**Príloha č. 1**

**Rezolúcia a závery o zamestnaní a sociálnej ochrane v novom demografickom kontexte**

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorá sa zišla na svojom 102. zasadnutí v roku 2013,

Zaoberajúc sa všeobecnou rozpravou na základe Správy IV, *Zamestnanie a sociálna ochrana v novom demografickom kontexte*,

Uznávajúc, že demografické zmeny majú závažné dôsledky na trhy práce a systémy sociálnej ochrany,

Potvrdzujúc, že súdržné a integrované politiky podpory zamestnanosti a sociálnej ochrany, ktoré sa opierajú o účinný cyklus zamestnania, sociálnej ochrany a rozvoja sú rozhodujúce pre riešenie demografických výziev,

1. Prijíma nasledujúce závery; a

2. Vyzýva Správnu radu Medzinárodného úradu práce, aby náležite zvážila tieto závery pri plánovaní budúcej práce a aby požiadala generálneho riaditeľa, aby ich vzal do úvahy pri príprave budúceho návrhu programu a rozpočtu a aby ich uplatnil v maximálnej možnej miere pri realizácii Programu a Rozpočtu pre dvojročné obdobie 2014–15.

**Závery o zamestnaní a sociálnej ochrane v novom demografickom kontexte**

**I. Demografické prechodné obdobia a ich výzvy**

**1.** Demografické zmeny, vrátane starnutia populácie, sú všeobecným trendom vo všetkých krajinách a regiónoch, aj keď sa demografické zmeny uskutočňujú rôznym tempom a v  rôznych časových horizontoch. Index ľudského rozvoja, najmä jeho zložka priemernej dĺžky života, poskytuje určité porovnávacie meradlo. Dlhší a zdravší život je jedným z najdôležitejších úspechov ľudského rozvoja, pričom však musíme priznať, že ešte zostáva veľa práce zabezpečiť, aby z toho profitoval každý.

**2.** Svetová populácia rastie a starne. Očakáva sa, že do roku 2050 prekročí 9 miliárd a populácia vo veku 60 rokov a viac sa strojnásobí. Očakáva sa, že tri štvrtiny staršej populácie sveta bude žiť v rozvojových krajinách. Väčšina starších ľudí sú ženy. Závislosť na iných v starobe stúpa: v roku 2000 pripadalo deväť osôb v aktívnom veku na každú osobu staršiu ako 65; do roku 2050 to budú iba štyri osoby.

**3.**  Krajiny a regióny čelia v rôznych fázach demografického prechodného obdobia rôznym výzvam, a preto sa aspektom starnutia, zamestnanosti mladých ľudí a vplyvu HIV/AIDS prikladajú odlišné úrovne naliehavosti.

**4.** Nový demografický kontext má nesmierne dôsledky na trh práce a na dynamiku trhu práce, systémy sociálneho zabezpečenia, zamestnanosť a hospodársky rozvoj.

**5.** Odhaduje sa, že v priebehu nasledujúceho desaťročia bude na trhu práce o 420 miliónov ľudí viac ako v súčasnosti. Osobitne silný rast pracovných síl sa očakáva v rozvojových krajinách, kde väčšina ľudí v súčasnosti pracuje v neformálnej ekonomike. Na rozdiel od toho bude v mnohých vyspelých krajinách rast populácie v produktívnom veku stagnovať alebo dokonca klesať. Celosvetovo bude teda potrebné vytvoriť viac ako 600 miliónov pracovných miest, aby sa integrovalo 197 miliónov ľudí v súčasnosti nezamestnaných (z nich 73 miliónov je mladých ľudí) a nové prírastky na trhu práce.

**6.** Odhaduje sa, že zhruba 20 percent svetovej populácie  produktívneho veku má efektívny prístup ku komplexnej sociálnej ochrane. V rozvojových krajinách chýba primeraná istota príjmov 342 miliónom starších ľudí, a ak sa nič neurobí, mohol by tento počet do roku 2050 narásť na 1,2 miliardy. Potravinová istota, výživa a prístup k pitnej vode a sanitácii sú pre mnohé rodiny bez dostatočnej príjmovej istoty obrovskými problémami. Starší ľudia si musia uchovať ekonomickú aktivitu, aby prežili a zarobili na živobytie.

**7.** Zvýšenie formálnej zamestnanosti a miery účasti na trhu práce sú rozhodujúce pre uspokojovanie potrieb sociálnej ochrany a hospodárskeho rozvoja. Avšak neformálne zamestnávanie a iné formy nedostatočne chránenej práce zostávajú pre veľké segmenty trhu práce rozšírené a prechod na dôstojnú prácu je pomalý a ťažký. Toto ohrozuje aj prístup k sociálnemu zabezpečeniu.

