



АВТОНОМНО РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ ОТНОСНО АКТИВНОТО ОСТАРЯВАНЕ И СОЛИДАРНОСТТА МЕЖДУ ПОКОЛЕНИЯТА

8 Март 2017 г.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

В отговор на предизвикателствата, произтичащи от демографските промени, европейските социални партньори, BusinessEurope¹, UEAPME², CEEP³ и ETUC⁴ (и комитетът за връзка с EUROCADRES / CEC⁵) се споразумяха в контекста на своята работна програма за периода 2015-2017 г. да договорят автономно рамково споразумение относно активното остаряване и солидарността между поколенията.

Европейските социални партньори отчитат, че е нужно да се предприемат мерки, където е необходимо, на национално ниво и/или на нивото на отделни браншове и предприятия, за да се улесни активното участие и задържане на пазара на труда на по-възрастните работници, като същевременно се работи и по улесняване на предаване на щафетата между поколенията в контекста на високата безработица сред младите хора.

Тези мерки трябва да бъдат насочени към значително подобряване способността на работниците от всички възрасти да се задържат за по-дълго време на пазара на труда, колкото се може по-здрав и активни, до достигане на законоустановената пенсионна възраст, както и към засилване на културата на отговорност, ангажираност, уважение и достойнство при всички работни места, така че всички работници да се считат за важни, независимо от възрастта им.

Това рамково споразумение представлява приносът на социалните партньори към политиките на ЕС (включително законодателството за недискриминация) и действията, които вече са разработени за подпомагане на активното остаряване и солидарността между поколенията. Поради това, споразумението има за цел да надгради и да подобри вече съществуващите мерки и подходи, които се прилагат в различни контексти из цяла Европа. То очертава инструментите / мерките, които трябва да бъдат взети под внимание от страна на социалните партньори и / или ръководителите на човешки ресурси в контекста на националната демографска ситуация и реалностите на пазара на труда и в съответствие с националните практики и процедури, специфични за управлението и работната ръка.

Рамковото споразумение се основава на принципа, че осигуряването на активно остаряване и солидарност между поколенията изисква поемането на общ ангажимент от страна на работодатели, работници и техните представители.

Социалните партньори са наясно с факта, че успешното справяне с предизвикателствата, произтичащи от демографските промени, не зависят изключително и само от техните действия. Публичните органи на ЕС, националните публични власти и други заинтересовани страни са поели отговорности по отношение на осигуряването на рамка, която да насърчава и популяризира активното остаряване и солидарността между поколенията.

¹ Конфедерация на Европейския бизнес (известна преди като UNICE).

² Европейска асоциация на занаятчийските, малките и средните предприятия

³ Европейски център на предприятия с публично участие и на предприятия с общ икономически интерес.

⁴ Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП)

⁵ Eurocadres (професионален и управленски персонал), CEC (автономна конфедерация на управленския персонал)

2. ЦЕЛИ

С това автономно споразумение европейските социални партньори установяват ориентирана към действия обща рамка, която има следните цели:

- Повишаване на осведомеността и разбирането от страна на работодателите, работниците и техните представители относно предизвикателствата и възможностите, произтичащи от демографските промени;
- Предоставяне на работодатели, работници и техните представители от всички равнища практически подходи и / или мерки за ефективно насърчаване и управление на активното остаряване;
- Осигуряване и поддържане на здравословна, безопасна и продуктивна работна среда;
- Насърчаване на иновативни подходи за целия жизнен цикъл, допълнени от продуктивни и качествени работни места, които да дадат възможност на хората да се задържат на работа до законоустановената пенсионна възраст;
- Улесняване на обмена, взаимното сътрудничество и насърчаване на конкретни действия за трансфер на знания и опит между поколенията на работното място.

3. ОПИСАНИЕ

Активното остаряване е насочено към оптимизиране на възможностите за работници от всички възрасти да работят при качествени, продуктивни и здравословни условия до навършване на законната възраст за пенсиониране въз основа на взаимна ангажираност и мотивация на работодатели и работещи.

