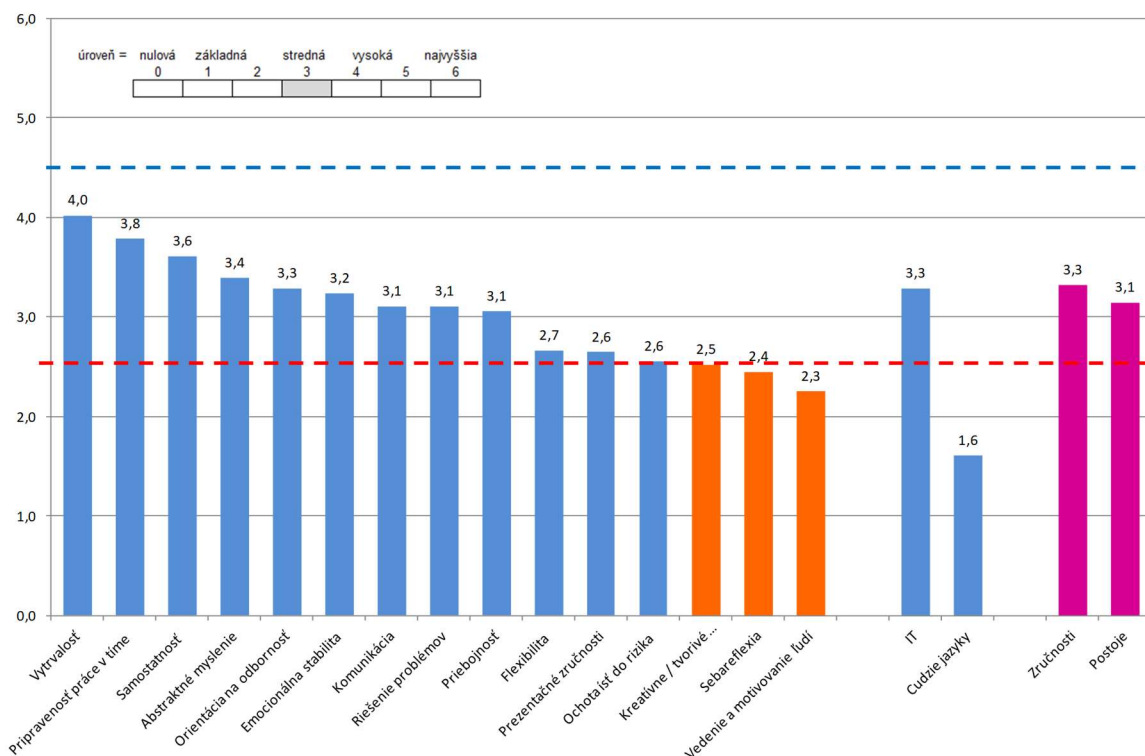
Odpovede z riadených rozhovorov – Hlavne oceňovali praktický prínos pre prácu. Vzdelávania sa zúčastňujú v prípade zmien legislatívy a predpisov. Vzdelávanie pre voľný čas ich veľmi nezaujímá.

Viac v samostatnom dokumente „KOMPLEXNÁ ANALÝZA CIEĽOVEJ SKUPINY“, ktorý je jedným výstupom tohto projektu.

3.1.3 Základné zistenia a úroveň kompetencií skúmanej vzorky – personálny audit

Úrovne jednotlivých kompetencií celej skupiny účastníkov auditu znázorňuje nasledujúci graf, v ktorom sú vyznačené dve hranice, 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.



Medzi najvyššie hodnotené kompetencie celej skupiny 50+ patrí „Vytrvalosť“, „Pripravenosť na prácu v tíme“ a „Samostatnosť“. Žiadna z kompetencií však nedosahovala vyššie nadpriemerné hodnoty. Naopak, najnižšie (podpriemerné) hodnoty dosiahli kompetencie „Vedenie a motivovanie ľudí“, „Sebareflexia“, „Kreatívne myslenie“ a v tesnom závесе „Ochota ísť do rizika“. Z pohľadu pracovnej kariéry je nevýhodou aj len priemerná úroveň ich priebojnosti („Priebojnosť“). Nízku hodnotu „sebareflexie“ potvrdili aj osobné vyjadrenia počas auditu, hlavne subjektívne nadhodnotenie vlastných schopností. Výrazne najnižšiu hodnotu dosiahla „Znalosť cudzích jazykov“.

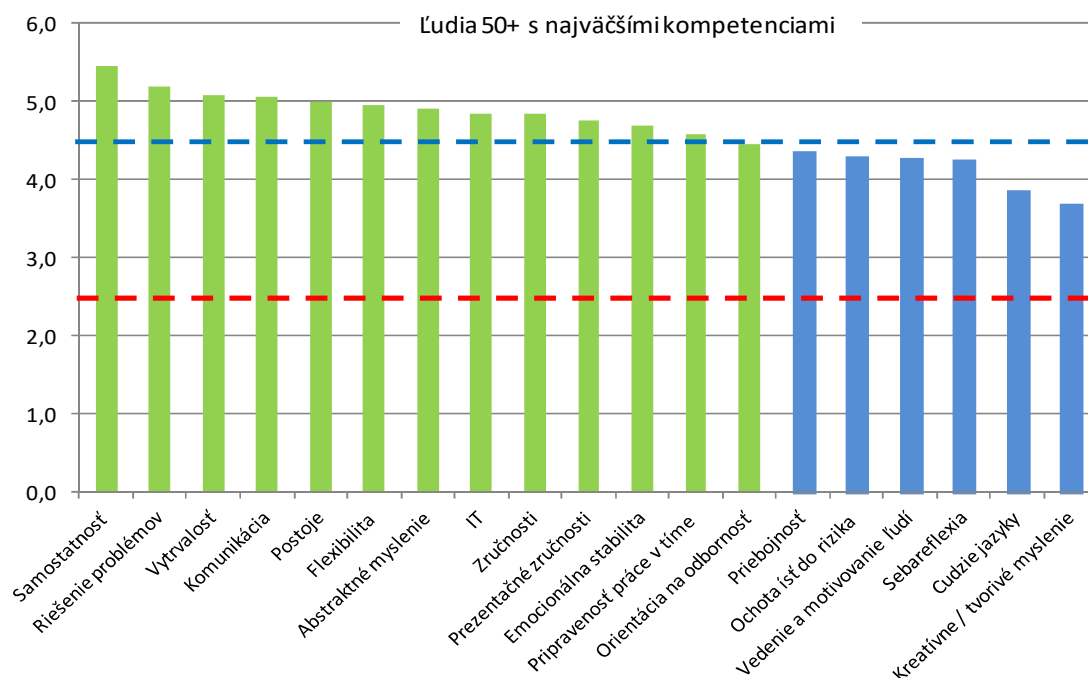
Typický priemerný reprezentant/ka človeka 50+ v skúmanej cieľovej oblasti regiónov sa dá popísať nasledovne:

Je to v zásade vytrvalý človek, schopný pracovať samostatne ale aj v tíme. Avšak v podriadenom/zamestnaneckom vzťahu. Nie je ochotný ísť do rizika, má rád istotu. Je skôr pasívny ako aktívny. Jeho kreatívne myslenie je na nízkej úrovni, radšej vykonáva rutinné opakujúce sa práce pod náležitým vedením a zadávaním úloh. Základné KIT ovláda na priemernej avšak dostatočnej úrovni. Jeho najväčšou slabinou sú cudzie jazyky – zamestnávateľia to však od neho ani neočakávajú. Nie je vhodný na vedenie ľudí. Vlastná motivácia na ďalší rozvoj je priemerná, snaží sa však viac čerpať zo skúseností, ktoré ešte zatiaľ nie sú zastarané. Je lojálny a nemá ťažkosti potlačiť vlastné názory s uprednostnením väčšinového názoru skupiny. Nerád nesie zodpovednosť za riešenia skupiny. Má slabšie analyticko-koncepčné schopnosti a veľmi slabé manažérske zručnosti, ktoré sú potrebné pri riadení iných. Nie je motivovaný vo veľkej miere meniť rutinný spôsob života a adaptovať sa na väčšie zmeny (zmena bydliska, cestovanie, výrazné dovozdelávanie a pod.)

Charakteristika najviac a najmenej kompetentných ľudí 50+

Najviac kompetentných ľudí sme definovali ako ľudí, ktorí dosiahli priemernú hodnotu všetkých skúmaných kompetencií 4,5 a viacej (t.j. v grafe nad modrou prerušovanou čiarou). Táto skupina mala veľkosť 16% z celkového počtu auditovaných 50+:

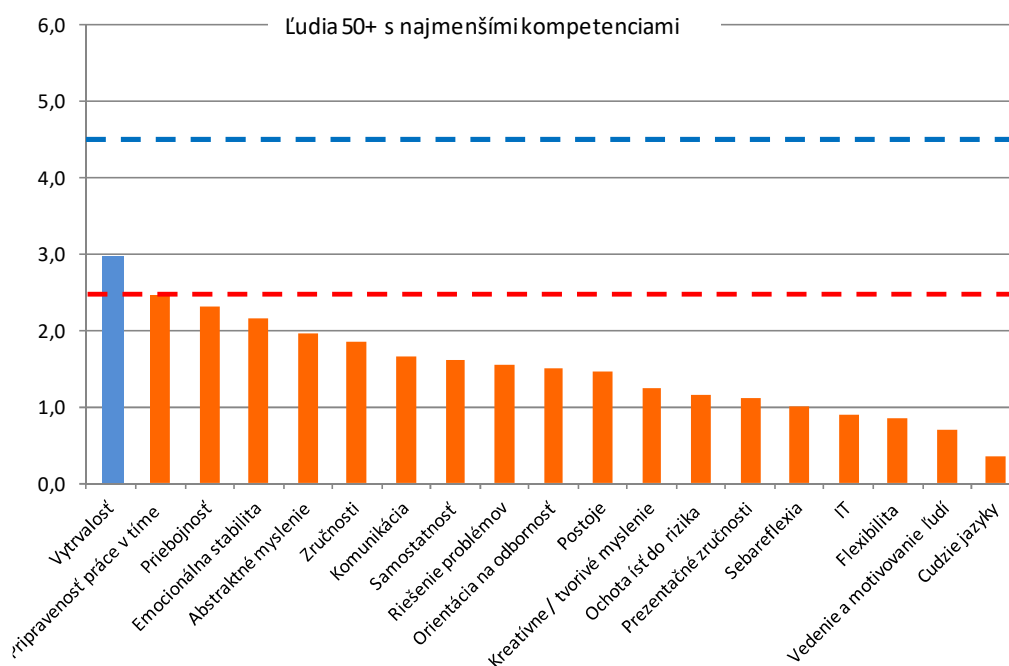
Najviac kompetentní ľudia 50+:



Väčšina kompetencií už z podstaty výberu tejto skupiny dosahuje nadpriemerné hodnoty. Vysoké hodnoty charakterizujú týchto ľudí ako samostatných, vytrvalých, so schopnosťou riešiť problémy a efektívne komunikovať. Majú tiež vysokú motiváciu a pozitívny postoj k vlastnému rozvoju. Z hľadiska ich osobných údajov a charakteristík sú to ľudia s vysokoškolským alebo stredoškolským vzdelaním s maturitou, v súčasnosti zamestnaní alebo SZČO a spokojní so svojim pracovným stavom. Nezáleží na pohlaví, regióne ani veku v intervale definovanej cieľovej skupiny.

Najmenej kompetentných ľudí z auditovanej vzorky 50+ sme definovali ako ľudí, ktorí dosiahli priemernú hodnotu všetkých skúmaných kompetencií 2,5 a menej (t.j. v grafe pod červenou prerušovanou čiarou). Táto skupina mala veľkosť 36% z celkového počtu auditovaných 50+, čo je podstatne viac ako najviac kompetentných:

Najmenej kompetentní ľudia 50+ z auditovanej skupiny:



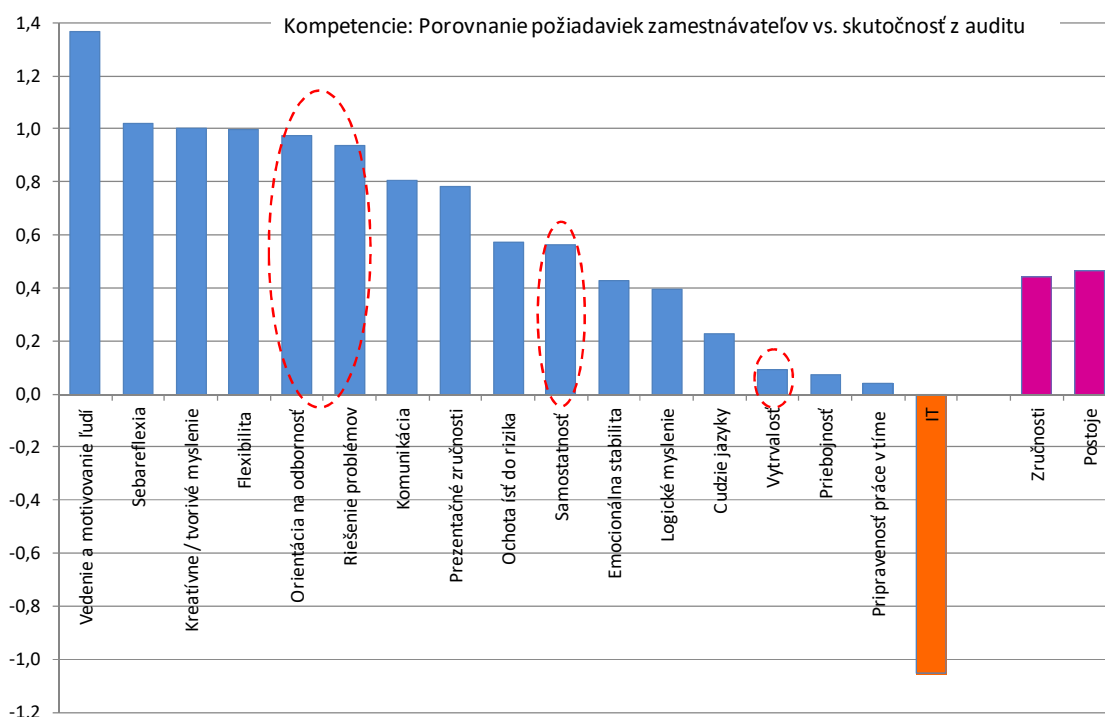
Rovnako už z podstaty výberu tejto skupiny je väčšina kompetencií na podpriemerných hodnotách. Najnižšie hodnoty charakterizujú týchto ľudí ako neflexibilných, bez základne sebareflexie a bez ovládania IT a cudzích jazykov. Nemajú takmer žiadnu motiváciu ani chuť na vlastný rozvoj. Z hľadiska ich osobných údajov a charakteristík sú to ľudia so stredoškolským vzdelaním s maturitou a nižším – až po základné, v súčasnosti väčšinou nezamestnaní a väčšinou nespokojní so svojim pracovným stavom. Nezáleží na pohlaví, regióne ani veku v intervale definovanej cieľovej skupiny.

Porovnanie kompetencií s požiadavkami zamestnávateľov

Dôležitou otázkou pri hodnotení predností a slabých stránok ľudí 50+ je ich váha/priorita z hľadiska ich zamestnateľnosti. Preto sme v rámci analýzy skúmali jednotlivé kompetencie z pohľadu pracovného procesu a porovnávali ich s požiadavkami zamestnávateľov. Tie sme identifikovali v „Komplexnej analýze stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne“, ktorá je súčasťou tejto správy aj projektu.

Z hľadiska ich lepšieho porovnania 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).

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 „Informačno-komunikačné technológie“. Nemôžeme ju však identifikovať ako silnú stránku 50+, pretože je vyžadovaná len na základnej/nízkej úrovni.

Spätná väzba účastníkom personálneho auditu

Po ukončení personálneho auditu, a spracovaní výsledkov bola účastníkom, ktorí o to prejavili záujem poskytnutá individuálna spätná väzba. Bola poskytnutá formou osobného rozhovoru s psychológom a expertom. Poskytnutie spätnej väzby bolo už počas trvania projektu okamžitou intervenciou, ktorá priamo a okamžite prinášala pozitívne zmeny časti cieľovej skupiny 50+.

Viac v samostatnom dokumente „KOMPLEXNÁ ŠTÚDIA - PERSONÁLNY AUDIT 50+“, ktorý je jedným výstupov tohto projektu.

3.2 ANALÝZA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA PRE 50+

3.2.1 Analýza regionálnych vzdelávacích organizácií

V analýze sme identifikovali tematické pokrytie z pohľadu ponuky vzdelávacích organizácií.

Tabuľka 1: Tematické rozloženie vo vzdelávaní dospelých v cieľovom regióne

	<i>Ekonomické vzdelávanie</i>	<i>Jazykové vzdelávanie</i>	<i>Mäkké zručnosti</i>	<i>Odborné vzdelávanie vrátane IKT</i>	<i>Iné</i>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<i>Priemer za celý cieľový región</i>	14	31	8	22	25
<i>Rozdelenie podľa okresov</i>					
ZV	16	32	12	28	12
LC	20	30	10	30	10
RS	21	29	7	21	21
VK	11	44	11	11	22
KA	0	20	0	20	60

Tabuľka vyjadruje percentuálny pomer jednotlivých tém v ponuke vzdelávacích organizácií. Z pohľadu mapovaného regiónu (okresy ZV, VK, KA, LC, RS). V ponuke vzdelávacích organizácií výraznejšie prevažuje vzdelávanie **v oblasti jazykov**. Tvorí približne tretinu celkovej ponuky vzdelávania v regióne. Jazykové kurzy sa prevažne zameriavajú na anglický jazyk a v menšej miere na ostatné jazyky. Menej, ale približne rovnako sú zastúpené kurzy tematicky zamerané na odborné **profesijné vzdelávanie** a **iné oblasti** Jazykové vzdelávanie v ponuke dominuje oproti ostatným témam najmä v okrese Veľký Krtíš.

