

**Autonomní rámcová dohoda evropských sociálních partnerů
o aktivním stárnutí a mezigeneračním přístupu**

1. Úvod

V reakci na výzvy vyplývající z demografických změn se evropští sociální partneři BusinessEurope, UEAPME, CEEP a EOK¹ (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) v rámci svého pracovního programu pro období 2015-2017 dohodly, že vyjednájí autonomní rámcovou dohodu o aktivním stárnutí a mezigeneračním přístupu.

Evropští sociální partneři poznamenávají, že příslušná opatření je nutno v případě potřeby zavést na národních, sektorových a/nebo podnikových úrovních, aby se starším zaměstnancům usnadnila aktivní účast a setrvání na trhu práce až do zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu, a současně je nutno zajistit přijetí opatření pro usnadnění mezigeneračního přechodu v kontextu vysoké nezaměstnanosti mladých.

Taková opatření by měla být zaměřena na výrazné zvýšení schopnosti pracovníků každého věku setrvat na trhu práce, být zdravý a aktivní až do zákonného důchodového věku, jakož i na posílení kultury odpovědnosti, respektu a důstojnosti na všech pracovištích, kde jsou všichni pracovníci považováni za stejně důležité bez ohledu na věk.

Tato rámcová dohoda představuje příspěvek sociálních partnerů k politikám EU (včetně legislativy o nediskriminaci) a aktivitám, které již byly pro podporu aktivního stárnutí a mezigeneračního přístupu vypracovány. Cílem této dohody je tedy vycházet ze stávajících opatření a přístupů, které jsou v Evropě v různých kontextech zavedeny, a zdokonalit je. Vymezuje nástroje / opatření, které mají sociální partneři a/nebo řídicí pracovníci pro lidské zdroje zohledňovat na základě národní demografické situace a situace na trhu práce, a to v souladu s národními postupy a předpisy specifickými pro řízení a práci.

Tato rámcová dohoda vychází ze zásady, že zajištění aktivního stárnutí a mezigeneračního přístupu vyžaduje společný závazek na straně zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců.

Sociální partneři jsou si vědomi skutečnosti, že úspěšné řešení výzev vyplývajících z demografických změn nezávisí výhradně na jejich činnosti. EU, národní státní správy a další aktéři jsou odpovědní za realizaci rámce, který podporuje aktivní stárnutí a mezigenerační přístup.

¹ BUSINESSEUROPE – Konfederace evropského podnikání
UEAPME - Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků
CEEP - Evropské centrum podniků veřejného sektoru
EOK – Evropská odborová konfederace

2. Cíle

Touto autonomní dohodou stanoví evropští sociální partneři obecný rámec činností s následujícími cíli:

- Zvýšení povědomí zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců a pochopení výzev a příležitostí vyplývajících z demografické změny;
- Poskytnutí praktických přístupů a/nebo opatření zaměstnavatelům, pracovníkům a jejich zástupcům na všech úrovních; k podpoře a řízení aktivního stárnutí efektivním způsobem
- Zajištění a udržení zdravého, bezpečného a produktivního pracovního prostředí;
- Propojení inovativních přístupů s produktivními a kvalitními pracovními místy v rámci celého životního cyklu, aby bylo lidem umožněno zůstat v práci až do zákonného důchodového věku;
- Usnadňování výměn, vzájemné spolupráce a podpora konkrétních činností pro přenos znalostí a zkušeností mezi generacemi na pracovišti.

3. Popis

Aktivní stárnutí znamená zlepšování příležitostí pro pracovníky každého věku pracovat v kvalitních, produktivních a zdravých podmínkách až do zákonného důchodového věku na základě vzájemných závazků a motivování zaměstnavatelů a pracovníků.

Mezigenerační přístup znamená budovat na silných stránkách a skutečné situaci všech generací, zlepšovat vzájemné porozumění a podporovat spolupráci a solidaritu mezi generacemi na pracovišti.

4. Nástroje, opatření a činnosti sociálních partnerů

A - Strategické posuzování věkové struktury pracovní síly

Sociální partneři uznávají přidanou hodnotu strategických posuzování věkové struktury pracovní síly prováděného a pravidelně aktualizovaného na příslušných úrovních v souladu s národními postupy a předpisy.

Takové posuzování ze strany sociálních partnerů / vedení by mělo využívat již existující aktivity a tím se vyhnout zbytečným vykazovacím požadavkům a mohlo by vést k vytvoření nástrojů, které jsou pro pracovníky a podniky, zejména MSP² vhodnější a lépe přizpůsobené.

