# KOMPLEXNÁ ANALÝZA STAVU POTRIEB A ZAMESTNÁVANIA 50+ V REGIÓNE

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

## Obsah

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

## RESUME

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

Analyzovali sme viaceré legislatívne normy a metodické pokyny týkajúce sa regionálnej politiky, aktívnej politiky trhu práce, domáce i zahraničné metodické pokyny a usmernenia týkajúce sa stratégie vzdelávania 50+, stratégie zamestnanosti 50+, možností zavádzania iniciatívnych nástrojov pri riešení problematiky zamestnávania 50+. V súčasnej situácii na trhu práce v týchto troch regiónoch BBSK (ale aj na celom Slovensku) zamestnávatelia 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,...)

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

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

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

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

## 1.1 Legislatívne rámce na národnej úrovni

Konkrétne ide o zákony:

Obchodný zákonník č. 513/1991 Zb. z v znení neskorších zmien a doplnkov
Zákonník práce zákon č.311/2001 Zb. z v znení neskorších zmien a doplnkov
Zákon o dani z príjmov č. 595/2003 Zb. z. v znení neskorších zmien a doplnkov
Zákon o účtovníctve č. 431/2002 **Z. z .** v znení neskorších zmien a doplnkov
Zákon č. 580/2004 zb. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č.95 /2002 zb. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Zákon č. 461/2003 Zb. z. o sociálnom poistení v znení neskorších zmien a doplnkov

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

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

§ 2, ods. 2 Podnikateľom podľa tohto zákona je:
a) osoba zapísaná v obchodnom registri,
b) osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia,
c) osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov,
d) fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu.

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

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

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

Tento zákon upravuje



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

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 záchrannej služby, colníkov, profesionálnych vojakov ozbrojených síl, vojakov mimoriadnej služby, ktorých sociálne zabezpečenie je upravené osobitným predpisom, ak tento zákon neustanovuje inak



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

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 dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia,

c) úrazové poistenie ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu (ďalej len „pracovný úraz“) a choroby z povolania,

d) garančné poistenie ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca, na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu podľa osobitného predpisu a na úhradu povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (ďalej len „príspevky na starobné dôchodkové sporenie“) nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,

e) poistenie v nezamestnanosti ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti.

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

## 1.2 Legislatívne rámce na regionálnej úrovni

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

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

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

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

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

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

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

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

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

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

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

Podľa § 3 zákona je hlavným cieľom podpory regionálneho rozvoja:

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

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

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

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

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

Cieľom komunitného plánovania sociálnych služieb je:

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

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

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

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

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

## 1.3 Programové dokumenty na národnej úrovni

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

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

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

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

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

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

## 1.4 Programové dokumenty na regionálnej úrovni

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

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

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

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

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

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

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

# 2. POUŽITÁ METODIKA A ZAMERANIE ANALÝZY

## 2.1 Obsahové vymedzenie analýzy

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

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

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

## 2.2 Použitá metodika

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

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

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

## 2.3 Predmetné územie

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

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

Mapka Banskobystrického samosprávneho kraja

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

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.



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

Mapka MAS VSP Hontiansko - Novohradské

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



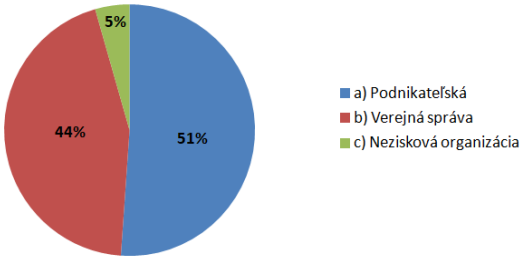
*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

Mapka MAS MALOHONT

## 2.4 Cieľová skupina

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

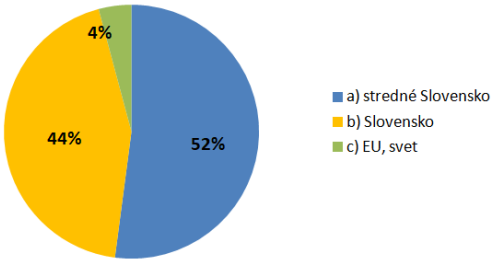
- druhu činnosti organizácie – sektorová analýza



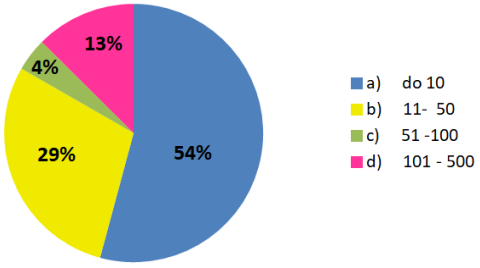

- geografického pôsobenia



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*




počtu zamestnancov




**Zoznam podnikateľov, ktorí sa zúčastnili prieskumu v**

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

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

## 3. ZÁKLADNÉ ZISTENIA

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

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

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



*Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu*

Operačný program
Efektívna verejná správa

Európska únia
Európsky sociálny fond

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

| |
|---|
| 1.<br>2.<br>3. |

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

| |
|---|
| 1.<br>2.<br>3. |

8. **Investuje vaša organizácia do vzdelávania ľudí 50+? Ako oproti ostatným pracovníkom?**
   a) áno, rovnako ako do ostatných. Nerobíme rozdiel vo veku
   b) áno, ale menej (podstatne ) ako do mladších pracovníkov
   c) nie, ale do vzdelávania mladších pracovníkov investujeme
   d) v súčasnej dobe neinvestujeme do vzdelávania žiadnych pracovníkov okrem zákonom stanovených kurzov a certifikátov

**Vaša firma / organizácia:**

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

   .....