Forma a trvanie vzdelávania

Trvanie kurzov je rôzne, závisí od druhu a komplexnosti danej témy ako aj formy vzdelávania. Dĺžka kurzov sa pohybuje od niekoľkých dní až po niekoľko mesiacov.

Zistili sme, že vysoko prevažuje klasická prezenčná forma vzdelávania. Približne 90% vzdelávacích organizácií v cieľovom regióne realizuje kurzy prezenčne. Tých niekoľko prípadov iného ako prezenčného vzdelávania využíva nasledovné formy.

Hodnotenie kvality ponúkaných kurzov

Hodnotenie kvality ponúkaných kurzov sme zrealizovali na základe informácií uvedených na stránkach vzdelávacích inštitúcií, informácií zverejnených na sociálnych sieťach, ako aj osobných diskusií s účastníkmi regionálnych workshopov. V diskusiách sme sa snažili o menej formálnu spätnú väzbu ohľadne vzdelávacích organizácií, s ktorými majú osobnú skúsenosť, prípadne poznajú niekoho, kto sa daného kurzu zúčastnil. Pozitívne je, že sme nezaznamenali ani jednu výrazne negatívnu reakciu na ktorúkoľvek vzdelávaciu organizáciu.

Zameranie na cieľové skupiny a špecificky 50+

Zameranie na cieľové skupiny je vo všeobecnosti veľmi široké. Našli sme minimum prípadov, kde bola účasť v kurze striktne ohraničená vekom. V týchto prípadoch dané ohraničenie bolo v kontexte kurzu viac menej logické. Napríklad: Univerzita tretieho veku - minimálny vek 50 r. alebo angličtina pre deti

- maximálny vek 15 rokov. Čo sa týka veku, obmedzenia pre účasť v kurze nie sú takmer žiadne. Aj samotné vzdelávacie organizácie definujú svoje kurzy ako „otvorené pre rôzne vekové skupiny“.

Prispôsobovanie vzdelávanie účastníkom 50+

Súčasťou analýzy bolo aj identifikovanie toho, **do akej miery a či vôbec vzdelávacie organizácie v cieľovom regióne reflektujú špecifiká vzdelávania účastníkov starších ako 50 rokov a či prispôsobujú vzdelávanie potrebám účastníkov 50+**. Veľmi dôležité bolo zistiť aj primárny záujem

Zistili sme, že v prevažnej väčšine prípadov sa **na vzdelávanie účastníkov 50+ zameriavajú nepriamo**. To znamená, že sú často účastníkmi kurzov, špeciálne sa na nich nezameriavajú, ale **snažia sa zohľadňovať ich potreby čo sa týka vzdelávania**. Z pohľadu vzdelávania ľudí nad 50 rokov je veľmi dôležité zistenie, že existuje povedomie a vôbec záujem realizátorov vzdelávania brať do úvahy isté špecifiká tejto cieľovej skupiny **Chýba komplexnejší prístup, je však pozitívne, že sa to vôbec deje a v našom cieľovom regióne sú vzdelávacie organizácie, ktoré sa cieľavedome stavajú k tejto téme a pokúšajú sa niečo robiť**.

3.2.2 Vzdelávacie potreby cieľovej skupiny

Potreba vlastného rozvoja a témy vzdelávania

Keď sme sa zamerali na to, **ako v minulosti zrealizované vzdelávanie súvisí s výberom témy, v ktorej by sa respondent chcel ďalej rozvíjať**, vo väčšine prípadov sa dá identifikovať súvislosť a teda aj istá kontinuita v aktivitách vlastného rozvoja. Napríklad niekto, kto v minulosti absolvoval kurz účtovníctva, sa chce ďalej rozvíjať v ekonomickej oblasti. Sú však aj prípady, kde sa táto súvislosť hľadá ťažko.

Pri porovnaní požadovaných tém a tém ponúkaných vzdelávacími organizáciami nenachádzame zásadné disparity. Tabuľka nižšie ukazuje porovnanie tém požadovaných respondentmi a tematické rozvrstvenie ponuky vzdelávacích organizácií.

Tabuľka 3 Porovnanie tém požadovaných respondentmi a tematické rozvrstvenie ponuky vzdelávacích organizácií.

<i>Témy</i>	<i>Témy, v ktorých by sa respondenti potrebovali rozvíjať (%)</i>	<i>Témy ponúkané vzdelávacími organizáciami (%)</i>
<i>Ekonomické vzdelávanie</i>	19	14
<i>Jazykové vzdelávanie</i>	27	31
<i>Mäkké zručnosti</i>	11	8
<i>Odborné vzdelávanie vrátane IKT</i>	37	22
<i>Iné</i>	6	25

Výraznejší rozdiel je v oblasti odborného vzdelávania a IKT. Tu sa dopyt zdá naozaj vysoký. Pri skúmaní ponuky kurzov vzdelávacích organizácií sme zistili, že kurzy **samotného vzdelávania v oblasti rozvoja IT zručností** má vo svojom portfóliu zaradených **približne 20% vzdelávacích organizácií** aktívne pôsobiacich v cieľovom regióne. **Príležitosti na tento rozvoj teda existujú.**

Výsledky ukázali aj to, že **na potrebu vlastného rozvoja a konkrétnu predstavu o tom v čom sa rozvíjať má vplyv aj to, či sa daný respondent vzdelával v poslednom období.**

Forma a dostupnosť vzdelávania

V oblasti formy vzdelávania sme identifikovali **vzájomnú zhodu medzi tým čo ponúkajú vzdelávacie organizácie a to, čo si želajú predstavitelia cieľovej skupiny.** Valná väčšina vzdelávacích organizácií ponúka vzdelávacie programy v klasickej forme prezenčných školení/kurzov/tréningov. Len v ojedinelých prípadoch sú to programy realizované diaľkovou formou alebo kombináciou e-learningu a prezenčnej formy (tzv. kombinované vzdelávanie. V podobnom duchu sa vyjadrili aj respondenti prieskumu.

Čo sa týka **dostupnosti vzdelávania, približne 16% respondentov uviedla, že informácie o vzdelávaní dospelých a kurzoch sú nedostatočne dostupné.** Uviedli to aj tí, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávania. Toto sme identifikovali ako jedu zo zásadnejších bariér pri vzdelávaní dospelých v cieľovom regióne

Prínos vzdelávania

Je pozitívne, že väčšina z tých, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávacej aktivity považujú túto aktivitu za prínosnú. Konkrétne sa k tomu, čím bol pre nich vzdelávanie prínosné, vyjadrila len približne jedna štvrtina z tých, ktorí považovali vzdelávanie za prínosné. **Vo väčšine vyjadrení prínos spočíval v získaní poznatkov, ktoré respondenti využili v pracovnom živote.**

Tí, ktorí označili kurzy ako málo užitočné alebo neužitočné, uvádzajú väčšinou svoje dôvody spojené skôr s dopadom kurzu a to uplatnením sa na trhu práce - nájdenie si práce a využitie vedomostí v praxi - ako nespokojnosť so samotným kurzom alebo obsahom. Tí, ktorí uviedli dôvody nespokojnosti sú nezamestnaní a jeden dôchodca. Väčšina neuviedla žiadny konkrétny dôvod a len v dvoch prípadoch sa vyjadrili, že nerozumeli obsahu kurzu.

Príklady dobrej praxe z oblasti vzdelávania dospelých v zahraničí a u nás

Realizácia vzdelávania citlivého k veku účastníkov 50+nemusí znamenať zavádzanie zložitých metodologických postupov. Dole uvedené príklady zo Slovenska a zahraničia dokazujú, že stačí poznať špecifiká toho ako sa starší ľudia učia a ochota postaviť sa k problematike proaktívne.

Príklad 1: Miesto realizácie UK – Zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce

Vzdelávacia inštitúcia APRICOT zrealizovala kurz pre 6 učiteľov. Jednalo sa o 6 učiteľov vo veku od 51 do 62 rokov. Cieľom kurzu bolo zvýšenie ich schopnosti vytvoriť a zrealizovať kurz, ktorý bežne robia spôsobom citlivým k veku účastníkov. Účastníci pochádzali z rôznych krajín (FR, PT, IT, UK) a pracovali pre rôzne vzdelávacie organizácie. Spôsob akým sa vzdelávali bol tak isto citlivý k veku účastníkov, čiže sami mali možnosť zažiť autentickú skúsenosť. Hlavné elementy, ktoré toto vzdelávanie robilo citlivým k veku

- Personalizované vzdelávanie,, ktoré im dáva význam v kontexte ich práce
- Umožnenie učiť sa vlastným tempom – dosť času na učenie sa a pospájanie súvislostí
- Veľký dôraz na ich doterajšie skúsenosti v oblasti jazykového vzdelávania
- Veľa praktických príkladov a možností odskúšať si naučené
- Seba hodnotenie

Je to veľmi pekný príklad synergie, profesionáli vo vzdelávaní dospelých (sami vo veku 50+) sa učia ako realizovať vzdelávanie citlivé k veku účastníkov

Príklad 2: Miesto realizácie: Rakúsko - Tréning trénerov v oblasti kariérneho poradenstva ako pracovať s cieľovou skupinou a vzdelávať skupinu spôsobom citlivým k veku.

Rakúska spoločnosť dieBerater je jedným z najväčších poskytovateľov rekvalifikačných kurzov v krajine. Tak isto sa aktívne venujú službám v oblasti kariérneho poradenstva. Cieľovou skupinou boli tréneri dieBerater ako aj klienti. Vekové zloženie bolo rôzne, približne polovica účastníkov bola vo veku 50+. Počas vzdelávania získali vedomosti o tom ako sa učia starší ľudia a mali možnosť modifikovať svoje existujúce kurzy, materiály a online nástroje tak, aby boli čo najviac citlivé k veku účastníkov s ohľadom na cieľovú skupinu 50+. Ciele, ktoré táto iniciatíva dosiahla boli všetky v prospech zlepšenie dostupnosti a kvality vzdelávania účastníkov 50+:

- Zvýšenie povedomia trénerov ohľadne vzdelávania ľudí vo veku 50+
- Prispôbené tréningové materiály a metodiky v prospech cieľovej skupiny 50+
- Z dlhodobého hľadiska to obohacuje prostredie, v ktorom sa starší účastníci vzdelávajú a zvyšuje to ich motiváciu

Príklad 3: Miesto realizácie: Slovensko – Tréning manažérov supermarketov COOP JEDNOTA

V mesiacoch október 2016 až január 2017 spoločnosť COOP JEDNOTA realizoval tréning pre svojich manažérov, ktorý bol cielene plánovaný spôsobom citlivým k veku účastníkov, s ohľadom na vekovú kategóriu 50+. Tréning zahŕňal klasické metodické postupy (diskusia, workshop, skupinová práca, atď.), ktoré trénerka adaptovala na spôsob, ktorý bol citlivý k veku. DO metodických postupov boli zaradené tieto aspekty:

- umožnilo sa účastníkom ísť v učení sa čo najviac vlastným tempom
- bral sa individuálny ohľad na bohatú skúsenosť každého účastníka

- frekventovane sa používala reflexia , opakovanie a upevňovanie vedomostí
- nadobudnuté vedomosti sa plánovite a cieľavedome preklápali na prácu účastníkov a praktické využitie

Všetky uvedené príklady dobrej praxe sú aplikovateľné v podmienkach vzdelávacích organizácií pôsobiacich v našich cieľových regiónoch. Nevyžadujú si žiadne náročné a ťažko zvládnuteľné technológie, ani prístupy. Je však potrebné, aby lektori ovládali špecifiká toho ako sa starší ľudia učia, kde majú prednosti a kde by mohli byť bariéry a prispôbili štandardné aktivity tak, aby boli citlivé k veku účastníkov.

3.2.3 Kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+

Súčasťou analýzy celoživotného vzdelávania pre 50+ je aj sekcia o kognitívnych schopnostiach, zručnostiach a kompetenciách ľudí vo veku 50+. O ľuďoch nad touto vekovou hranicou existuje množstvo stereotypov, mnohé z nich sú negatívne a môžu tejto heterogénnej skupine ľudí škodiť, nielen v pracovnej oblasti a ich potenciálnej zamestnateľnosti. Bežne sa o starších ľuďoch hovorí ako o zábudlivých, pomalších, menej flexibilných či horšie počujúcich, a v dôsledku horšie pracujúcich.

Cieľom tejto časti analýzy je zistiť do akej miery sú stereotypné tvrdenia o kognitívnych schopnostiach, zručnostiach a kompetenciách starších ľudí pravdivé. Prostredníctvom syntézy výsledkov vedeckých štúdií, analýza poskytuje obraz „normálneho“ resp. pozitívneho či zdravého zrenia a starnutia. Destigmatizuje tak kompetencie ľudí vo veku 50+ v kontexte celoživotného vzdelávania.

Analýza je syntézou vybraných vedeckých výskumov z oblasti kognitívnej psychológie, neuropsychológie a behaviorálnej neurológie. Mapuje úroveň jednotlivých kognitívnych schopností vo vyššom veku a ich vplyv na pracovný život a ďalšie vzdelávanie. V záverečnej časti je ponúknutý prehľad selektovaných kompetencií uchádzača o zamestnanie a ich úroveň vo veku 50+, podľa dostupných vedeckých výsledkov. V závere sú uvedené odporúčania pre poskytovateľov vzdelávania a zamestnávateľov tejto vekovej skupiny.

Vymedzenie základných pojmov

Kto sú starší dospelí?

Americkí gerontológovia považujú 65 rokov za míľnik, ktorým sa začína staroba. „Mladí starí“ sú ľudia vo veku 65 až 74 rokov, „starí starí“ sú vo veku 75 až 84 rokov a „najstarší starí“ majú 85 a viac rokov (Whitbourne a Whitbourne, 2014).

Naša analýza sa venuje ľuďom od veku 50 rokov vyššie. **Aj keď u ľudí do 60 rokov možno pozorovať len minimálne zhoršenie kognitívnych funkcií, možno však predpokladať, že kognitívne zmeny, ktoré podliehajú prirodzenému starnutiu sú na akejsi priamke - kontinuu, menia sa postupne a v menšom či väčšom zastúpení sú prítomné skôr než v 65 rokoch.**

Čo sú kognitívne schopnosti?

Kognitívne schopnosti sú schopnosti vďaka ktorým naša myseľ pracuje. **Predstavujú súbor nadobúdania vedomostí a porozumenia, prostredníctvom myslenia, skúseností a zmyslov.** Zahŕňajú mnoho aspektov intelektuálnych funkcií a procesov, ako sú pozornosť, tvorba poznatkov, pamäť a pracovná pamäť, inteligencia, plánovanie, uvažovanie a hodnotenie, počítanie, riešenie problémov a rozhodovanie, porozumenie jazyku a jeho tvorba, priestorová orientácia, exekutívne funkcie a ďalšie. Kognitívne procesy využívajú existujúce vedomosti a vytvárajú nové poznatky.

Mozog bol tvarovaný evolúciou tak, aby sa adaptoval na neustále sa meniaci svet. Schopnosť učiť sa je závislá na zmenách chémie a architektúry mozgu. Tento proces sa nazýva **neuroplasticita**. Ide o schopnosť neurónov meniť svoju štruktúru a vzťahy medzi sebou, pričom táto schopnosť zostáva prítomná aj vo veľmi vysokom veku.

Zhrnutie kognitívnych schopností

Kognitívne funkcie, ktoré sa starnutím zhoršujú:

- Rýchle presúvanie pozornosti z jedného objektu na druhý
- resp. delenie pozornosti
- Schopnosť ignorovať rušivé podnety pri plnení úloh, pričom rušivým podnetom je napríklad aj obava, že podám horší výkon
- Pracovná pamäť, teda krátkodobé ukladanie informácií a manipulácia s nimi
- Rozhodovanie v časovej tiesni
- Zhoršená schopnosť vidieť a počuť zhorší kognitívne funkcie
- Kognitívne schopnosti ako celok sa spomaľujú

Kognitívne funkcie, ktoré zostávajú neporušené:

- Vedomosti a zručnosti
- Schopnosť trvalej pozornosti
- Pamäť na význam slov
- Procedurálna pamäť – vybavenie si úkonov potrebných pre akciu – napríklad prišitie gombíka, jazda na bicykli
- To, čo sa starší ľudia naučia aj vo vyššom veku, si dlhodobo pamätajú.
- Starší ľudia rýchlejšie spracujú čítaný text ak je na tému, ktorú poznajú.

Kompetencie

V analýze „Komplexná štúdia – Personálny audit 50+“ je uvedený zoznam 17 vyselektovaných kompetencií zamestnancov, ktoré boli hodnotené u každého auditovaného účastníka. Tu je opis očakávaných zmien jednotlivých kompetencií v priebehu zrenia a starnutia človeka, z pohľadu vedy.