**8.** Pre mnohé krajiny platí, že globálna hospodárska kríza, následné opatrenia na prispôsobovanie sa a spomalenie rastu naďalej vplývajú na trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia a dotýkajú sa sociálnej štruktúry a ekonomickej udržateľnosti. V niektorých krajinách sa k výzvam spôsobeným demografickými zmenami pridávajú vysoké úrovne nezamestnanosti, rastúci podiel mladých ľudí, ktorí nie sú ani v zamestnaní, ani v škole alebo v odbornej príprave, neistota pracovných miest, rastúce rozdiely, čoraz nestálejšie prostredie pre podniky, zvyšujúci sa dopyt po sociálnej ochrane a oslabenie sociálneho dialógu. Kríza vyvíja tlak na verejné financie a zadlženosť. To ohrozuje výsledky dosiahnuté v sociálnej ochrane a komplikuje potrebné reformy. V iných krajinách sa verejným politikám podarilo uviesť do súladu hospodársky rast, zamestnanosť a prerozdeľovanie bohatstva a vytvoriť účinný cyklus opierajúci sa o komplexné systémy sociálnej ochrany.

**II. Vedúce zásady a politiky**

**9.** Na zvládnutie výziev demografických zmien sú potrebné efektívne politiky. Široký rozsah noriem MOP relevantných na kontext demografických zmien poskytuje politické usmernenie. Ďalšie vedenie poskytuje:

(a)  Komplexný multidimenzionálny a integrovaný mix politík, ktorý uznáva vzájomnú závislosť medzi demografickými zmenami, zamestnanosťou, migráciou pracovníkov, sociálnou ochranou a hospodárskym rozvojom.

(b) Vedené základnými zásadami a právami pri práci MOP a sledujúc cieľ dôstojnej práce počas celého životného cyklu budú politiky špecifické z hľadiska kontextu a zohľadnia rozmanitosti situácií jednotlivých krajín, vrátane demografických štruktúr, hospodárskeho rozvoja, právnych rámcov, potrieb trhu práce, systémov sociálneho zabezpečenia a fiškálneho priestoru.

(c) Integrované a súdržné prístupy k odbornej príprave orientovanej na potreby trhu práce, vzdelávanie, podporu zamestnanosti a politík sociálnej ochrany, ktoré podporujú účinný cyklus zamestnania, sociálnej ochrany, produktivity, inkluzívneho rastu a rozvoja.

(d) Dlhodobá vízia, ktorá zahŕňa životný cyklus a podporuje osobnú zodpovednosť, spoločnú zodpovednosť trojstranných partnerov a solidaritu medzi generáciami a populačnými skupinami.

(e) Inovačné politické balíčky odpovedajúce na zmeny.

(f) Efektívny a účinný sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie v súlade s vnútroštátnymi politikami a praxou, založené na vzájomnej dôvere a rešpekte.

(g) Zabránenie a zápasenie s diskrimináciou na základe veku.

(h) Podporovanie rovnosti rodov v priebehu celého životného cyklu.

(i) Podporovanie začleňovania pracovníkov so zdravotným postihnutím.

(j) Dobré riadenie založené na zodpovednosti a transparentnosti.

(k) Podporovanie zamestnateľnosti a účasti pracovných síl vytváraním uľahčujúceho politického prostredia napomáhajúceho udržateľným podnikom a rastu sprevádzaného vytváraním veľkého počtu pracovných miest.

(l) Efektívne systémy zamestnávania a odbornej prípravy mladých ľudí.

(m) Právo na sociálne zabezpečenie je ľudským právom.

(n) Poskytovanie nevyhnutnej zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti.

(o) Posilnenie trojstranných úsilí na účinné odstránenie detskej práce.

**III.  Komplexný mix politík**

**10.** Štát má primárnu zodpovednosť za uplatňovanie politík na efektívne zvládnutie výziev demografického prechodného obdobia. So správnou kombináciou politík a so záväzkom a opatreniami príslušných zainteresovaných sú demografické prechodné obdobia nielen zvládnuteľné a udržateľné ale môžu sa zmeniť na príležitosti.

**11.**  Zamestnanosť a politiky sociálnej ochrany by sa mali rozvíjať tak, aby sa vzájomne posilňovali a odpovedali na osobitosti a rôzne modely zamestnávania a štruktúru príjmov a potreby obyvateľstva. Sociálna ochrana by sa mala pokladať za dlhodobú investíciu zabezpečujúcu stabilizáciu a poskytujúcu sociálnu a hospodársku návratnosť.

**12.** Potrebné sú hospodárske politiky zamerané na zamestnanosť a rozvojové stratégie, s cieľom vytvárať dôstojné a produktívne pracovné miesta pre všetky skupiny v aktívnom pracovnom veku, spravodlivé rozdeľovanie príjmov; a zvyšovať celkovú úroveň zamestnanosti. To zahŕňa makroekonomické a regulačné rámce napomáhajúce zamestnanosti, ktoré presadzujú verejné a súkromné investície, podporné prostredie pre udržateľné podniky, rozvoj zručností, podnikanie a aktívne politiky trhu práce. Dohovor MOP o politike zamestnanosti č. 122 z roku 1964, Odporúčanie MOP o rozvoji ľudských zdrojov: výchova, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie č. 195 z roku 2004 a Odporúčanie MOP o všeobecných podmienkach na stimulovanie vytvárania pracovných miest v malých a stredných podnikoch č. 189 z roku 1998 a ďalšie relevantné normy poskytujú vedúce rámce.

