

Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia się oraz podejścia międzypokoleniowego

PRZEWODNIK INTERPRETACYJNY





With the financial support of the European Commission

Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia się oraz podejścia międzypokoleniowego

PRZEWODNIK INTERPRETACYJNY





SPIS TREŚCI

| | |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Przedmowa | 4 |
| Wstęp..... | 6 |
| Cele | 8 |
| Opis | 10 |
| Narzędzia, środki i działania partnerów społecznych | 11 |
| Wdrożenie i kontrola | 18 |

PRZEDMOWA

W programie prac europejskich partnerów społecznych na lata 2015-2017 przewidziano negocjacje autonomicznego porozumienia ramowego dotyczącego aktywnego starzenia się oraz podejścia międzypokoleniowego (AAIA). Negocjacje, dla których punktem wyjścia były wnioski wspólnego seminarium rozpoznawczego (9 lutego 2016 r. – Bruksela), rozpoczęły się w marcu 2016 r., a zakończyły w grudniu 2016 r.

ETUC (wraz z komitetem łącznikowym EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, CEEP oraz SMEunited (dawniej pod nazwą UEAPME) podpisali niniejsze porozumienie ramowe w dniu 8 marca 2017 r. na Trójstronnym Szczycie Społecznym, po zatwierdzeniu go przez właściwe organy decyzyjne tych organizacji.

Porozumienie musi zostać wdrożone przez wszystkie organizacje członkowskie ETUC, BusinessEurope, CEEP i SMEunited, zgodnie z konkretnymi procedurami i praktykami w zakresie zarządzania i pracy określonymi w art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFEU), i w ciągu 3 lat od jego podpisania (tj. przed 8 marca 2020 r.).

W niniejszym przewodniku interpretacyjnym przedstawiono treści porozumienia, rozdział po rozdziale, koncentrując się na głównych kwestiach omawianych w trakcie negocjacji.

Przewodnik ma być wsparciem dla organizacji członkowskich ETUC we wdrażaniu treści porozumienia, a także ma umożliwić lepsze monitorowanie i ocenę osiągniętych wyników. Oczekuje się również, że przewodnik ten przyczyni się do rozpowszechniania tego porozumienia i wiedzy na temat jego treści wśród partnerów społecznych, pracowników i szeroko pojętego ogółu.¹

Należy również zauważyć, że Europejski Filar Praw Socjalnych, uroczyste ogłoszony przez Radę, Parlament i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r. w szwedzkim Göteborgu, uznał i podkreślił znaczenie tego porozumienia ramowego w szczególności w odniesieniu do wdrażania zasady 10b filaru „Zdrowe, bezpieczne i odpowiednio dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych”, w której stwierdzono, że „(...) b. Pracownicy mają prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych i pozwalającego im przedłużyć okres ich uczestnictwa w rynku pracy. (...)”.

Zgodnie z dokumentami towarzyszącymi, „Zasada 10b wprowadza dwa wzajemnie powiązane prawa: po pierwsze, zakres tej zasady wykracza poza ochronę zdrowia i bezpieczeństwa dzięki przyznaniu pracownikom prawa do środowiska pracy dostosowanego do ich szczególnych okoliczności zawodowych. Po drugie, również w

¹ Niniejszy przewodnik interpretacyjny ETUC zredagowali Peter Scherrer (zastępca sekretarza generalnego ETUC i rzecznik ETUC w trakcie negocjacji), Juliane Bir (starszy doradca ETUC), Ruairi Fitzgerald (doradca ETUC) i Stefan Clauwaert (starszy analityk ETUI) (wszyscy byli członkami delegacji ETUC uczestniczącej w negocjacjach nad „aktywnym starzeniem się i podejściem międzypokoleniowym”).

zgodzie z zasadą aktywnego starzenia się, w zasadzie tej uznaje się potrzebę dostosowania środowiska pracy, tak aby umożliwić pracownikom zrównoważoną i dłuższą karierę zawodową. Niektóre przystosowania, takie jak np. lepsze oświetlenie przy wykonywaniu pracy urzędniczej, mogą być konieczne z uwagi na wiek pracownika. Ponadto konieczne mogą być takie dostosowania jak bardziej elastyczne godziny pracy, aby starsi pracownicy mogli dbać o swoje zdrowie i swój dobrostan².

W kwestii konkretnego wdrażania Komisja podkreśla, że „Na poziomie unijnym partnerzy społeczni ... mogą promować i rozwijać wspólne standardy na szczeblu krajowym lub unijnym w celu dostosowania miejsc pracy w taki sposób, aby zostało uwzględnione aktywne starzenie się i podejście międzypokoleniowe. Dnia 8 marca 2017 r. europejscy partnerzy społeczni podpisali autonomiczną umowę w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego obejmującą również kwestie zdrowia i bezpieczeństwa, która ma zostać wdrożona przez krajowych partnerów społecznych do 2020 r. Partnerzy społeczni mogą również gromadzić i rozpowszechniać dobre praktyki w całej Unii Europejskiej. Na poziomie krajowym partnerzy społeczni mogą wspierać realizację przedmiotowej zasady za pośrednictwem rokowań zbiorowych oraz w ramach udziału w opracowywaniu i wdrażaniu odpowiednich polityk.”²

² Komisja Europejska (2017) Dokument roboczy służb Komisji KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW Ustanowienie europejskiego filaru praw socjalnych, SWD(2017) 201 final, Bruksela, 26 kwietnia 2017 r.