- **Abstraktné (logické) myslenie**

Výskum naznačuje, že u ľudí 50+ môžeme očakávať skôr mierne oslabenie tejto kompetencie. Udržiavacím faktorom zostáva predošlá skúsenosť s pracovnou pozíciou, pri plnení ktorej boli tieto schopnosti pravidelne využívané.

- **Tvorivé myslenie**

Výsledky výskumu ukazujú, že aj keď jeho vrchol dosahujeme pred štyridsiatkou, následne zostáva jeho úroveň stabilná a zhoršuje sa až po sedemdesiatke.

- **Priebojnosť**

Schopnosť sebapresadenia a sebavyjadrenia spadá do oblasti asertívneho prejavu. Ide najmä o komunikačnú zručnosť. Nepredpokladáme, že táto kompetencia s pribúdajúcim vekom klesá.

- **Emocionálna stabilita**

Pri tejto kompetencii môžeme u ľudí 50+ očakávať skôr zlepšenie. Vyplýva to z menšej orientácie na výkon a väčšieho zamerania sa na kvalitu medziľudských vzťahov.

- **Vytrvalosť**

V rámci tejto kompetencie je pravdepodobné, že si ju ľudia 50+ udržia. Výskum nenaznačuje, že by sa zhoršovala ich schopnosť stanoviť si ciele a postup ich napĺňania.

- **Komunikácia**

Komunikačné schopnosti a zručnosti, predovšetkým vo verbálnej rovine zostávajú u ľudí 50+ zachované. Prípadné mierne deficity v oblasti počutého slova alebo čítania textu kompenzujú mechanizmy vychádzajúce z dlhoročných skúseností z komunikácie s druhými.

- **Prezentačné zručnosti**

Udržanie kompetencie by malo byť u ľudí 50+ bezproblémové. Predošlé skúsenosti s touto kompetenciou zvyšujú šance na jej úspešný rozvoj.

- **Riešenie problémov**

Ľudia vo veku 50+ sú v tejto kompetencii spravidla skúsenejší. Výskum potvrdzuje, že vekom sa táto kompetencia nezhoršuje.

- **Vedenie a motivovanie ľudí**

Túto kompetenciu vyhodnocujeme predovšetkým v sociálnom kontexte. Výhodou skupiny 50+ sú bohaté skúsenosti so vzťahmi na pracovisku. Známosť situácií poskytuje zdroje na ich efektívne zvládanie a teda udržanie si týchto schopností. Ich vybudovanie u ľudí bez skúseností s nadriadenou pracovnou pozíciou však bude komplikovanejšie.

- **Pripravenosť práce v tíme**

V kontexte presunu dôrazu z dosahovania výkonu na emocionálnu pohodu, môžeme očakávať udržanie tejto kompetencie, dokonca ochotu ju zlepšovať.

- **Ochota ísť do rizika**

Pri tejto kompetencii opäť vychádzame zo zamerania ľudí 50+ na vlastnú emocionálnu stabilitu a menší dôraz na podávanie výkonov. Ak predpokladáme konzervatívnejšie postoje u ľudí vo veku 50+, úroveň tejto kompetencie môže klesať. Avšak schopnosť zvažovať alternatívy a možné riziká nebude vekom znížená. Do veľkej miery je ochota ísť do rizika ovplyvnená temperamentom a osobnostnou výbavou človeka.

- **Samostatnosť**

Pri dostatočnej osobnej motivácii a podpore pri adaptácii sa u skupiny 50+ neznižuje schopnosť samostatne pracovať. To platí predovšetkým v oblastiach, v ktorých majú dlhoročné skúsenosti.

- **Orientácia na odbornosť**

Už nadobudnutá úroveň tejto kompetencie bude pravdepodobne udržaná. Výskumy potvrdzujú, že odborné znalosti a zručnosti v špecifickej oblasti sa znásobujú investovaným časom, a teda vekom.

- **Flexibilita**

Možno očakávať mierne zhoršenie tejto kompetencie pribúdajúcim vekom, výraznejšie sa deficit prejavuje až v oveľa neskoršom veku.

- **Sebareflexia**

Vo vývine náhľadu na seba má stúpajúci vek rôzny efekt.

- **IT**

U skupiny ľudí 50+ neočakávame pokles tejto kompetencie. Jej zlepšenie je pravdepodobnejšie u tých, ktorí ju už majú do istej miery nadobudnutú.

- **Cudzie jazyky**

Tak ako pri kompetencii „komunikácia“ platí pravidlo uchovania si týchto znalostí a schopností za podmienok, že boli v priebehu predošlého života aktívne používané.

- **Zručnosti**

Vzhľadom na to, že procedurálna pamäť zostáva vekom zachovaná, zostávajú zachované aj zručnosti.

	Kompetencie	Potenciál pre zlepšenie
Vekom klesajúce	Abstraktné myslenie (iba mierny pokles) Ochota ísť do rizika Flexibilita Sebareflexia	obmedzený závisí od osobnosti obmedzený závisí od osobnosti
Vekom udržané	Kreatívne myslenie Pribojnosť Vytrvalosť Komunikácia Prezentačné zručnosti Riešenie problémov Vedenie a motivovanie ľudí	závisí od skúseností možné zlepšenie závisí od skúseností možné zlepšenie náročnejšie na učenie závisí od skúseností náročnejšie na učenie

	Pripravenosť práce v tíme Samostatnosť Orientácia na odbornosť IT Cudzie jazyky Zručnosti	možné zlepšenie za vhodných podmienok sa zlepší nutnosť osobnej motivácie za vhodných podmienok sa zlepší náročnejšie na učenie za vhodných podmienok sa zlepší
Vekom stúpajúce	Emocionálna stabilita	závisí od osobnosti

Čo predstavujú výsledky analýzy zameranej na kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+ v kontexte celoživotného vzdelávania a zamestnateľnosti ľudí vo veku 50+?

Výsledky vedeckých výskumov skutočne destigmatizujú kompetencie ľudí vo veku 50+. Signifikantné zmeny v úrovni kognitívnych funkcií evidujú vedci až od veku 60 až 65 rokov. To znamená, že z pohľadu vedy nie je na mieste robiť rozdiel vo vnímaní kognitívnych schopností väčšiny ľudí vo veku 50+ a mladších ľudí.

Ak vnímame starnutie ako kontinuum, môže byť napriek vyššie spomenutému, užitočné vhodne prispôbiť vzdelávanie tejto cieľovej skupiny. Efektívny tréning, šitý na mieru starším ľuďom by tak mal prebiehať v ranných či doobedňajších hodinách.

Starší ľudia si viac pamätajú informácie, ktoré sa ich osobne týkajú a ktoré majú na nich priamy dopad. Zameriavajú svoju pozornosť viac na podnety, ktoré sú pre nich príjemné a sú zdrojom pozitívnych emócií. Naopak, menej pozornosti venujú tým negatívnym.

Trénerovi starších dospelých môže tiež pomôcť informácia, že to, ako rozmýšľame nad svojou pamäťou má na jej funkčnosť porovnateľný vplyv ako vek samotný. Osobnosť a sebadôvera výrazne ovplyvňujú kognitívny výkon. Dobrú úroveň kognitívnych funkcií si udržia starší dospelí, ktorí sú sebedovomí, samostatní, otvorení novým zážitkom, myšlienkam a emóciám. Naopak, nižšia dôvera vo svoje schopnosti ich aj reálne znižuje.

Implicitné či informálne učenie sa javí ako ideálna cesta. Priama inštrukcia naučiť sa daný materiál je prínosná pre mladších participantov, u starších sa môže stať kontraproduktívnou.

Vzhľadom na uchovanie výbornej úrovne procedurálnej pamäte, úroveň zručností sa vekom nezhoršuje.

Mozog je sociálny orgán, ktorý sa najlepšie učí v kontexte dôverujúceho vzťahu. Rozpoznanie a uznanie kompetencií, statusu a úspechov dospelých študentov otvára ich záujem o ďalšie učenie.

V kontexte zvyšovania zamestnateľnosti, je dôležité poznanie, že ak starší dospelí absolvujú tréning, vďaka neuroplasticite mozgu, dokážu zlepšiť svoj výkon a dlhodobo si udržať toto zlepšenie. Taktiež, pamäť na nové informácie sa javí ako lepšia než schopnosť pamätať si informácie s odstupom rokov.

Z pohľadu vyselektovaných kompetencií uchádzača o zamestnanie, výskum naznačuje, že vekom sa oslabujú abstraktné myslenie, ochota ísť do rizika, flexibilita a sebareflexia. Naopak, vekom by sa oslabiť nemali kreatívne myslenie, priebornosť, vytrvalosť, komunikácia, prezentačné zručnosti, riešenie problémov, vedenie a motivovanie ľudí, pripravenosť práce v tíme, samostatnosť, orientácia na odbornosť, IT a cudzie jazyky.

3.2.4 Kariérové poradenstvo pre starších

Kariérovému poradenstvu pre starších sa intenzívne venuje Európska sieť verejných služieb zamestnanosti, ktorá bola vytvorená rozhodnutím Európskeho parlamentu v roku 2014. Jej cieľom je posilňovať kapacitu, efektivitu a účinnosť služieb zamestnanosti. V novembri 2017 táto sieť, ktorej členmi sú všetky európske služby zamestnanosti, (vrátane nášho Ústredia a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny), vydala sadu nástrojov (tzv. „toolkit“), ktorý má pomôcť verejným službám zamestnanosti pomôcť pri budovaní a rozvoji kariérového poradenstva v ich krajine v rámci služieb, ktoré poskytujú občanom.

- **počiatočná fáza kariéry** (služby mladým ľuďom v procese iniciálneho vzdelávania – výber povolania, vzdelávania a zamestnania, v slovenskom kontexte sa jedná okrem iného aj o tzv. „preventívne poradenstvo“)
- **stredná fáza kariéry a tranzície** (služby pre občanov v procese zmeny zamestnania, povolania z dôvodu prepúšťania, zdravotných problémov a pod.)
- **neskorá fáza kariéry** (služby pre občanov v poslednej fáze ich kariéry a pri odchode do dôchodku)

OECD vydala príručku pre tvorcov koncepcií „Kariérové poradenstvo“. Stav a úroveň kariérového poradenstva nie je dobrá a zvlášť pre starších. Starnúca populácia v mnohých krajinách OECD a Európy si bude vyžadovať jednak vyšší vek odchodu do dôchodku ale aj flexibilnejší prechod do dôchodku. Tvorcovia koncepcií však zaostávajú s mobilizáciou služieb kariérového poradenstva, ktoré by podporovalo aktívne starnutie. Starší ľudia potrebujú špecifické informácie a rady, ktoré by im napomáhali k aktívnemu starnutiu: uspokojivejšie vyplnenie voľného času; dobrovoľnú prácu; a aktivity, ktoré ich udržia v dobrej mentálnej a fyzickej forme. Doterajšie služby kariérového poradenstva poskytujú v tejto etape ľudského života málo pomoci. Flexibilné prechody medzi prácou na plný úväzok a plným dôchodkom (kombinujúci prácu na plný pracovný úväzok, prácu na polovičný pracovný úväzok, dobrovoľnú prácu a obdobia neaktivity) si budú vyžadovať omnoho dôkladnejšie zladenie kariérového plánovania a finančného plánovania. Touto otázkou by sa mali zaoberať tvorcovia koncepcií. Je málo príkladov efektívnych reakcií na výzvu poskytovania služieb kariérového poradenstva starším ľuďom. Zdá sa, že v tejto oblasti nemá zatiaľ žiadna krajina vyvinutý systematický prístup.

Viac v samostatnom dokumente „KOMPLETNÁ ANALÝZA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA PRE 50+“, ktorý je jedným výstupov tohto projektu.

3.3 STRATEGICKÝ MARKETING V REGIÓNE

Autor: Ing. Pavol Košťan

Úvod a teoretické východiská

Strategické plánovanie je dôležitý proces, ktorým sa formulujú dlhodobé strategické ciele a stratégia regiónu/oblasti tak, aby sa efektívne využili zdroje ktoré sú k dispozícii v súčasnosti s identifikovanými príležitosťami. Úlohou strategického plánovania je pomôcť regiónu získať „konkurenčnú“ výhodu v danom období a stanoviť a dosiahnuť realistické dlhodobé ciele. Úlohou marketingu je v tomto procese analyzovať stav regiónu a jeho okolia a efektívne realizovať zvolené projekty /úlohy a tým dosiahnuť definované ciele.

Cieľom je aj redukovať risk možnej chyby a umiestniť región do situácie, v ktorej môže predvídať zmeny, odpovedať na ne, prípadne vnútiť zmenu a využiť ju vo svoj prospech. Je to proces, počas ktorého sa prijímajú rozhodnutia. Jeho zmyslom je získať pre silnejšiu pozíciu, ako je súčasná. To je možné akciou a reakciou na vonkajšie trendy a sily ako sú legislatívne, sociálne, ekonomické a iné zmeny v prostredí, či využitie vnútorných zdrojov regiónu.

V turbulentnom prostredí je štartovacím bodom definícia poslania a identifikácia súčasnej strategickej pozície s ohľadom na vonkajšie aj vnútorné prostredie. Samotné strategické plánovanie začína úvahou o strategických cieľoch. Ďalšie kroky spočívajú v stanovení spôsobu a pozitívnych prostriedkov na ich dosiahnutie. Tieto rozhodnutia musia byť v súlade s národnými politikami a programami vo všetkých oblastiach. Ako náhle sa strategický a marketingový plán implementuje, je nutné monitorovať dosiahnuté výsledky a poskytovať spätnú väzbu všetkým etapám plánovania a prípadne sa k nim vracieť. Toto všetko je dôležité robiť s ohľadom na organizačné ciele, použité prostriedky, interné zdroje a vonkajšie prostredie.

Strategické marketingové plánovanie je jedným z najdôležitejších úloh vedúcich orgánov a osobností regiónu. Chybou je, že väčšina aktérov vrátane miestnych lídrov pôsobí skôr na operačnej, či taktickej úrovni implementácie, než v procese marketingových analýz a formulovania stratégie. Strategický rozmer marketingu nadobudol veľký význam následkom zvyšujúcej sa komplexnosti dnešnej spoločnosti v dôsledku faktorov ako:

- zvýšené očakávania občanov v oblasti kvality a rôznorodosti dostupných výroBSKov a služieb
- rýchly rozvoj informačných a komunikačných technológií, ktorý spôsobil revolúciu v množstve procesov, ktorými sa stávajú výroBSKy, služby a informácie dostupné občanom.
- zvýšená konkurenčné schopnosti všetkých regiónov, najmä tých s dobudovanou infraštruktúrou a veľkými zamestnávateľmi a mestskými aglomeráciami

Strategické marketingové myslenie musí klásť otázky ako : " Kde chceme byť o 5, 10 alebo 20 rokov?", " Čo musíme urobiť, aby sme sa tam dostali ? ", " Aké musíme mať na to zdroje ?", " Aké zmeny musíme previesť, aby sme sa vyrovnali s vplyvmi okolitého prostredia ?", " Ako získať/udržať „konkurenčnú“ výhodu?" Tieto otázky sú základnou výzvou .

Marketingová stratégia určuje cieľový trh (trhový segment), zodpovedajúci marketingový mix a programy/projekty:

a) Cieľová skupina - homogénna (podobná) skupina ľudí v regióne, na ktorých sa marketingová stratégia obracia. Kto ponúka všetko všetkým, spravidla stroskotá. Pokiaľ používame iba jedinú stratégiu, neoslovujeme vlastne nikoho. Diferencovaný marketing berie ohľad na to, že existuje množstvo skupín ľudí/občanov, ktoré chcú a musia byť rôzne oslovené. Segmentácia trhu môže byť prevádzaná podľa rôznych kritérií, ako sú geografické hľadiská, vzdelanie, vek, povolanie, jazyk, spôsob bývania, ... atď.

b) Marketingový mix - kontrolovateľné premenné (služby, cena, propagácia,...) ktorými sa marketingové aktivity snažia uspokojiť cieľové skupiny.

V prípade miestnej (obecnej) samosprávy je to o to ťažšie, že finančné prostriedky sú značne obmedzené a na samosprávy prechádza stále viac povinností z úrovne štátu bez pridelenia zodpovedajúcich finančných prostriedkov. V oblasti marketingu je to špecifická situácia, pretože marketingové aktivity musia byť vysoko efektívne vzhľadom na potrebu zasiahnuť čo najväčšie a najviac cieľových skupín naraz s použitím minimálnych finančných prostriedkov.

Zloženie (sociálne postavenie) segmentu obyvateľstva v regióne

V rámci projektu sa realizoval socio – psychologický prieskum zameraný na potreby a možnosti cieľovej skupiny 50+ v oblasti zamestnávania. Zo 228 respondentov väčšinu tvoria ženy, až 61,8% (141 respondentiek, oproti 87 respondentom-mužom). Tým sa vzorka vychýlila oproti skúmanej populácii, v ktorej je delenie takmer rovnomerné.

Valnú väčšinu vzorky tvorili päťdesiatnici. Takmer polovica (48,65%, 111 respondentov) boli vo veku 50 - 54 a 36,0% (82 respondentov) bola vo veku 55-59 rokov. Respondenti vo veku nad 60 rokov tvorili približne desatinu vzorky.

