

Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego

1. Wstęp

W odpowiedzi na wyzwania wynikające ze zmian demograficznych europejscy partnerzy społeczni, BusinessEurope, UEAPME, CEEP i ETUC (a także komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC), uznali, że w świetle Programu Pracy na lata 2015–2017 wynegocjują autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego.

Europejscy partnerzy społeczni zauważają konieczność zarówno wdrożenia niezbędnych rozwiązań na poziomie krajowym, sektorowym i/lub zakładu pracy w celu umożliwienia starszym pracownikom aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i pozostania na nim do osiągnięcia ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak i upewnienia się co do działań mających ułatwić przemiany międzypokoleniowe na rynku pracy w obliczu wysokiej stopy bezrobocia wśród ludzi młodych.

Działania te powinny zmierzać do umożliwienia pracownikom reprezentującym każdą grupę wiekową pozostania na rynku pracy w zdrowiu i aktywności do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak również do umocnienia kultury odpowiedzialności, zaangażowania, szacunku i godności w każdym miejscu pracy, gdzie doceniani są wszyscy pracownicy niezależnie od ich wieku.

Niniejsze porozumienie ramowe stanowi wkład partnerów społecznych w politykę UE (w tym w prawodawstwo antidyskryminacyjne) oraz w działania, które zainicjowano celem wsparcia aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego. Porozumienie ma więc stanowić podstawę do kontynuacji i umocnienia istniejących w całej Europie w różnych kontekstach rozwiązań i podejść. W porozumieniu przedstawiono narzędzia i środki, jakie partnerzy społeczni i/lub kadra zarządzająca zasobami ludzkimi winni wziąć pod uwagę, uwzględniając sytuację demograficzną i rynek pracy w danym kraju oraz krajowe praktyki i procedury dotyczące relacji między stroną pracodawców i pracowników.

Porozumienie ramowe jest oparte na założeniu, że aktywne starzenie i podejście międzypokoleniowe wymaga wspólnego zaangażowania pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli.

Partnerzy społeczni zdają sobie sprawę z tego, że sprostanie wyzwaniom wynikającym ze zmian demograficznych nie zależy wyłącznie od nich. Odpowiedzialność za zbudowanie podwalin do wspierania i promowania aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego ponoszą również władze unijne i krajowe, a także inne zaangażowane podmioty.

2. Cele

Poprzez niniejsze porozumienie autonomiczne europejscy partnerzy społeczni ustanawiają ogólne ramy działania których celem jest:

- podniesienie świadomości i zrozumienia wyzwań i możliwości wynikających ze zmian demograficznych wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli;
- zapewnienie pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom na każdym szczeblu praktycznych sposobów i/lub rozwiązań do efektywnego promowania i zarządzania aktywnym starzeniem;
- zagwarantowanie i utrzymanie zdrowego, bezpiecznego i produktywnego środowiska pracy;
- promowanie innowacyjnego podejścia do cyklu życia zawodowego z wydajnymi i dobrej jakości miejscami pracy które umożliwiają pracownikom pozostanie na rynku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- ułatwienie wymiany, wzajemnej współpracy i promowania konkretnych działań zmierzających do przekazywania wiedzy i doświadczenia między pokoleniami w miejscu pracy.

3. Opis

Aktywne starzenie odnosi się do optymalizacji możliwości pracowników w każdym wieku w zakresie pracy w dogodnych, sprzyjających wydajności i zdrowych warunkach, aż do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, poprzez wzajemne zaangażowanie i motywację tak pracodawców, jak i pracowników.

Podejście międzypokoleniowe odnosi się do wykorzystania mocnych stron i obiektywnej sytuacji wszystkich pokoleń, a dzięki temu poprawy wzajemnego zrozumienia i wspierania współpracy i solidarności międzypokoleniowej w miejscu pracy.

4. Narzędzia, środki i działania partnerów społecznych

A – Ocena strategiczna demografii miejsca pracy

Partnerzy społeczni uznają wartość dodaną strategicznych ocen demografii siły roboczej, które przeprowadza się, a następnie aktualizuje okresowo na odpowiednich poziomach, zgodnie z właściwymi dla danego kraju praktykami i procedurami.

Dokonując takich ocen, partnerzy społeczni/kadra zarządzająca powinni wykorzystywać już istniejące działania, dzięki czemu będą mogli uniknąć zbędnych wymogów sprawozdawczych i skupić się na stworzeniu narzędzi dostosowanych w większym stopniu do potrzeb pracowników i przedsiębiorstw, w szczególności MŚP.

Oceny strategiczne mogłyby obejmować m.in.:

- aktualną i projektowaną piramidę wiekową, z uwzględnieniem różnic płci;

- umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie;
- warunki pracy;
- wymogi BHP dla danego stanowiska, a zwłaszcza dla tzw. zawodów uciążliwych;
- rozwiązania z dziedziny cyfryzacji i innowacyjności.