Подходът за солидарност между поколенията се отнася до надграждане на силните страни и обективната ситуация на всички поколения, подобряване на взаимното разбирателство, подкрепа на сътрудничеството и солидарността между поколенията на работното място

4. ИНСТРУМЕНТИ, МЕРКИ И ДЕЙСТВИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

А) Стратегически оценки на демографията на работната сила

Социалните партньори признават полезността от стратегическите оценки на демографията на работната сила, извършвани и периодично актуализирани на съответните равнища, съобразно националните практики и процедури.

Такива оценки от страна на социалните партньори / ръководствата следва да се възползват от вече съществуващите подобни дейности, като по този начин бъдат избегнати ненужните изисквания за докладване и биха могли да доведат до разработката на инструменти, които са по-адекватни и адаптирани към нуждите на работниците и предприятията, особено към тези на МСП⁶.

Освен всичко това, подобни стратегически оценки биха могли да включват също:

- Текуща и прогнозна възрастова пирамида, засягаща включително и аспекта за равенство между половете;
- Умения, квалификация и опит;
- Условия на труд;
- Конкретни проучвания по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, по-специално за тежките професии;
- Развитие и усъвършенстване, свързано с цифровизацията и иновациите.

Тези стратегически оценки биха помогнали да се осигури една основа за работодатели, работници и / или техните представители, съобразена с националните практики и процедури, посредством която да се оценяват рисковете и възможностите и да се предприемат необходимите действия за адаптиране към променящите се демографски характеристики, както е посочено в следващите раздели от споразумението. Въпреки това, много от мерките, предвидени в настоящото споразумение, могат да бъдат предприети и без извършването на подобни оценки.

Социалните партньори също имат своята роля в разпространението на информация сред своята членска маса относно ефективните инструменти, включително и посредством практиката на различни европейски държави да прехвърлят необходимото ноу-хау относно това как тези инструменти да бъдат използвани.

⁶ МСП – Малки и средни предприятия

Б) Здраве и безопасност на работното място

Социалните партньори на съответните равнища имат за цел да насърчават и улесняват действията на работното място въз основа на подходяща информация, идентифицираща например задачите, които са особено натоварващи физически и / или психически. Това трябва да се прави, за да се предвидят, предотвратят и оценят рисковете за здравето и безопасността на работното място в съответствие с Европейската рамкова директива за безопасността и здравето при работа (Директива 89/391 ЕИО). Също така трябва да указва дали е необходимо да се направят практически корекции на работната среда, за да се предотвратят или за да се намалят установените прекомерни физически или психически натоварвания на работниците с цел да им се даде възможност да работят безопасно и здравословно до достигане на пенсионна възраст.

Освен всичко друго, инструментите / мерките за подкрепа на здравето и безопасността на работното място биха могли да включват също:

- Приспособяване на работните процеси и работните места;
- Преразпределение / разпределяне на задачи на работниците;
- Ефективни стратегии за превенция и оценка на риска, вземащи под внимание съществуващите законодателни задължения, и включващи обучение на всички работници относно правилата по здраве и безопасност на работното място;
- Доброволно насърчаване на здравето, включително например действия с цел повишаване на осведомеността по въпроса;
- Изграждане на познания в ръководството на съответните равнища, за да могат адекватно да се посрещнат предизвикателствата и възможните решения в тази област;
- Мерки за здраве и безопасност, които отчитат физическото и психическо здраве на работещите;
- Преглед на мерките за здраве и безопасност съвместно от ръководството и представителите по здраве и безопасност и в съответствие със съществуващите нормативни изисквания.

В) Управление на умения и компетенции

Подходът следва да бъде прилаган в подкрепа на развитието на умения и учене през целия живот, като по този начин се насърчи „пригодността за заетост и се максимизира капацитета на предприятията“ по отношение на човешкия капитал от гледна точка на умения и ноу-хау.