Tretinu respondentov tvorili obyvatelia okresu Rimavská Sobota (35,5%, 81 respondentov), tretina bola z okresu Krupina (33,8%, 77 respondentov), 21,9% vzorky (50 respondentov) bola z okresu Zvolen a 8,8% (20 respondentov) z okresu Veľký Krtíš. Rimavská Sobota je aj v skutočnosti najväčší zo skúmaných okresov (32,2%). Vo vzorke je však nadmerne zastúpená Krupina a neprimerane nízko zastúpený Veľký Krtíš.

S ohľadom na vzdelanie respondentov, vyše polovica mala najvyššie ukončené vzdelanie stredoškolské s maturitou (54,4%, 124 respondentov). 18,9% mala stredoškolské vzdelanie bez maturity, 4,8% základné vzdelanie a 0,4% nemala žiadne vzdelanie. Oproti tomu 21,5% mala ukončené vysokoškolské vzdelanie. Oproti realite skúmanej populácie boli v prieskume nadmerne zastúpení respondenti s maturitou a vysokoškolsky vzdelaní respondenti.

Vo vzorke sa neukázali zásadné rozdiely medzi vzdelaním mužov a žien. U mužov bolo o 12 percentuálnych bodov viac respondentov so stredoškolským vzdelaním bez maturity a o taktiež 12

percentuálnych bodov menej respondentov so stredoškolským vzdelaním s maturitou. V ostatných vzdelanostných kategóriách neboli žiadne väčšie rozdiely.

Z respondentov pracuje viac než polovica na plný úväzok (54,2%, 122 respondentov), pätina sú nezamestnaní (22,2%, 50 respondentov), necelá desatina sú zamestnaní na čiastkový úväzok (9,3%, 21 respondentov) a taktiež skoro desatina sú živnostníci (8,9%, 20 respondentov). Dôchodcovia tvorili 5,8% vzorky (13 respondentov). Štyria živnostníci sa zaradili do viacerých skupín, pričom svoju živnosť kombinujú s čiastkovým alebo plným úväzkom.

V spokojnosti so svojou prácou sú badateľné rozdiely podľa pracovnej situácie. Najviac spokojní respondenti boli zamestnanci na plný úväzok. Vyjadrili prevažne spokojnosť (39,3%, 48 respondentov) alebo čiastočnú spokojnosť („skôr spokojný“, 41,0%, 50 respondentov). Podobné hodnoty uvádzali živnostníci. Naproti tomu medzi ľuďmi na čiastkovom úväzku väčšina vybrala možnosť „málo spokojný“ (50%, 10 respondentov). Aj iné dáta nasvedčujú tomu, že čiastkový úväzok je pre ľudí v cieľovej skupine nutnosť, nie slobodná voľba (viď Závěry). Z dôchodcov boli tri-štvrtiny spokojní (76,9%, 10 respondentov).

Marketingová analýza

Úspešné plánovanie marketingových stratégií nevyhnutne vyžaduje informácie. Informácie o potenciálnych cieľových skupinách, o ich pravdepodobnej odozve na marketingový mix, informácie o ostatných regiónoch, o vonkajšom prostredí a mnoho ďalších = marketingová analýza. Tá obyčajne pozostáva z krokov uvedených na obrázku.

Bez dobrých marketingových informácií sa musíme spoliehať na svoju intuíciu alebo náhodu - a to je často prvý krok k chybnému rozhodnutiu. Na druhej strane máme len zriedka všetky informácie, ktoré by si želal alebo potreboval.

Marketingový koncept hovorí, že organizácia/“vedenie“ regiónu by mala uspokojiť potreby občanov. Z toho logicky vyplýva, že ich najskôr musí poznať. Sú však často izolovaní, geograficky vzdialení alebo jednoducho nemôžu poznať všetky potreby a charakteristiky ľudí, hoci často žijú v tom istom meste/obci. To znamená, že sa musí spoliehať na informácie získavané pomocou marketingového výskumu a analýz. Musia byť schopní presne definovať, čo očakávajú od marketingovej analýzy. Mali by si byť tiež vedomí, že jej výsledky majú byť len podporným a nie hlavným zdrojom na prijatie konkrétnych rozhodnutí.

1. Definícia cieľa (problému) a špecifikácia potrebných informácií

Definícia problému a špecifikácia potrebných informácií je najdôležitejším a často najťažším krokom v celom procese marketingového výskumu. V rámci tohto projektu sme definovali cieľ analýzy ako „Zistenie stavu uplatnenia marketingových činností pri strategickom plánovaní rozvoja cieľových regiónov a identifikácií chýbajúcich služieb, tovarov a prác.“

2. Návrh projektu a metód analýzy

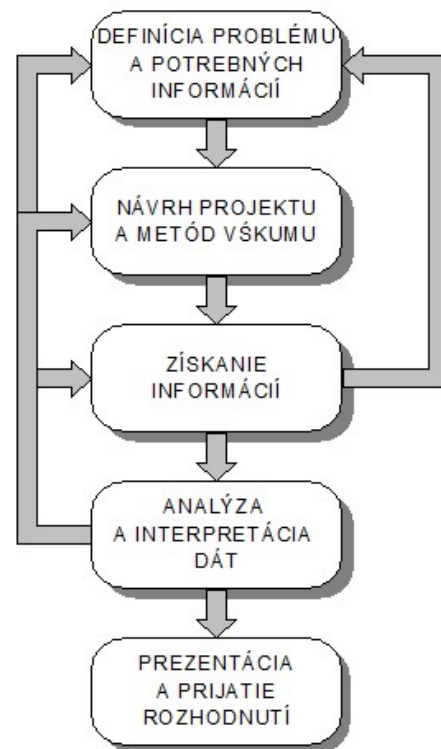
Nevyhnutnou súčasťou je aj návrh vhodnej a hlavne efektívnej metódy analýzy. Vzhľadom na viaceré etapy prebiehajúce v projekte sme sa snažili o maximálnu efektivitu a na získanie potrebných údajov a informácií sme okrem kvalitatívnej analýzy využili hlavne aktivity z ostatných etáp analýzy projektu

3. Získanie potrebných informácií

Kvalitatívny výskum je hlbší a snaží sa získať informácie napr. pomocou tzv. otvorených otázok, na ktoré nie je možné odpovedať len "Áno", alebo "Nie". Na získanie primárnych údajov existuje veľa metód. My sme využili cielené osobné rozhovory so starostami obcí, miestnymi lídrami, niektorými poslancami a zástupcami zamestnávateľov.

Kvantitatívny výskum využíva rovnaké otázky a odpovede vo forme rôznych alternatív, stupníc, percent a pod. Takéto údaje sa dajú ľahšie získať štatisticky spracovať a pri rovnakých nákladoch je možné použiť väčšiu vzorku dotazovaných.

Použité metódy:



- cielené osobné rozhovory
- spoločné diskusie so zamestnávateľmi počas workshopov
- diskusie počas vstupných informačných workshopov projektu
- informácie z výstupov personálneho auditu
- informácie zo všeobecného projektového dotazníkového prieskumu

4. Analýza a interpretácia dát

Vo väčšine odvetví/oblastí rozhoduje o príťažlivosti a ďalšom potenciáli regiónu (v podnikateľskej oblasti je to konkurencieschopnosť) zvyčajne niekoľko základných faktorov. Voláme ich Kritické faktory úspešnosti (KFÚ), alebo relevantné faktory rozvoja regiónov (RFR). Východiskom pre efektívnu regionálnu politiku je definovanie a analýza RFR, t. j. identifikácia hlavných faktorov, ktoré majú významný, pozitívny a stimulujúci dosah na regionálny rozvoj. Faktory regionálneho rozvoja sa menia, čo súvisí so stupňom poznania sociálno-ekonomických procesov, ale aj so zmenami z dôvodu vývoja.

základnými faktormi rozvoja regiónov SR sú:

- ľudské zdroje,
- výskum, vývoj a inovácie,
- základná infraštruktúra a služby.

Významný vplyv na rast regiónov a ich ekonomický rozvoj majú taktiež:

- globalizácia (regióny sú citlivejšie ako krajiny),
- technologické zmeny (rast sektoru služieb a vedomostne orientovanej ekonomiky, kde sa „technologicky orientované regióny“ stávajú konkurencieschopnejšie),
- pokles pracujúcej populácie.

5. Prezentácia výsledkov a prijatie konkrétnych rozhodnutí

V tomto kroku by mal byť marketingový manažér schopný na základe výsledkov výskumu odporučiť, alebo prijať konkrétne rozhodnutia v oblasti marketingovej stratégie. Z hľadiska projektu bude tento krok súčasťou ďalšej etapy, kde budú zhrnuté odporúčania vo všetkých oblastiach.

6. Hodnotenie ďalších faktorov rozvoja cieľových regiónov a trendov

Cieľové regióny sme analyzovali aj z pohľadu ďalších faktorov a identifikovaných hlavných trendov prostredia a externých síl, ktoré sme získali z uvádzaných analýz, aj z výstupov, ktoré sú súčasťou ďalších oblastí etapy analýz projektu:

1. Faktor polohy.

Tento vyjadruje niektoré základné podmienky podmieňujúce regionálny rozvoj. Oblasť Slovenskej republiky je z hľadiska polohy a jej potenciálu značne odlišná. Ide o potenciál územia vyplývajúci z jeho geografickej polohy a prírodných pomerov (prírodný potenciál).

2. Faktor územno-správneho členenia.

Územno-správne členenie sa pokladá za efektívne vtedy, keď sa územno-správne oblasti zhodujú s fungujúcimi regiónmi, ktoré sa dajú jasne identifikovať. Mestské regióny predstavujú špecifickú kategóriu regiónu.

3. Faktor veľkých miest.

Veľké mestá a regióny väčších miest majú významný ekonomický a sociálny potenciál. Často plnia funkciu centier inovácie (sprostredkujú prínos a implementáciu nových myšlienok zvonka), zväčša majú vhodnú sociálnu a technickú infraštruktúru a obyvateľov s vysokou úrovňou vzdelania.

4. Faktor Európskej polohovej atraktivity.

Po začlenení do EÚ získalo Slovensko priaznivú polohu v strede Európy. Západ štátu sa dostal do tesného susedstva európsky významného metropolitného priestoru Viedne a získal tým veľký rozvojový potenciál. Efekt tejto polohovej atraktivity sa prejavuje v tom, že v blízkosti západnej hranice existujú lepšie podmienky ako pre východne, resp. južne položené regióny.

5. Faktor osídlenia.

Znamená, že koncentrácia hospodárskych aktivít, zvyšovanie hustoty zaľudnenia a koncentrácia väčších sídelných aglomerácií sa odohráva vo vyššej miere v západnej a severozápadnej časti Slovenska. Takto sa vytvorila oblasť s mnohými mestskými aglomeráciami. Deväť miest nad 50 tisíc obyvateľov sa nachádza v západnej a severozápadnej časti, pričom ich rozmiestnenie je pomerne rovnomerné. Východná a juhovýchodná časť Slovenska má len dve veľké mestské aglomerácie (Prešov a Košice) ležiace v uzatvorenej kotline.

6. Demografický faktor.

Demografia môže významne ovplyvňovať situáciu z pohľadu reprodukčného chovania, sociálneho správania, izolovanosti, zdravotného stavu, zamestnanosti, kvality bývania, vzdelanosti a celkovej kvality života. Napr. Rómovia predstavujúci druhú najvýznamnejšiu národnostnú menšinu ovplyvňujúcu celkové možnosti rozvoja aj cieľových regiónov.

7. Faktor dopravnej infraštruktúry.

Podstatným prvkom dopravnej infraštruktúry vo vzťahu k regionálneho rozvoju je diaľnica, resp. rýchlostná komunikácia. K tomuto faktoru sa tiež zaraďujú dvojkoľajné elektrifikované železnice, letiská, prístavy a kontajnerové terminály kombinovanej dopravy. Tzv. „veľká“ dopravná infraštruktúra

ovplyvňuje najmä ekonomický rozvoj regiónov. Tieto prvky dopravnej infraštruktúry pôsobia síce samostatne, ale priaznivý synergický efekt sa dosahuje aj pri kombinácii viacerých prvkov.

8. Faktor strategickej špecializácie.

Nevhodná strategická špecializácia môže byť dôsledkom nevhodnej jednostrannej orientácie na niektorú oblasť hospodárstva, poľnohospodárstvo, ťažbu alebo priemysel. V rámci Slovenska tento jav postihuje najmä vidiecke oblasti orientované na poľnohospodárstvo a regióny, kde dochádza ku kombinácii poľnohospodárskej orientácie s ekonomikou malých mestských centier závislých od jedného až dvoch priemyselných závodov.

9. Faktor príľahlých regiónov susedných štátov.

Efekt susedstva zohráva dôležitú úlohu najmä v ekonomickom rozvoji regiónov. Počas posledných rokov sa ukazuje, že z tohto aspektu pozícia niektorých okresov je nevýhodná, nakoľko v mnohých prípadoch susedia s ekonomicky a komplexne nerozvinutými regiónmi napr. severovýchodného Maďarska.

10. Environmentálny faktor.

Môže zohrávať dôležitú vplyv v rozvoji regiónov pretože ovplyvňuje zdravotný stav obyvateľstva, migráciu, atraktivitu z hľadiska investovania do niektorých hospodárskych odvetví (napr. cestovný ruch), kvalitu poľnohospodárskych produktov, ochranu prírody, kvalitu bývania ale aj celkové predpoklady pre udržateľný rozvoj regiónu.

11. Faktor aktivity samosprávy.

Výrazným posilnením kompetencií samosprávy sa obnovila zodpovednosť za vplyv na každodenný života. Veľké množstvo samosprávnych jednotiek a dlhoročná absencia demokraticky zvolenej samosprávy na strane druhej, viedli k tomu, že sa nevytvorili mechanizmy, ktoré by v rozhodujúcej miere ovplyvňovali správu a rozvoj územia. Schopnosti obcí iniciovať a viesť partnerstvá, aktivizovať ďalšie obce v spoločnom programovaní a plánovaní rozvoja, získavať financie z rôznych fondov (vrátane eurofondov), efektívne využiť získané projekty a granty, zlepšovať verejnú správu a aktívne sa zúčastňovať na regionálnom rozvoji sú mimoriadne dôležitým rozvojovým faktorom.

	Faktor polohy.	Faktor územno-správneho členenia.	Faktor veľkých miest.	Faktor Európskej polohovej atraktivity.	Faktor osídlenia.	Demografický faktor.	Faktor dopravnej infraštruktúry	Faktor strategickej špecializácie	Faktor príľahlých regiónov susedných štátov.	Environmentálny faktor.	Faktor aktivity samosprávy.
Regióny cieľového územia	---	-	---	---	---	---	---	---	-	+++	++

Legenda: +++ najlepšia pripravenosť, veľmi dobré hodnotenie faktora (vznik potenciálnej konkurenčnej výhody cieľovej oblasti)

0 neutrálny vplyv (nemá na žiadny podstatný vplyv)

- nepripravenosť, negatívne hodnotený faktor (v súčasnom stave regiónov cieľovej oblasti veľmi negatívny vplyv)

Marketingová a celková charakteristika regiónu



Banskobystrický kraj, v ktorom sa nachádza cieľová oblasť projektu, je vidiecky, pomaly rastúci, viac stagnujúci, s dlhodobo nadpriemernou mierou nezamestnanosti, nízkym stupňom pripravenosti na inovácie, priemerne atraktívny a nízko konkurencieschopný región SR mimo centra rozvojových aktivít EÚ a s možnosťou cezhraničnej spolupráce s Maďarskou republikou.

Počtom obyvateľov a hustotou zaľudnenia patrí Banskobystrický kraj (BBSK) k najredšie obývaným krajom. Aj v tomto kraji sa výrazne prejavuje proces starnutia obyvateľstva a podiel detskej zložky mierne klesá, pomaly narastá podiel obyvateľstva v poproduktívnom veku.

Najviac zamestnaných v kraji je v priemysle, vo verejnej správe a v školstve. Nezamestnanosť v tomto kraji je nad priemerom SR i EÚ 27. V prípade BBSK bude nevyhnutné vytvárať pracovné príležitosti najmä pre ekonomicky aktívne obyvateľstvo, ktoré dochádza za prácou do iných regiónov (približne 10 000). Prioritou je riešenie dlhodobej nezamestnanosti a zamestnanosti rómskej populácie.

Priemysel, služby a stavebníctvo mali v štruktúre pracujúcich v hospodárstve rôzny pomer, aj podiel služieb je tesne nad priemerom SR. V priemysle a stavebníctve bolo zamestnaných cca 30 %, vysoký podiel na zamestnanosti predstavujú služby. V poľnohospodárstve je zamestnaných viac, ako je priemer SR. BBSK má po BSK druhý najvyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov na celkovom počte pracujúcich v kraji.

Školstvo v BBSK je charakterizované rozvinutou sieťou všetkých typov škôl. Regionálne rozmiestnenie súvisí s vekovou štruktúrou obyvateľstva. Štruktúra stredných škôl prešla optimalizáciou. V BBSK sa nachádzajú aj 3 vysoké školy.

BBSK má významné postavenie v kultúre SR. Sieť zariadení je tvorená divadelnými scénami. Rozvetvená je tiež sieť múzeí, čo je po BSK najvyšší počet a galérií. V kraji sa nachádzajú aj 3 astronomické zariadenia.

