



EURÓPSKY SPRAVODAJ

16.ročník

Číslo 1/2012

Deklarácia EOK

„Rok 2012: Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami“

Prijatá Výkonným výborom EOK 7.-8. decembra 2011

Zasadanie Rady EPSCO (*Rada EÚ – Zamestnanosť, sociálna politika, zdravie a záležitosti spotrebiteľa*) dňa 6.decembra 2010 schválilo návrh vyhlásiť rok 2012 za „Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami“. EOK a jej členské organizácie sa plne podpísali pod túto iniciatívu a chcú v plnej miere zaujať svoje miesto tak, ako to urobili v roku 2010 počas Európskeho roka boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu.

Zladenie rôznych potrieb mladších a starších ako aj ich vyrovnanie s potrebami spoločnosti ako takej je veľkou výzvou pre politických lídrov a najmä pre odborové hnutie.

Aktívne starnutie a solidarita medzi generáciami : pre EOK koncepty s viacnásobnými a spojenými dimenziami

Veľmi často sú tieto pojmy vnímané alebo prezentované v zjednodušenej podobe.

Keď sa hovorí o „aktívnom starnutí“, myslíme najmä na úlohu a miesto starších osôb v spoločnosti, najmä na ich životné podmienky a spôsob ako „dobre starnúť“ alebo tiež na ich udržanie na trhu práce.

Keď sa hovorí o „solidarite medzi generáciami“, myslíme najprv na sociálne prenosy medzi generáciami a to najmä v rámci priebežného financovania dôchodkov – na dôchodky zo sociálneho zabezpečenia, financované aktívnou populáciou, najmä mladými...

Takéto prístupy sú dôležité, ale pre EOK neznamenaajú samy osebe celú komplexnosť prístupu.

Priorita : konať na vysokej úrovni pre zamestnanosť starších ako aj mladých ľudí

Umožniť pracujúcim zároveň

- zostať v kvalitnom zamestnaní až do veku zákonného nároku na dôchodok (ktorý musí zohľadňovať náročnosť práce a počet odpracovaných rokov)
- a starnúť v dobrých podmienkach

vyžaduje predovšetkým konať na vysokej úrovni, teda v prvom rade v oblasti politik zamestnanosti, uplatňovaných v členských štátoch a v podnikoch.

Nestačí „nariadiť“, že treba pracovať dlhšie, aby sa tak skutočne stalo. Okrem toho je potrebné, aby takáto práca existovala a aby zamestnávateľa mali záujem ďalej zamestnávať alebo prijať do zamestnania starších pracovníkov.

- EOK opakuje svoje presvedčenie: správna odpoveď sa nemôže redukovať na jednoduché zvýšenie zákonného veku pre odchod do dôchodku. EOK zásadne odmieta všetky také návrhy, ktorých cieľom je zavedenie automatického mechanizmu na zvýšenie veku odchodu do dôchodku ako aj všetky jednotné riešenia, ktoré by sa aplikovali vo všetkých členských štátoch (viď rezolúciu z októbra 2010).
- Aká je aktuálna situácia?
- Všade možno pozorovať degradáciu zamestnanosti, vyvolanú krízou a dôsledkami realizácie plánov prílišných rozpočtových úspor a to rastom neistých pracovných miest, znižovaním sociálnych dávok, čo spomaľuje a znižuje dopyt a vnútornú spotrebu a to aj delokalizáciou podnikov, zdôvodňovanou hľadaním vyšších ziskov podnikov, čo všetko zvyšuje a podporuje sociálny a/alebo daňový dumping medzi jednotlivými krajinami.

Degradácia pracovných miest, zvyšovanie ich neistoty a rast nerovností sa dotýkajú nielen starších pracujúcich – hoci oni sú prvými cieľmi – ale aj mladých.

Ako to pripomínajú štatistiky Eurostatu (tlačové vyhlásenie Eurostatu 96/2011):

- viac ako polovica populácie vo veku medzi 55 a 64 rokov už nie je aktívna na trhu práce (presne: aktívnych je 46,3 % populácie)
- len 35 % populácie vo veku medzi 15 a 24 rokov je aktívnych na trhu práce. A ak majú zamestnanie, tak sú to väčšinou neisté pracovné miesta alebo sťaže, teda len slabo alebo vôbec nie odmeňované.