**13.** Členské štáty MOP by mali seriózne zvážiť realizáciu viaczložkového politického portfólia zahrnutého do dokumentu MOP Kríza zamestnávania mladých: výzva konať (2012).

**14.**  Dobre riadené migračné politiky, zohľadňujúce Multilaterálny rámec MOP pre pracovnú migráciu, môžu prispieť k zmierňovaniu nedostatkov pracovníkov a zručností, podpore práv migrujúcich pracovníkov a riešenie výziev, ako je napríklad odliv mozgov.

**15.** Kolektívne vyjednávanie a stanovenie minimálnej mzdy v súlade s vnútroštátnymi politikami a postupmi môžu zaistiť spravodlivé rozdeľovanie príjmov v spoločnosti, vrátane odstránenia mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami a zlepšiť príspevkovú schopnosť.

**16.**  Založiť a udržiavať by sa mali komplexné, dostatočné a udržateľné systémy sociálneho zabezpečenia. Prioritne sú potrebné vnútroštátne minimálne miery sociálnej ochrany s cieľom zaručiť, aby mali všetky osoby prístup k vzdelávaniu, nevyhnutej zdravotnej starostlivosti a základné príjmové zabezpečenie. V súlade s Odporúčaním MOP o národných minimálnych mierach sociálnej ochrany č. 202 z roku 2012 by sa mali postupne zaistiť vyššie úrovne sociálneho zabezpečenia čo najväčšiemu počtu ľudí.

**17.** Dohovor MOP o minimálnych normách sociálneho zabezpečenia č. 102 z roku 1952 a Odporúčanie MOP o národných minimálnych mierach sociálnej ochrany č. 202 z roku 2012, ako aj iné normy MOP o sociálnom zabezpečení poskytujú medzinárodný referenčný rámec pre ustanovenie komplexných systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré zaručujú ochranu v priebehu celého životného cyklu. Obsahujú aj zásady, ktoré sú rozhodujúce pre zaistenie udržateľnosti systémov sociálneho zabezpečenia a primeranosti dávok.

**18.** Je potrebné, aby trhy práce fungovali spôsobom, ktorý umožňuje prispôsobovanie sa meniacim sa okolnostiam a uznávať, že všetky strany majú legitímne záujmy. K tomu by malo dochádzať v podpornom rámci, ktorý poskytuje pracovníkom stabilitu a istotu pozitívne sa zapojiť do zmien a zamestnávateľom nevyhnutnú flexibilitu, aby boli konkurencieschopní a inovační.

**19.** Politiky na zvýšenie produktivity môžu kompenzovať zmenšujúce sa pracovné sily v starnúcich spoločnostiach a môžu oživiť rozvoj vo všetkých krajinách. Takými politikami sú okrem iného, napríklad:

■ Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie.

■ Sociálna ochrana, vrátane efektívneho prístupu k verejným zdravotným a sociálnym službám.

■ Lepšie pracovné podmienky a primeraná bezpečnosť a zdravie pri práci.

■ Nediskriminačné praktiky, ktoré prijímajú rôznorodosť a sú citlivé vo vzťahu k  veku, rodu a  zdravotnému postihnutiu.

■ Rámce pre pracovné postupy napomáhajúce zlepšeniam produktivity.

■ Politiky, ktoré podporujú inováciu.

**20.** Kvalifikačné nesúlady a nedostatky kvalifikácií sú spoločnou výzvou vo všetkých krajinách a vo všetkých fázach rozvoja. Politiky týkajúce sa kvalifikácií (zručností) sú preto dôležitou súčasťou politického mixu.

**21.** Vlády, zamestnávatelia a pracovníci by mali pracovať spolu na zlepšovaní príležitostí celoživotného vzdelávania, aby podporovali zamestnateľnosť a produktivitu a zabraňovali zastarávaniu zručností. Príkladmi opatrení by mohli byť:

■ Zdokonaľovať zručnosti využívania nových technológií.

■ Odstraňovať vekové obmedzenia v prístupe k vzdelávaniu a odbornej príprave.

■ Zabezpečovať a považovať odbornú prípravu za integrálnu súčasť plánovania kariéry.

■ Podporovať prostredie napomáhajúce učeniu a rozvoju, napríklad prostredníctvom vekovo zmiešaných tímov a mentoringu.

**22.** Potrebné sú cielené politiky na zvýšenie účasti pracovných síl z radov zraniteľných a/alebo nedostatočne zastúpených skupín. Politiky na podporu rodín, zosúladenie práce a osobného života, zariadení starostlivosti o deti a o starých ľudí, ochranu materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a dovolenky súvisiacej s rodinnými zodpovednosťami, pružný pracovný čas a práca z domu sú možnými voľbami. Tieto možnosti voľby môžu zvýšiť aj celkovú účasť pracovníkov na trhu práce. Zvyšovanie účasti starších pracovníkov na trhu práce má veľký význam a môžu mu osožiť trojstranné snahy dohodnúť opatrenia a stimuly, ktoré umožňujú zamestnávateľom zabezpečiť viac pracovných miest pre starších pracovníkov a pracovníkom zostať v zamestnaní až do dosiahnutia dôchodku.

