

Az európai szociális partnerek autonóm keret-megállapodása az aktív időskor és a generációk közötti megközelítés témájában

Bevezetés

1. A demográfiai változásokból eredő kihívásokra a válasz az európai szociális partnerek, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ (és az EUROCADRES / CEC) keretében elfogadott, a 2015-2017 munkaprogram önálló keret-megállapodása az aktív időskor és a nemzedékek közötti megközelítés témában.

2. Az európai szociális partnerek tudatában vannak, hogy intézkedéseket kell végrehajtani ott, ahol szükséges a nemzeti, ágazati és/vagy vállalati szinten, hogy megkönnyítsék az idősebb munkavállalók aktív részvételét a munkaerőpiacon való megmaradás érdekében addig, amíg eléri a törvényes nyugdíjkorhatárt. Ugyanakkor meggyőződjenek arról, hogy intézkedéseket tesznek a generációk közötti átmenet összefüggésében a fiatalok magas munkanélkülisége leküzdésének megkönnyítésére.

3. Az ilyen intézkedések célja, hogy jelentősen javítsák a dolgozók minden korosztályának képességét arra, hogy egészségesen és aktívan maradjanak meg a munkaerőpiacon, amíg eléri a törvényes nyugdíjkorhatárt, valamint erősítsék a felelősség, az elkötelezettség, a tisztelet és méltóság kultúráját minden munkahelyen, ahol minden munkavállalót kortól függetlenül fontosnak értékelnek.

4. Ez a keret-megállapodás a szociális partnerek hozzájárulását képezi az uniós politikákhoz (beleértve a diszkrimináció-ellenes jogalkotást is) és intézkedésekhez, amelyeket már kidolgoztak annak érdekében, hogy támogassák az aktív időskort és a generációk közeledését. Ennek a megállapodásnak a célja tehát az, hogy a meglévő intézkedésekre építsen és fokozza azon megközelítéseket, amelyek Európában a különböző kontextusokban érvényben vannak. A felvázolt eszközök / intézkedések keretében figyelembe veszik a szociális partnerek és/vagy a személyzeti vezetők (HR) a nemzeti demográfiai és munkaerő-piaci körülményeket, valamint a szociális partnerekkel való nemzeti gyakorlatok és eljárások sajátos rendjét.

5. A keret-megállapodás olyan elven alapul, amely biztosítja az aktív időskort és a nemzedékek közötti megközelítést, miközben megköveteli a munkáltatók, a munkavállalók és képviselőik részéről a közös elkötelezettséget.

6. A szociális partnerek tisztában vannak azzal a ténnyel, hogy a demográfiai változások kihívásaiból eredő sikeres megközelítés nem függ kizárólag a saját tevékenységüktől. Európai Unió és nemzeti hatóságok, valamint más szereplők felelőssége, hogy biztosítsák azt a keretet, amely ösztönzi és elősegíti az aktív időskort és a nemzedékek közötti megközelítést.

Célok

7. Ezzel autonóm megállapodással az európai szociális partnerek egy olyan általános cselekvés-orientált keretet hoznak létre, amelynek célja:

a. Növelni a tudatosságot és megértést a munkaadók, a munkavállalók és képviselőiknek a demográfiai változások kihívásai adta lehetőségek között;

- b. A munkáltatók, munkavállalók és képviselőik számára minden szinten gyakorlati megközelítéseket és/vagy az aktív öregedés témában teendő intézkedések előmozdítására és kezelésére hatékony módot nyújtani;
- c. Biztosítani az egészséges, biztonságos és termelékeny munkakörnyezetet;
- d. Az életciklus innovatív megközelítését produktív és minőségi munkahelyekkel úgy, hogy az emberek csak akkor hagyják abba a munkát, amikor elérik a törvényes nyugdíjkorhatárt;
- e. Elősegíteni a kölcsönös együttműködést és a konkrét intézkedések előmozdítását, valamint a tapasztalatok, ismeretek átadását a munkahelyen a generációk között.

Definíció

8. Az aktív öregedés azt jelenti, hogy optimalizálni kell a lehetőségeket minden korosztály dolgozóinak részére, hogy jó minőségű, termelékeny és egészséges körülmények között dolgozzanak, amíg elérik a törvényes nyugdíjkorhatárt és amely a munkaadók és a munkavállalók kölcsönös elkötelezettségén és motivációján alapul.