WSTĘP

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>W odpowiedzi na wyzwania powstające na skutek zmiany demograficznej europejscy partnerzy społeczni, BusinessEurope, UEAPME, CEEP oraz ETUC (wraz z komitetem łącznikowym EUROCADRES/CEC) uzgodnili, w kontekście swojego programu na lata 2015-2017, że będą negocjowali w sprawie autonomicznego porozumienia ramowego dotyczącego aktywnego starzenia się oraz podejścia międzypokoleniowego.</p> | <p>Negocjacje nad porozumieniem AAIA są autonomiczną, dwustronną inicjatywą podjętą przez partnerów społecznych i dla partnerów społecznych w kontekście ich programu prac nad dialogiem społecznym na lata 2015-2017.</p> <p>Termin „zmiana demograficzna” odnosi się do dłuższej średniej długości życia, w większości starzejącej się siły roboczej w Unii Europejskiej oraz pośrednio, do niefortunnego faktu, jakim jest podniesienie ustawowo ustalonej granicy wieku emerytalnego w większości krajów.</p> <p>Związane z tym „wyzwania” są dwojakiego rodzaju: dopilnowanie, aby miejsca pracy były dostosowane i umożliwiały starszym pracownikom kontynuowanie pracy w dobrym zdrowiu i w dobrych warunkach pracy oraz aktywne zapewnianie płynnego przejścia pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami, gdy starsi pracownicy odchodzą na emeryturę.</p> |
| <p>Europejscy partnerzy społeczni zauważają, że należy wdrażać środki tam, gdzie są niezbędne, na szczeblu krajowym, na poziomie sektora i/lub przedsiębiorstwa, aby ułatwić starszym pracownikom aktywne uczestnictwo w rynku pracy i pozostanie na nim aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, a jednocześnie należy dopilnować, aby podejmowane były środki w celu ułatwienia zmian pokoleniowych w kontekście znacznego bezrobocia osób młodych.</p> | <p>Uznano, że środki muszą być wdrażane na wszystkich poziomach i określono ramy i cele porozumienia w zrównoważony sposób:</p> <ul style="list-style-type: none">• ułatwienie starszym pracownikom aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i pozostanie na nim aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego,• a jednocześnie dopilnowanie, aby podejmowane były środki w celu ułatwienia zmian pokoleniowych w kontekście znacznego bezrobocia osób młodych. <p>Związki zawodowe są pewne i przekonane, że środki muszą być podejmowane, mimo że umowa przewiduje „tam, gdzie są niezbędne”, co jest wynikiem kompromisu pomiędzy partnerami społecznymi.</p> |

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Takie środki powinny mieć na celu znaczącą poprawę zdolności pracowników w każdym wieku do pozostania na rynku pracy, zachowania zdrowia i aktywności aż do ustawowego wieku emerytalnego, a także wzmacnianie kultury odpowiedzialności, zobowiązania, szacunku i godności we wszystkich miejscach pracy, gdzie pracowników ceni się jako ważnych, niezależnie od wieku.</p> | <p>We wstępie określono również cele poszczególnych środków. Język jest wyważony w tym akapicie i te same sformułowania będą użyte później w porozumieniu („zdrowy” dla związków zawodowych i „aktywny” dla pracodawców). Wyrażenie „w każdym wieku” służy do zobrazowania przyjętego w porozumieniu i podzielanego przez wszystkich podejścia uwzględniającego cykl ludzkiego życia.</p> |
| <p>To porozumienie ramowe stanowi wkład partnerów społecznych w polityki UE (w tym prawodawstwa w dziedzinie zapobiegania dyskryminacji) oraz działań, które już wcześniej opracowano, aby wspierać aktywne starzenie się i podejście międzypokoleniowe. Zatem porozumienie ma na celu budowanie na podstawie już istniejących środków i metod, które są stosowane w różnym kontekście w całej Europie, oraz usprawnianie ich. W porozumieniu przedstawiono narzędzia/środki, które powinni uwzględnić partnerzy społeczni i/lub kierownicy działów kadr w kontekście krajowych realiów demograficznych i rynku pracy, a także w zgodzie z krajowymi praktykami i procedurami właściwymi dla zarządzania i pracy.</p> | <p>Europejscy partnerzy społeczni chcieli podkreślić, że negocjacje nad tym porozumieniem odbywały się w kontekście różnych polityk UE, w tym Europejskiego Filaru Praw Socjalnych i porozumienie stanowi ich dwustronny wkład w rozwiązywanie rozpoznanych problemów. Dla związków zawodowych kluczowym aspektem była potrzeba podejmowania działań wspólnie, w drodze rokowań zbiorowych, zamiast pozwalania kierownikom działów kadr na jednostronne podejmowanie decyzji. Należy przypomnieć, iż sformułowanie „i/lub kierownicy działów kadr” stanowi wynik kompromisu, jaki chcieliśmy osiągnąć.</p> |
| <p>Porozumienie ramowe opiera się na zasadzie, iż do zapewnienia aktywnego starzenia się oraz podejścia międzypokoleniowego konieczne jest wspólne zobowiązanie ze strony pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli.</p> | <p>Partnerzy społeczni uznają kluczową odpowiedzialność, którą ponoszą oraz rolę, jaką odgrywają jako przedstawiciele pracowników i pracodawców.</p> |
| <p>Partnerzy społeczni mają świadomość tego, że powodzenie w rozwiązywaniu wyzwań powstających na skutek zmiany demograficznej nie zależy wyłącznie od ich działań. UE i krajowe organy publiczne, i inne podmioty mają obowiązki w zakresie zapewnienia ram, które zachęcają do aktywnego starzenia się oraz podejścia międzypokoleniowego i promują je.</p> | <p>Następnie wskazują, że oczywiście nie są jedynymi podmiotami zaangażowanymi w dziedzinie zmian demograficznych. Rola organów publicznych, a także innych podmiotów, jest równie ważna i wymaga partnerstwa (zwłaszcza w dziedzinach wymienionych w tym akapicie).</p> |