Tato strategická posuzování by mohla mimo jiné zahrnovat:

- Aktuální a prognózovanou věkovou pyramidu, včetně genderových aspektů;
- Dovednosti, odbornou kvalifikaci a zkušenosti;
- Pracovní podmínky;
- Zohlednění zdravotních a bezpečnostních specifik dané práce, zejména u namáhavých povolání;
- Rozvoj související s digitalizací a inovacemi.

² Malé a střední podniky

Tato strategická posuzování by pomohla poskytnout základ pro posouzení rizik a příležitostí a pro zahájení nezbytných činností k přizpůsobení se měnící se věkové struktuře pro zaměstnavatele, pracovníky a/nebo jejich zástupce, jak je stanoveno v následujících částech dohody. Mnoho činností předjímaných v této dohodě může být ovšem provedeno bez dokončení takových posouzení.

Úlohou sociálních partnerů je také rozšiřovat informace o účinných nástrojích mezi svými členy, včetně informací založených na praxi v jiných evropských zemích a přenosu potřebného know-how o jejich využívání.

B - Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti

Sociální partneři na příslušných úrovních si kladou za cíl podporovat a usnadňovat činnost na pracovišti na základě správných informací identifikujících například úkoly, které jsou zvláště fyzicky a/nebo duševně náročné. To bude prováděno pro předvídání, prevenci a posuzování rizik pro zdraví a bezpečnost na pracovišti v souladu s rámcovou směrnicí EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (89/391/EHS). To by mělo ukázat, zda jsou proveditelné úpravy pracovního prostředí nezbytné pro zamezení nebo snížení nadměrných fyzických nebo duševních nároků na pracovníky tak, aby bylo zajištěno jejich zdraví a bezpečnost při práci až do zákonného důchodového věku.

Nástroje / opatření na podporu bezpečnosti a zdraví na pracovišti mohou mimo jiné zahrnovat následující:

- Úprava pracovních procesů a pracovišť;
- Přerozdělování / přidělování úkolů mezi pracovníky;
- Účinné strategie prevence a posuzování rizik při zohlednění stávajících legislativních povinností, včetně školení všech pracovníků ohledně zdravotních a bezpečnostních pravidel na pracovišti;
- Dobrovolná zdravotní osvěta, včetně např. aktivit ke zvyšování povědomí;
- Budování znalostí řídicích pracovníků na patřičných úrovních za účelem identifikování problémů a jejich možných řešení v této oblasti;
- Opatření ochrany bezpečnosti a zdraví zohledňující fyzické a duševní zdraví pracovníků;
- Přezkum opatření ochrany bezpečnosti a zdraví mezi vedením a zástupci BOZP v souladu s požadavky stávající legislativy.

C - Řízení dovedností a kompetencí

Přístup by měl podporovat rozvoj dovedností a celoživotní učení a tedy zvyšovat zaměstnatelnost pracovníků a maximalizovat lidský kapitál podniků z hlediska odbornosti a know-how.

Úlohou sociálních partnerů je v souladu s národními postupy a předpisy usnadnit spravedlivý přístup pro pracovníky bez ohledu na věk k dostatečně široké nabídce školení, přičemž všichni pracovníci by měli být vyzýváni k účasti na tomto školení.

Nástroje / opatření na podporu řízení dovedností a kompetencí mohou mimo jiné zahrnovat následující:

- Zvýšení povědomí managementu a zástupců pracovníků o potřebách dovedností z hlediska věku;
- Školení pracovníků všeho věku s cílem zachování a dalšího rozvoje nezbytných znalostí a kompetencí během celé kariéry tak, aby zůstali v práci až do zákonného důchodového věku;
- Usnadnění a podpora rozvoje osobní kariéry a mobility;
- Motivování a zvýšení účasti na školení pro zajištění aktuálních dovedností, zejména dovedností digitálních;
- Zahrnutí řízení věkové struktury do rozvoje širších dovedností;
- Identifikování formálních a neformálních kompetencí, které pracovníci získali během jejich pracovního života.

D - Organizace práce pro zdravé a produktivní pracovní životy

Sociální partneři na příslušných úrovních si kladou za cíl podporovat a povzbuzovat podniky k tomu, aby uzpůsobily organizaci práce v souladu s potřebami podniků a pracovníků. Účelem je podpora zdravých a produktivních pracovních životů během celé životní perspektivy.

Sociální partneři a/nebo management by měli usnadňovat, podporovat a povzbuzovat zavádění adaptabilní organizace práce během celého pracovního života. To by mělo být prováděno kolektivně a/nebo individuálně v souladu s postupy sociálního dialogu na pracovišti.

Management v podnicích má úlohu identifikovat možná zlepšení z hlediska přidělování úkolů a udržet / zlepšovat bezpečnost na pracovišti a produktivitu pracovníků, které řídí.