9. A generációk közötti megközelítés minden generáció objektív helyzetének felépítésére, erősségeire utal és ez javítja a kölcsönös megértést, az együttműködést és a nemzedékek közötti szolidaritást a munkahelyen.

A szociális partnerek eszközei, intézkedések és cselekvések

A – A munkaerő demográfia stratégiai értékelése

10. A szociális partnerek elismerik a munkaerő demográfia stratégiai értékelésének hozzáadott értékét, amelyet időszakosan a megfelelő szinteken frissítenek, összhangban a nemzeti gyakorlatokkal és eljárásokkal.

11. Az ilyen értékelések szerint a szociális partnereknek / menedzsmentnek ki kell használni a már meglévő tevékenységeket, ezzel elkerülhetők a szükségtelen jelentéstételi követelmények, és ahhoz vezetnek, hogy a szükségletekhez jobban igazodó eszközöket dolgozzanak ki, amelyek igazodnak a vállalkozások, különösen a kis- és középvállalkozások munkavállalóihoz.

12. Ezek a stratégiai felmérések többek között a következők:

- a. A jelenlegi és a tervezett korfa, ideértve a nemekre vonatkozó szempontokat is;
- b. Készségek, képzettségek és tapasztalatok;
- c. Munkakörülmények;
- d. A munkahelyek sajátos egészségügyi és biztonsági megfontolásai különösen a nehéz megterheléssel járó szakmákban;
- e. A digitalizálás és az innováció fejlődéséhez való kapcsolódás.

13. Ezek stratégiai értékelések segíthetnek és alapot nyújtanak a munkaadóknak, a munkavállalóknak és/vagy képviselőiknek, hogy összhangban a nemzeti gyakorlatokkal és eljárásokkal értékeljék a kockázatokat és lehetőségeket, tegyék meg a szükséges intézkedéseket, hogy alkalmazkodjanak a demográfiai változáshoz, amint azzal a meghatározott további szakaszokban egyetértenek.

Azonban sok előirányzott intézkedést e megállapodás nélkül is elvégezhetik az ilyen értékelések befejezése nélkül is.

14. Eszközként az információk terjesztésében a szociális partnerek a tagságon belül is hatékony szerepet játszanak, beleértve más európai országokban meglévő gyakorlatot, és szükséges átadni a know-how-t, valamint azt, hogyan kell használni azokat.

B - Egészség és biztonság a munkahelyen

15. A szociális partnerek megfelelő szinten kívánják elősegíteni és megkönnyíteni az akciót, a munkahelyen a megfelelő tájékoztatást, például azokat a feladatokat, amelyeket különösen a fizikai és/vagy szellemi igénybevétel megkövetel. Ezt kell tenni a megelőzés, a megakadályozás és a kockázatok felmérése érdekében, összhangban az EU keretirányelveivel a munkahelyi egészség és biztonság (89/391 / EEC) szabályozása érdekében. Ennek jeleznie kell, hogy praktikusnak lehetséges-e olyan kiigazításokat tenni a munkakörnyezetben, amelyek meggátolják, vagy csökkentik a dolgozóknál az azonosított túlzott fizikai, vagy szellemi igénybevételt és lehetővé teszi számukra, hogy egészséges és biztonságos munkakörülmények között dolgozhassanak, amíg elérik a törvényes nyugdíjkorhatárt.

16. Eszközök/ intézkedések, melyek támogatják az egészséget és a munkahelyi biztonságot, többek között a következők:

- a. A munkafolyamatok és a munkahelyek körülményekhez való igazítása;
- b. Újra elosztás/feladatmegosztás a munkavállalók számára;
- c. Hatékony megelőzési stratégiák és kockázatelemzés, figyelembe véve a meglévő jogszabályi kötelezettségeket, beleértve az összes dolgozó képzését a munkahelyen az egészségügyi és biztonsági szabályok szem előtt tartására;
- d. Önkéntes egészségfejlesztés, beleértve például a tudatosságnövelő intézkedéseket;
- e. A menedzsment tudásának növelése a megfelelő szinteken annak érdekében, hogy kezelni tudják a kihívásokat és lehetséges megoldásokat találjanak meg ezen a területen;
- f. Egészségügyi és biztonsági intézkedések, figyelembe véve a dolgozók testi és lelki egészségét;
- g. Felülvizsgálni az egészségügyi és biztonsági intézkedéseket a vezetés és az egészségügyi, valamint a biztonsági képviselők között, összhangban a meglévő jogszabályi követelményekkel.