CELE

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRÉTATION / COMMENTAIRE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Tym autonomicznym porozumieniem europejscy partnerzy społeczni ustanawiają ogólne ramy ukierunkowane na działania, których celem jest:</p> | <p>Porozumienie to należy postrzegać jako dokument zorientowany na działania, który mogą wykorzystywać i dostosowywać partnerzy społeczni na wszystkich poziomach, stosownie do swoich programów, potrzeb i problemów. Związki zawodowe uważają, że konieczne jest nie tylko przelanie słów na papier, ale praktyczne wdrażanie porozumienia, to znaczy „działanie”.</p> <p>W tym akapicie między innymi wskazano również, że konieczne jest postrzeganie polityk w zakresie aktywnego starzenia się jako kwestii/wyzwań zbiorowych, nie jako coś, co koncentruje się wyłącznie na pojedynczych pracownikach lub pomiędzy jednostkami.</p> |
| <ul style="list-style-type: none">a. Zwiększanie świadomości i zrozumienia wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli w dziedzinie wyzwań i możliwości powstających na skutek zmiany demograficznej.b. Zapewnienie pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom na wszystkich poziomach praktycznych metod i/lub środków promowania i zarządzania aktywnym starzeniem się w skuteczny sposób. | <p>Zwiększanie wiedzy i lepsze zrozumienie kwestii AAILA mają z pewnością kluczowe znaczenie dla związków zawodowych, dla pracodawców, a także dla społeczeństwa. Ten cel należy uznać jedynie za pierwszy etap, i oczywiście nie wystarczający. Przyszłe potrzeby w zakresie pracy mogą zostać spełnione przez wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy w przeciwnym razie odeszliby z rynku pracy.</p> <p>Stworzenie konkretnych polityk promowania i zarządzania aktywnym starzeniem się na wszystkich poziomach, a zwłaszcza w przedsiębiorstwach/organizacjach sektora publicznego, są kluczowym celem tego porozumienia. Muszą być praktyczne, konkretne i skuteczne.</p> |

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRÉTATION / COMMENTAIRE |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>c. Zapewnianie i utrzymanie zdrowego, bezpiecznego i wydajnego środowiska pracy;</p> | <p>Ten cel jest zgodny z tym co opisano powyżej w definicjach. Podejście zbiorowe zilustrowano poprzez „środowisko pracy” i przymiotniki są również wyważone: „zdrowe i bezpieczne” (które należy rozumieć jako „wysokiej jakości”) dla związków zawodowych i „wydajne” dla pracodawców.</p> |
| <p>d. Promowanie innowacyjnych metod opartych na cyklu życia z wydajnymi i wysokiej jakości miejscami pracy, aby umożliwić ludziom pozostanie w pracy aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego;</p> | <p>Jak już wspomniano, słowa są ważne i mają znaczenie symboliczne w trakcie negocjacji. Ten konkretny cel jest wynikiem ostatniej długiej (i udanej) wymiany z pracodawcami. Związki zawodowe chciały celu, w którym wyraźne zobowiązanie będzie powiązane z jakością zatrudnienia, co wcale nie było celem pracodawców. Wymiar cyklu życia również jest ważny i został podkreślony w różnych częściach porozumienia. Europejscy partnerzy społeczni wspólnie chcieli zająć się różnymi etapami kariery i jej możliwymi zmianami.</p> |
| <p>e. Ułatwienie wymian, wzajemnej współpracy i wspieranie określonych działań służących przekazywaniu wiedzy i doświadczeń pomiędzy pokoleniami w miejscu pracy.</p> | <p>Ten ostatni cel jest powiązany z wymiarem międzypokoleniowym i podkreśla znaczenie wzajemnej współpracy oraz to, że przekazywanie wiedzy i doświadczenia odbywa się w dwie strony.</p> |

OPIS

Negocjacje nad tą częścią porozumienia odbywały się pod koniec procesu, a jej uzgodnione brzmienie to wynik długich dyskusji. Z tego względu obie definicje mają charakter raczej ogólny niż precyzyjny, ale ich celem jest nadanie ram dla dwóch kluczowych kwestii – aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego.

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>W aktywnym starzeniu się chodzi o optymalizowanie możliwości dla pracowników w każdym wieku, aby mogli pracować w dobrej jakości, wydajnych i zdrowych warunkach, aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, w oparciu o wzajemne zaangażowanie oraz motywację pracodawców i pracowników.</p> | <p>W tej definicji możemy wskazać słowa kluczowe dla obu stron: „dobrej jakości i zdrowe” warunki dla związków zawodowych; „wydajne” warunki dla pracodawców. Tutaj związki zawodowe ponownie chciały skoncentrować się na podejściu zbiorowym (warunki), a pracodawcy na jednostkach (motywacja). Związki zawodowe jeszcze raz podkreślają fakt, że warunki muszą być dobrej jakości i dotyczyć wszystkich pracowników.</p> |
| <p>Podejście międzypokoleniowe odnosi się do budowania, na podstawie mocnych stron i obiektywnej sytuacji wszystkich pokoleń, poprawy wzajemnego zrozumienia oraz wspierania współpracy i solidarności pomiędzy pokoleniami w miejscu pracy.</p> | <p>Łatwiej było wynegocjować tę definicję. Stosowne punkty widzenia pracodawców i związków były dość zbliżone i zostały już omówione w trakcie negocjacji nad ramami działań na rzecz zatrudnienia osób młodych. Wspólną kwestią dla pracodawców i związków zawodowych było budowanie mostów pomiędzy pokoleniami oraz to, że europejscy partnerzy społeczni nie przeciwstawiają sobie osób młodych i starszych pracowników oraz ich interesów. Odniesienie do solidarności jest ważnym elementem dla związków zawodowych.</p> |

