

Az európai szociális partnerek autonóm keretmegállapodása az aktív idősödésről generációkon átnyúló megközelítésben

az angol nyelvű eredeti keretmegállapodás magyar nyelvű (az oldalak által még nem jóváhagyott) változata

1. Bevezetés / Összefoglalás

A demográfiai változásokból adódó kihívásokra válaszolva az európai társadalmi partnerek, a BusinessEurope, a UEAPME, a CEEP és az ETUC (valamint összekötő szervezetként a EUROCADRES/CEC) 2015-2017-es munkaprogramjuk vonatkozásában megállapodtak arról, hogy kidolgoznak egy autonóm keretmegállapodást az aktív idősödés és a generációk közötti kapcsolat tekintetében.

Az európai társadalmi partnerek megjegyzik, hogy amennyiben szükséges, nemzeti, szektor és/vagy vállalati szintű intézkedéseket kell hozni az idősebb dolgozók munkaerőpiacon maradásának megkönnyítésére a nyugdíjkorhatár eléréseig, ugyanakkor gondoskodni kell az intézkedések végrehajtásáról az intergenerációs átmenet megkönnyítésére a fiatalok jelentős munkanélküliségével összefüggésben.

Ezen intézkedéseknek azt kell célozniuk, hogy a bármilyen életkorú munkavállalók munkaerőpiacon maradása, egészségének biztosítása és aktivitása a nyugdíjkorhatár eléréseig jelentősen könnyebbé váljon, és hogy erősítsék a felelősség, az elhivatottság, a tisztelet és a méltóság kultúráját minden olyan munkahelyen, ahol a dolgozókat életkorukra való tekintet nélkül értékesnek tartják.

Ez a keretmegállapodás a társadalmi partnerek hozzájárulása az EU azon irányelveihez (a diszkriminációellenes szabályozást is ideértve) és tevékenységeihez, amelyeket már kidolgoztak az aktív idősor és az intergenerációs törekvések támogatására. Ennek a megállapodásnak a célja azoknak a meglévő intézkedések és megközelítések alapul vétele és tökéletesítése, amelyek különböző összefüggésekben vannak jelen szerte Európában. Felvázolja azokat az eszközöket/intézkedéseket, amelyeket a társadalmi partnereknek és/vagy HE-menedzsereknek figyelembe kell venniük a nemzeti demográfiai és munkaerőpiaci realitások összefüggésében és a menedzsmenttel és a munkával kapcsolatos nemzeti gyakorlatoknak és eljárásoknak megfelelően.

A keretmegállapodás alapja az az elv, hogy biztosítani kell az aktív idősorkort, az intergenerációs megközelítés pedig a munkáltatók, a dolgozók és képviselőik megosztott elkötelezettségét igényli.

A társadalmi partnerek tisztában vannak azzal a ténnyel, hogy a demográfiai változások miatti kihívások sikeres leküzdése nem kizárólag az ő tevékenységüktől függ. Az EU és a nemzeti közigazgatási hatóságok, valamint más szereplők is felelősek annak biztosításában, hogy legyen egy olyan keret, amely ösztönzi és népszerűsíti az aktív idősorkort és az intergenerációs megközelítést.

2. Célok

Ezzel az autonóm megállapodással az Európai Társadalmi Partnerek létrehoznak egy általános akcióorientált keretet a következő célokkal:

- A munkáltatók, a dolgozók és képviselőiknek a demográfiai változás miatti kihívások és lehetőségek iránti **tudatosságának és megértésének** fejlesztése;
- A munkáltatók, a dolgozók és képviselőik **ellátása minden szinten gyakorlati megközelítési szempontokkal és/vagy intézkedésekkel**, az aktív idősödés hatékony népszerűsítése és menedzselése érdekében;
- Az **egészséges, biztonságos és termelékeny munkakörnyezet** biztosítása és fenntartása;
- Az innovatív **életciklus-megközelítések elősegítése** produktív és **minőségi állásokkal**, hogy az emberek a nyugdíjkorhatár eléréséig munkában maradhassanak;
- A cserék megkönnyítése, kölcsönös együttműködés és konkrét tevékenységek elősegítése az **ismeretek és a szakértelem generációk közötti átadására** a munkahelyen.