Zároveň s tým je veľmi obmedzená ochota zamestnávateľov ponechať si starších zamestnancov, vrátane prijatia nevyhnutných opatrení a/alebo ich prijať do zamestnania.

Štúdia Univerzity v Utrechte v Holandsku je veľmi poučnou. Vyplýva z nej že:

- len 20 až 40 % zamestnávateľov je pripravených podporovať svojich zamestnancov, aby pracovali až do dosiahnutia veku zákonného nároku na dôchodok;
- menej ako 20 % z nich je pripravených prijímať do práce starších pracujúcich;
- len 30 % z nich by bolo pripravených zaviesť flexibilný pracovný čas pre starších pracujúcich;
- len 25 % by bolo ochotných prijať ergonomické opatrenia v ich prospech;
- 20 % by bolo ochotných zaviesť adaptované formy vzdelávania alebo rozvíjať opatrenia pre čiastočný dôchodok a/alebo redukovaný pracovný čas pred dôchodkom;
- ešte menej z nich je ochotných uvažovať o opatreniach pre predčasný dôchodok (15 %) alebo mimoriadne dovolenky (12 %) alebo redukovať pracovný čas a mzdu (7 %).

Podmienky aktívneho starnutia: kvalita práce, kvalita života

Udržanie starších pracujúcich v podniku, ale aj „aktívne starnutie“ sú výsledkom najmä

- rozvoja a uplatňovania celoživotného vzdelávania, čo umožní pracujúcim adaptovať sa na nové profesie, nové technológie, dokonca zmeniť zamestnanie;
- zlepšenia pracovných podmienok a bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku;
- zohľadnenia náročnosti a/alebo dĺžky trvania zamestnania s možnosťou skoršieho odchodu (predčasný dôchodok)...

Žiť spôsobom „aktívne starnúť“ znamená konať v prospech životných podmienok. Ale znamená to aj mobilizovať sa a trvalo konať v prospech pracovných podmienok a dôstojných miezd.

Aktívne starnutie, to znamená aj garantovať dôchodcom a predovšetkým ženám – ktoré počas svojho aktívneho života mali nižšie mzdy priemerne o 15-20 % ako muži a tvoria teda najväčšiu časť „chudobných dôchodcov“ – dôstojný dôchodok, teda taký, ktorý im umožní dôstojný život s prístupom k tovarom a službám – vrátane zdravotných – a mať svoje miesto v spoločnosti a nie byť odkázaný na pomoc. A teda aj bojovať

Za rozvoj solidarity medzi generáciami: konať tiež spolu a v prospech mladých

Budovať solidárnu spoločnosť, to znamená stavať takú spoločnosť, kde každý má svoje miesto, v rámci ktorej nikto sa necíti byť vylúčeným, nech je v akejkoľvek

situácii, napríklad hendikepovaná osoba, staršia osoba, osoba patriaca do etnickej minority alebo ... mladá osoba!

EOK a jej členské organizácie nečakali na vyhlásenie roka 2012 pre to, aby zjednotili svoje sily a zaoberali sa postavením mladých ľudí, ktorí chcú vstúpiť na trh práce a preto burcovali aj politických vodcov aj zamestnávateľov.

Napríklad už v roku 1999 FERPA realizovala projekt nazvaný „Solidarita medzi staršími a mladými“, v ktorom sa zamerala jednak na predčasné vylúčovanie starších z trhu práce, ale aj na neisté postavenie mladých na tom istom trhu práce.

Rovnako v apríli 2004 EOK organizovala s podporou Európskej komisie pre svojich členov dva semináre, vo Varšave a v Paríži, na tému „Demografia a trh práce: výzva pre odbory“. Cieľom týchto seminárov bolo vytvorenie takých podmienok, aby si mladí aj menej mladí mohli nájsť svoje miesto a prispieť tak k hospodárskemu aj sociálnemu rozvoju spoločnosti ako aj k vlastnému sociálnemu postaveniu a dobru. To všetko v perspektíve medzigeneračnej solidarity.

Medzigeneračná solidarita musí byť základom rozvíjania každej aktivity. Z tohto pohľadu predstavovalo odborové hnutie vždy „ideálny“ priestor pre napĺňanie cieľov prostredníctvom rôznych generácií a pre ne.