C - Készségek és kompetencia menedzsment

17. A megközelítésnek a készségfejlesztés és élethosszig tartó tanulás támogatásának kell lennie, így segítve elő a munkavállalók foglalkoztathatóságát és a vállalkozások humán tőkéjét a szakértelem és a know-how maximalizálása szempontjából.

18. A szociális partnerek szerepe az, hogy életkortól függetlenül elősegítsék a munkavállalók tisztességes hozzáférését a kellően széles képzési ajánlatokhoz a nemzeti gyakorlatok és eljárások szerint, míg az összes dolgozót ösztönözni kell arra, hogy vegyenek részt ebben a képzésben.

19. Eszközök/támogató intézkedések a készségek és kompetenciák kezelése téren többek között a következők lehetnek:

- a. A munkavállalók képviselőinek figyelemfelkeltése arra, hogy az életkorra tekintettel a szükséges készségek felé irányítsanak;
- b. Minden korosztály dolgozóinak képzési célja, hogy fenntartsák és tovább fejlesszék a szükséges ismereteket és szakértelmet, hogy egész pályafutásuk alatt maradjon munkájuk, amíg elérik a törvényes nyugdíjkorhatárt;

- c. Megkönnyítsék és támogassák a személyes előmenetelt és a mobilitást;
- d. Ösztönözzék és növeljék a képzésben való részvételt, hogy biztosítsák naprakész ismereteket, különösen a digitális készségeket;
- e. Az életkor kezelésének beágyazása a szélesebb készségfejlesztésbe;
- f. Felismerni a formális és informális kompetenciákat, amelyeket a munkavállalók életük során megszereztek.

D – Munkaszervezetek az egészséges és produktív munkás élet érdekében

20. A szociális partnereknek a megfelelő szinteken a céljuk, támogassák és ösztönözzék a vállalkozásokat, hogy összhangban a munkaszervezéssel a vállalatok és a munkavállalók igényeihez alkalmazkodjanak. A cél az, hogy elősegítsék az egészséges és termelékeny munkában eltöltött életet, tekintettel a teljes életpályára.

21. A szociális partnereknek és/vagy vezetésnek meg kell könnyíteni, előmozdítani és a végrehajtás érdekében az élet folyamán ösztönözni kell a rugalmas munkaszervezést. Ezt kell tenni közösen és/vagy egyénileg, összhangban a munkahelyen a szociális párbeszéd gyakorlatával.

22. A vállalkozások igazgatása is szerepet játszik abban, hogy az általuk menedzselt dolgozók körében a feladat kiosztás során felismerjék a lehetséges fejlesztéseket az egészségügyi és munkahelyi biztonság és a termelékenység fenntartásának javítására.

23. A munkaszervezés és egészséges, produktív munkás élet érdekében az eszközök / intézkedések többek között a következők lehetnek:

- a. hatékonyabb előrejelzéssel mind a fiatal és az idősebb munkavállalóknál előmozdítani a kapacitásukat és ehhez a munkaszervezésben jobban alkalmazkodni, hogy maximalizálni tudják a lehetséges emberi erőforrásokat;
- b. Munkarend kialakítása, többek között tekintettel a munkaidőre;
- c. Alkalmazkodás munkavállalók közötti feladatok megosztásához;
- d. vezetők részére az életkorral kapcsolatos kérdésekben a szükséges eszközök biztosítása;
- e. A korral kapcsolatos sztereotípiák elleni küzdelem, például azáltal, hogy vegyes életkorú csoportokat hoznak létre;
- f. Átmeneti intézkedések az idősebb munkavállalók részére a munkában töltött életciklusuk vége felé;
- g. Új alkalmazottak felvétele.

E - Inter-generációs megközelítés

24. A szociális partnerek megfelelő szinten törekszenek olyan munkakörnyezetre, amely lehetővé teszi a munkavállalók valamennyi generációjának és korosztályának számára, hogy fokozzák az együttműködést és a generációk közötti szolidaritást. Az egyik eszköz ennek elérésére a dolgozók különböző korcsoportjai körében a kölcsönös tudás- és tapasztalat átadása.

