



Demografické výzvy európskeho poisťovacieho sektora

Spoločné stanovisko európskych sociálnych partnerov v oblasti poisťovníctva

Úvod

So starnúcou a klesajúcou populáciou, Európska únia čelí bezprecedentným výzvam v demografickej budúcnosti.

Silné povojnové ročníky pomaly odchádzajú z trhu práce. Súčasne v dôsledku nízkej pôrodnosti podiel mladšej generácie vstupujúcej na trh práce je výrazne menší a nebude kompenzovať rastúci podiel zamestnancov v dôchodkovom veku. Uvedené sa dotkne aj financovania sociálnych programov štátu. Tieto demografické zmeny majú vplyv na poisťovateľov ako aj sprostredkovateľov ako predajcov produktov aj ako zamestnávateľov.

Vysporiadanie sa s dôsledkami starnúcej pracovnej sily bude náročné. Po prvé potrebujeme umožniť skúseným a motivovaným starším zamestnancom pokračovať v ich kariére aj po dosiahnutí dôchodkového veku, ak si to želajú. Po druhé potrebujeme prilákať a pritiahnuť nové talenty potrebné pre trvalo udržateľnú, kvalifikovanú a rozmanitú pracovnú silu.

Poisťovací sektor si uvedomuje potrebu zintenzívnenia svojho úsilia za účelom prilákať kvalifikovaných a trénovaných zamestnancov. Je obzvlášť potrebné pre poisťovací sektor, aby bol vnímaný ako atraktívna oblasť priemyslu so zaujímavými kariérnymi možnosťami, najmä v porovnaní s bankovým sektorom.

V súčasnosti mnoho poisťovacích spoločností začalo prehodnocovať svoju celú zamestnaneckú stratégiu na pritiahnutie a udržanie talentov.

V roku 2008 sa partneri európskeho sektorového sociálneho dialógu v poisťovníctve dohodli na potrebe pripraviť konštruktívne odpovede a stratégie na európskej úrovni, za týmto účelom sa rozhodli zahrnúť problematiku demografie do programu výboru pre európsky sociálny dialóg na roky 2008 a 2009.

Pri svojej práci sociálni partneri identifikovali atraktívnosť a práceschopnosť ako dve kľúčové záležitosti poisťovacieho sektora. Preto sa rozhodli orientovať svoje aktivity na:

- 1.) vyváženie pracovného a súkromného života,
- 2.) udržanie zamestnateľnosti a rozvoja kariéry a

3) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Toto spoločné stanovisko je výsledkom diskusie sociálnych partnerov a výmeny skúseností na túto problematiku počas dvoch rokov. Nástroje a metódy identifikované sociálnymi partnermi na riešenie problematiky demografických zmien sú už do istej miery uplatnené v poisťovacom sektore.

Európski sociálni partneri v poisťovníctve vyzývajú svojich členov, rovnako ako zainteresované strany v poisťovníctve, aby zvážili, prípadne prehodnotili svoje vlastné metódy v kontexte nasledujúceho spoločného stanoviska.

Propagácia spoločného stanoviska

Sociálni partneri sa zaviazali informovať, prostredníctvom dostupných prostriedkov, odborov, asociácií a zamestnávateľov v poisťovníctve o tomto spoločnom stanovisku, čo podporí spoločnú propagáciu. Uvedené môže mať formu spoločných stretnutí o jeho obsahu, spoločných prezentácií národným vládam a ďalším relevantným subjektom, spoločných štúdií a výskumných aktivít, či adresovanie problematiky ako témy pre kolektívne vyjednávanie.

Monitoring spoločného stanoviska

Ako nasledujúci krok, sociálni partneri budú monitorovať tieto iniciatívy. Cieľom bude zistiť pokrok zaznamenaný v tejto oblasti a ohodnotiť dopad spoločného stanoviska v praxi. Toto môže byť v praxi vykonané napr. zaslaním dotazníkov členom európskych sociálnych partnerov, či ďalším subjektom v poisťovníctve.

Publikácia, propagácia a aktualizácia brožúry

Sociálni partneri v úmysle nadviazať na prijatie spoločného vyhlásenia publikovaním brožúry zdôraznia uplatňovanie horeuvedených metód rôznymi subjektmi poisťovacieho sektora a európskymi krajinami.

