

Bod č. 4: Služby zamestnanosti pre starších zamestnancov a podpora rozvoja striebornej ekonomiky

Priebežné vyhodnotenie cieľov a opatrení z Národného programu aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020, obsiahnutých v jeho 6. kapitole, zameranej na zamestnanosť a zamestnateľnosť starších ľudí v gescii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to podľa relevantných častí tohto národného programu, zameraných na služby zamestnanosti pre starších zamestnancov a podporu rozvoja striebornej ekonomiky, je nasledujúci:

K časti 6.2.2. Služby zamestnanosti pre starších zamestnancov a podpora rozvoja striebornej ekonomiky.

Cieľ 1: Zvýšiť zamestnanosť a zamestnateľnosť starších ľudí prostredníctvom intenzívnych vzdelávacích kurzov zameraných na prácu s IKT pre ľudí vo veku 50 a viac rokov evidovaných na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny.

Podľa § 46 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ak to vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce na základe zhodnotenia jeho schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti, alebo potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce a straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

Cieľ 2: Zvýšiť možnosť zamestnať sa na kratší pracovný úväzok uchádzačom o zamestnanie vo veku 50 a viac rokov dovtedy, kým získajú nárok na starobný dôchodok.

Cieľ 3: Motivovať zamestnávateľov na vytvorenie „deleného“ pracovného miesta pre starších ľudí vo veku 50 a viac rokov na polovičný úväzok, resp. na 2,5 hodinový úväzok.

Cieľ 4: Podporovať rozvoj nových (atypických) foriem zamestnania zvyšujúcich flexibilitu trhu práce pre starších zamestnancov vo veku 50 a viac rokov.

Podľa údajov ŠÚ SR výberového zisťovania pracovných síl z celkového počtu pracujúcich vo veku 50 a viac rokov v 3. štvrtroku 2014 pracovalo 5,7% na kratší pracovný čas a 5,9% bolo zamestnaných dočasne, príležitostne alebo sezónne.

Platné a účinné znenie Zákonníka práce upravuje pružné formy zamestnávania, ktoré môžu pozitívne vplývať na zamestnávanie starších ľudí. Ide napríklad o tieto pružné formy zamestnávania:

1. pracovný pomer na kratší pracovný čas – zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.
2. pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti,
3. delené pracovné miesto - ide o možnosť zamestnávateľa vytvoriť pre zamestnancov na kratší pracovný čas delené pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto,
4. pracovný pomer na určitú dobu,
5. pružný pracovný čas – flexibilnejšia úprava pružného rozvrhnutia pracovného času – zrušenie povinnosti stanoviť voliteľný pracovný čas. Uvedené môže viesť k vyššej efektivite práce. Zamestnanec si volí obdobia, kedy mu vyhovuje pracovať,
6. domácka práca a telepráca.

Každá z uvedených flexibilných foriem zamestnávania má svoje špecifiká, pričom zamestnávateľ a zamestnanec majú možnosť, v závislosti od dohodnutého druhu pracovnoprávneho vzťahu, v rámci platných predpisov, zvoliť si najoptimálnejší model. Zamestnanci a zamestnávatelia na Slovensku ich využívajú v menšom rozsahu aký je typický pre krajiny západnej Európy. Z tohto hľadiska teda nejde ani tak o právnu stránku, pretože Slovenská republika disponuje dostatočným počtom nástrojov, ktoré umožňujú využívanie flexibilných foriem zamestnávania, ako skôr o záujem, motiváciu a priestor využívať tieto formy. Nie vždy sú však tieto flexibilné formy výhodné pre zamestnanca, napríklad Zákonník práce dáva zamestnávateľovi a zamestnancovi možnosť dohodnúť pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 42 zákona o službách zamestnanosti zabezpečuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom bezplatne informačné a poradenské služby pri

- a) voľbe povolania,
- b) výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a
- c) výbere zamestnanca,
- d) adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.

Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o

- a) požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolání,
- b) možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,
- c) predpokladoch na výkon povolania,
- d) možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti,
- e) podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a
- f) podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

Cieľ 5: Aktualizovať existujúce a vytvárať nové nástroje aktívnych opatrení trhu práce na udržanie osôb nad 50 rokov veku na trhu práce.

V Národnej stratégii zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, ktorá bola schválená vládou SR dňa 17. 12. 2014, sú identifikované kľúčové zmeny, ktoré je potrebné vykonať na dosiahnutie cieľového stavu zamestnanosti do roku 2020.

V oblasti riešenia nezamestnanosti starších (nad 50 rokov veku) boli identifikované najmä tieto strategické zmeny:

- Prioritne podporovať zamestnávanie znevýhodnených skupín na trhu práce, najmä starších (nad 50 rokov veku) a nízkokvalifikovaných osôb.
- Realizovať samostatný národný projekt na podporu návratu na miestny trh práce dlhodobo nezamestnaných žien vo vekových skupinách od 45 rokov, s osobitným zameraním na ženy v týchto vekových skupinách s vyšším odborným vzdelaním a vysokoškolským vzdelaním.

Operačný program Ľudské zdroje na programové obdobie 2014 -2020 v prioritnej osi Zamestnanosť si kladie za cieľ zlepšiť podmienky v SR, ktoré budú priaznivo ovplyvňovať trh práce s využitím adícionalných zdrojov z ESF. Podpora bude smerovať do dopytovej aj ponukovej stránky trhu práce za účelom zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť

nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobu nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby.