3. Leírás

Aktív idősödés a bármilyen korú dolgozók azon lehetőségeinek optimalizálása, amelyek célja, hogy jó minőségű, produktív és egészséges feltételek között dolgozzanak a nyugdíjkorhatár eléréséig, aminek alapja a munkáltatók és a dolgozók kölcsönös elhivatottsága és motivációja.

Intergenerációs megközelítés az összes generáció erősségeire és objektív helyzetére történő építkezés, ami a munkahelyen javítja a kölcsönös megértést és támogatja az együttműködést és szolidaritást a generációk között.

4. A társadalmi partnerek eszközei, intézkedései és akciói

A – A munkaerő-demográfia stratégiai értékelése

A társadalmi partnerek elismerik a munkaerő-demográfia stratégiai értékelésének hozzáadott értékét, amelyet a nemzeti gyakorlatokkal és eljárásokkal összhangban a megfelelő szinteken rendszeresen el kell végezni és frissíteni kell.

A társadalmi partnerek/menedzsment által végzett értékelések kihasználhatják a már létező tevékenységek előnyeit, elkerülve ezzel a szükségtelen riportigényeket, és támogathatják őket még testre szabottabb és a dolgozók és vállalatok, főként a kis és közepes vállalatok igényeihez igazított eszközök kifejlesztésében.

A stratégiai értékeléseknek többek között a következőkre kell kiterjednie:

- Az aktuális és a projektált életkori piramis a nemek szerinti szempontokkal;
- Képességek, képzettségek és tapasztalat;
- Munkafeltételek;

- Munkával kapcsolatos egészségügyi és biztonsági megfontolások különösen a megterhelő foglalkozások esetében;
- A digitalizáláshoz és innovációhoz kapcsolódó fejlesztések.

Ezek az értékelések segíthetnek egy olyan alap létrehozásában, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltatók, a dolgozók és/vagy képviselőik a nemzeti gyakorlatok és eljárások szerint értékeljék a kockázatokat és lehetőségeket, és tegyenek lépéseket a demográfiai változásokhoz való igazodás terén a megállapodás alábbi részeiben ismertetettek szerint. Azonban a jelen megállapodásban felvázolt intézkedések jó része végrehajtható ilyen értékelések elvégzése nélkül is.

A társadalmi partnerek szerepet játszanak a hatékony eszközökre vonatkozó információk terjesztésében is a tagság körében, beleértve az európai országokban érvényes gyakorlatokat és az azok használatára vonatkozó know-how-t illetően is.

B – Egészség és biztonság a munkahelyen

A megfelelő szinteken a társadalmi partnerek a munkahelyen a megfelelő információk alapján törekszenek azoknak a feladatoknak a felismerésére, amelyek elsősorban fizikai és/vagy mentális kihívást jelentenek. Ezzel kell előrejelezni, megelőzni és értékelni a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatokat a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos EU keretirányelvvel (89/391/EGK) összhangban.–Ez előre jelezheti, hogy szükségesek-e módosítások a munkakörnyezethez való gyakorlati igazodáshoz a dolgozókat érő felismert túlzott fizikai vagy mentális igények megelőzése, érdekében, hogy lehetővé váljon számukra az egészség és a biztonság megőrzése a nyugdíjkorhatár eléréséig.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság támogatását célzó eszközöknek/intézkedéseknek többek között a következőket kell magukba foglalniuk:

- A munkafolyamatok és a munkahelyek megváltoztatása;
- A dolgozók feladatainak újraelosztása/kiosztása;
- Hatékony megelőzési stratégiák és kockázatértékelés, figyelembe véve a meglévő jogi kötelezettségeket, beleértve az összes dolgozó munkahelyi egészségügyi és biztonsági szabályokkal kapcsolatos képzését is;
- Egészségügyi intézkedések önkéntes népszerűsítése, pl. műveleteket kiváltó tudatosság;
- A vezetőség ismeretépítése a megfelelő szinteken az ezen a területen felmerülő kihívások megoldását és lehetséges megoldásokat illetően;
- Egészségügyi és biztonsági intézkedések a dolgozók fizikai és mentális egészségének figyelembe vételével;
- A vezetőség és az egészségügyi és biztonsági képviselők közötti egészségügyi és biztonsági intézkedések áttekintése a meglévő jogi követelményeknek megfelelően.