Sociálni partneri plánujú distribuovať brožúru medzi svojich členov, ktorí ju budú následne propagovať použitím všetkých dostupných prostriedkov (extranet, webstránky, časopisy a pod.), aby bola známa a dostupná odborom, asociáciám, zamestnancom v poisťovníctve aj mimo neho.

Sociálni partneri majú tiež v úmysle pravidelne aktualizovať brožúru, pričom do úvahy vezmú nový vývoj demografických zmien ako aj nové postupy vykonávané zainteresovanými. Sociálni partneri očakávajú, že prvú fázu uzavru organizovaním konferencie zameranej na horeuvedené témy, výmenu skúseností a rozbor trendov a plánov do budúcnosti.

1. Vyváženie pracovného a súkromného života

Sociálni partneri rozpoznali potrebu tejto rovnováhy. Je to komplexná záležitosť, ktorá ovplyvňuje všetkých zamestnancov. Každý zamestnanec individuálne vníma ako vytvoriť rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom. Za účelom zatriktívnenia poisťovacieho sektora, zamestnávatelia by mohli byť schopní ponúknuť širokú škálu pracovných modelov.

Sociálni partneri taktiež rozpoznali, že táto vyváženosť je obzvlášť kľúčová u žien. Často môžu cítiť, že musia prispôbiť svoje ambície potrebám rodiny, ako napríklad starostlivosti o deti a starších príbuzných. Za účelom umožniť všetkým, bez ohľadu na pohlavie, vstúpiť na pracovný trh alebo vrátiť sa do práce po prestávke, praktiky ako napríklad flexibilný pracovný čas, model polovičných pracovných úväzkov, aktivity na návrat do práce, možnosti pracovať z domu a technologicky flexibilné možnosti (ako napr. telepráca) sú užitočnými nástrojmi. Tieto iniciatívy prispievajú k atraktivnosti zamestnania v poisťovníctve a tiež pomôžu pritiahnúť a udržať talenty.

Flexibilita je tiež dôležitý prvok počas pracovného života zamestnanca. Politika spoločnosti, ktorá podporuje starších zamestnancov, aby zostali v spoločnosti, ponúkajúc im alternatívne a menej náročné pracovné dojednania sú účinné nástroje, ktoré už boli vyskúšané. Tie môžu zahŕňať zníženie pracovného času, väčšiu flexibilitu pracovného času a jednotlivých opatrení, ktoré riešia špecifické potreby starších osôb, atď.

Rozvoj a rozšírenie starostlivosti o deti a poskytovanie rôznych foriem pomoci a starostlivosti o deti (napr. poukážky) majú umožniť rodičom, aby prijali také pracovné modely, ktoré sa im hodia, či už na celý alebo polovičný pracovný úväzok. Sociálni partneri sa domnievajú, že členské štáty EÚ majú kľúčovú úlohu v poskytovaní adekvátnej starostlivosti o deti. Vítajú barcelonské ciele týkajúce sa zariadení starostlivosti o deti pred-školského veku (SEK (2008) 2597), ako pozitívny krok.

2.) Kvalifikácia a celoživotné vzdelávanie

Sociálni partneri veria, že celoživotné vzdelávanie významne prispieva k dlhodobej zamestnanosti. Celoživotné vzdelávanie je v prospech zamestnancov, zamestnávateľov a štátu a investície do školení a vzdelávania sú preto spoločnou zodpovednosťou všetkých troch strán. Neustále zlepšovanie pracovných zručností je nevyhnutné pre pracovný život. Individuálny profesionálny rozvoj a zlepšovanie zručností je rozhodujúce pre udržanie motivovaných zamestnancov a schopnosti poskytovať uspokojenie. Kontinuálne vzdelávanie starších zamestnancov je veľmi dôležité na ich udržanie ich ako majetku spoločnosti, ktorý tak môže ťažiť zo svojich skúseností a vedomostí. To značí ochotu starších zamestnancov byť školení.

