

ZAMESTNÁVANIE 50+ NA REGIONÁLNEJ ÚROVNI: Čo sme zistili?

V rámci projektu Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni, ktorý je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa, bola vypracovaná Komplexná analýza východiskového stavu v oblasti zamestnávania 50+ a 6 čiastkových analýz. 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 VSP Hontiansko - Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko-Novohradské partnerstvo a MAS MALOHONT.

Na prelome decembra a januára tím expertov projektu pracoval na spracovaní informácií získaných prostredníctvom stretnutí s cieľovou skupinou a zamestnávateľmi, personálnych auditov, prieskumu kvality vzdelávania a dotazníkového prieskumu. Výsledkom je 7 analýz, pri ktorých tvorbe sme dospeli k základným a zároveň zaujímavým zisteniam:

• Analýza cieľovej skupiny

- Podiel obyvateľstva v poproduktívnom veku v Banskobystrickom samosprávnom kraji prevyšuje priemer Slovenskej republiky. Tento trend vyjadruje postupné starnutie obyvateľstva kraja.
- Vo vyhodnotení dotazníkového prieskumu sa prejavili rozdiely medzi jednotlivými vekovými skupinami, pričom vzorku tvorili ľudia vo veku 50 rokov a viac, pohlaviami a badateľné boli aj odlišnosti na základe najvyššieho dosiahnutého vzdelania.
 - Mladší respondenti uprednostňujú pracovný pomer na dobu neurčitú a majú väčší záujem o podnikanie v porovnaní so staršími, ktorým je bližšia práca na dohodu.
 - Ženy aj muži uprednostňujú pevný pracovný pomer na dobu neurčitú. V podnikaní sa prejavila prevaha mužov, pričom ženy ako dôvod uvádzali nedostatok peňazí na začatie. S núteným odchodom z práce sa stretlo viac opýtaných žien ako mužov.
 - Podľa analýzy štruktúry nezamestnaných v predmetnom území majú výrazný podiel osoby s nižším ukončeným vzdelaním (základná škola a učňovská škola).
- Ukázalo sa, že najaktívnejšou skupinou sú živnostníci. Sú najsebavedomejší a najspokojnejší so svojou prácou.
- 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. 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 šíria ľahšie, než v mestách.
- 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*.

• Štúdiá personálneho auditu 50+

- Počas personálnych auditov bola zaznamenaná vysoká miera aktivity a „životaschopnosti“ žien v porovnaní s mužmi, dobrá úroveň práce v tíme a vlastnosti ako vytrvalosť, zodpovednosť, svedomitosť a sebakontrola na priemernej až nadpriemernej úrovni u väčšiny zúčastnených. Boli však identifikované aj nasledovné bariéry a obmedzenia zamestnávania ľudí vo veku 50+: nedostatky v asertívnej komunikácii, delegovaní, manažérskych schopnostiach, riadení času a prezentačných zručnostiach a nechota zmeny bydliska kvôli práci, vzhľadom na silné väzby.

- **Analýza kvality a dostupnosti celoživotného vzdelávania pre 50+**

- Analýza celoživotného vzdelávania poukazuje na problémy v nedostatočnej dostupnosti informácií o vzdelávacích kurzoch (málo inzerovaných kurzov v tlači, nekomplexná podpora zo strany ÚPSVaR). Ďalším negatívom je malá, takmer žiadna, miera aplikácie inovácií vo vzdelávaní a taktiež absencia komplexného prístupu prispôsobovania vzdelávania tak, aby bolo citlivé k veku účastníkov.
- Analýza schopností ľudskej mysle v rámci celoživotného vzdelávania dáva do pozornosti okrem iného aj to že zmeny funkcií evidujú vedci až od veku 60 až 65 rokov. To znamená, že z pohľadu vedy nie je na mieste robiť rozdiel vo vnímaní väčšiny ľudí vo veku 50+ a mladších. 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, pribojnosť, vytrvalosť, komunikácia, prezentačné zručnosti, riešenie problémov, vedenie a motivovanie ľudí, pripravenosť práce v tíme, samostatnosť, orientácia na odbornosť, IT a cudzie jazyky.

- **Analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne**

- Podľa výsledkov Analýzy stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne v súčasnej situácii na trhu práce v sledovanom území, 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 vo väčšej miere spájané s nižším vekom (IT, jazyky,...).

- **Analýza stavu a možností regionálnej politiky v oblasti zamestnávania 50+**

- Na národnej a regionálnej úrovni je zameranie projektov na riešenie problému nezamestnanosti všeobecné pre marginalizované skupiny ako celok, a nie samostatne pre vekovú skupinu a nezamestnaných vo veku 50 a viac rokov. O problémoch nezamestnanosti/zamestnávania tejto skupiny osôb sa v spoločnosti hovorí, no na regionálnej alebo miestnej úrovni doteraz neboli prijaté žiadne konkrétne opatrenia.

- **Analýza stavu a možností v oblasti aktívnej politiky trhu práce**

- Podľa informácií z príslušných úradov práce, zamestnávateľia v nami sledovanom území využívajú príspevky vybraných aktívnych opatrení na trhu práce: príspevky na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, príspevky na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti, príspevky na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb, príspevkov na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby.

- **Výsledky jednotlivých analýz boli následne spracované do Komplexnej analýzy východiskového stavu v oblasti zamestnávania 50+, ktorá zobrazuje problematiku zamestnávania 50+ na regionálnej úrovni ako celok.**