25. Minden dolgozót életkortól függetlenül képességeik, készségeik és ismereteik szerint kell értékelni, hogy elkerüljék a sztereotípiákat és le kell küzdeni azokat a korcsoportok közötti gátakat, amennyiben ilyenek léteznek.

26. A generációk közötti szolidaritás érdekében az eszközök/intézkedések megvalósítása többek között a következők lehetnek:

- a. A feladatokat képesség / készség / tudás szerint elosztani;
- b. Tutori / mentori rendszerrel üdvözöljék és vezessék be a fiatalabb munkavállalókat a munkahelyi környezetbe, bemutatva a pályát, amely lehetővé teszi számukra, hogy kihozzák a bennük rejlő lehetőségeket;
- c. Tudás / ismeret átadási programok, mind a fiataloktól az idősebb munkavállalók irányában, valamint az idősebbektől a fiatalabb munkavállalók részére, beleértve az informatikai és a digitális, transzverzális készségeket, az ügyfélkapcsolati ismereteket, amit adott esetek megkívánnak;
- d. Tudás bank létrehozása, hogy ott gyűjtsék a különleges know-how-t és a házon belül kifejlesztett szakmai intelligenciát, amelyet át kell adni az új bejövőknek;
- e. Figyelem felkeltése az életkor pozitívum fontosságára, hogy előmozdítsák az életkori sokféleséget, beleértve a különböző korosztályok munkacsoportokon belüli egyensúlyának lehetőségét;
- f. Együttműködés az oktatási intézmények, illetve az állami foglalkoztatási szolgálatok között, amely könnyíti a bejutást a munkaerő piacra és az átmenetet munkaerő-piacon belül.

Végrehajtás és nyomon követés

27. Ez a keret megállapodás egy önálló kezdeményezés és az európai szociális partnerek közötti tárgyalások részeként az ötödik többéves, 2015-2017-re szóló "Partnerség az inkluzív növekedés és foglalkoztatás" című munkaprogramjának eredménye.

28. A Szerződés 155. cikke értelmében ez az önálló európai keret-megállapodás kötelezi a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC (és az EUROCADRES / CEC) tagokat, hogy annak előmozdítása és végrehajtása érdekében használják az eszközöket és intézkedéseket, szükség esetén a nemzeti ágazati és/vagy társasági szinten, összhangban a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban a munkaerő irányítására a sajátos eljárásoknak és gyakorlatoknak megfelelően.

29. Az aláíró felek felkérlik tagszervezeteiket a tagjelölt országokban is a megállapodás végrehajtására.

30. A jelen megállapodás végrehajtására a megállapodás aláírásának napjától számított három éven belül kerül sor.

31. A tagszervezetek a jelen megállapodás végrehajtásáról a Szociális Párbeszéd Bizottságnak jelentenek. A megállapodás aláírásától számított első három év elteltével a Szociális Párbeszéd Bizottság elkészít és elfogad egy évenkénti összefoglaló táblázatot a megállapodás végrehajtásának folyamatáról. Az intézkedések teljes végrehajtásról szóló jelentést a Szociális Párbeszéd Bizottság készíti és az európai szociális partnerek fogadják el a negyedik évben. Abban az esetben ha nincs jelentés és/vagy végrehajtás négy év után az értékelést és annak a Szociális Párbeszéd Bizottság általi támogatását követően, az európai szociális partnerek az érintett országok nemzeti szociális partnereivel közös akciókat indítanak nemzeti keretekben ezen keret-megállapodás végrehajtása legjobb módozatainak azonosítása céljából.

32. Az aláíró felek bármelyik fél kérése esetén bármikor értékelik és felülvizsgálják a megállapodást az aláírás napját követő öt év elteltével.

33. ezen megállapodás tartalmára vonatkozó kérdés esetén az érintett tagszervezetek együttesen vagy külön-külön az aláíró felekhez fordulnak, amelyek együttesen vagy külön-külön fognak válaszolni.

34. A megállapodás végrehajtása során az aláíró felek elkerülik, hogy feleslegesen terheljék a KKV-et.

35. A megállapodás végrehajtása során erre a megállapodásra való hivatkozás nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére ezen megállapodás terén.

36. Ez a megállapodás nem sérti a szociális partnerek jogát arra, miszerint megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, hogy ezen keret megállapodás kiegészítésére és/vagy befogadására megállapodást kössenek olyan módon, amely figyelembe veszi az érintett szociális partnerek egyedi igényeit.