Priemysel je v regióne rozložený nerovnomerne. Dosahuje vysokú koncentráciu na severe kraja, kde sídlia najproduktívnejšie odvetvia ekonomiky - hutnícky, strojársky, automobilový, drevársky, farmaceutický a polygrafický priemysel. V južnej časti majú základňu potravinársky priemysel a ostatné odvetvia komplementárne k poľnohospodárstvu.

Dominujúcim odvetvím priemyslu je hutníctvo. Ďalšími významnými sektormi sú drevársky, strojársky, chemický, farmaceutický a potravinársky priemysel. Krajské mesto Banská Bystrica sa v posledných rokoch orientuje aj na rozvoj služieb a obchodu.

Hospodárska štruktúra kraja je podmienená jeho geografickými pomermi. Na juhu prevláda poľnohospodársky charakter ekonomiky. Poľnohospodárska pôda strednej kvality tvorí 44 % celej rozlohy kraja. BBSK patrí k menej produktívnym poľnohospodárskym regiónom a s najnižším podielom ornej pôdy v SR.

BBSK má však významné postavenie v oblasti turizmu, patrí medzi navštevované kraje SR. Celkom možno očakávať, že BBSK má šancu si len vďaka novým PZI udržať pozíciu pomerne hospodársky a sociálne stabilného regiónu. Bude sa však len veľmi pomaly približovať k úrovni priemeru EÚ 27. V priemyselnej výrobe bude naďalej dominovať doterajší priemysel, významnejšie postavenie by mohol získať turizmus.

Výdavky na vedu a výskum v posledných rokoch rástli veľmi pomaly, ale aj napriek tomu sú nízke. Vo výdavkoch na zamestnanca sa dostal do skupiny zaostávajúcich regiónov spolu s Prešovským krajom na posledné miesto. Región má aj stále vedecko-výskumnú základňu, a to najmä v oblasti lesného hospodárstva, ekológie, v chemickom a potravinárskom priemysle.

BBSK má silný inovačný potenciál len v dvoch mestách – Banská Bystrica a Zvolen. Pomaly sa zvyšuje výkonnosť v oblasti turizmu. Vidiecke oblasti sú na ceste k transformácii, pomáhajú im nástroje na vyrovnávanie regionálnych rozdielov – predovšetkým diverzifikácia hospodárskej činnosti. Identita/špecifickosť sídiel a subregiónov je zachovaná a dobre využívaná v prospech kvalitných miestnych produktov napr. lazy.

Dopravný systém kraja nezodpovedá potrebám jeho ekonomického rozvoja. Zaostáva najmä vo vybavenosti modernou cestnou infraštruktúrou. V kraji sa nachádza letisko Sliač, ktoré sa využíva aj na nepravidelnú civilnú dopravu. Dve hlavné železničné trate spájajú juh Slovenska so severom a západ s východom. Tieto sú integrované do rozsiahlej siete regionálnych tratí.

BBSK má najdlhšiu cestnú sieť v SR avšak s nulovým podielom diaľnic a nízkym podielom ciest I. triedy. V celkovej počte vozidiel sa radí k posledným miestam medzi kraji v SR, pri osobných motorových vozidlách takisto. Z pohľadu dopravných služieb dosahuje nízke výkony v nákladnej doprave pri preprave tovaru. Výkony v osobnej preprave sú tiež nízke.

Prírodné zdroje BBSK sú bohaté a rôznorodé. Veľký význam majú lesy, zdroje minerálnych a termálnych vôd využívaných najmä v kúpeľníctve a potravinárstve. Kraj disponuje veľkým podielom chránených území.

Hlavné disparity BBSK:

v pôdohospodárstve

- nedostatočná spolupráca a koordinácia v poľnohospodárstve;
- nízka konkurencieschopnosť poľnohospodárstva v dôsledku nízkej produktivity a nerozvinutej trhovej infraštruktúry;
- nevyužitý potenciál pestovania rôznych kultúrnych plodín pre oblasť energetiky a ekologického poľnohospodárstva;

v priemysle

- inovačné a technologické zaostávanie spôsobuje zvyšujúcu energetickú a surovinovú náročnosť výroby najmä v rozhodujúcich odvetviach;
- nedostatočná reštrukturalizácia priemyslu a ďalších rozhodujúcich odvetví v niektorých okresoch v regióne, nízka orientácia na PZI do odvetví s vyššou pridanou hodnotou;
- nízky rast produktivity práce v priemysle;

v službách

- nízka konkurencieschopnosť malého a stredného podnikania;
- podpriemerný podiel služieb na regionálnom HDP;
- nevyužitý potenciál turizmu – kúpeľníctvo, chránené územia a lazy;

v technickej infraštruktúre

- nedostatočné kapacity a telekomunikačná infraštruktúra, členitosť územia ako bariéra budovania internetového pripojenia;
- značné ekologické zaťaženie krajiny (chemický priemysel, ťažba uhlia);
- nedobudovaná nadradená vodovodná sieť v južných okresoch kraja a nízke % napojenie obyvateľstva na ČOV;
- nedodržovanie stanovených limitov a regulatívov;
- relatívne nízka úroveň poľnohospodárstva z hľadiska ochrany prírody a krajiny a budúcich obnoviteľných zdrojov energie;
- nízka dopravná dostupnosť územia a „regionálna logistika“;

v sociálno-spoločenskej infraštruktúre

- nevyhovujúca vzdelanostná štruktúra vo vybraných okresoch, vysoký podiel obyvateľstva so základným vzdelaním, významné vnútroregionálne rozdiely;
- postupný zánik strategicky významných študijných programov a odborov;
- vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných;
- nízka životná úroveň v južných okresoch;
- nedostatočné prepojenie vzdelávacieho systému s podnikateľskou sférou;
- značný odlev pracovných síl do zahraničia z titulu blízkosti hraníc, pričom za vysokokvalifikované pracovné sily nie sú náhrady;
- nerovnomerná sieť zariadení sociálnych služieb v jednotlivých okresoch kraja;
- nedostatočná propagácia regiónu a jeho komparatívnych výhod;
- problematické vytváranie medzirezortnej spolupráce na komplexnom riešení situácie a potrieb občanov.

3.4 ANALÝZA STAVU POTRIEB A ZAMESTNÁVANIA V REGIÓNE

V súčasnej situácii na trhu práce v týchto troch regiónoch (ale aj na celom Slovensku) zamestnávateľa 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,...). Zhodli sa na tom, že ľudia nad 50 rokov majú všeobecne spoločné druhy predností a nedostatkov, ktoré sú detailnejšie popísané v jednotlivých kapitolách tejto analýzy.

Pre zamestnávateľov je veľkým obmedzením často sa meniacia legislatíva. Legislatívne a programové rámce pre oblasť regionálnych zamestnávateľov podrobnejšie vid' analýza, časť: „Komplexná analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne“.

Základné zistenia

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

Všeobecne zamestnávateľa deklarovali, že vek v tomto prípade nehrá zásadnú úlohu a že podstatne viacej záleží na konkrétnom jednotlivcovi. Ďalšie otázky a oblasti sú podrobnejšie rozvedené v časti „Komplexná analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne“.

Problémy a dôvody pri prijímaní/prepúšťaní zamestnancov 50+

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.

Aké problémy/ťažkosti vám spôsobuje zamestnávanie ľudí 50+ ?

Legislatíva	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%
Nepriprôsobil sa zmenám	2%
Osobnostné individuálne zlyhanie	2%

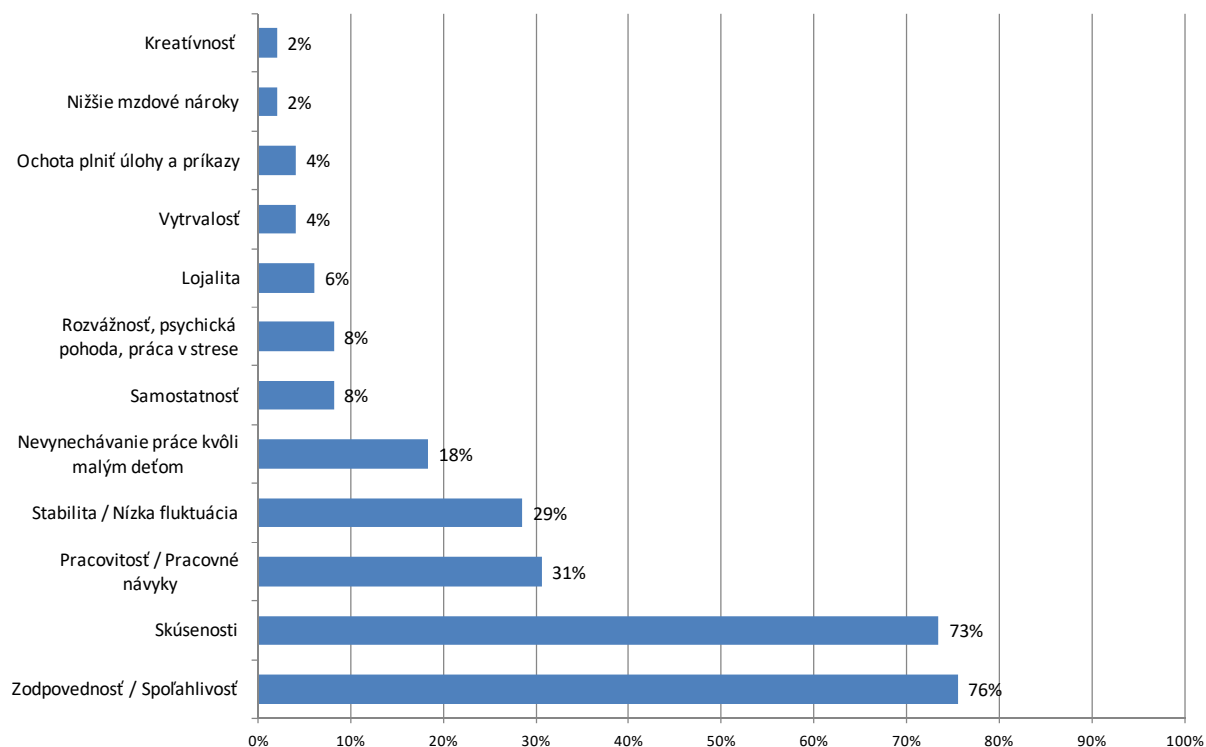
Existujú situácie, kedy by ste preferovali prijať pracovníka s vekom 50+? Ak áno, aké?

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%

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:

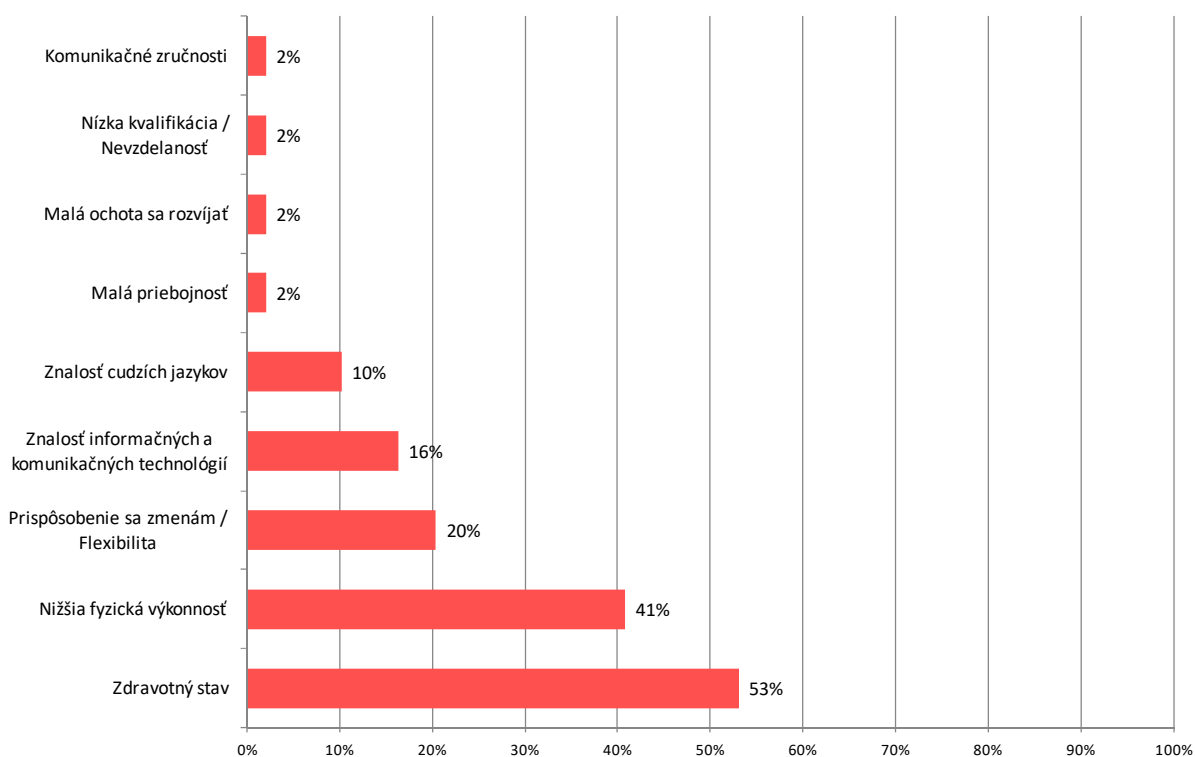
Odpovede na otázku: „Aké prednosti majú podľa Vás v zamestnaní ľudia, ktorí sú starší ako 50 rokov?“:



Zamestnávateľa si najviac a výrazne cenia u ľudí 50+ ich zodpovednosť/spoľahlivosť skúsenosti. V druhej skupine silných stránok, cenených približne tretinou zamestnávateľov je pracovitnosť 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 zamestnávateľa identifikovali menej slabých ako silných stránok ľudí 50+.

Kompetencie:

Porovnanie požiadaviek zamestnávateľov vs. skutočnosť z auditu

Popis hodnotiacej škály (úrovne):

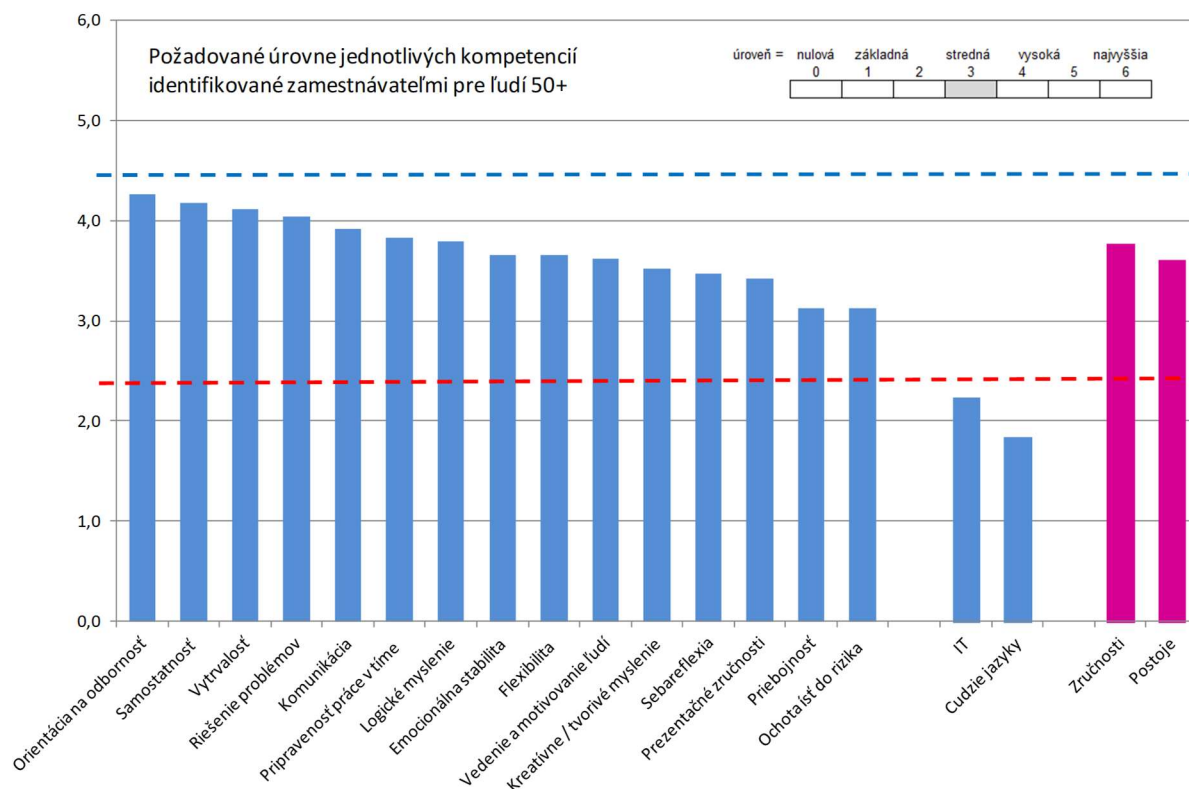
- nulová úroveň predpokladá absenciu danej schopnosti
- základná úroveň predpokladaná minimálnu schopnosť orientácie sa v danej oblasti s nutnosťou výraznejšieho vedenia a podpory inými
- stredná úroveň predpokladá priemernú schopnosť s dobrou úrovňou adaptácie za predpokladu vedenia inými avšak i s 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.