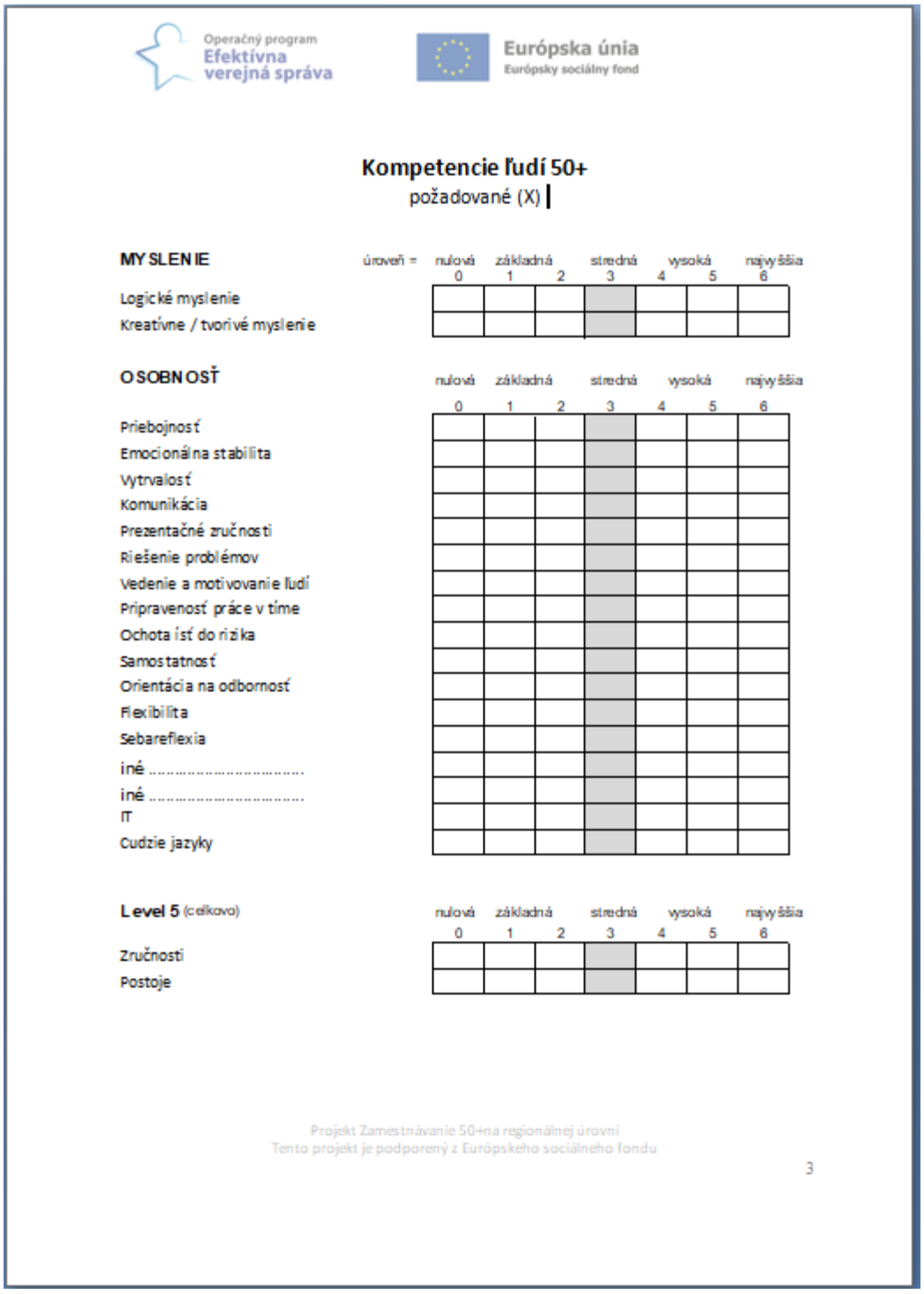
2. **Počet zamestnancov:**
   a) do 10
   b) 11 - 50
   c) 51 - 100
   d) 101 - 500
   e) 501 – 1000
   f) viac ako 1000

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

   .....

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

   .....



Operačný program
Efektívna verejná správa

Európska únia
Európsky sociálny fond

## Kompetencie ľudí 50+

požadované (X)

| | úroveň = | nulová 0 | základná 1 | 2 | stredná 3 | 4 | vysoká 5 | najvyššia 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **MYSLENIE** | | | | | | | | |
| Logické myslenie | | | | | | | | |
| Kreatívne / tvorivé myslenie | | | | | | | | |

| | nulová 0 | základná 1 | 2 | stredná 3 | 4 | vysoká 5 | najvyššia 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **OSOBNOSŤ** | | | | | | | |
| Priebojnosť | | | | | | | |
| Emocionálna stabilita | | | | | | | |
| Vytrvalosť | | | | | | | |
| Komunikácia | | | | | | | |
| Prezentačné zručnosti | | | | | | | |
| Riešenie problémov | | | | | | | |
| Vedenie a motivovanie ľudí | | | | | | | |
| Pripravenosť práce v tíme | | | | | | | |
| Ochota ísť do rizika | | | | | | | |
| Samostatnosť | | | | | | | |
| Orientácia na odbornosť | | | | | | | |
| Flexibilita | | | | | | | |
| Sebareflexia | | | | | | | |
| iné ..... | | | | | | | |
| iné ..... | | | | | | | |
| IT | | | | | | | |
| Cudzie jazyky | | | | | | | |

| | nulová 0 | základná 1 | 2 | stredná 3 | 4 | vysoká 5 | najvyššia 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Level 5** (celkovo) | | | | | | | |
| Zručnosti | | | | | | | |
| Postoje | | | | | | | |

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

3