**23.** Politické opatrenia na riešenie nelichotivej situácie pracovníkov v neformálnej ekonomike a uľahčenie viacerých spôsobov prechodu z neformálnej do formálnej dôstojnej a produktívnej práce sú prioritou v novom demografickom kontexte, vrátane rozširovania sociálneho zabezpečenia.

**24.** Starnutie vedie v mnohých krajinách k zvýšeným nákladom na dôchodky. Je potrebné zaistiť finančnú, fiškálnu a ekonomickú udržateľnosť dôchodkových systémov na základe vhodných a dobre nastavených politík, finančných mechanizmov a opatrení na ich presadzovanie. Mal by ich dopĺňať prístup k finančne dostupným, kvalitným verejným zdravotným a sociálnym službám. Politiky by sa mali usilovať zabezpečiť primeranosť a predvídateľnosť dôchodkov a postupný a pružný prechod z aktívneho pracovného života do dôchodku pomocou opatrení, akými sú postupný odchod do dôchodku, práca na skrátený pracovný čas a delené pracovné miesto.

**25.**  Pri reformovaní dôchodkových systémov sociálneho zabezpečenia krajiny často čelia obtiažným výberom z medzi dostupných možností, no mali by vždy venovať pozornosť súvisiacim sociálnym výstupom. Najlepší výber pre každú krajinu zohľadňuje získané práva v dôchodkovom systéme, je založený na spravodlivosti a solidarite medzi generáciami a stavia na dobre informovaných konzultáciách, vecnom dialógu a spoločnej zodpovednosti sociálnych partnerov. Pre niektoré krajiny môže byť jednou z možností efektívne zvýšenie veku odchodu do dôchodku. Ak sa k tomu pristúpi, je potrebné spravodlivo sa zaoberať dôsledkami tohto prechodu na pracovníkov, najmä tých, ktorí majú krátko do odchodu do dôchodku a zároveň rešpektovať záujmy zamestnávateľov aj pracovníkov. Ak takáto reforma prináša so sebou oneskorenie veku odchodu do dôchodku, vzniknú špecifické záujmy aj príležitosti pre zamestnávateľov, pracovníkov a spoločnosť. Takéto reformy musia pripustiť, že niektorí pracovníci alebo skupiny pracovníkov majú znížené pracovné schopnosti a priemernú dĺžku života, konkrétne tí, čo strávili život v namáhavých a nebezpečných zamestnaniach. Odloženie odchodu do dôchodku by malo byť vecou voľby zo strany pracovníka. Zamestnávanie starších pracovníkov môže byť užitočné rovnako pre pracovníkov, ako aj zamestnávateľov. Pozornosť by sa mala venovať zdraviu a  súvisiacim otázkam.

**26.** Politiky na zápas proti diskriminácii podľa veku a praktík rôznorodosti a citlivosti k veku sú dôležité pre ľudskú dôstojnosť a zvýšenie produktivity. Mohli by zahŕňať:

■ Podporovanie, presadzovanie, a/alebo uzákonenie zákonodarstva o zamestnávaní, ktoré zápasí proti diskriminácii podľa veku.

■ Kampane zvyšovania povedomia zo strany vlád, sociálnych partnerov a médií s cieľom zápasiť proti negatívnym postojom k starším ľuďom a zvyšovať uznanie ich hodnoty pre spoločnosť.

■ Iniciatívy na úrovni podniku, napr. programy o rôznorodosti vykonávané firmami.

**27.** Opatrenia propagujúce zdravotnú prevenciu a bezpečnosť na pracoviskách a zdravé životné štýly by sa mali podporovať v priebehu celého životného cyklu, vrátane tvorby zákonodarstva pre bezpečnosť a zdravie pri práci, avšak neobmedzujúc sa iba na to, s primeranými mechanizmami na jeho dodržiavanie a zohľadňujúc zdravotné potreby a potreby na pracovisku špecifické pre vek, pohlavie a zdravotné postihnutie.

**28.** Zvažovať by sa mali politiky na zabezpečenie flexibility pracovného času a organizácie práce podľa potrieb špecifických pre vekové skupiny, pohlavie a zdravotné postihnutie, pri zachovaní dostatočného pokrytia sociálnym zabezpečením. Kolektívne vyjednávanie v súlade s vnútroštátnym právom a praxou môže uľahčiť zavedeniu týchto politík.

**29.** Demografické prechodné obdobia zvyšujú dopyt v sektore starostlivosti. Podpora tohto sektora a jeho dlhodobá udržateľnosť sú nevyhnutné na ochranu ľudí a zaistenie toho, aby žili a starli dôstojne. Sektor starostlivosti prináša aj nové príležitosti na investovanie, inováciu a vytváranie pracovných miest. Dobrý manažment tohto sektora je nevyhnutný na zaistenie poskytovania kvalitnej starostlivosti. Podporovať by sa mala profesionalizácia poskytovania starostlivosti.