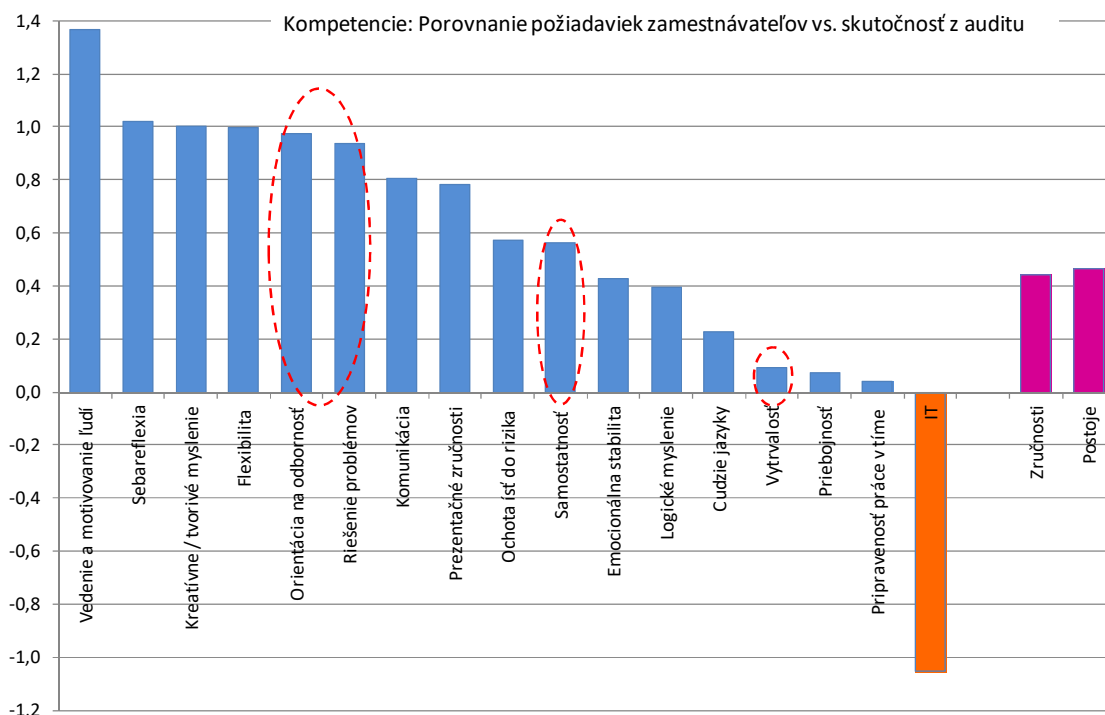
Kompetencie s úrovňou medzi týmito dvoma hodnotami sú zobrazené modrou farbou.



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 (častočne okrem angličtiny), 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.

Z hľadiska porovnania jednotlivých kompetencií vyžadovaných zamestnávateľmi vs. ich skutočná úroveň u ľudí 50+ 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 „Informačno-komunikačné technológie“. Nemôžeme ju však identifikovať ako silnú stránku 50+, pretože je vyžadovaná len na základnej/nízkej úrovni.

Viac v samostatnom dokumente „KOMPLEXNÁ ANALÝZA STAVU POTRIEB A ZAMESTNÁVANIA 50+ V REGIÓNE“, ktorý je jedným výstupov tohto projektu.

3.5 ANALÝZA NÁSTROJOV AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE

V analýze vychádzame z princípu zamestnanosti, z práva starších ľudí mať príjem zo závislej činnosti, z podnikania alebo z inej samostatnej zárobkovej činnosti. Zamestnanosť vo veku 50+ umožňuje zhodnotiť pracovné skúsenosti, posilňovať ich ekonomickú suverenitu a udržiavať si pracovné miesto alebo vytvárať nové pracovné a sociálne kontakty. Súčasťou uplatňovania tohto princípu je aj vytváranie flexibilných a „vekovo priateľských“ pracovných podmienok.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR) je orgánom štátnej správy, zabezpečujúcim výkon štátnej správy v oblastiach sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Inštitúcia bola zriadená v januári 2004 zákonom č.453/2003 o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Ústredie riadi, kontroluje, koordinuje a metodicky usmerňuje výkon prostredníctvom 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. ÚPSVR poskytujú príspevky zamerané na pomoc občanom aj zamestnávateľom.

Aktívna politika trhu práce je súhrn programov zameraných na zlepšenie prístupu nezamestnaných k trhu práce a pracovným miestam a na efektívne fungovanie trhu práce

Nástroje na národnej úrovni

Koordinačná pracovná skupina

Na základe „Rozpracovania programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR“ vyplynula úloha, vytvoriť pri Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny **koordinačnú pracovnú skupinu pre otázky znižovania dlhodobej nezamestnanosti žien a zvyšovania zamestnanosti starších žien podporou podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti.**

Koordinačná pracovná skupina je poradným odborným orgánom ústredia pre problematiku znižovania dlhodobej nezamestnanosti žien a zvyšovania miery zamestnanosti starších žien podporou podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti.

Koordinačná pracovná skupina pôsobí v súlade s postavením a úlohami MPSVR SR a ústredia. Vo svojej činnosti sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, uzneseniami vlády, programovým vyhlásením vlády, štatútom a vlastnými uzneseniami a závermi.

Úlohy koordinačnej pracovnej skupiny :

- príprava návrhov a opatrení, smerujúce k zabezpečeniu koordinácie činnosti, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úradov“) v oblasti služieb zamestnanosti so zameraním na problematiku riešenia dlhodobej nezamestnanosti žien prostredníctvom podpory podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti a zabezpečuje synergické pôsobenie aktivít z vecného a časového hľadiska,

- príprava opatrení smerujúce ku koordinácii aktivít v oblasti politiky trhu práce s ohľadom na podnikanie žien a predkladanie návrhov a odporúčaní v oblasti znižovania dlhodobej nezamestnanosti žien a zvyšovanie miery zamestnanosti starších žien s využitím adekvátnych programov, projektov, nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce v súlade spôsobnosťou ústredia a úradov upravenou zákonom č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti,
- cieľom činnosti koordinačnej pracovnej skupiny je napomôcť k znižovaniu dlhodobej nezamestnanosti žien a predovšetkým zvyšovanie miery zamestnanosti starších žien podporou podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti žien

Koordináčna pracovná skupina zasadá podľa potreby, minimálne dvakrát ročne.

Prvé zasadnutie koordinačnej pracovnej skupiny sa uskutočnilo dňa 20. 11. 2009. Dňa 03. 02. 2010 sa realizovalo druhé stretnutie koordinačnej skupiny, kde boli rozpracované a prediskutované témy a možné riešenia pre znižovanie dlhodobej nezamestnanosti žien a zvyšovanie miery zamestnanosti starších žien podporou podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti.

Členovia koordinačnej pracovnej skupiny zvolili témy, ktorými sa budú zaoberať podrobne na nasledujúcom stretnutí :

- Teleworking a práce na doma
- Cvičná firma

Národné projekty

Úrady práce aplikujú do praxe národné projekty súvisiace so zamestnanosťou a zamestnávaním osôb všeobecne a teda aj vo veku 50+.

- **Národný projekt – Podpora zamestnávania uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce - 2**
- **Národný projekt – Vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie**
- **Národného programu aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020**

Aktivity v rámci **národného projektu Podpora zamestnávania uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce – 2** sú:

- poskytovanie príspevkov,
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti podľa §50 j,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj podľa § 52 ,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby podľa § 52 a.

Všetky aktivity sú riešené pre všetkých uchádzačov o zamestnanie a znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, kde je zaradená i sledovaná kategória 50+.

Poskytovanie príspevkov – jeho cieľom je zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie a tým spojený rozvoj miestnej a regionálnej zamestnanosti, podpora pracovnej mobility, podpora udržiavania pracovných návykov, zvýšenie uplatnenia nezamestnaného na trhu práce prostredníctvom samozamestnania.

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť slúži na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti, nezamestnaného ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace. Výška príspevku sa odvíja od celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje a je diferencovaná v závislosti od kraja a priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom občan vytvorí pracovné miesto, na ktorom bude prevádzkovať SZČ. Uchádzač o zamestnanie, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný SZČ prevádzkovať nepretržite najmenej 3 roky.

Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie Žiadateľom o príspevok môže byť:

- Zamestnávateľ – podnikateľ, ktorý je mikro, malým alebo stredným podnikom zriadený zákonom,
- Zamestnávateľ – podnikateľ, podľa § 2 ods. 2 Obchodného zákonníka, ktorý je veľkým podnikom,
- Neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby, občianske združenia, nadácie, štátom uznané cirkvi a náboženské spoločnosti, ktoré vykonávajú hospodársku (ekonomickú) činnosť za účelom dosahovania zisku, resp. poskytujú tovary a služby za úhradu alebo realizujú aktivity, ktorých výstupom je hospodárska (ekonomická) činnosť za účelom dosahovania zisku.

Príspevok môže byť žiadaný na znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorý je v evidencii najmenej tri po sebe nasledujúce mesiace. Výška príspevku sa mení v každom kalendárnom roku a predstavuje percentuálne určenie z celkovej ceny práce v národnom hospodárstve. Výška príspevku sa po celú dobu trvania záväzku nebude meniť, nebude sa valorizovať.

Dĺžka poskytovania príspevku:

Príspevok sa môže poskytovať zamestnávateľovi najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov a na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, vedeného v evidencii najmenej 24 mesiacov, sa príspevok poskytuje najdlhšie počas 24 kalendárnych mesiacov.

Následne je zamestnávateľ povinný zachovať vytvorené pracovné miesto, na ktoré mu bol poskytnutý príspevok, najmenej v rozsahu zodpovedajúcom polovici dohodnutého obdobia poskytovania príspevku.

Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti podľa §50 j je určený pre obec, samosprávny kraj, právnickú osobu, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj, podnikateľský subjekt.

Príspevok sa poskytuje najviac počas deviatich kalendárnych mesiacov bez možnosti jeho opakovaného poskytovania na zamestnávanie toho istého zamestnanca počas obdobia dvoch rokov bezprostredne nasledujúcich po skončení pracovného pomeru podľa zákona o službách zamestnanosti § 50 j odseku 1.

Mesačná výška príspevku je 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 60 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Aktuálna maximálna výška príspevku pre rok 2018 je **750,35 €**.

Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely § 50 j zákona o službách zamestnanosti je iba UoZ podľa ods. 1 písmen b), c) a d) § 8 zákona o službách zamestnanosti, a to:

- občan starší ako 50 rokov veku vedený v evidencii UoZ najmenej ako 3 mesiace,
- občan vedený v evidencii UoZ najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (dlhodobo nezamestnaný občan),
- občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu (školského zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov), vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace.

Je postačujúce, ak znevýhodnený uchádzač spĺňa iba jedno kritérium znevýhodnenia podľa § 50 j ods. 1 definované podľa písmen **b)**, alebo **c)**, alebo **d)** zákona o službách zamestnanosti.

Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj podľa § 52. Ide o príspevok, ktorý neumožňuje vznik pracovného pomeru a uchádzač zaradený na tento príspevok ostáva v evidencii ÚPSVaR. Príspevok je zameraný na rozvoj a udržanie pracovných návykov a zručností uchádzača o zamestnanie. Na túto aktivitu sú zaraďovaní uchádzači o zamestnanie, ktorí sú zároveň poberateľmi dávky v hmotnej núdzi, nakoľko výška príspevku je vyplácaná ako aktivačný príspevok k dávke v hmotnej núdzi vo výške 63,07 Eur.

Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby – § 52 a

Dobrovoľnícka služba je forma aktivácie uchádzača o zamestnanie vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Počas vykonávania dobrovoľníckej činnosti uchádzač o zamestnanie poskytuje pomoc

1. pri starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, imigrantov, osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, drogovu a inak závislé osoby, nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, rodinu alebo pri poskytovaní verejnoprospešných služieb a ďalších služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu, pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, pri uskutočňovaní

kultúrnych alebo zbierkových charitatívnych akcií pre osoby podľa tohto ustanovenia, pri ochrane spotrebiteľa a v oblasti styku s verejnosťou,

2. pri prírodných katastrofách, ekologických katastrofách, humanitárnej pomoci a v civilnej ochrane.

Dobrovoľnícku službu vykonáva uchádzač o zamestnanie v rozsahu 20 hodín týždenne nepretržite najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov u právnickej osoby alebo fyzickej osoby. O príspevok môže požiadať právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá svoju činnosť v niektorej z oblastí podľa bodu 1 nevykonáva za účelom dosiahnutia zisku a ku dňu podania písomnej žiadosti o príspevok vykonáva činnosti podľa bodu 1 písm. a) najmenej jeden rok. Splnenie podmienky dĺžky vykonávania činnosti sa nevyžaduje, ak ide o poskytovanie pomoci podľa bodu 1 písm. b).

Príspevok sa poskytuje na základe žiadosti a uzatvorenej dohody s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby a pozostáva z príspevku na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej služby a z príspevku na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu.

Príspevok je možné použiť

- na úhradu časti nákladov pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktoré súvisia s kvalifikovaným vykonávaním a prevádzkou dobrovoľníckej služby, najmä na úhradu
 - o časti nákladov potrebných na kvalifikované vykonávanie dobrovoľníckej služby a prevádzku dobrovoľníckej služby,
 - o na úrazové poistenie uchádzačov o zamestnanie,
 - o na úhradu poplatku za doklad preukazujúci zdravotnú spôsobilosť uchádzača o zamestnanie, ak to právnická osoba alebo fyzická osoba vyžaduje,
 - o na úhradu časti nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné náradie a časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej služby,
- na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu, t. j. na čiastočnú úhradu nákladov PO/FO na vyplatenú mzdu organizátora a uhradené príslušajúce poistné odvody hradené zamestnávateľom za tohto zamestnanca.

Maximálna výška príspevku podľa zákona o službách zamestnanosti

- % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného UoZ
- vykonávajúceho dobrovoľnícku službu na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu.

Počas vykonávania dobrovoľníckej služby úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie paušálny príspevok vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona o životnom minime. Je určený na úhradu nevyhnutných výdavkov na stravovanie, ubytovanie

a výdavkov na cestovné z miesta jeho trvalého pobytu alebo prechodného pobytu do miesta vykonávania dobrovoľníckej služby. Paušálny príspevok sa kráti o pomernú časť za každý deň neprítomnosti na mieste vykonávania dobrovoľníckej služby na základe evidencie dochádzky.

Pre sledovanú skupinu 50+ v rámci projektu je najvýznamnejší §54 – Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie vo veku 50 rokov a viac NP „Chceme byť aktívni na trhu práce (50+)“

O príspevok môže požiadať

Zamestnávateľ – podnikateľ, ktorý je mikro, malým alebo stredným podnikom zriadený zákonom,
Zamestnávateľ – podnikateľ, podľa § 2 ods. 2 Obchodného zákonníka, ktorý je veľkým podnikom,
Neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby, občianske združenia, nadácie, štátom uznané cirkvi a náboženské spoločnosti, ktoré vykonávajú hospodársku (ekonomickú) činnosť za účelom dosahovania zisku, resp. poskytujú tovary a služby za úhradu alebo realizujú aktivity, ktorých výstupom je hospodárska (ekonomická) činnosť za účelom dosahovania zisku.

Žiadateľ je povinný preukázať, že ku dňu predloženia žiadosti o poskytnutie príspevku vykonával svoju činnosť najmenej 12 mesiacov.

Cieľovou skupinou je znevýhodnený uchádzač o zamestnanie starší ako 50 rokov.

Jedinou podmienkou je právoplatné zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, bez ohľadu na dĺžku doby evidencie

Výška príspevku pre rok 2018 bola:

- Príspevok na úhradu časti preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie pletených zamestnávateľom, najviac vo výške 488,38 EUR.
- Ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas výška príspevku sa pomerne kráti.

Výška príspevku sa po celú dobu trvania záväzku počas realizácie projektu nebude meniť – nevalorizuje sa. Príspevok sa môže poskytovať zamestnávateľovi najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov.

Povinná doba trvania pracovného miesta je najmenej 12 mesiacov.

Pracovné miesto nemôže byť obsadené, ani pre obsadené znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie 50+, ktorého posledným zamestnávateľom 12 mesiacov pred podaním žiadosti, bol zamestnávateľ, ktorý žiada o príspevok, okrem prípadov, ak bolo pracovné miesto podporované v rámci AOTP podľa zákona o službách zamestnanosti. Uchádzač o zamestnanie, vo veku 50+, ktorý má problém uplatniť sa na trhu práce, si môže zvoliť druh pracovnej činnosti, na ktorú sa chce rekvalifikovať a poskytovateľa rekvalifikácie, ktorý má požadovanú rekvalifikáciu zrealizovať.

Rekvalifikácia je príprava uchádzačov o zamestnanie na uplatnenie sa na trhu práce s cieľom nadobudnutia vedomostí, schopností a zručností v rekvalifikačnom kurze, ktorý zrealizuje poskytovateľ rekvalifikácie, ktorého si vybral uchádzač o zamestnanie. Na účely REPASU sa za rekvalifikáciu nepovažujú rekvalifikačné kurzy na rozvoj komunikačných, počítačových, manažérskych, sociálnych, podnikateľských a jazykových kompetencií. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny nepodporuje prostredníctvom príspevkov súvisiacich s rekvalifikáciou rekvalifikačné kurzy zamerané na získanie

vodičského oprávnenia typu B. Úrad práce podporuje prostredníctvom príspevkov súvisiacich s rekvalifikáciou rekvalifikačné kurzy realizované prezenčnou alebo kombinovanou formou, v ktorej prevláda prezenčná forma. Nie je možné, aby si uchádzač o zamestnanie zvolil rovnakú rekvalifikáciu, na akú mu v priebehu predchádzajúcich 5 rokov uhradil úrad práce príspevok na rekvalifikáciu v zmysle § 54 ods. 1 písm. d), resp. rovnaké vzdelávanie a prípravu pre trh práce v zmysle § 46 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Rekvalifikáciu je možné absolvovať len na území Slovenskej republiky okrem Bratislavského samosprávneho kraja.