NARZĘDZIA, ŚRODKI I DZIAŁANIA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

W tym punkcie porozumienia omówiono pięć obszarów działań wraz z opisem niektórych narzędzi i środków, które można zastosować wobec pięciu zidentyfikowanych obszarów. @

A - Strategiczne oceny demografii siły roboczej

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Partnerzy społeczni uznają wartość dodaną ocen demografii siły roboczej, przeprowadzanych i okresowo aktualizowanych na właściwych poziomach, zgodnie z krajowymi praktykami i procedurami.</p> | <p>Ten punkt ma kluczowe znaczenie dla pokonania wyzwania demograficznego, które było jednym z podstawowych czynników, jakie doprowadziły do porozumienia. Strategiczna ocena siły roboczej stanowi punkt wyjścia dla zidentyfikowania wyzwań i możliwości, a co za tym idzie opracowania właściwych działań. Takie strategiczne oceny przewidziano na właściwych poziomach w zależności od kontekstu relacji przemysłowych na poziomie krajowym. Ponadto oceny powinny być podejmowane okresowo w celu zapewnienia partnerom społecznym wszystkich istotnych informacji potrzebnych do zrozumienia tendencji demograficznych występujących na rynku pracy i sprostania im.</p> <p>Związki zawodowe jasno domagały się zobowiązania do podejmowania strategicznej oceny przez partnerów społecznych. Strategiczna ocena w tym kontekście ma być w większym stopniu ukierunkowana na działania niż na sprawozdanie czy badanie. Z tych względów był to pierwszy obszar działań omawiany w trakcie negocjacji, a dyskusje trwały długo w porównaniu do czasu przeznaczonego na pozostałe obszary działań.</p> |
| <p>Do takich ocen prowadzonych przez partnerów społecznych/kierownictwo należy wykorzystywać już istniejące rozwiązania, unikając tym samym zbędnych wymagań sprawozdawczych. W rezultacie mogą zostać opracowane narzędzia bardziej dopasowane i dostosowane do potrzeb pracowników i przedsiębiorstw, w szczególności MŚP.</p> | <p>Zobowiązanie partnerów społecznych do podjęcia strategicznej oceny demografii siły roboczej powinno uwzględniać wyniki dotychczasowych działań zawsze wtedy, gdy takie działania mogą przyczynić się do opracowania lepszych narzędzi.</p> |

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Te strategiczne oceny mogą między innymi uwzględniać:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Obecną i prognozowaną piramidę wieku wraz z aspektami płci; b. Umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie; c. Warunki pracy; d. Kwestie zdrowia i bezpieczeństwa właściwe dla pracy, w szczególności w przypadku uciążliwych zawodów; e. Zmiany powiązane z cyfryzacją i innowacją. | <p>Jest to niepełna lista czynników, które powinny zostać uwzględnione podczas opracowywania wspólnych ocen demografii siły roboczej.</p> <p>Te czynniki zostały podkreślone jako najistotniejsze obszary, na których należy się skoncentrować, aby opracować działania w pozostałych 4 obszarach działań omówionych poniżej.</p> <p>Strategiczna ocena powinna dać pełny obraz demografii siły roboczej z myślą o zidentyfikowaniu obszarów działań, a także opracowaniu lepszych środków docelowych. Podejmowane środki powinny również uwzględniać wymagania stawiane wobec pracowników, aby pozostawali dłużej w miejscu pracy, a także wyzwania i możliwości pojawiające się na skutek cyfryzacji.</p> |
| <p>Te strategiczne oceny pomogłyby przygotować podstawę dla pracodawców, pracowników i/lub ich przedstawicieli, zgodnie z krajowymi praktykami i procedurami, do oceny czynników ryzyka i możliwości oraz podjęcia działań niezbędnych do tego, aby dostosować się do zmieniającego się profilu demograficznego, w sposób przedstawiony w kolejnych punktach porozumienia. Jednakże wiele działań przewidzianych w tym porozumieniu można podejmować bez przeprowadzenia takich ocen.</p> | <p>Strategiczne oceny powinny dać podstawę do zidentyfikowania wyzwań, którymi trzeba się zająć. Na kolejnym etapie pracodawcy, pracownicy i/lub ich przedstawiciele mają opracować narzędzia niezbędne do tego, aby rozwiązać zidentyfikowane problemy, pamiętając o działaniach proponowanych w pozostałych 4 obszarach działań omówionych poniżej.</p> <p>O ile strategiczna ocena demografii siły roboczej stanowi przydatne narzędzie służące do identyfikowania wyzwań i możliwości, to partnerzy społeczni mogą nadal uzgodnić konkretne działania nie podjąwszy wcześniej takiej oceny. Jednak związki zawodowe zalecają, aby najpierw przeprowadzić ocenę, zanim zostaną podjęte działania.</p> |
| <p>Rolą partnerów społecznych jest również rozpowszechnianie wśród swoich członków informacji na temat skutecznych narzędzi, w tym także w oparciu o praktykę z innych krajów europejskich, oraz przekazywanie niezbędnej wiedzy na temat sposobu korzystania z tych narzędzi.</p> | <p>Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę wobec kwestii aktywnego starzenia się, dlatego też muszą oni uwzględnić potrzebę dzielenia się opracowanymi przez siebie narzędziami i promowaniem ich. Dzielenie się może prowadzić do wyłonienia najlepszych praktyk.</p> |

B - Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Partnerzy społeczni na właściwych poziomach dążą do promowania i ułatwiania działania w miejscu pracy w oparciu o właściwe informacje, np. identyfikowanie zadań, które są szczególnie wymagające fizycznie i/lub umysłowo. Należy to zrobić, aby przewidywać czynniki ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, zapobiegać im i oceniać je, zgodnie z dyrektywą ramową UE dotyczącą zdrowia i bezpieczeństwa w pracy (89/391/EWG). Powinno to wskazać, czy praktyczne zmiany w środowisku pracy są niezbędne do tego, aby zapobiec stawianiu pracownikom nadmiernych wymagań fizycznych lub umysłowych lub je zmniejszyć, aby mogli zachować bezpieczeństwo i zdrowie podczas pracy aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego.</p> | <p>Zdrowie i bezpieczeństwo stanowiły podstawowy wymóg związków zawodowych podczas negocjacji. Działania partnerów społecznych powinny koncentrować się na przewidywaniu czynników ryzyka poprzez oceny ryzyka i środki zapobiegawcze. Obok już istniejących wymagań prawnych partnerzy społeczni powinni aktywnie dążyć do opracowania narzędzi służących do zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracownikom w każdym wieku. Od partnerów społecznych wymaga się, aby podejmowali wszystkie niezbędne kroki, aby zapewnić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Mimo, iż tekst stanowi o „nadmiernych” wymaganiach fizycznych lub umysłowych, dla związków zawodowych wszystkie wymagania fizyczne lub umysłowe mogą być uwzględnione.</p> |
| <p>Narzędzia/środki służące do wspierania zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy mogą między innymi obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Dostosowanie procesów pracy i miejsc pracy;b. Zmianę rozkładu/przydziału zadań wśród pracowników;c. Skuteczne strategie zapobiegania oraz ocenę ryzyka, z uwzględnieniem dotychczasowych obowiązków ustawowych, w tym również szkolenie wszystkich pracowników w zakresie zasad zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy;d. Dobrowolne promowanie zdrowia, w tym np. akcje służące szerzeniu wiedzy;e. Budowanie wiedzy wśród kierownictwa na właściwych poziomach w zakresie wyzwań i możliwych rozwiązań w tej dziedzinie;f. Środki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, z uwzględnieniem fizycznego i psychicznego zdrowia pracowników;g. Przegląd środków w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pomiędzy kierownictwem a przedstawicielami ds. zdrowia i bezpieczeństwa, zgodnie z istniejącymi wymaganiami ustawowymi. | <p>Podobnie jak w pozostałych obszarach działań wyszczególnionych w tym rozdziale, jest to niepełna lista narzędzi, które partnerzy społeczni będą brali pod uwagę zajmując się kwestią zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy z perspektywy aktywnego starzenia się.</p> <p>Narzędzia te mają na celu podkreślenie niektórych aspektów pracy, którymi należy się zająć, żeby zapewnić zdrowie i bezpieczne warunki pracy pracownikom zbliżającym się do emerytury, takich jak przydział zadań i dostosowanie miejsca pracy. Przykładowo: ograniczenie pracy zmianowej, ograniczenie pracy w nocy, spowolnienie tempa linii montażowych, zwiększenie liczby pracowników na zmianie, skrócenie czasu pracy itp.</p> <p>Ważnym aspektem, który należy zachować, jest podejście zbiorowe, które znajduje odzwierciedlenie w odniesieniu do miejsc pracy, procesów pracy, „wszystkich pracowników” itd.</p> <p>Powinny zostać opracowane środki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, aby nie dopuścić do negatywnego wpływu na fizyczne i psychiczne zdrowie pracowników. Jest to szczególnie ważne, ponieważ stan zdrowia pracowników może się zmieniać na przestrzeni ich życia zawodowego.</p> <p>Przedstawiciele ds. zdrowia i bezpieczeństwa powinni być zaangażowani w przeglądy środków w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.</p> |

C - Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Podejście powinno polegać na wspieraniu rozwoju umiejętności oraz uczenia się przez całe życie, sprzyjając tym samym trwałej zdolności pracowników do zatrudnienia, oraz maksymalnie zwiększać kapitał ludzki przedsiębiorstw w kategoriach kompetencji i wiedzy specjalistycznej.</p> | <p>W odniesieniu do zarządzania umiejętnościami i kompetencjami ważne jest podejście oparte na uczeniu się przez całe życie wraz z perspektywą rozwoju kariery zawodowej.</p> |
| <p>Rolą partnerów społecznych jest umożliwianie pracownikom, niezależnie od wieku, równego dostępu do dostatecznie szerokiej oferty szkoleń, zgodnie z krajowymi praktykami i procedurami, zaś wszystkich pracowników należy zachęcać do udziału w tych szkoleniach.</p> | <p>Dostęp do szkoleń to kluczowy czynnik mający pomóc pracownikom rozwijać ich poziomy umiejętności na przestrzeni całej kariery zawodowej. Szeroka oferta szkoleniowa jest konieczna do tego, aby pracownicy mieli wszelkie szanse na zaangażowanie się w kształcenie ustawiczne.</p> <p>Ten punkt ma kluczowe znaczenie również dla podejścia międzypokoleniowego, ponieważ wszyscy pracownicy powinni mieć równy dostęp do szkoleń niezależnie od wieku.</p> |
| <p>Narzędzia/środki służące do wspierania zarządzania umiejętnościami i kompetencjami mogą między innymi obejmować:</p> <ol style="list-style-type: none">a. Szerzenie wiedzy skierowane do kierownictwa i przedstawicieli pracowników w zakresie potrzeb dotyczących umiejętności w perspektywie wieku;b. Szkolenia dla pracowników w każdym wieku, mające na celu utrzymanie i dalszy rozwój niezbędnej wiedzy i kompetencji na przestrzeni całej kariery zawodowej, aby pozostali w pracy aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego;c. Ułatwianie i wspieranie rozwoju osobistej kariery zawodowej i mobilności;d. Motywowanie i zwiększanie uczestnictwa w szkoleniach w celu zapewnienia aktualizowania umiejętności, szczególnie umiejętności cyfrowych; | <p>Partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę w podkreślaniu różnych potrzeb dotyczących umiejętności w miarę postępowania kariery zawodowej pracowników. Szerzenie wiedzy może być właściwym pierwszym krokiem do opracowania działań stanowiących odpowiedź na te potrzeby.</p> <p>Środki szkoleniowe należy rozpatrywać w perspektywie uczenia się przez całe życie, aby zapewnić pracownikom możliwość rozwijania kompetencji i angażowania się w możliwości szkoleniowe na przestrzeni całej kariery zawodowej. Zalicza się do tego możliwość mobilności w ramach sektora, jak i pomiędzy sektorami.</p> |