Nástroje / opatření organizace práce pro zdravé a produktivní pracovní životy by mohly mimo jiné zahrnovat následující:

- Podpora schopnosti mladých i starších pracovníků z hlediska lepšího předvídaní a přizpůsobení se změnám v organizaci práce za účelem maximalizace potenciálu lidských zdrojů;
- Pracovní uspořádání, a to včetně pracovní doby;
- Úprava přidělování úkolů pracovníkům;
- Poskytování nezbytných prostředků pro řídicí pracovníky pro řešení problémů souvisejících s věkem;
- Boj se stereotypy souvisejícími s věkem, např. zakládání týmů smíšeného věku;
- Přejídná opatření pro starší pracovníky směrem ke konci jejich pracovního života;
- Nábory nových zaměstnanců.

E – Mezigenerační přístup

Sociální partneři na příslušných úrovních si kladou za cíl dosažení pracovního prostředí, které umožňuje pracovníkům všech generací a věku pracovat společně ke zlepšení spolupráce a mezigenerační solidarity. Jedním z prostředků k dosažení tohoto cíle je vzájemný přenos znalostí a zkušeností mezi různými věkovými skupinami pracovníků.

Všichni pracovníci by měli být bez ohledu na věk hodnoceni podle svých schopností, dovedností a znalostí při zamezování stereotypům a překonávání bariér mezi věkovými skupinami tam, kde existují.

Nástroje/opatření pro dosažení mezigenerační solidarity mohou mimo jiné zahrnovat následující:

- Rozdělování úkolů podle schopností / znalostí / dovedností;
- Mentorské / poradenské / výcvikové systémy pro přivítání a zapracovávání mladších pracovníků do jejich pracovního prostředí, včetně cest k umožnění plného využití svého potenciálu;
- Programy přenosu znalostí / dovedností, jak od mladších směrem ke starším pracovníkům, tak od starších směrem k mladším pracovníkům, včetně IT a digitálních dovedností, průřezových dovedností, dovedností týkajících se vztahů se zákazníky, dle potřeby;
- Vytváření znalostních databází pro uchovávání konkrétního know-how a odborných informací vyvinutých interně a jejich předávání nově příchozím pracovníkům;
- Zvyšování povědomí o významu pozitivního přístupu k věku a podpory věkové diverzity, včetně zohlednění různých možností týkajících se vyvážení věkových skupin v rámci týmů;
- Spolupráce se vzdělávacími institucemi nebo veřejnými zaměstnaneckými službami pro usnadnění přechodu na trh práce a v rámci trhu práce.

5. Implementace a následný postup

Tato rámcová dohoda je autonomní iniciativou a výsledkem jednání mezi evropskými sociálními partnery v rámci jejich pátého víceletého pracovního programu pro období 2015-2017, „Partnerství pro inkluzivní růst a zaměstnanost“.

V kontextu článku 155 Smlouvy zavazuje tato autonomní evropská rámcová smlouva členy organizací BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) k podpoře a zavádění nástrojů a opatření tam, kde je to potřeba na národních, oborových a/nebo podnikových úrovních, a to v souladu s postupy a praktikami specifickými pro řízení a práci v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru.

Strany této dohody dále vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích k implementaci této dohody.

Implementace této dohody bude uskutečněna do tří let od data podepsání této dohody.

Členské organizace oznámí implementaci této dohody Výboru pro sociální dialog. Během prvních tří let ode dne podepsání této dohody Výbor pro sociální dialog připraví a každý rok schválí tabulku shrnující probíhající implementaci této dohody. Během čtvrtého roku Výbor pro sociální dialog vypracuje kompletní zprávu o přijatých implementačních opatřeních a evropské sociální partnery ji schválí. Pokud nebude po čtyřech letech vytvořena zpráva a/nebo implementována dohoda a po vyhodnocení ve - a případné podpoře ze strany - Výboru pro sociální dialog se evropské sociální partnery zapojí do společných akcí společně s národními sociálními partnery v příslušných zemích za účelem zjištění optimální cesty k implementaci této rámcové dohody na národní úrovni.

Strany této dohody vyhodnotí a přezkoumají tuto dohodu kdykoliv po pěti letech ode dne jejího podpisu, pokud to bude některá z nich vyžadovat.

V případě dotazů k obsahu této dohody se mohou členské organizace společně nebo jednotlivě obracet na strany této dohody, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při implementaci této dohody zamezí členské strany této dohody zbytečnému zatížení malých a středních podniků (MSP).

Implementace této dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této dohody.

Tato dohoda neomezuje právo sociálních partnerů uzavírat na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody upravující a/nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který bude zohledňovat specifické potřeby příslušných sociálních partnerů.