C – Képességek és kompetenciakezelés

A megközelítésnek támogatnia kell a képességek fejlesztését és az **élethosszig tartó tanulást**, így támogatva a dolgozó foglalkoztathatóságát és a vállalat emberi tőkéjének maximalizálását a kompetenciák és a know-how tekintetében.

A társadalmi **partnerek szerepet játszanak a dolgozókkal életkorukra való tekintet nélkül történő tisztességes bánásmód megkönnyítésében**, a megfelelően tág **képzési kínálatban** a nemzeti

gyakorlatoknak és eljárásoknak megfelelően, közben minden dolgozót ösztönözve a képzésben való részvételre.

A képességeket és a kompetenciatámogatást célzó eszközöknek/intézkedéseknek többek között a következőket kell magukba foglalniuk:

- A tudatosság növelése a vezetőség és a dolgozókat képviselők körében a képességi igényeket illetően, életkori szempontból;
- Képzés bármilyen életkorú dolgozók számára a hozzáértésük és ismereteik iránti igény fenntartása és továbbfejlesztése érdekében pályafutásuk során azért, hogy a nyugdíjkorhatár elérésig állásban maradhassanak;
- A személyes karrier és a mobilitás megkönnyítése és támogatása;
- A képzésben való részvételre való motiválás és a résztvevők számának növelése a napra kész készségek biztosítására a különleges digitális képességek terén;
- Az életkor kezelésének beépítése a szélesebb képzési fejlesztésbe;
- Formális és informális kompetenciák felismerése, amelyeket a dolgozóknak el kell sajátítaniuk aktív munkaképes koruk idején.

D – Munkaszervezés az egészséges és produktív munkavégzéshez

A társadalmi partnerek célja a megfelelő szinteken a vállalatok támogatása és ösztönzése a vállalat és a dolgozók igényeinek megfelelő munkaszervezés elfogadására. A cél az egészséges és produktív aktív élet elősegítése élethosszig tartó perspektívában.

A társadalmi partnereknek és/vagy a vezetőségnek meg kell könnyítenie, népszerűsíteni kell és ösztönöznie kell az élethosszig tartó elfogadható munkaszervezést. Ezt közösen és/vagy egyénileg kell végrehajtani a munkahelyi társadalmi párbeszéd gyakorlatának megfelelően.

A vállalatok vezetősége szerepet játszik a feladat kiosztás esetleges tökéletesítésének felismerésében és a felügyeletük alá tartozó dolgozók munkahelyi egészségvédelme és biztonsága, valamint termelékenysége fenntartása és fokozása érdekében.

Az egészséges és termelékeny munkavégzést biztosító munkaszervezési eszközök és intézkedések a következők lehetnek:

- A fiatal és idősebb dolgozók képességének fejlesztése a munkaszervezésbeli változások jobb előrejelzésére és az ezekhez való igazodásra az emberi erőforrások potenciáljának maximalizálása érdekében;
- Munkaszervezési intézkedések a **munkaidő** figyelembe vételével;
- A feladatok dolgozók közötti elosztásának elfogadása;
- A vezetők ellátása az életkorral kapcsolatos kérdések kezeléséhez szükséges eszközökkel;
- Az életkorral **kapcsolatos sztereotípiák leküzdése**, például vegyes életkori összetételű csoportok létrehozásával;
- Átmeneti intézkedések az idősebb dolgozók számára munkaképességük vége felé közeledve; □
Új személyzet toborzása.

E – Intergenerációs megközelítés

A társadalmi partnerek célja a megfelelő szinteken egy olyan munkakörnyezet megvalósítása, amely lehetővé teszi, hogy a dolgozók minden generációja és korosztálya együtt dolgozzon az együttműködés

és az intergenerációs szolidaritás fokozása érdekében. E cél elérésének egyik eszköze az ismeret és a tapasztalat kölcsönös átadása a dolgozók különböző korcsoportjai között.

Minden dolgozót értékelni kell a képességeit, a készségeit és az ismereteit illetően, függetlenül az életkorától, elkerülve az előítéleteket és átlépve a korcsoportok közötti határokat, ahol vannak.