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> e. Wcielenie kwestii zarządzania wiekiem do szerszej pojętego zarządzania umiejętnościami; f. Identyfikowanie formalnych i nieformalnych kompetencji, które pracownicy nabyli w trakcie życia zawodowego. | <p>Cyfryzacja wywiera wpływ na miejsca pracy i dlatego należy reagować na potrzeby pracowników dotyczące umiejętności cyfrowych, aby zapewnić im środki do pozostania na odpowiednim stanowisku pracy aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego.</p> <p>Pracownicy, w miarę postępowania ich kariery zawodowej, zdobywają różne umiejętności i kompetencje i ważne jest identyfikowanie takich formalnych i nieformalnych kompetencji, które pracownicy już uzyskali, po to, aby ułatwić pracownikom przeniesienie się do innej (lepszey) pracy lub na inne stanowisko (u obecnego pracodawcy bądź u nowego), aby zwiększyli swoje możliwości zawodowe.</p> |

D - Organizacja pracy na rzecz zdrowego i wydajnego życia zawodowego

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Partnerzy społeczni na właściwych poziomach mają na celu wspieranie i zachęcanie przedsiębiorstw do dostosowania organizacji pracy zgodnie z potrzebami przedsiębiorstw i pracowników. Celem jest wspieranie zdrowego i wydajnego życia zawodowego w perspektywie cyklu życia.</p> | <p>W tym punkcie omówiono bezpośrednio dostosowanie organizacji pracy z myślą o aktywnym starzeniu się oraz podejściu międzypokoleniowym. Powinno się uwzględniać specyficzne potrzeby pracowników (i przedsiębiorstw).</p> <p>Starannie dobrano sformułowania, aby odzwierciedlić perspektywę zarówno pracowników (zdrowy) jak i przedsiębiorstwa (wydajność).</p> |
| <p>Partnerzy społeczni i/lub kierownictwo powinni ułatwiać, promować i zachęcać do wdrażania elastycznej organizacji pracy na przestrzeni cyklu życia. Należy to czynić zbiorowo i/lub indywidualnie, zgodnie z praktykami dialogu społecznego w miejscu pracy.</p> | <p>Na partnerach społecznych ciąży wyraźny obowiązek wdrażania elastycznej organizacji pracy. Przykładowo ograniczenie pracy zmianowej, ograniczenie pracy w nocy, spowolnienie tempa linii montażowych, zwiększenie liczby pracowników na zmianie, skrócenie czasu pracy itp. Należy rozpatrywać tę kwestię w kontekście poprzedniego akapitu, aby wspierać zdrowe i wydajne życie zawodowe. Ponadto ponownie podkreślono perspektywę cyklu życia jako ramę dla działań ukierunkowanych na organizację pracy.</p> |

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Rolą kierownictwa w przedsiębiorstwach jest identyfikowanie możliwych usprawnień w kategoriach przydziału zadań oraz w celu utrzymania i poprawy zdrowia i bezpieczeństwa w pracy i wydajności pracowników, którymi zarządzają.</p> | <p>W tym akapicie przedstawiono wyraźny obowiązek kierownictwa polegający na aktywnym rewidowaniu przydziału zadań, tak aby zapewnić zdrowe i bezpieczne miejsce pracy.</p> |
| <p>Narzędzia/środki dotyczące organizacji pracy dla zdrowego i wydajnego życia zawodowego mogą między innymi obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Wspieranie zdolności zarówno młodych jak i starszych pracowników do lepszego przewidywania zmian w organizacji pracy i dostosowanie się do nich, aby maksymalnie zwiększać potencjał zasobów ludzkich; b. Ustalenia dotyczące pracy, w tym w odniesieniu do czasu pracy; c. Dostosowanie przydziału zadań wśród pracowników; d. Zapewnienie kierownikom niezbędnych środków dotyczących kwestii powiązanych z wiekiem; e. Zwalczanie stereotypów dotyczących wieku, na przykład poprzez tworzenie zespołów mieszanych pod względem wieku; f. Środki przejściowe dla starszych pracowników pod koniec ich życia zawodowego; g. Rekrutację nowego personelu | <p>Ponownie nie jest to pełna lista narzędzi, które można wykorzystać w celu rozwiązywania kwestii powiązanych z organizacją pracy. Omówiono niektóre, bardziej oczywiste kwestie, takie jak czas pracy i przydział zadań. Ponadto uwzględniono również aspekt międzypokoleniowy poprzez działania takie jak potrzeba zwalczania stereotypów dotyczących wieku i tworzenie zespołów mieszanych pod względem wieku. Ważny aspekt porozumienia to unikanie tworzenia dynamiki, w której młodzi i starsi pracownicy rywalizują ze sobą, ale raczej dążenie do wartości dodanej poprzez odpowiadanie na potrzeby jednych i drugich. Na koniec, należy zauważyć ważne odniesienie do organizowania pracy w taki sposób, aby ułatwić przechodzenie na emeryturę. Jest to mocno powiązane ze stawianym przez związki zawodowe żądaniem możliwości przejścia na emeryturę z godnością. Rekrutacja nowego personelu jest konieczna nie tylko po to, aby pomóc młodym (i starszym) pracownikom wyjść z bezrobocia, ale również na przykład po to, aby móc zwiększyć liczbę pracowników na zmianie.</p> |