**30.** Tradičné systémy starostlivosti, ktoré sa vo veľkej miere spoliehajú na ženské rodinné príslušníčky ako nositeľky hlavného bremena poskytovania služieb starostlivosti, sú pod zväčšujúcim sa tlakom. Poskytovanie starostlivosti vyžaduje uznanie komplementárnych a základných úloh rodiny, komunity a profesionálnych služieb starostlivosti. Je potrebné navrhnúť štruktúry starostlivosti, ktoré budú riešiť rozmanitý dopyt po službách starostlivosti. Podporovať by sa mala akreditácia a regulácia profesionálnych služieb starostlivosti.

**31.** Právo opatrovateľov na dôstojnú prácu by sa malo podporiť, vrátane zlepšenia pracovných podmienok, rozvoja zručností a prijatia a podpory rodovej rovnosti.

**32.** Prostriedky potrebné na efektívne uplatňovanie tohto politického mixu sa môžu mobilizovať rôznymi spôsobmi, ako napríklad efektívne vyžadovanie daňových a odvodových povinností, vrátane opatrení na zabránenie daňových únikov.

**IV. Tripartita a sociálny dialóg**

**33.** Sociálny dialóg vo všetkých svojich formách je nevyhnutný na to, aby sa našli efektívne, spravodlivé a udržateľné odpovede na demografické výzvy a môže byť kľúčovým príspevkom k  inkluzívnemu, udržateľnému rastu a rozvoju. Potrebné procesy reforiem je možno najlepšie riadiť pomocou sociálneho dialógu, aby sa zamestnanosť, sociálna ochrana a súvisiace finančné a fiškálne požiadavky udržali v rovnováhe.

**34.**  Kolektívne vyjednávanie, ktoré je založené na slobode združovania a vzájomnej dôvere a rešpektovaní, je dôležitým nástrojom rozvíjania špecifických kolektívnych zmlúv s cieľom zvládnuť výzvu demografických zmien na rôznych úrovniach.

**V. Opatrenia úradu**

**35.**  Medzinárodný úrad práce (úrad) má dôležitú úlohu zabezpečiť celosvetové vodcovstvo a konať ako centrum excelentnosti pre demografické zmeny a ich dopady na svet práce. S náležitým ohľadom na schválené rozpočty by úrad mal podporovať opatrenia vlád a sociálnych partnerov a spolupracovať s multilaterálnym systémom v nasledujúcich oblastiach.

(a) Odborná spolupráca, vrátane budovania kapacít podporujúcich:

(i) Tvorbu integrovaných národných akčných plánov pre demografické zmeny.

(ii) Tvorbu informačných systémov trhu práce, identifikáciu a prognózovanie kvalifikačných znalostných potrieb a mechanizmov monitorovania a hodnotenia.

(iii) Zaraďovanie odpovedí na demografické výzvy do všetkých dôležitých vnútroštátnych politík zamestnanosti a sociálnej ochrany, najmä uplatňovať dokument Kríza zamestnávania mladých: výzva konať (2012) a Odporúčanie MOP o národných minimálnych mierach sociálnej ochrany č. 202 z roku 2012.

(iv) Posilňovanie schopnosti vlád, organizácií zamestnávateľov a organizácií pracovníkov a inštitúcií sociálneho zabezpečenia lepšie riešiť demografické výzvy a rozvíjať holistické politiky (politiky jednoty) medzi iným aj pomocou sociálneho dialógu a tripartity.

(v) Posilnenie služieb zamestnanosti a tvorbu aktívnych politík trhu práce zameraných na mladých ľudí, ženy, staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím.

(vi) Rozvoj dobre riadených politík pracovnej migrácie a ich realizáciu.

(vii) Uľahčovanie prechodov z neformálnej ekonomiky do formálnej ekonomiky (prechod do legálneho zamestnania), zohľadňujúc normotvorné diskusie na Medzinárodnej konferencii práce v roku 2014 a 2015 o tejto záležitosti.

(viii) Zvyšovanie vedomia a presadzovanie uplatňovania príslušných noriem MOP.

(ix) Potrebná odborná príprava na rôznych úrovniach.

(b) Rozvoj vedomostí, šírenie a ďalšie monitorovanie:

(i) Uskutočniť výskum a dôkazmi podloženú komparatívnu analýzu politík z hľadiska interakcie medzi zamestnanosťou a politikami sociálnej ochrany na mikro a makro úrovni.

(ii) Zmapovať a analyzovať osvedčené postupy a napomáhať ich šíreniu.

(iii) V priebehu nasledujúcich 12 mesiacov vytvoriť výskumný program pre sektor starostlivosti, vrátane dôkazmi podloženej analýzy potenciálnych medzier medzi súčasnými medzinárodnými pracovnými normami, na posúdenie Správnej rady.

(c) Partnerstvá a presadzovanie:

(i) V partnerstve s dôležitými svetovými, medzinárodnými a regionálnymi organizáciami a inštitúciami podporovať integrovaný medzigeneračný životno-cyklový prístup, konkrétne v kontexte Rozvojovej agendy po roku 2015.