Každý zamestnanec má právo na vzdelanie potrebné k jeho práci. Zručnosti zamestnancov by mali byť obnovované v súlade so zmenami v priemysle a zamestnanci by mali byť motivovaní k účasti na vzdelávacích programoch a prevziať tak zodpovednosť nad vlastnou kariérou.

Je to tiež v záujme zamestnancov prevziať zodpovednosť za vlastné vzdelávanie a kvalifikáciu v záujme udržiavania vlastnej zamestnateľnosti. Zamestnávatelia zohrávajú kľúčovú úlohu v poskytovaní rozvoja schopností svojich zamestnancov. Každému zamestnancovi by sa malo napomôcť, a to prostredníctvom odbornej prípravy plniť svoju prácu efektívne. Zamestnávatelia by mali svojich zamestnancov motivovať k rozvoju a zlepšovaniu ich zručností a kompetencií, ktoré potrebujú pre efektívny výkon svojej práce. Zamestnanci musia byť ochotní stať sa súčasťou celoživotného vzdelávania a nakoniec prevziať zodpovednosť za svoju vlastnú zamestnateľnosť.

2.) Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľia a zamestnanci majú spoločnú zodpovednosť za vytvorenie zdravého pracovného prostredia s pracovnými podmienkami, ktoré prispievajú k plnohodnotnému pracovnému životu a podporujú telesné a duševné zdravie zamestnancov.

Sociálni partneri veria, že ako zamestnávateľia, tak aj zamestnanci zohrávajú úlohu v podpore zdravia a bezpečnosti pri práci. Zamestnávateľia môžu pomôcť vytvorením pracovného prostredia a zavedením politík, ktoré podporujú zdravie ich zamestnancov. Na tento účel zamestnanecký riadiaci systém ochrany zdravia môže napomôcť prostredníctvom takých iniciatív, ako cvičenie, výživa a poradenstvo o zvládaní stresu, asistentská linka pomoci pre zamestnancov a lekárske prehliadky. Avšak zamestnávateľia nie sú zodpovední za súkromný zamestnancov životný štýl, a preto bude konečný úspech týchto opatrení závisieť od vôle každého jednotlivca.

Účinné politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú v centre zabezpečenia bezpečného pracovného prostredia. Zamestnávateľia by na pracoviskách mali prijať potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť bezpečné a zdravé pracovné prostredie. Zamestnanci, za svoju časť, tiež hrajú úlohu v prispievaní k dobrému a zdravému pracovnému prostrediu.

Medzi sektorová rámcová dohoda z 2004 o strese vyplývajúcom z práce naznačuje, že stres môže potenciálne ovplyvniť ktoréhoľvek pracovisko a ktoréhoľvek pracovníka, bez ohľadu na veľkosť spoločnosti, oblasť činnosti alebo formu pracovnej zmluvy alebo vzťahu. Sociálni partneri v oblasti poisťovníctva podporujú túto dohodu a súhlasia, že zvládnutie stresu pri práci môže viesť k vyššej výkonnosti a zlepšeniu zdravia a bezpečnosti pri práci, s následným ekonomickými a sociálnymi výhodami pre podniky, pracovníkov a spoločnosť ako celok. Sociálni partneri vyzývajú zamestnávateľov a zamestnancov v sektore poisťovníctva, aby prijali opatrenia na zistenie príčiny škodlivého pracovného stresu a prijali pozitívne opatrenia na zabránenie, odstránenie alebo zníženie, ak je to možné. Rozhodnutie je na každom zamestnávateľovi, aké opatrenia verí, že by mohli byť adekvátne v tejto veci. Ak je to možné, budú tieto opatrenia vykonané za účasti a spolupráce pracovníkov a / alebo ich zástupcov.

Záver

Európski sociálni partneri podporujú svojich členov aby prispeli k riešeniu demografických problémov. Demografia je zložitá téma, ktorú je potrebné riešiť s rôznymi prístupmi na všetkých úrovniach spoločenského systému. Demografické zmeny sa týkajú všetkých divízií spoločnosti. Zamestnávateľia a zamestnanci poisťovní a sprostredkovatelia by preto mali hľadať spôsoby, ako môžu spolupracovať pri riešení týchto otázok.