V tomto duchu sa nesie aj boj proti všetkým formám diskriminácie, najmä tej, ktorá je spojená s vekom, ako to v rámci sociálneho dialógu dohodli 25.marca 2010 sociálni partneri v európskej dohode „Za inkluzívny trh práce“.

Vďaka mobilizácii organizácií pracujúcich, ktoré sú združené v EOK, sa podarilo dosiahnuť istý pokrok. Treba však konštatovať, že ešte veľa treba vykonať najmä pre to, aby mohli mladí vstúpiť na trh práce, ale aj pre to, aby starší, ktorí si to želajú, mohli na trhu práce zostať.

Konať spolu a v prospech mladých, to dnes znamená napríklad :

- bojovať proti neistote ich pracovných miest;
- zabrániť predčasnému odchodu zo vzdelávacích systémov bez kvalifikácie;
- umožniť im pracovať na miestach, ktoré zodpovedajú ich získanému vzdelaniu, ktoré musí zohľadňovať potreby trhu, vrátane strednodobého aspektu;
- ale znamená to aj pokračovať v boji za ochranu systémov kvalitného dôchodkového zabezpečenia, založených na solidárnom a trvalom financovaní, ktoré bude zabezpečovať kvalitné dôchodky aj pre budúce generácie.

Aktivity EOK a jej organizácií počas roka 2012 a neskôr

Mobilizácia EOK sa neskončí koncom roka 2012, tak ako nezačala na jeho začiatku...

Na rozdiel od národných iniciatív, ktoré môžu prísť v priebehu tohto roka, EOK už začala so špecifickou iniciatívou.

Predložila projekt, nazvaný „Rok 2012: Zlepšením solidarity medzi generáciami a aktívnym starnutím prekonať prekážky pri udržaní zamestnanosti starších ľudí a pri uľahčení prístupu k zamestnaniu mladých“.

Prostredníctvom tohto projektu a v spolupráci s FERPA a jej výborom mladých chce EOK využiť dynamiku, ponúkanú inštitúciami na tento rok 2012 a venovanú aktívnemu starnutiu a solidarite medzi generáciami, aby tak zosúladeným spôsobom spustila novú mobilizáciu k tejto téme.

Počas tohto projektu okrem zdieľania a výmeny skúseností o dobrej praxi v rôznych členských štátoch na zlepšenie prístupu a/alebo udržania zamestnanosti pre všetkých bez diskriminácie, bude prezentovaný plán odborových akcií, určený organizáciám a aktivistom z podnikov, o ktorom sa bude diskutovať a ktorý potom bude publikovaný. Plán bude vychádzať z troch priorít, prijatých Výkonným výborom EOK a bude ich konkretizovať.

Tieto priority sú trojaké :

- **zamestnanosť mladých**, so zameraním najmä na kvalitu vzdelávania a ponúkaných pracovných miest;
- **aktívne starnutie** s mobilizáciou najmä na otázky pracovných podmienok a BOZP a na umožnenie skoršieho odchodu do dôchodku pre tých pracujúcich, ktorí majú veľa odpracovaných rokov alebo vykonávajú ťažkú prácu;
- **kvalita dôchodkov**, garantovaných systémami sociálneho zabezpečenia a trvalým financovaním, založeným na vnútro- a medzigeneračnej solidarite a ktorých výška umožní všetkým dôchodcom, najmä ženám, žiť dôstojne a bez toho, aby potrebovali pomoc.

Ambície EOK a jej organizácií

V období kríz a využijúc synergie, ktoré vzniknú v priebehu roka 2012 sa bude EOK a jej členské organizácie mobilizovať, aby naplnila syntézu medzi aktívnym starnutím a solidaritou medzi generáciami prostredníctvom účasti na trhu práce.

Očakávame, že „Európsky rok 2012 aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami“ využijeme na podporu mladých ako aj starších v oblasti rovnosti šancí pri účasti a udržaní sa na trhu práce a to senzibilizáciou a mobilizáciou sociálnych partnerov ako aj tým, že budeme venovať zvýšenú pozornosť ženám v každom veku. Inak povedané, uvažovať o spôsoboch a prostriedkoch, ktoré by sa využili v každej krajine na realizáciu týchto cieľov, pričom by bol dôraz na otázky zamestnanosti a vzdelávania, či už počiatočného alebo celoživotného. To sú základné faktory pre integráciu na trhu práce, ale aj pre udržanie sa na ňom, najmä z hľadiska možností čeliť jeho zmenám.