(ii) Posilniť partnerstvá s Organizáciou Spojených národov a inými dôležitými svetovými, medzinárodnými a regionálnymi organizáciami s ohľadom na následné opatrenia k plneniu Medzinárodného akčného plánu o starnutí, ktorý prijalo Druhé svetové zhromaždenie o starnutí v Madride v apríli 2002, a jeho regionálnych uplatňovacích stratégii.

Priebežný záznam č. 13 – streda, 19. jún 2013, Ženeva, 102. zasadnutie MKP

Preklad / Translation

odbor medzinárodných vzťahov

a európských záležitostí MPSVR SR

september 2013

**Resolution concerning employment and social protection in the new demographic context**

The General Conference of the International Labour Organization, meeting at its 102nd Session, 2013,

Having undertaken a general discussion on the basis of Report IV, *Employment and social protection in the new demographic context*,

Recognizing that demographic transitions have major implications for labour markets and social protection systems,

Affirming that coherent and integrated employment promotion and social protection policies that build on the virtuous cycle of employment, social protection and development are crucial to address the demographic challenge,

1. Adopts the following conclusions; and

2. Invites the Governing Body of the International Labour Office to give due consideration to them in planning future work and to request the Director-General to take them into account when preparing future programme and budget proposals and to give effect to them, to the extent possible, when implementing the Programme and Budget for the 2014–15 biennium.

**Conclusions on employment and social protection in the new demographic context**

**I. Demographic transitions and their challenges**

**1.** Demographic change including population ageing is a universal trend in all countries and regions, although demographic transitions take place at different paces and over different time horizons. The human development index, in particular the life expectancy component, provides a benchmark. Living longer and healthier lives is one of the most important achievements of human development, while it should be acknowledged that there is still much work to be done to ensure that everyone benefits.

**2.** The world’s population is growing and ageing. By 2050, it is expected to have surpassed 9 billion and the population aged 60 years and over will have tripled. Three-quarters of the world’s older population are expected to be living in developing countries. The majority of older people are women. Old-age dependency is on the rise: in 2000, there were nine persons of working age for every person over 65; by 2050, there will be only four.

**3.** Countries and regions at different stages of demographic transition face different challenges and therefore different levels of urgency are attached to aspects of ageing, youth employment and the impact of HIV/AIDS.

**4.** The new demographic context has profound implications for the labour force and for labour market dynamics, social security systems, employment and economic development.

**5.** Over the next decade, it is estimated that there will be 420 million more people in the labour force than today. Labour force growth is anticipated to be particularly strong in developing countries where the majority of people currently work in the informal economy. In contrast, working-age population growth will stagnate or even decline in many developed countries. Globally, it will be necessary therefore to create more than 600 million jobs to integrate the 197 million currently unemployed (73 million of whom are young people) and newcomers to the labour market.

**6.** Only about 20 per cent of the world’s working-age population is estimated to have effective access to comprehensive social protection. In developing countries, 342 million older people lack adequate income security and, if nothing is done, the number could rise to 1.2 billion by 2050. Food security, nutrition and access to safe drinking water and sanitation are dire problems for many families without sufficient income security. Older people often have to maintain their economic activity to survive and earn a living.

**7.** Increasing formal employment and labour force participation rates are essential to meeting social protection and economic development needs. However, informal employment and other forms of inadequately protected work remain pervasive for large segments of the labour force and the transition to decent work is slow and difficult. This also puts at risk access to social security**.**

**8.** For many countries, the global economic crisis, subsequent adjustment measures and the slowdown in growth continue to impact labour markets and social security systems, affecting the social fabric and economic sustainability. In some countries, high levels of unemployment, a growing proportion of youth who are neither in employment nor in education or training, job insecurity, growing inequalities, an increasingly uncertain environment for enterprises, increasing demand for social protection and the weakening of social dialogue add to the challenges caused by the demographic transition. The crisis is exerting pressure on public finance and debt. It puts at risk achievements in social protection and complicates needed reforms. In other countries, public policies have managed to reconcile economic growth, employment and redistribution of wealth, generating a virtuous cycle based on comprehensive social protection systems.

**II. Guiding principles and policies**

**9.** Effective policies are necessary to tackle the challenges of demographic transitions. The wide range of ILO standards relevant to the context of demographic change provide policy guidance. The following provide further guidance:

(a) A comprehensive multidimensional and integrated policy mix that recognizes the interdependency between demographic shifts, employment, labour migration, social protection and economic development.

(b) Guided by the fundamental principles and rights at work of the ILO and pursuing the objective of decent work over the life cycle, policies will be context specific, taking into account the diversity of country situations including demographic structures, economic development, legal frameworks, labour market needs, social security systems, and fiscal space.

(c) Integrated and coherent approaches to training linked to labour market needs, education, employment promotion and social protection policies that promote the virtuous cycle of employment, social protection, productivity, inclusive growth and development.

(d) A long-term vision that spans the life cycle and promotes personal responsibility, shared responsibility of the tripartite partners and solidarity among generations and population groups.