Социалните партньори имат своята роля да спомагат за подсигуряването на справедлив достъп на работниците, независимо от възрастта им, до един достатъчно голям капацитет и предложения за обучение, в съответствие с националните практики и процедури, като в същото време всички работещи трябва да бъдат насърчавани да участват в подобни обучения.

Инструментите / мерките за подпомагане управлението на уменията и компетенциите могат, освен всичко друго, да включват:

- Повишаване осведомеността на ръководствата и представителите на работниците и служителите относно нуждите от придобиване на умения от гледна точка на възрастта;

- Обучение на работещите от всички възрасти, с цел да се поддържат и доразвиват необходимите познания и компетентности по време на целия им професионален живот, за да бъдат в състояние да останат на работа до законоустановената пенсионна възраст;
- Улесняване и подкрепа на личностното развитие, кариерата и мобилността;
- Мотивиране и повишаване на участието в обучения с цел да се осигури придобиване на нужните съвременни умения и по-специално дигиталните такива;
- Включване на въпроса за управление на възрастта в рамките на темата за разширяване на уменията;
- Определяне на формалните и неформалните компетенции, които работещите са придобили по време на трудовия си живот.

Г) Организация на труда в посока на здравословен и продуктивен трудов живот

Социалните партньори на съответните равнища имат за цел да подкрепят и насърчават предприятията да адаптират трудовата организация в съответствие с потребностите на предприятията и тези на работниците. Целта е да бъде насърчен здравословния и продуктивен трудов живот от гледна точка на целия жизнен цикъл на човек.

Социалните партньори и / или ръководствата следва да улесняват, подпомагат и насърчават приложението на адаптивна организация на работа през целия живот. Това трябва да се извършва колективно и / или индивидуално, а също така да бъде и в съответствие с практиките на социалния диалог на работното място.

Мениджмънтът на предприятията играе роля при определяне на възможните подобрения по отношение разпределението на задачи, както и относно поддържането и подобряването на здравословните и безопасни условия на труд и производителността на подчинените им работещи хора.

Освен всичко друго, инструментите / мерките за организация на труда в посока по-здравословен и продуктивен трудов живот биха могли да включват:

- Насърчаване на капацитета както на младите, така и на по-възрастните работници за по-добро прогнозиране и адаптиране към промените в организацията на труда с цел максимално увеличаване потенциала на човешкия ресурс;
- Работните разпоредби и споразумения, включително по отношение на работното време;
- Адаптиране на разпределението на задачи между работниците;
- Подсигуряване на ръководителите с необходимите средства за въпросите, свързани с

възрастта;

- Борба срещу стереотипите, свързани с възрастта, например посредством създаване на съвместни екипи, включващи хора от различни възрасти;
- Преходни мерки, насочени към по-възрастните работници в края на трудовия им живот;
- Набиране на нов персонал.

Д) Подход на солидарност между поколенията

Социалните партньори на съответните равнища имат за цел да постигнат трудова среда, която позволява на работещите от всички поколения и възрасти да работят заедно за засилване на сътрудничеството и солидарността между поколенията. Едно от средствата за постигането на всичко това е взаимната обмяна и предаване на знания и опит между различните възрастови групи работници.

Всички работници трябва да се оценяват в зависимост от техните способности, умения и знания, независимо от възрастта им, като се избягват стереотипите и се преодоляват бариерите между различните възрастови групи, където и когато съществуват такива.