E - Podejście międzypokoleniowe

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Partnerzy społeczni na właściwych poziomach mają na celu stworzenie środowiska pracy, które umożliwi wspólne działanie pracownikom z każdego pokolenia i w każdym wieku w celu poprawy współpracy i solidarności międzypokoleniowej. Jednym ze sposobów, aby to osiągnąć, jest wzajemne przekazywanie sobie wiedzy i doświadczenia pomiędzy różnymi grupami wiekowymi pracowników.</p> | <p>Podejściu międzypokoleniowemu poświęcono cały obszar działań, nawet jeżeli niektóre aspekty są wprowadzane przez pozostałe obszary działań (np. zwalczanie stereotypów dotyczących wieku, szkolenia dla pracowników w każdym wieku).</p> <p>W tym punkcie dąży się do podkreślenia znaczenia solidarności międzypokoleniowej oraz promowania działań przynoszących korzyści zarówno młodym, jak i starszym pracownikom.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Wszystkich pracowników należy cenić stosownie do ich zdolności, umiejętności i wiedzy, niezależnie od wieku, unikając traktowania stereotypowo i pokonując bariery pomiędzy grupami wiekowymi, gdy takie istnieją.</p> | <p>Kolejne odniesienie do potrzeby unikania stereotypowego traktowania służy wzmocnieniu ogólnego tematu - mówiącego, że nie należy osądzać pracowników po ich wieku.</p> |
| <p>Narzędzia/środki służące do osiągnięcia solidarności międzypokoleniowej mogą między innymi obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Rozdzielanie zadań według zdolności/umiejętności/wiedzy; b. Programy opieki/mentorskie/trenerskie służące powitaniu młodszych pracowników i wprowadzeniu ich do środowiska pracy, z uwzględnieniem ścieżek, które umożliwią im realizację ich potencjału; c. Programy przekazywania wiedzy/umiejętności zarówno przez młodych pracowników starszym, jak i przez starszych pracowników - młodszym, w tym umiejętności informatycznych i cyfrowych, umiejętności przekrojowych, umiejętności z zakresu relacji z klientami, stosownie do sytuacji; d. Tworzenie banków wiedzy w celu uchwycenia specyficznej wiedzy specjalistycznej oraz profesjonalnych danych opracowanych wewnątrznie oraz przekazywania ich nowicjuszom; e. Szerzenie wiedzy na temat znaczenia pozytywnego podejścia do wieku i promowania różnorodności wiekowej, w tym z uwzględnieniem różnych możliwości dotyczących równowagi pomiędzy grupami wiekowymi w ramach zespołów; f. Współpracę z instytucjami oświatowymi lub publicznymi służbami ds. zatrudnienia, aby ułatwiać wejście na rynek pracy oraz zmiany w ramach rynku pracy. | <p>W tym ostatnim obszarze działań zastosowano tę samą metodę, prezentując niepełną listę narzędzi i środków, które mają na celu realizację najbardziej znaczących aspektów podejścia międzypokoleniowego.</p> <p>Programy przekazywania umiejętności przez młodszych pracowników starszym, i odwrotnie, stanowią dobry przykład podejścia międzypokoleniowego. Takie przekazywanie umiejętności powinno obejmować między innymi umiejętności przekrojowe, które mogą być istotne przez cały okres kariery zawodowej pracownika.</p> <p>Właściwym pierwszym krokiem do wspierania podejścia międzypokoleniowego jest szerzenie wiedzy na temat znaczenia pozytywnego podejścia do wieku, różnorodności wiekowej w miejscu pracy oraz zapewniania zespołów mieszanych pod względem wieku.</p> <p>Przejście z edukacji do miejsca pracy może być trudnym krokiem dla wielu młodych pracowników, a działania jakie można podjąć w związku z tym to np. programy mentorskie oraz rozwój ścieżki zawodowej.</p> <p>Na koniec należy podkreślić, że oprócz partnerów społecznych, również inne podmioty mają do odegrania ważną rolę w ułatwieniu wejścia na rynek pracy, a partnerzy społeczni powinni podejmować starania, aby współpracować z placówkami edukacyjnymi i publicznymi służbami ds. zatrudnienia.</p> |