(e) Innovative policy packages responsive to change.

(f) Effective and efficient social dialogue and collective bargaining in accordance with national policies and practices based on mutual trust and respect.

(g) Preventing and combating age discrimination.

(h) Promoting gender equality throughout the life cycle.

(i) Promoting the inclusion of workers with disabilities.

(j) Good governance based on accountability and transparency.

(k) Promoting employability and labour force participation by creating an enabling policy environment conducive to sustainable enterprises and job-rich growth.

(l) Effective youth employment and training schemes.

(m) The right to social security is a human right.

(n) Provision of essential health care and long-term care.

(o) The strengthening of tripartite efforts for the effective elimination of child labour.

**III. A comprehensive policy mix**

**10.** It is the primary responsibility of the State to implement policies to tackle effectively the challenges of demographic transitions. With the right combination of policies and with the commitment and action of relevant stakeholders, demographic transitions not only become manageable and sustainable but can be turned into opportunities.

**11.** Employment and social protection policies should be developed in such a manner as to reinforce one another in response to the specificities and diverse employment, income patterns and needs of the population. Social protection should be viewed as a long-term investment, providing stabilization and offering social and economic returns over time.

**12.** Employment-centred economic policies and development strategies are needed to generate decent and productive jobs for all working-age groups, a fair distribution of income, and increase the overall level of employment. These include pro-employment macroeconomic and regulatory frameworks that promote public and private investments, an enabling environment for sustainable enterprises, skills development, entrepreneurship and active labour market policies. The Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), and Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189), and other relevant standards provide guiding frameworks.

**13.** Serious consideration should be given by member States to the implementation of the multi-pronged policy portfolio included in the ILO Call for Action on the youth employment crisis (2012).

**14.** Well-managed migration policies taking into account the ILO Multilateral Framework on Labour Migration can contribute to mitigating labour and skills shortages, promoting the rights of migrant workers and addressing challenges such as brain drain.

**15.** Collective bargaining and minimum wage setting in accordance with national policies and practices can ensure a fair income distribution in society, including closing the gender pay gap, and improve the contributory capacity.

**16.** Comprehensive, adequate and sustainable social security systems should be established and maintained. As a matter of priority, national social protection floors are needed to guarantee that all persons have access to education, essential health care and basic income security. In accordance with the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), higher levels of social security should be progressively ensured to as many people as possible.

**17.** The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), and Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), as well as other ILO social security standards, provide an international reference framework for the establishment of comprehensive social security systems that ensure protection throughout the life cycle. They also contain principles crucial for ensuring the sustainability of social security systems and the adequacy of benefits.

**18.** Labour markets need to function in a way that allows for adjustments to changing circumstances recognizing that all parties have legitimate interests. This should occur in an enabling framework that provides workers the stability and security to engage positively in change and provides employers with the necessary flexibility to be competitive and innovative.

**19.** Policies to increase productivity can compensate for shrinking labour forces in ageing societies, and can boost development in all countries. Such policies include, among others:

■ Education, training and lifelong learning.

■ Social protection including effective access to public health and social services.

■ Improved working conditions and sound occupational safety and health.

■ Non-discriminatory practices that embrace diversity and sensitivity in relation to age, gender and disabilities.

■ Frameworks for work practices conducive to improvements in productivity.

■ Policies that support innovation.

**20.** Skills mismatches and skills shortages are a common challenge across countries and development stages. Skills policies are therefore an essential part of the policy mix.

**21.** Governments, employers and workers should work together to increase lifelong learning opportunities to foster employability and productivity and to prevent skills obsolescence. Measures could include:

■ Upgrading skills in the use of new technologies.

■ Removing age limits in access to learning and training.

■ Providing and viewing training as an integral part of career planning.

■ Supporting a conducive environment for learning and development, for example through mixed-age teams and mentoring.

**22.** Targeted policies are necessary to increase the labour force participation of vulnerable and/or under-represented groups. Policies for family support, work–life balance, childcare and old-age care facilities, maternity protection, paternity and family responsibility-related leave, flexible working time and home work are possible options. These options can also increase overall labour force participation. Increasing the labour market participation of older workers is of great importance and can benefit from tripartite efforts to agree on measures and incentives that enable employers to provide more jobs for older workers and workers to stay in employment until they reach their retirement.

**23.** Policy measures to address the plight of workers in the informal economy and to facilitate multiple pathways for transition from informal to formal, decent and productive work are a priority in the new demographic context, including by extending social security.

**24.** In many countries, ageing is leading to increasing pension costs. There is a need to ensure the financial, fiscal and economic sustainability of pension systems through appropriate and well-designed policies, financing mechanisms and enforcement measures. They should be complemented by access to affordable, quality public health and social services. Policies should strive to ensure the adequacy and the predictability of pensions and a gradual and flexible transition from active working life to retirement through measures such as phased-in retirement, part-time work and job-sharing.