K časti 6.2.3. Nediskriminujúce, bezpečné a zdravé pracovné podmienky

Cieľ 1: Zvýšiť bezpečnosť zamestnancov starších ako 50 rokov a ochranu ich zdravia pri práci prostredníctvom dôslednej cielenej inšpekcie práce realizovanej jedenkrát za dva roky zameranej na dodržiavanie právnych predpisov v oblasti pracovnoprávných vzťahov a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Národný inšpektorát práce vypracoval obsahové zameranie úlohy, na základe ktorej vykonali inšpektoráty práce v októbri 2014 spolu v 42 podnikateľských subjektoch mimoriadne previerky zamerané na kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zameraním na vytvorenie vhodných pracovných podmienok zohľadňujúcich zamestnancov vo veku nad 50 rokov. Sústredili sa hlavne na úpravu ich pracovísk a pracovných miest z ergonomického hľadiska, podmienky práce so zohľadnením zdravotného stavu, psychosociálnej záťaže, faktorov spôsobujúcich stres a vyvolávajúcich zdravotné problémy. Výber kontrolovaných subjektov zahrnul rôzne odvetvia, prednostne priemyselnú výrobu v strojárstve a v drevospracujúcom priemysle, teda odvetvia, kde je predpoklad fyzicky namáhavej práce.

Pri previerkach bolo zistených spolu 60 nedostatkov, z ktorých nebol ani jeden nedostatok klasifikovaný ako závažný. Porušenia sa týkali predovšetkým neposúdenia rizika pri každom druhu ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením faktorov súvisiacich s rizikom poškodenia zdravia pri zohľadnení smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2 Nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, neurčenia bezpečných pracovných postupov a nevydania vnútorných predpisov a pokynov na zaistenie požiadaviek BOZP pri konkrétnych pracovných činnostiach.

Pri kontrolách inšpektori venovali pozornosť aj otázkam vekovej a rodovej vyváženosti. Zamestnávateľia uvádzali, že pri prijímaní nových zamestnancov nie je rozhodujúce vekové kritérium, ale je to predovšetkým odbornosť a u niektorých profesií sú skúsenosti starších zamestnancov výhodou. Starší ľudia disponujú bohatými skúsenosťami, majú odborné znalosti a spravidla sú voči zamestnávateľovi lojálnejší.

Kontrolovaným subjektom bolo v zmysle platnej legislatívy v rámci vykonávaných previerok poskytované odborné poradenstvo.

Výsledky previerok budú využité aj ako zdroje pre prípravu kampane Európskej agentúry pre bezpečnosť a zdravie pri práci, ktorá bude v rokoch 2016 – 2017 zameraná na starších zamestnancov.

Cieľ 2: Odhaľovať a následne účinnými opatreniami odstraňovať diskrimináciu na trhu práce z dôvodu veku

V druhom polroku 2013 bolo zrealizované vzdelávanie inšpektorov práce financované z Európskeho sociálneho fondu v rámci projektu „Zvyšovanie kvality poskytovaných verejných služieb vzdelávaním zamestnancov inšpekcie práce“ na tému rozpoznávanie diskriminácie za účelom

efektívneho výkonu inšpekcie práce. Týmto školením sme sledovali prehĺbenie vedomostí inšpektorov práce pri rozoznávaní rôznych foriem diskriminácie, taktiež diskriminácie z dôvodu veku zamestnancov a zlepšenie schopnosti poskytnúť zamestnávateľom a zamestnancom kvalitné poradenstvo a navrhnúť účinné opatrenia. V septembri 2014 vydal Národný inšpektorát práce (ďalej NIP) v rámci edície Pravidlá dobrej praxe leták Stop diskriminácii, v ktorom vysvetľuje rôzne formy diskriminácie a spôsoby ako sa pred ňou brániť. Leták je zverejnený na webovej stránke NIP a prostredníctvom inšpektorátov práce je v tlačenej podobe distribuovaný verejnosti.

Odhaľovanie diskriminácie na trhu práce z dôvodu veku bolo aj obsahom previerok, ktoré vykonali inšpektoráty práce v rámci mimoriadnej úlohy, ktorá je podrobnejšie špecifikovaná v ciele 1 a priebežne sa bude sledovať aj v rámci ďalších previerok zameraných na pracovné podmienky zamestnancov vo veku nad 50 rokov.

Ciel' 3: Zlepšiť právne postavenie starších zamestnancov vo veku 50 a viac rokov v pracovnoprávných vzťahoch najmä v prípade výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru

Platné a účinné znenie Zákonníka práce zakazuje diskrimináciu z dôvodu veku. V zmysle článku 1 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria **bez** akýchkoľvek obmedzení a **diskriminácie z dôvodu veku** s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

V zmysle § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa v pracovnoprávných vzťahoch **zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu veku** alebo iného postavenia.

Obdobnú ochranu poskytuje fyzickej osobe (zamestnancovi) aj zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (tzv. **antidiskriminačný zákon**). Tento zákon v § 6 ods. 1 ustanovuje, že v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa **v pracovnoprávných vzťahoch**, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich **zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1** tohto zákona.

V § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona sa stanovuje, že **dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu** pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, **veku**, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

V zmysle § 13 ods. 6 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, **môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom**.

Starší zamestnanci nemôžu byť v zamestnaní diskriminovaní z dôvodu veku.