Úrad práce pre uchádzača o zamestnanie rekvalifikáciu nevyhľadáva a ani nezabezpečuje komunikáciu s poskytovateľom rekvalifikácie. Uchádzač o zamestnanie si zabezpečí rekvalifikáciu, ktorá vyhovuje jeho potrebám, zámeru uplatniť sa na trhu práce, resp. ktorú požaduje potenciálny zamestnávateľ. Pri určovaní obsahu, rozsahu rekvalifikácie a pri výbere poskytovateľa rekvalifikácie sa uchádzač o zamestnanie zaväzuje dodržiavať princípy hospodárnosti efektívnosti, účelnosti a účinnosti. Zároveň musí byť dodržaný princíp primeranosti (t. j. aby cena za vybranú rekvalifikáciu zodpovedala obvyklým cenám v danom čase a mieste) a zverejnené cenové limity. Uchádzač o zamestnanie evidovaný na úrade práce si sám z verejne dostupných rekvalifikačných kurzov vyberie konkrétnu rekvalifikáciu, o ktorú má záujem, a predloží úradu práce požiadavku na rekvalifikáciu. Za oprávnené výdavky, ktoré mu úrad preplatí sú:

- príspevok na kurzovné
- príspevok na cestovné a stravné.

Úrad uhradí uchádzačovi o zamestnanie najviac 100 % nákladov na rekvalifikáciu, maximálne však len do výšky uvedenej v dohode a v REPAS+, a príspevok na cestovné a stravné maximálne vo výške uvedenej v dohode na základe predloženej žiadosti o úhradu príspevkov súvisiacich s rekvalifikáciou.

Príspevok na udržanie pracovných miest má pomáhať udržať pracovné miesta u zamestnávateľa v prípade pretrvávajúcich vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov, na základe ktorých po dohode s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny na prechodné obdobie obmedzí svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom prideľovať prácu v rozsahu najmenej 6 % a najviac 20 % ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa neposkytuje na podporu udržania pracovného miesta zamestnanca, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok. Príspevok sa neposkytuje zamestnávateľovi ak mu bol poskytnutý jeden z uvedených príspevkov:

- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti,
- príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Mesačná výška príspevku je 50 % z náhrady mzdy poskytnutej zamestnancovi, najviac 50 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

Príspevok sa poskytuje najviac počas 12 mesiacov. Príspevok sa poskytuje za dni, v ktorých bola zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy, v úhrne najviac za 60 dní, ak bola dohoda o poskytnutí príspevku uzatvorená na obdobie 12 mesiacov. Ak bola dohoda o poskytnutí príspevku uzatvorená na kratšie obdobie ako 12 mesiacov, úhrn počtu dní, za ktoré sa poskytne príspevok, sa pomerne kráti.

Národný projekt – Vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie – jeho cieľom je podporiť zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom prípravy na trhu práce formou vzdelávania a prípravy pre trh práce, rekvalifikácie, posilnením kľúčových kompetencií alebo vzdelávania z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie.

Vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie je nutné pri:

- nedostatku odborných vedomostí a zručností
- potrebe zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce a straty schopností vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

Národný projekt sa vykonáva prostredníctvom Vzdelávacích aktivít. Člení sa na štyri opatrenia:

- Vzdelávanie uchádzača o zamestnanie
- Podpora rekvalifikácie uchádzača o zamestnanie – REPAS
- Podpora kľúčových kompetencií uchádzača o zamestnanie – KOMPAS
- Vzdelávanie z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie

V rámci opatrenia Vzdelávanie uchádzača o zamestnanie bude realizované vzdelávanie a príprava uchádzača o zamestnanie podľa ustanovenia § 46 zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Vzdelávanie je teoretická alebo praktická príprava uchádzača o zamestnanie, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce, ktorá mu umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia. Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania sa vychádza z doterajšej úrovne odborných vedomostí, zručností a schopností uchádzača o zamestnanie, tak aby boli účelne využité pri získavaní nových odborných vedomostí, zručností a schopností.

Opatrenie rekvalifikácia uchádzača o zamestnanie – REPAS je v rámci tohto projektu zamerané na možnosti nadobudnúť nové vedomosti, schopnosti a zručnosti v rekvalifikačnom kurze.

Opatrenie podpora kľúčových kompetencií uchádzača o zamestnanie – KOMPAS sú realizované kompetenčné kurzy pre uchádzača o zamestnanie a v rámci týchto kurzov sa podporujú vybrané kľúčové kompetencie, ktoré sú uplatniteľné vo vzťahu k trhu práce a to:

- komunikačné zručnosti
- osobnostný rozvoj
- počítačové zručnosti

Opatrenie vzdelávanie z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie rieši vzdelávanie, ktoré si zabezpečí uchádzač o zamestnanie sám individuálne a ktorého priamym dôsledkom je nástup do

zamestnania alebo začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, pričom výkon pracovnej činnosti musí súvisieť s absolvovaným vzdelávaním.

Zvyšovať mieru zamestnanosti a zamestnateľnosť starších ľudí vo veku 50 a viac rokov je cieľom **Národného programu aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020**. Všeobecná miera ekonomickej aktivity ako aj miera zamestnanosti je do určitej miery ovplyvnená vekovou štruktúrou a s ňou spojenou možnosťou nadobudnúť určité vzdelanie. Podobne ako u celej populácie, aj starší muži a ženy s vysokoškolským vzdelaním participujú na trhu práce SR častejšie ako osoby v tom istom veku, ale s nižším dosiahnutým vzdelaním. Na druhej strane pre vekovú skupinu starších ľudí z hľadiska vzdelania je charakteristické, že majú v porovnaní s priemerom výrazne vyššie zastúpenie osôb s učňovským vzdelaním bez maturity.

V dokumentoch na národnej a regionálnej úrovni sa začína realizovať zameranie na marginalizované skupiny vrátane skupinu nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie 50+.

Nástroje na regionálnej úrovni

Na regionálnej úrovni sa využívajú všetky nástroje aktívnej politiky trhu práce ponúkané prostredníctvom národných projektov. Jedná sa nasledovné príspevky:

- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti podľa §50 j,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj podľa §52 ,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby podľa §52 a,

Ďalšie nástroje sa týkajú:

- vzdelávania uchádzača o zamestnanie
- podpora rekvalifikácie uchádzača o zamestnanie – REPAS
- podpora kľúčových kompetencií uchádzača o zamestnanie – KOMPAS
- vzdelávanie z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie

Všetky uvedené nástroje sa využívajú. Nakoľko národné projekty sú vo fáze implementácie, hodnotenie efektívnosti jednotlivých nástrojov nebolo v čase spracovania analýz k dispozícii.

Viac v samostatnom dokumente „ANALÝZA STAVU A MOŽNOSTÍ V OBLASTI AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE“, ktorý je jedným výstupov tohto projektu.

4. ZÁVERY

4.1 HLAVNÉ ZÁVERY, IDENTIFIKOVANÉ BARIÉRY A OBMEDZENIA

4.1.1 Cieľová skupina

Podiel produktívneho veku v Banskobystrickom samosprávnom kraji zhruba kopíruje vývoj podielu SR. Pri skupine poproduktívneho veku podiel vzrástol na 14,55 %. Tento podiel je nad hodnotou SR. Tento trend vyjadruje postupné starnutie obyvateľstva kraja.

Banskobystrický kraj, najmä jeho južné a východné okresy patria medzi najzaostalejšie okresy nielen v rámci kraja, ale i v rámci celej SR. Zahraničné, ale i domáce investície primárne nesmerujú do regiónu, hoci má vhodnú strategickú geografickú polohu a vysoký potenciál pre regionálny rozvoj. V zaostávajúcich častiach kraja prebehli výrazné štrukturálne zmeny v priemysle a poľnohospodárstve, výsledkom čoho bol zánik starých podnikov, zamestnávajúcich väčšie množstvo zamestnancov. Kapacity novovzniknutých podnikateľských subjektov nedokázali absorbovať disponibilný objem pracovnej sily v tejto časti kraja. Tieto zmeny sa výrazne prejavili v ďalšom prehĺbení už aj tak vysokej miere nezamestnanosti.

Podľa analýzy štruktúra nezamestnaných v predmetnom území BBSK (MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo) majú výrazný podiel osoby s nižším ukončeným vzdelaním (základná škola a učňovská škola).

Postoje k zamestnaniu nad 50 rokov (socio-psychologický prieskum cieľovej skupiny)

Hodnotenie miery ťažkostí pri hľadaní práce

V jednej z prvých otázok mali respondenti hodnotiť, nakoľko je podľa nich pre človeka, ako sú on/a, ťažké nájsť si prácu. Na štvorstupňovej škále bolo rozdelenie pomerne rovnomerné s miernym priklonením sa k tomu, že je to skôr ťažké.

Nie je prekvapivé, že sa ukazuje jasná nepriama úmera medzi výškou dosiahnutého vzdelania a daným hodnotením. Čím vyššie vzdelanie, tým ľahšie hodnotí možnosť nájsť si prácu. Podobne sa ukázala jasná nepriama úmera s vekom: čím starší respondenti (vo danej vzorke nad 50 rokov), tým ťažšie je podľa neho nájsť si prácu.

Najpozitívnejšie svoju situáciu hodnotili ľudia, ktorí pracujú ako živnostníci. Naproti tomu najnegatívnejšie svoju situáciu hodnotili nezamestnaní a dôchodcovia.

Spokojnosť v práci

Väčšina je v práci skôr spokojná. Na škále štyroch výrokov približne tretina deklarovala v práci spokojnosť bez potreby zmeny, tretina je skôr spokojná a dokopy tretina je málo spokojná alebo zásadne nespokojná.

Podobne ako pri predošlom hodnotení, aj tu sa ukázala jasná súvislosť medzi spokojnosťou v práci a vzdelaním. Čím vyššie vzdelanie, tým skôr je respondent spokojný v práci. Naopak, neukázali sa významné rozdiely v spokojnosti medzi mužmi a ženami.

V spokojnosti sú viditeľné rozdiely aj podľa pracovnej situácie. Najviac spokojní respondenti sú zamestnanci na plný úväzok a živnostníci.

Zmena práce

Vyššie polovica respondentov za posledných desať rokov aspoň raz odišla z predchádzajúceho zamestnania, pričom viac je tých, ktorí z práce odišli dobrovoľne. Ukázalo sa, že čím vyššie vzdelanie respondent má, tým pravdepodobnejšie za posledných desať rokov dobrovoľne menil prácu. Pre tých, ktorí z práce dobrovoľne odišli, boli najčastejšie finančné dôvody.

Ukázalo sa, že muži a ženy vo vzorke rovnako často za posledných desať rokov menili prácu. Rozdiely medzi pohlaviami sa ukázali v dôvodoch. Muži medzi dôvodmi o niečo častejšie uvádzali nedostatok finančného ohodnotenia a ďaleké dochádzanie. Naproti nim ženy popri finančných dôvodoch častejšie uvádzali aj rodinné a zdravotné dôvody.

Ženy však o niečo častejšie uviedli nedobrovoľný odchod z práce. Ten celkovo zažila viac než štvrtina respondentov.

Postoje k podnikaniu

Desatina respondentov už podniká a približne tretina uviedla, že o podnikanie nemajú záujem. Ostatní by sa pre podnikanie rozhodli keby mali dosť peňazí na začiatok a keby bola jednoduchšia administratíva.

Sú to skôr mladší respondenti vo vzorke (50-60 ročníci) než podnikajú či majú o podnikanie záujem.

Skúsenosti s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny

Viac než tretina respondentov bola za posledných desať rokov registrovaná na úrade práce ako uchádzači o zamestnanie. Hodnotenie úradov práce bolo priemerné: 53,2% respondentov boli úplne alebo skôr spokojní a 46,8% skôr alebo úplne nespokojní.

Skúsenosti so vzdelávaním

Dostupnosť informácií ohľadom vzdelávacích podujatí v regióne je prevažne hodnotená za priemernú, respondenti majú rôzne skúsenosti. Tretina uviedla, že nikdy nič také nehľadala. Ostatní odpovedali v duchu Gaussovej krivky.

Štvrtina respondentov sa za posledných päť rokov zúčastnila vzdelávacieho školenia alebo tréningu. Jednalo sa pritom o rôzne typy kurzov, napr. účtovníctvo, manažment projektov, počítačové zručnosti, atď.

Respondenti hodnotili navštívené kurzy vo viacerých oblastiach: hodnotenie prínosu, zrozumiteľnosti a tempa.

Väčšina respondentov pozitívne hodnotila prínos navštevovania kurzov a školení pre svoj pracovný život. Tretina kurzy označila za *veľmi užitočné* a vyššie polovica za *častočne užitočné*.

Tempo navštevovaných kurzov hodnotilo 87,4% relevantných respondentov za primerané.

Väčšina respondentov (takmer 70%) preferuje klasickú prezenčnú formu vzdelávacích kurzov.

Vybrané rozdiely medzi pohlaviami

Zaujímavé sú niektoré rozdiely medzi mužmi a ženami. U žien sa ukázala menšia rôznorodosť v pracovnom zaradení, plný pracovný úväzok má 58% žien vo vzorke, čo je o 10 percentuálnych bodov viac, než mužov. Avšak ešte oveľa viac žien by uprednostnilo pevný pracovný pomer, až 85%. To aj môže byť dôvod, prečo sa u žien ukázala vyššia miera nespokojnosti s ich súčasnou pracovnou situáciou.

Spomedzi mužov má plný pracovný úväzok na dobu neurčitú 48% respondentov a pritom by tento typ práce uvítalo 73% mužov.

Ženy, oproti mužom, menej často podnikajú a ako väčšiu bariéru pre začiatok podnikania považujú nedostatok peňazí.

Ženy aj muži rovnako často dobrovoľne opúšťajú pracovné miesta, ale ženy sa častejšie stretli s núteným odchodom z práce.

Vybrané rozdiely podľa vzdelania

Jasné rozdiely sa ukazujú medzi respondentmi na základe najvyššieho dosiahnutého vzdelania.

Ľudia s vyšším vzdelaním majú vyššie sebavedomie na trhu práce a menej často prichádzajú o zamestnanie nedobrovoľne. Naopak, častejšie sa sami rozhodnú pre odchod z práce. Častejšie tiež podnikajú. Ľudia s nižším než stredoškolským vzdelaním vo vzorke nad podnikaním ani neuvažujú. Neprekvapí ani to, že sa ukázala jednoznačná nepriama úmera medzi hľadaním zamestnania cez ÚPSVaR a výškou vzdelania.

Vybrané rozdiely podľa veku

Vzorku tvorili ľudia nad 50 rokov a ukázali sa niektoré rozdiely aj podľa veku. Najmä mladší respondenti preferujú pevný pracovný pomer na dobu neurčitú. Starší respondenti, okolo dôchodkového veku, častejšie uprednostňujú aj iné pracovné formy na dobu určitú (najmä prácu na dohodu).

Spokojnosť podľa pracovného zaradenia

Ukazuje sa, že najaktívnejšou skupinou sú živnostníci. Sú najsebavedomejší a najspokojnejší so svojou prácou.

Zaujímavé je, že sa vo viacerých otázkach ukázalo, že čiastkový úväzok je pre ľudí skôr nutnosť, než slobodná voľba. Ľudia s čiastkovým úväzkom, v porovnaní s inými pracujúcimi, pomerne často uviedli, že sú v práci málo spokojní. Pri hodnotení dnešnej doby ľudia s čiastkovým úväzkom nadpriemerne často vybrali možnosť, že je pre nich ťažké, alebo až nemožné nájsť si prácu (dokopy 70% zo všetkých respondentov na čiastkovom úväzku). U tejto skupiny je aj relatívne vysoký podiel tých, ktorí uviedli, že za posledných desať rokov menili prácu a zostali bez práce. Dosvedčuje to aj fakt, že až 80,7% respondentov uviedlo, že im najviac vyhovuje stály pracovný pomer na dobu neurčitú.

Skúsenosti s doplnkovým vzdelávaním

Štvrtina respondentov sa za posledných päť rokov zúčastnila vzdelávacieho školenia alebo tréningu. Valná väčšina respondentov pozitívne hodnotila prínos navštevovania kurzov a školení pre svoj

pracovný život. Tempo navštevovaných kurzov hodnotila valná väčšina ako primerané. Prínos kurzov aj zrozumiteľnosť hodnotili pozitívne skôr mladší respondenti v rámci vzorky.

Dostupnosť informácií ohľadom vzdelávacích podujatí v regióne je prevažne hodnotená za priemernú, respondenti majú rôzne skúsenosti. Zaujímavá je nepriama úmera medzi hodnotením informovanosti a veľkosťou obce – respondenti z väčších miest častejšie hodnotili dostupnosť informácií za nedostatočnú. Nasvedčuje to tomu, že v menšej obci sa informácie o vzdelávaní ľahšie šíria, než v mestách.