**25.** In reforming social security pension systems, countries often face difficult choices among available options but should always pay attention to the related social outcomes. The best choice for each country will take into account accrued pension-scheme rights, be based on inter-generational fairness and solidarity and be founded on well-informed consultation, substantive dialogue and shared responsibility among social partners. For some countries, the choice might include effective increase of pension age. If so, transitional implications for workers, particularly those close to retirement, must be addressed on a fair basis, respecting workers’ and employers’ interests. When such a reform involves a delay in retirement age, there will be specific concerns and opportunities for employers, workers and society. Such reforms must recognize that some workers or groups of workers have reduced capacities and life expectancies, notably those who spend their lives in arduous or hazardous occupations. It should be a matter of choice for a worker to delay retirement. The employment of older workers may be beneficial for workers and employers alike. Health and related issues should be addressed.

**26.** Policies to combat discrimination based on age and practices of diversity and age sensitivity are central to human dignity and to increasing productivity. They could include:

■ Promoting, enforcing and/or enacting employment legislation that combats discrimination on the basis of age.

■ Awareness-raising campaigns conducted by governments, social partners and the media to combat negative attitudes about older persons and to increase appreciation of their value to society.

■ Enterprise-level initiatives such as company-run diversity programmes.

**27.** Measures that foster preventive health and safety at the workplace and healthy lifestyles should be promoted throughout the life cycle including but not limited to the development of occupational safety and health legislation with appropriate compliance mechanisms, and taking into account age-, gender- and disability-specific health and workplace needs.

**28.** Policies to provide for flexibility in working time and work organization according to needs specific to age groups, gender and disability, while maintaining adequate social security coverage, should be considered. Collective bargaining in accordance with national law and practice can facilitate the introduction of these policies.

**29.** Demographic transitions increase demand for the care sector. The promotion of this sector and its long-term sustainability is essential to protect people and to ensure that they live and age in dignity. The care sector also presents new opportunities for investment, innovation and job creation. Good management of the sector is necessary to ensure the provision of quality care. Professionalization of the delivery of care should be promoted.

**30.** Traditional care systems, which rely heavily on female family members to bear the main burden of providing care services, are under increasing strain. The provision of care requires the recognition of the complementary and fundamental roles of family, community and professional care services. Care structures need to be developed that address the diverse demand for care services. Accreditation and regulation of professional care services should be promoted.

**31.** The right of care workers to decent work should be promoted, including by improving working conditions, skills development and recognition and promoting gender equality.

**32.** Through a variety of means, such as the effective enforcement of tax and contribution obligations, including measures to prevent tax evasion, the resources necessary to effectively implement the policy mix can be mobilized.

**IV. Tripartism and social dialogue**

**33.** Social dialogue in all its forms is necessary to finding effective, equitable and sustainable answers to demographic challenges and can offer a key contribution to inclusive, sustainable growth and development. Necessary reform processes can be best managed through social dialogue to balance employment, social protection and related financial and fiscal requirements.

**34.** Collective bargaining, based on freedom of association and mutual trust and respect, is an important tool for the development of specific collective agreements to meet the challenge of demographic change at different levels.

**V. Action by the Office**

**35.** The ILO has an important role to play in providing global leadership and acting as a centre of excellence on demographic change and its implications for the world of work. With due regard to approved budgets, the Office should support actions by governments and social partners and work with the multilateral system in the following areas.

(a) Technical cooperation including capacity building to support:

(i) Development of integrated national action plans on demographic change.

(ii) Development of labour market information systems, identification and forecasting of skills needs and monitoring and evaluation mechanisms.

(iii) Mainstreaming of responses to demographic challenges in all relevant national employment and social protection policies, in particular to implement the ILO Call for Action on the youth employment crisis (2012) and the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).

(iv) Strengthening of the capacity of governments, employers’ and workers’ organizations, and social security institutions to better address demographic challenges and to develop holistic policies including through social dialogue and tripartism.

(v) Strengthening of employment services and the delivery of targeted active labour market policies for young people, women, older people and persons with disabilities.

(vi) Development of well-managed labour migration policies and their implementation.

(vii) Facilitation of transitions from the informal economy to formality, taking into account the standard-setting discussions at the International Labour Conference in 2014 and 2015 on this matter.

(viii) Awareness-raising on and promotion of the implementation of relevant ILO standards.

(ix) Requisite training at different levels.

(b) Knowledge development, dissemination and follow-up:

(i) Undertake research and evidence-based comparative policy analysis on the interaction between employment and social protection policies at the micro and macro levels.

(ii) Map and analyse good practices and facilitate their dissemination.

(iii) Over the next 12 months, develop a research agenda on the care sector including an evidence-based analysis of the potential gaps in current international labour standards for the consideration of the Governing Body.

(c) Partnerships and advocacy:

(i) Promote, in partnership with the relevant global, international and regional organizations and institutions, the integrated, inter-generational life-cycle approach, notably in the context of the Post-2015 Development Agenda.

(ii) Strengthen partnerships with the United Nations and other relevant global, international and regional organizations with respect to the follow-up to the Madrid International Plan of Action on Ageing, adopted at the Second World Assembly on Ageing in April 2002, and its regional implementation strategies.

Provisional Record No. 13 – Wednesday, 19 June 2013, Geneva, 102nd Session of the ILC