Zgodnie z właściwymi dla danego kraju praktykami i procedurami oceny strategiczne mogłyby wspomóc pracodawców, pracowników i/lub ich przedstawicieli w oszacowaniu ryzyka i możliwości oraz w podjęciu niezbędnych działań ułatwiających adaptację do zmian demograficznych, wyszczególnionych w dalszych sekcjach porozumienia. Wiele działań uwzględnionych w niniejszym porozumieniu można jednak podjąć bez przeprowadzania takich ocen.

Zadaniem partnerów społecznych jest też upowszechnianie informacji wśród swoich członków na temat skutecznych narzędzi, jak i praktyk podejmowanych w innych krajach europejskich, oraz przekazywanie niezbędnej wiedzy dotyczącej ich używania.

B – Bezpieczeństwo i higiena pracy

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest promowanie i ułatwianie inicjowania działań w miejscu pracy w oparciu o odpowiednie informacje, poprzez określenie np. zadań, które są szczególnie uciążliwe dla pracowników pod względem fizycznym i/lub umysłowym. Działania takie należy podejmować dla określenia ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, dokonania jego oceny i zapobiegania mu, zgodnie z dyrektywą Unii Europejskiej dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy (89/391/EWG), ze wskazaniem, czy należy dostosować środowisko pracy tak, aby móc zapobiec lub ograniczyć znaczne uciążliwości fizyczne lub umysłowe i umożliwić pracownikom bezpieczną i higieniczną pracę do czasu osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego.

Narzędzia/środki wspierające bezpieczeństwo i higienę pracy mogą obejmować m.in.:

- dostosowanie procesów i miejsc pracy;
- ponowny podział obowiązków i zadań wśród pracowników;
- skuteczne strategie zapobiegania i oceny ryzyka, z uwzględnieniem istniejących zobowiązań prawnych, w tym szkolenie wszystkich pracowników pod kątem BHP w miejscu pracy;
- ochotniczą promocję zdrowia, w tym np. działania uświadamiające;
- podnoszenie wiedzy kadry zarządzającej na danym szczeblu w celu sprostania wyzwaniom i znalezienia możliwych rozwiązań w tym zakresie;
- rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniające zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników;
- przegląd środków BHP pomiędzy przedstawicielami kadry zarządzającej i przedstawicielami pracowników ds. BHP, zgodnie z istniejącymi wymogami prawnymi.

C – Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami

Należy obrać podejście wspierające rozwój umiejętności i kształcenie ustawiczne, a w efekcie podnoszące zatrudnienie pracowników i optymalizujące kapitał ludzki przedsiębiorstwa w zakresie kompetencji i wiedzy.

Rolą partnerów społecznych jest zapewnienie pracownikom, bez względu na wiek, dostępu do szerokiej oferty szkoleniowej, zgodnie z praktykami i procedurami krajowymi, i jednocześnie motywowanie wszystkich pracowników do udziału w tych szkoleniach.

Narzędzia/środki wspierające zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami mogą obejmować m.in.:

- podnoszenie świadomości wśród przedstawicieli pracowników i kadry zarządzającej co do potrzeb związanych z umiejętnościami w zależności od wieku;
- szkolenie pracowników bez względu na wiek, mające na celu utrzymanie i dalsze pozyskiwanie przez nich w trakcie ich kariery niezbędnej wiedzy i kompetencji, które umożliwiłyby im pozostanie na rynku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- ułatwienie i wspieranie rozwoju kariery osobistej i mobilności;
- motywowanie i aktywizowanie pracowników do udziału w szkoleniach zapewniających aktualizację umiejętności, w szczególności w zakresie umiejętności cyfrowych;
- wpisanie zarządzania strukturą wiekową w szerszą strategię rozwoju umiejętności;
- identyfikację kompetencji formalnych i nieformalnych pozyskanych przez pracowników w ciągu ich życia zawodowego.

D – Organizacja pracy dla zapewnienia zdrowego i produktywnego życia zawodowego

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest wspieranie i zachęcanie przedsiębiorstw do adaptowania organizacji pracy do potrzeb i przedsiębiorstwa, i pracowników. Ma to na celu promowanie zdrowego i produktywnego życia zawodowego w perspektywie całej kariery zawodowej pracownika.

Partnerzy społeczni i/lub kadra zarządzająca winni umożliwiać, promować i zachęcać — wspólnie i/lub indywidualnie — do wprowadzania adaptacyjnej organizacji pracy w ciągu całej kariery zawodowej, zgodnie z praktykami dotyczącymi dialogu społecznego w miejscu pracy.

Rolą kadry zarządzającej w przedsiębiorstwach jest identyfikowanie możliwości ulepszania procedur przydziału zadań, a także utrzymania i poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również wydajności podlegających im pracowników.