Väčšina respondentov preferuje klasickú prezenčnú formu vzdelávacích kurzov. Čím vyššie vzdelanie, tým skôr respondenti uvádzali preferenciu pre kombináciu klasickej a diaľkovej formy, prípadne pre diaľkovú formu.

Seba-obraz ľudí nad 50 rokov

Medzi hlavné výhody ľudí nad 50 rokov v zamestnaní spontánne uvádzali respondenti svoje *skúsenosti, zodpovednosť a odrastené deti*.

Medzi nevýhodami uvádzali najmä *zdravotné problémy, ťažšie prispôsobovanie sa novým veciam, nižšiu počítačovú gramotnosť a nižšiu znalosť cudzích jazykov*. Práve počítačové zručnosti a cudzie jazyky zároveň respondenti najčastejšie spontánne uvádzali ako oblasť, v ktorej cítia potrebu vlastného rozvoja.

Personálne audity 50+

- Relatívne vysoká pracovná motivácia u zúčastnených, najmä s ukončeným SŠ a VŠ vzdelaním, nižšia u zúčastnených so zákl. vzdelaním (zároveň aj vyššia potreby spätnej väzby o výsledkoch auditu, prípadne otázky pre ďalšie usmernenia vzhľadom k ich pracovnej orientácii)
- Vysoká miera aktivity a „životoschopnosti“ u významne vysokého počtu auditovaných žien oproti mužom
- Slabšia schopnosť práce na PC... potreba zaškolenia u vyššieho počtu zúčastnených
- Slabšia úroveň ovládania cudzích jazykov a nízka motivácia k zvyšovaniu tejto zručnosti
- Slabá schopnosť asertívnej komunikácie u väčšiny zúčastnených (najmä v oblasti riešenia konfliktných situácií, argumentácie, skôr preferujú rezignačné správanie) ...vývoj v dobe pred 1989
- Slabá schopnosť riadenia ľudí a delegovania... u väčšiny nedostatok manažérskych schopností
- Menej zdatní v oblasti riadenia času, najmä určovania priorít a delegovania
- Veľmi slabá úroveň prezentačných zručností u väčšiny zúčastnených
- Zúčastnení so ZS a SŠ vzdelaním bez maturity potrebujú podporu pri písaní CV, motivačných listov a podporu na zvládnutie kontaktu s HR alebo priamo potenciálnym zamestnávateľom (ako zvládnuť rozhovor a vedieť povedať, čo chcem, presadiť sa)
- Relatívne dobrá úroveň väčšiny auditovaných pri tímovej práci (vedia sa počúvať, nechať iným priestor, nepresadzujú sa za každú cenu)
- Ochota prijať pracovnú pozíciu s potrebou nižšej kvalifikácie, akú majú.. pričom úroveň pracovnej motivácie je väčšinou stabilná a dobrá

- Ochota rozvoja (najmä v doplnkových zručnostiach...PC, komunikácia)
- Slabšia pripravenosť a strach u väčšiny začať samostatne podnikáť (málo informácií, odvahy...)
- Malá ochota u väčšiny meniť kvôli zamestnaniu bydlisko (nezáujem sťahovať sa, silné väzby)
- Vôľové vlastnosti ako vytrvalosť, zodpovednosť, svedomitosť, sebakontrola, ktoré sú z väčšej časti získané výchovou a majú veľký význam pre úspešnosť vo väčšine profesií, sú na priemernej a nadpriemernej úrovni u významnej časti zúčastnených
- Zručnosti ako vyjednávanie, asertívna komunikácia, delegovanie, riadenie ľudí, riadenie času sú u početnejšej časti zúčastnených na podpriemernej úrovni.
- Postoje v rámci organizácie k spolupracovníkom a nadriadeným sa javia vo väčšine prípadov ako lojálne a stabilné
- Hodnotová orientácia je predovšetkým zameraná na ekonomické hodnoty (financie), sociálne hodnoty (vzťahy, kolegiálnosť), ale tiež na teoretické hodnoty (rozvoj znalostí) Potreba moci sa v skupine zúčastnených javí ako minimálna

Identifikované bariéry a obmedzenia z hľadiska zamestnateľnosti cieľovej skupiny 50+ - personálny audit

- Slabšia úroveň ovládania cudzích jazykov a nízka motivácia k zvyšovaniu tejto zručnosti
- Slabšia schopnosť práce na PC... potreba zaškolenia u vyššieho počtu zúčastnených
- Slabá schopnosť asertívnej komunikácie u väčšiny zúčastnených (najmä v oblasti riešenia konfliktných situácií, argumentácie, skôr preferujú rezignačné správanie) ...vývoj v dobe pred 1989
- Slabá schopnosť riadenia ľudí a delegovania... u väčšiny nedostatok manažérskych schopností
- Menej zdatní v oblasti riadenia času, najmä určovania priorít a delegovania
- Veľmi slabá úroveň prezentačných zručností u väčšiny zúčastnených
- Zúčastnení so ZS a SŠ vzdelaním bez maturity potrebujú podporu pri písaní CV, motivačných listov a podporu na zvládnutie kontaktu s HR alebo priamo potenciálnym zamestnávateľom (ako zvládnuť rozhovor a vedieť povedať, čo chcem, presadiť sa)
- Minimálna pripravenosť a strach u väčšiny začať samostatne podnikáť (málo informácií, odvahy...)
- Takmer nulová ochota u väčšiny meniť kvôli zamestnaniu bydlisko (nezáujem sťahovať sa, silné väzby)
- Potreba moci sa v skupine zúčastnených javí ako minimálna (motivácia viesť a riadiť ľudí)

4.1.2 Celoživotné vzdelávanie

Pri spracovávaní analýzy v rámci celoživotného vzdelávania, boli najvýraznejšie nasledovné oblasti:
Nedostatočná dostupnosť informácií o vzdelávacích kurzoch pre dospelých

Približne 16% respondentov uviedlo, že informácie o vzdelávaní dospelých a kurzoch sú nedostatočne dostupné. Účastníci z radov zamestnaných aj nezamestnaných konštatujú, že **informácie sa im hľadajú pomerne ťažko**, na internete ich často nájst' nedokážu, v inzertných regionálnych novinách inzerátov nie je veľa a **ak sú uchádzači o zamestnanie, zo strany ÚPSVaR chýba komplexný informačný servis**, ktorý by poskytol prehľad kurzov a uchádzač by si vedel nájsť adekvátny kurz vzhľadom k svojim konkrétnym potrebám. Čiže dostupnosť by sa dala v krátkosti charakterizovať nasledovne:

- vhodné kurzy si vedia nájsť ľudia, ktorí sa orientujú v internetovom prostredí a vedia vyhľadávať informácie na webe
- v tlačovej inzercii sú kurzy inzerované pomerne málo, nie systematicky a v ucelenej a zrozumiteľnej forme, vzdelávacie organizácie väčšinou realizujú marketing na online, tlačové inzeráty len zriedka
- ÚPSVaR umožňuje uchádzačovi o zamestnanie zúčastniť sa kurzu, aj preplatí náklady, často si však vhodný kurz nedokážu vyhľadať, uvítali by komplexnejšiu podporu zo strany ÚPSVaR

Inovácie vo vzdelávaní dospelých sa aplikujú v malej miere, takmer vôbec

Prevažná väčšina kurzov sa realizuje prezenčnou formou. Pozitívne je, že je to viac menej v súlade s očakávaniami cieľovej skupiny. Teda logické je, že vzdelávacie organizácie ponúkajú to, čo ľudia chcú. Dôvodom, prečo to chcú môže byť aj **chýbajúca skúsenosť s niečím inovatívnym a zároveň zvládnuteľným a dostupným**. Faktom je, že sme v cieľovom regióne nenašli žiadne sofistikovanejšie spôsoby kombinácie alebo prípadne na mieru šitého „mixu“ prezenčného štúdia, samoštúdia a e-learningu, ktorý je aj interaktívny a nielen poskytujúci pasívne zdroje na študovanie. To znamená, že kurz prezenčnú formu zmysluplne kombinuje s online alebo dištančným vzdelávaním. Takýto systém môže obsahovať diskusné fóra, úlohy s termínmi, videokonferencie, informácie zasielané prostredníctvom sms alebo jednoduchých aplikácií, je vizuálne atraktívny a pútavý a zároveň dostupný aj na rôznych iných bežne používaných zariadeniach okrem počítača (smartfón, tablet, atď.). V prvom rade však reflektuje potreby a možnosti cieľovej skupiny.

Celkový trend elektronizácie v rôznych aspektoch života spoločnosti spôsobuje, že informačná gramotnosť ľudí vo veku 50+ sa veľmi pravdepodobne nebude znižovať, skôr naopak. Vidíme mnoho príkladov od jednoduchých a veľmi spojených s bežným životom (parkovanie, diaľničné známky, internetové obchody, služby ponúkané viac a viac on-line, atď.) až po sofistikovanejšie (informatizácia služieb verejnej správy, elektronické občianske preukazy, atď.).

Tu vidíme obrovský potenciál aj pre rozvoj vzdelávania dospelých, kde inovácie môžu výrazne zlepšiť efektivitu vzdelávania. Všetky takéto inovácie musia však prichádzať citlivo a postupne, s ohľadom na aktuálne zručnosti, schopnosti a limity cieľovej skupiny

Možnosť aplikovať know-how týkajúce sa vzdelávania citlivého k veku účastníkov u vzdelávacích organizácií

V cieľovom regióne sme identifikovali vzdelávacie organizácie, ktoré sú si vedomé toho, že majú vo vzdelávaní účastníkov vekovej skupiny 50+ rezervy a majú záujem o to, aby sa v ich kurzoch cítili čo najlepšie. V prispôbovaní vzdelávacích kurzov postupujú viac menej „svojpomocne“ a podľa

vlastného úsudku. Tak isto uviedli aj to, že ak by mali možnosť aplikovať metodiky a prístupy citlivé k veku účastníkov radi by to využili.

V cieľovom regióne vo vzdelávaní dospelých chýba komplexný prístup k problematike prispôsobovania vzdelávania tak, aby bolo citlivé k veku účastníkov.

Čo predstavujú výsledky analýzy zameranej na kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+ v kontexte celoživotného vzdelávania a zamestnateľnosti ľudí vo veku 50+?

Výsledky vedeckých výskumov skutočne destigmatizujú kompetencie ľudí vo veku 50+. Signifikantné zmeny v úrovni kognitívnych funkcií evidujú vedci až od veku 60 až 65 rokov. To znamená, že z pohľadu vedy nie je na mieste robiť rozdiel vo vnímaní kognitívnych schopností väčšiny ľudí vo veku 50+ a mladších ľudí.

Ak vnímame starnutie ako kontinuum, môže byť napriek vyššie spomenutému, užitočné vhodne prispôbiť vzdelávanie tejto cieľovej skupiny. Efektívny tréning, šitý na mieru starším ľuďom by tak mal prebiehať v ranných či doobedňajších hodinách.

Starší ľudia si viac pamätajú informácie, ktoré sa ich osobne týkajú a ktoré majú na nich priamy dopad. Zameriavajú svoju pozornosť viac na podnety, ktoré sú pre nich príjemné a sú zdrojom pozitívnych emócií. Naopak, menej pozornosti venujú tým negatívnym.

Trénerovi starších dospelých môže tiež pomôcť informácia, že to, ako rozmýšľame nad svojou pamäťou má na jej funkčnosť porovnateľný vplyv ako vek samotný. Osobnosť a sebadôvera výrazne ovplyvňujú kognitívny výkon. Dobrú úroveň kognitívnych funkcií si udržia starší dospelí, ktorí sú sebavedomí, samostatní, otvorení novým zážitkom, myšlienkam a emóciám. Naopak, nižšia dôvera vo svoje schopnosti ich aj reálne znižuje.

Implicitné či informálne učenie sa javí ako ideálna cesta. Priama inštrukcia naučiť sa daný materiál je prínosná pre mladších participantov, u starších sa môže stať kontraproduktívnou.

Vzhľadom na uchovanie výbornej úrovne procedurálnej pamäte, úroveň zručností sa vekom nezhoršuje.

Mozog je sociálny orgán, ktorý sa najlepšie učí v kontexte dôverujúceho vzťahu. Rozpoznanie a uznanie kompetencií, statusu a úspechov dospelých študentov otvára ich záujem o ďalšie učenie.

V kontexte zvyšovania zamestnateľnosti, je dôležité poznanie, že ak starší dospelí absolvujú tréning, vďaka neuroplasticite mozgu, dokážu zlepšiť svoj výkon a dlhodobo si udržať toto zlepšenie. Taktiež, pamäť na nové informácie sa javí ako lepšia než schopnosť pamätať si informácie s odstupom rokov.

Z pohľadu vyselektovaných kompetencií uchádzača o zamestnanie, výskum naznačuje, že vekom sa oslabujú abstraktné myslenie, ochota ísť do rizika, flexibilita a sebareflexia. Naopak, vekom by sa oslabiť nemali kreatívne myslenie, priebornosť, vytrvalosť, komunikácia, prezentačné zručnosti,

riešenie problémov, vedenie a motivovanie ľudí, pripravenosť práce v tíme, samostatnosť, orientácia na odbornosť, IT a cudzie jazyky.

Dostupnosť a kvalita kariérového poradenstva pre starších je na Slovensku, podobne ako i v iných krajinách EÚ a OECD, na neuspokojivej úrovni.

Najvýraznejšie identifikované problémy a bariéry –celoživotné vzdelávanie

- Dostupnosť informácií o vzdelávaní
- Nedostatočné aplikovanie inovácií vo vzdelávaní dospelých, najmä prvkov kombinovaného vzdelávania

4.1.3 Regionálni zamestnávateľia

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 a komunikačných 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. Zamestnávateľia

V súčasnej situácii na trhu práce v týchto troch regiónoch (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 výnimky kde je požadovaná ťažšia fyzická práca, resp. sú potrebné špecifické kompetencie spojené viac s nižším vekom (IT, jazyky,...)

Azda najväčšími prekážkami pre zamestnávateľov sú príliš časté zmeny zákonov. V roku 2018 sa desať najdôležitejších zákonov zmenilo spolu 32 krát.

4.1.3 Národné a regionálne politiky

Na národnej a regionálnej úrovni je vo vypracovaných strategických a plánovacích dokumentoch zameranie najmä na čerpanie finančných zdrojov z fondov EÚ. Konkrétne zameranie projektov na riešenie problému nezamestnanosti je všeobecné pre marginalizované skupiny ako celok, a nerieši samostatne vekovú skupinu a nezamestnaných vo veku 50 rokov a viac. O problémoch nezamestnanosti/ zamestnávania tejto skupiny osôb sa v spoločnosti hovorí, no na regionálnej alebo miestnej úrovni doteraz neboli prijaté žiadne konkrétne opatrenia. Z regionálneho hľadiska sa problému zvyšujúceho sa počtu nezamestnaných osôb vo veku 50 rokov a viac doteraz nevenoval ani jeden z analyzovaných dokumentov.

V budúcnosti je taktiež potrebné venovať väčšiu pozornosť frustrácii a zhoršujúcemu sa sociálno-ekonomickému postaveniu/chudobe nezamestnaných starších osôb v pred dôchodkovom veku, čo častokrát vedie aj k zhoršeniu zdravotného stavu a kvality života tejto skupiny osôb.

4.1.4 Stav potrieb a zamestnávanie 50+ v regióne

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 výnimky kde je požadovaná ťažšia fyzická práca, resp. sú potrebné špecifické kompetencie spojené viac s nižším vekom (IT, jazyky,...)

Podiel produktívneho veku v Banskobystrickom samosprávnom kraji zhruba kopíruje vývoj podielu SR. Pri skupine poproduktívneho veku podiel vzrástol na 14,55 %. Tento podiel je nad hodnotou SR. Tento trend vyjadruje postupné starnutie obyvateľstva kraja.

Banskobystrický kraj, najmä jeho južné a východné okresy patria medzi najzaostalejšie okresy nielen v rámci kraja, ale i v rámci celej SR. Zahraničné, ale i domáce investície primárne nesmerujú do regiónu, hoci má vhodnú strategickú geografickú polohu a vysoký potenciál pre regionálny rozvoj. V zaostávajúcich častiach kraja prebehli výrazné štrukturálne zmeny v priemysle a poľnohospodárstve, výsledkom čoho bol zánik starých podnikov, zamestnávajúcich väčšie množstvo zamestnancov. Kapacity novovzniknutých podnikateľských subjektov nedokázali absorbovať disponibilný objem pracovnej sily v tejto časti kraja. Tieto zmeny sa výrazne prejavili v ďalšom prehĺbení už aj tak vysokej miere nezamestnanosti.

Prílohy

1. Fotodokumentácia z úvodných regionálnych workshopov – predstavenie projektu

Dobrá Niva



Dobrá Niva



Dobrá Niva



Bzovík



Hrachovo



Hrachovo



2. Fotodokumentácia z personálnych auditov

Krupina



Hrachovo



Bzovík



Budča



3. Fotodokumentácia z regionálnych workshopov so zamestnávateľmi

Krupina



Dobrá Niva



Budča



Hrachovo



Bzovík



4. Fotodokumentácia z regionálnych workshopov – analýzy projektu

Krupina



Senohrad