Инструментите / мерките за постигане на солидарност между поколенията могат, освен всичко останало, да включват и:

- Разпределяне на задачите в зависимост от способности / умения / знания;
- Схеми за наставничество / менторство / обучение с цел приветствие и въвеждане на по-младите работници в новата им трудова среда, включително и насоки, които да им позволят да реализират и разгърнат своя пълен потенциал;
- Програми за трансфер на знания / умения, както в посока от по-млади към по-възрастни работници, така и обратно, включително и в направление информационни технологии и дигитални умения, умения за комуникация с клиенти, там, където се налага;
- Създаването на знания укрепва възможността да бъде обхванато специфичното фирмено ноу-хау и професионализъм, разработени на вътре-фирмено равнище, а също така всичко това да бъде и да се предадено по адекватен начин на новодошлите работници;
- Повишаване на осведомеността относно важността на позитивната нагласа към възрастта на работниците, както и значимостта от насърчаване на възрастовото многообразие, включително що се отнася до разглеждане на различни възможности за постигане на равновесие между възрастовите групи в рамките на общи екипи;
- Сътрудничество с образователните институции или публичните служби по заетостта с цел постигане на улесняване на прехода към и в рамките на пазара на труд.

5. ПРИЛОЖЕНИЕ И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

Това рамково споразумение е самостоятелна инициатива и е резултат от преговори между европейските социални партньори като част от петата им работна програма за периода 2015-2017г. – „Партньорство за приобщаващ растеж и заетост“.

В контекста на член 155 от Договора за Европейския съюз, това автономно европейско рамково споразумение задължава членовете на BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC (както и на комитета за връзка с EUROCADRES / CEC) да насърчават и прилагат инструменти и мерки, когато е необходимо на национално и / или на равнище предприятия, в съответствие с процедурите и практиките, специфични за социалните партньори в съответните държави-членки и в страните от Европейското икономическо пространство.

Подписалите страни също така приканват своите организации-членки от страните-кандидатки за ЕС да приложат настоящото споразумение.

Изпълнението на това споразумение ще бъде извършено в рамките на три години след датата на подписване на настоящото споразумение.

Организациите-членки ще докладват относно изпълнението на това споразумение пред Комитета за социален диалог. През първите три години от датата на подписване на настоящото споразумение Комитетът за социален диалог ще подготви и ще приеме годишна таблица, обобщаваща текущото изпълнение на споразумението. Пълният доклад относно предприетите действия за изпълнение ще бъде изготвен от Комитета за социален диалог и приет от европейските социални партньори през четвъртата година. В случай на липса на отчет и / или приложение след четири години, след извършена оценка и с подкрепата на Комитета за социален диалог, европейските социални партньори ще предприемат съвместни действия заедно с националните социални партньори в съответните държави с цел да бъдат идентифицирани най-добрите начини за приложение на това рамково споразумение в национален контекст.

Страните, подписали споразумението, са длъжни да оценят и преразгледат споразумението по всяко време до пет години от датата на подписването му, при поискване на една от тях.

В случай на въпроси относно съдържанието на това споразумение, заинтересуваните организации-членки могат съвместно или отделно да се обърнат към подписалите страни, които ще дадат отговор заедно или поотделно.

По време на приложението на това споразумение, членовете на подписалите страни ще избягват излишното обременяване на малките и средните предприятия.

Изпълнението на това споразумение не представлява основателна причина за спад в общото равнище на закрила на работниците в областта на настоящото споразумение.

Това споразумение не засяга правото на социалните партньори да сключват на съответните равнища, включително на европейско, споразумения за адаптация и / или допълване на настоящото такова, вземайки предвид специфичните нужди на съответните социални партньори.



Confederation of European Business
BusinessEurope
Avenue de Cortenbergh 168
B-1000 Brussels
BELGIUM
Tel +32 (0)2 237 65 11
E-mail main@businessseurope.eu
www.businessseurope.eu



European Centre of Employers and Entreprises
providing Public Services
CEEP
Rue des Deux Eglises 26, boîte 5
B-1000 Brussels
BELGIUM
Tel +32 (0)2 219 27 98
E-mail ceep@ceep.eu
www.ceep.eu



European Association of Crafts, Small and Medium-
Sized Enterprises
UEAPME
Rue Jacques de Lalaing 4
B-1040 Brussels
BELGIUM
Tel +32 (0)2 230 75 99
E-mail info@ueapme.com
www.ueapme.com



European Trade Union Confederation
ETUC
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels.
BELGIUM
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org