Narzędzia/środki dotyczące organizacji pracy w celu utrzymania zdrowego i produktywnego życia zawodowego mogą obejmować m.in.:

- wspieranie możliwości zarówno młodych, jak i starszych pracowników dla lepszego przewidywania zmian w organizacji pracy i przystosowywania się do nich w celu maksymalizacji potencjału zasobów ludzkich;
- uzgodnienia dotyczące pracy, w tym uzgodnienia dotyczące czasu pracy;
- dostosowanie podziału zadań wśród pracowników;
- zapewnienie niezbędnych środków dla kadry zarządzającej dotyczących kwestii wiekowych;
- walkę ze stereotypami związanymi z wiekiem, np. poprzez tworzenie zespołów zróżnicowanych wiekowo;
- rozwiązania przejściowe dla starszych pracowników pod koniec ich życia zawodowego;
- rekrutację nowych pracowników.

E – Podejście międzypokoleniowe

Celem partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu jest uzyskanie środowiska pracy które pozwoliłoby pracownikom wszystkich pokoleń i w każdym wieku na wspólną pracę, wspierającą współpracę i solidarność międzypokoleniową. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu jest przekazywanie wiedzy i doświadczenia pomiędzy pracownikami w różnym wieku.

Pracowników należy cenić według ich zdolności, umiejętności i wiedzy, bez względu na wiek, dzięki czemu można uniknąć stereotypów i przełamać ewentualne bariery wiekowe.

Narzędzia/środki pozwalające na osiągnięcie solidarności międzypokoleniowej mogą obejmować m.in.:

- dystrybucję zadań według zdolności/umiejętności/wiedzy;
- plany doradcze/mentorskie/coachingowe w celu wprowadzenia młodszych pracowników do środowiska roboczego, w tym ścieżki rozwoju ich potencjału;
- programy przekazywania wiedzy/umiejętności, zarówno przez młodszych, jak i przez starszych pracowników, z zakresu informatyki i umiejętności cyfrowych, umiejętności ogólnych lub odpowiednio umiejętności odnoszących się do budowania relacji z klientem;
- tworzenie banków wiedzy do gromadzenia wiedzy specjalistycznej oraz tej która wynika z doświadczenia zawodowego nabytego w miejscu pracy i przekazywania jej nowym pracownikom;
- podnoszenie świadomości co do wieku i promowania różnorodności wiekowej, w tym uwzględniania różnych możliwości dotyczących utrzymania równowagi wiekowej w zespołach;
- współpraca z instytucjami edukacyjnymi lub publicznymi służbami zatrudnienia w celu umożliwienia przemian pracowniczych na rynku pracy.

5. Wykonanie i dalsze działania

Niniejsze porozumienie ramowe jest inicjatywą autonomiczną i wynikiem negocjacji pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi w ramach realizacji części piątego wieloletniego Programu Pracy na lata 2015–2017 „Partnerstwo dla inkluzywnego wzrostu i zatrudnienia”.

W świetle artykułu 155 Traktatu niniejsze europejskie autonomiczne porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków tam gdzie jest to konieczne na poziomie krajowym, sektorowym i zakładu pracy, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla relacji między partnerami społecznymi w państwach członkowskich i w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Strony -sygnatariusze zachęcają również swoje organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wykonania tego porozumienia.

Wykonanie postanowień porozumienia nastąpi w ciągu trzech lat od dnia jego podpisania.

Organizacje członkowskie złożą sprawozdanie w sprawie wykonania tego porozumienia Komitetowi Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych trzech lat od dnia podpisania porozumienia Komitet Dialogu Społecznego opracuje i przyjmie coroczną tabelę podsumowującą trwający proces wdrażania. Pełne sprawozdanie dotyczące wykonania podjętych działań zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w ciągu czwartego roku. W przypadku braku złożenia sprawozdania i/lub wykonania porozumienia po upływie czterech lat i ewaluacji — oraz ewentualnym wsparciu — przez Komitet Dialogu Społecznego, europejscy partnerzy społeczni podejmą wraz z krajowymi partnerami społecznymi w państwach których to będzie dotyczyło, wspólne działania zmierzające do określenia najlepszego sposobu wykonania niniejszego porozumienia w kontekście danego kraju.

Strony-sygnatariusze ocenią i zweryfikują porozumienie w dowolnym momencie po upływie pięciu lat od dnia jego podpisania, na wniosek którejkolwiek ze stron.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane organizacje członkowskie mogą razem lub osobno zwrócić się do stron-sygnatariuszy, które udzielą wspólnej lub indywidualnej odpowiedzi.

Podczas wykonywania niniejszego porozumienia członkowie stron-sygnatariuszy będą unikać nakładania niepotrzebnych obciążeń na MŚP.

Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w obszarze objętym zakresem niniejszego porozumienia.

Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających niniejsze porozumienie w sposób uwzględniający szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

Za ETUC

Luca Visentini - Sekretarz Generalny, Peter Scherrer – Z-ca Sekretarza Generalnego

Za BusinessEurope

Emma Marcegaglia – Przewodnicząca

Za CEEP

Valeria Ronzitti – Sekretarz Generalny

Za UEAPME

Ulrike Rabmer –Koller - Przewodnicząca