Az intergenerációs szolidaritás eléréséhez szükséges eszközök/intézkedések lehetnek például a következők:

- A feladatok elosztása a képességek/készségek/ismeretek alapján;
- Oktatási/mentorálási/coaching sémák a fiatalabb dolgozók üdvözlésére és bemutatására saját munkahelyi környezetükben, beleértve a bennük rejlő lehetőségek kiaknázásához vezető utakat is;
- Tudást/ismeretet átadó programok mind a fiatalabb dolgozók részéről az idősebbek felé, mint az idősebbektől a fiatalabbak felé, beleértve az IT- és digitális készségeket, az átfedő készségeket, az ügyfelekkel kapcsolatos készségeket, igény szerint;
- Tudásbankok létrehozása a házon belül kifejlesztett specifikus know-how és szakmai intelligencia összegyűjtéséhez és ezek átadása az újonnan érkezőknek;
- A tudatosság fokozása az életkor fontosságát illetően és az életkori sokféleség népszerűsítése, beleértve a korosztályok csapaton belüli egyensúlyának különböző lehetőségeinek figyelembe vételét;
- Együttműködés oktatási intézményekkel vagy állami munkaerő-közvetítő szolgálatokkal a munkaerőpiacra történő kikerülés vagy a piacon belüli mozgás megkönnyítésére.

5. Megvalósítás és követés

Ez a keretmegállapodás egy autonóm kezdeményezés, amely az európai társadalmi partnerek közötti tárgyalások eredménye, amely része a partnerek ötödik több éves, 2015-2017-es „Partnerség a belső fejlődés és foglalkoztatás” című munkaprogramjának.

Az Egyezmény 155 cikkelye értelmében ez az autonóm európai keretmegállapodás megbízza a BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ETUC (és a közvetítő szervezetként működő EUROCADRES/CEC) tagjait, hogy ahol szükséges, nemzeti, szektor és/vagy vállalati szinten, a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban a vezetéssel és munkavégzéssel kapcsolatos eljárásokkal és gyakorlatokkal összhangban népszerűsítsék és megvalósítsák az eszközöket és intézkedéseket.

Az aláíró felek egyúttal meghívják a jelölt országokban működő tagszervezeteiket is a jelen megállapodás végrehajtására.

A jelen megállapodás végrehajtására a megállapodás aláírásának dátumát követő három éven belül kerül sor.

A tagszervezetek jelentést nyújtanak be a Társadalmi Párbeszéd Bizottságnak a jelen megállapodás végrehajtásáról. A megállapodás aláírásának dátumát követő három év alatt a Társadalmi Párbeszéd Bizottság előkészít és elfogad egy éves táblázatot, amely összefoglalja a megállapodás végrehajtási folyamatát. A megvalósítással kapcsolatos intézkedések végrehajtására vonatkozó teljes jelentést a Társadalmi Párbeszéd Bizottság készít elő és fogadtatja el az európai partnerekkel a negyedik évben. Ha 4 év elteltével és az értékelést követően nem készül jelentés, és ha a Társadalmi Párbeszéd Bizottság támogatja, az európai társadalmi partnerek az érintett országok nemzeti társadalmi partnereivel közösen meghatározzák a legjobb módszert a jelen megállapodás nemzeti szintű megvalósítását illetően.

Az aláíró felek az aláírás dátumát követő öt év elteltével bármikor értékelhetik és áttekinthetik a megállapodást, ha bármelyik fél kéri ezt.

A jelen megállapodás tartalmával kapcsolatos kérdések esetén az érintett tagszervezetek közösen vagy külön-külön fordulhatnak az aláíró felekhez, akik közösen vagy külön-külön válaszolnak.

A megállapodás megvalósításakor az aláíró felek tagjai kerülnek a kis és közepes vállalkozások szükségtelen leterheléséért.

A jelen megállapodás megvalósítása nem alkot érvényes alapot a jelen megállapodással érintett dolgozókat illető védelem általános szintjének csökkentésére.

Ez a megállapodás nem ad semmiféle előjogot a társadalmi partnerek számára a megfelelő szinteken, az európai szintet is beleértve, hogy ezt a megállapodást oly módon fogadják el és/vagy egészítsék ki, amely figyelembe veszi majd az érintett társadalmi partnerek specifikus igényeit.