WDROŻENIE I KONTROLA

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>To porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i stanowi wynik negocjacji prowadzonych przez europejskich partnerów społecznych w ramach ich piątego wieloletniego programu prac na lata 2015-2017 „Partnerstwo na rzecz wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz zatrudnienia”.</p> | <p>W tym akapicie przypomniano, że to porozumienie ramowe jest wyraźnym wynikiem autonomicznego dialogu społecznego przewidzianego w ramach piątego wspólnego programu prac na lata 2015-2017.</p> |
| <p>W kontekście art. 155 Traktatu to autonomiczne europejskie porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP oraz ETUC (wraz z komitetem łącznikowym EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków tam, gdzie są niezbędne, na szczeblu krajowym, na poziomie sektora i/lub przedsiębiorstwa, zgodnie ze specyficznymi procedurami i praktykami w zakresie zarządzania i pracy stosowanymi w państwach członkowskich oraz w innych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.</p> | <p>Zatem wdrażanie autonomicznego porozumienia jest obowiązkowe dla wszystkich organizacji członkowskich stron będących sygnatariuszami. Dlatego zawiera wyraźne zaangażowanie ze strony organizacji członkowskich, które zobowiązują się do wdrażania porozumienia ramowego. W porównaniu do pierwszych autonomicznych porozumień dodano słowa „do promowania”, zatem zaangażowanie odnosi się już nie tylko do wdrażania, ale również do promowania. Rozpowszechnianie porozumień ramowych oraz szerzenie wiedzy na ich temat stanowi zasadniczy krok do zapewnienia skutecznego wdrożenia.</p> |
| <p>Strony będące sygnatariuszami zapraszają też swoje organizacje członkowskie z krajów kandydujących do wdrażania tego porozumienia.</p> | <p>W ten sposób wspomniane zostają organizacje członkowskie z byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii, Czarnogóry, Serbii, Albanii oraz Turcji i oczywiście z każdego innego kraju, który zostanie w przyszłości zaakceptowany jako kraj kandydujący do Unii Europejskiej.</p> |
| <p>To porozumienie zostanie wdrożone w ciągu trzech lat od dnia jego podpisania.</p> | <p>To oznacza, że ostateczny termin wdrożenia przypada w dniu 7 marca 2020 r.</p> |

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Organizacje członkowskie będą składały sprawozdania z wdrażania tego porozumienia do Komitetu Dialogu Społecznego. Przez pierwsze trzy lata od dnia podpisania tego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego będzie przygotowywał i przyjmował roczne zestawienie z podsumowaniem bieżącego wdrożenia porozumienia. Pełne sprawozdanie z działań wdrożeniowych zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w ciągu czwartego roku.</p> | <p>System sprawozdawczy wiąże się z dostarczeniem i przyjęciem rocznego przeglądu procesu wdrożenia dla Komitetu Dialogu Społecznego w roku 2018, 2019 i 2020. Daje to również doroczną okazję do przyjrzenia się przez Komitet Dialogu Społecznego problemom związanym z wdrożeniem i w razie potrzeby omówienia ich. Wspólne sprawozdanie końcowe przewidziano na rok 2021.</p> |
| <p>W razie braku sprawozdań i/lub wdrożenia po upływie czterech lat i po dokonaniu oceny w Komitecie Dialogu Społecznego europejscy partnerzy społeczni zaangażują się we wspólne działania z krajowymi partnerami społecznymi z zainteresowanych krajów w celu zidentyfikowania najlepszego rozwiązania dla wdrożenia tego porozumienia ramowego w kontekście krajowym.</p> | <p>Ten akapit to całkowicie nowa inicjatywa europejskich partnerów społecznych zainspirowana przez Ramy Działań na Rzecz Zatrudnienia Osób Młodych. To nowe zobowiązanie oznacza, że unijni partnerzy społeczni zaproponują możliwe wspólne działania po okresie 4 lat w celu dalszego wspierania naszych podmiotów stowarzyszonych, gdy będzie taka potrzeba.</p> |
| <p>Strony będące sygnatariuszami dokonają oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym czasie po upływie pięciu lat od dnia podpisania, jeżeli jeden z nich o to poprosi.</p> | <p>Ponadto autonomiczne porozumienie może zostać poddane po 5 latach ocenie i przeglądowi, jeżeli poprosi o to jedna ze stron będących sygnatariuszami.</p> |
| <p>W razie pytań dotyczących treści tego porozumienia zaangażowane organizacje członkowskie mogą wspólnie lub osobno zwrócić się do stron będących sygnatariuszami, które odpowiedzą wspólnie lub osobno.</p> | <p>Tak, jak w poprzednich porozumieniach, europejscy partnerzy społeczni mają możliwość odpowiadania wspólnie lub osobno na skierowane do nich pytania dotyczące treści i interpretacji.</p> |
| <p>Wdrażając to porozumienie członkowie stron będących sygnatariuszami unikają zbędnych obciążeń dla MŚP.</p> | <p>Uznając potrzebę unikania zbędnych obciążeń dla MŚP, konieczne jest zatem wdrożenie tego porozumienia również w tych przedsiębiorstwach.</p> |

| TEKST POROZUMIENIA | INTERPRETACJA/KOMENTARZ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Wdrożenie tego porozumienia nie stanowi ważnych podstaw do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w zakresie tego porozumienia.</p> | <p>Tzw. klauzula zakazu regresji gwarantuje, że ani transpozycja, ani zastosowanie tej umowy ramowej nie mogą stanowić ważnych podstaw do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom. Innymi słowy, partnerzy społeczni i/lub państwa członkowskie nie mogą wykorzystać transpozycji lub stosowania dyrektywy jako pretekstu do obniżenia poziomu ochrony nabytej przed transpozycją umowy ramowej.</p> |
| <p>To porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na właściwym poziomie, w tym na szczeblu europejskim, porozumień, które stanowią dostosowanie i/lub uzupełnienie tego porozumienia w taki sposób, aby uwzględnić specyficzne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.</p> | <p>Partnerom społecznym na wszystkich poziomach przysługuje prawo zawierania porozumień, które stanowią dostosowanie i/lub uzupełnienie tego porozumienia w celu uwzględnienia specyficznych potrzeb partnerów społecznych. W takim procesie niedozwolone jest uzgadnianie zmian, które zakwestionowałyby zasady równości ujęte w europejskim porozumieniu dla pracowników.</p> |

This ETUC interpretation guide was edited by Peter Scherrer (ETUC Deputy General Secretary and ETUC Spokesperson during the negotiations),
Juliane Bir (ETUC Senior Advisor), Ruairi Fitzgerald (ETUC Advisor) and Stefan Clauwaert (ETUI Senior Researcher)
(all members of the ETUC's "Active Ageing and Intergenerational Approach" negotiation delegation).



EKZZ - Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych
ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org