

Warszawa, dnia 13 grudnia 2019 r.

**Stanowisko Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy w sprawie zawarcia  
Porozumienie strony pracowników oraz strony pracodawców RDS  
na rzecz aktywnego starzenia**

Partnerzy społeczni reprezentowani w Radzie Dialogu Społecznego inspirowani Autonomicznym porozumieniem europejskich partnerów społecznych dotyczącym aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2007 r. wskazują, że:

- dostrzegając wyzwania demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństw oraz procesy migracyjne w Europie i w Polsce uważają za konieczne podjęcie działań dostosowawczych w zakresie polityki społecznej i polityki gospodarczej.
- podkreślając, że w Polsce do 2030 r. zasoby pracy zmniejszą się o ponad 1,5 mln osób (tj. o ponad 6%), a najgwałtowniejszy spadek dotyczyć będzie osób w wieku produkcyjnym, czyli pomiędzy 18 a 45 r.ż., coraz większego znaczenia nabiera zachęcanie pracowników do dłuższej aktywności zawodowej.
- zwracając uwagę, że dłuższa aktywność zawodowa to także warunek aktywnego starzenia, który z jednej strony wpływa na jakość życia w wieku dojrzałym, wysokość dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej i dostęp do usług publicznych.
- mając na względzie, że działania na rzecz aktywnego starzenia mają zmierzać do umożliwienia pracownikom reprezentującym każdą grupę wiekową pozostania na rynku pracy w zdrowiu i aktywności do osiągnięcia przez nich ustanowionego prawem wieku emerytalnego, jak również do umocnienia kultury odpowiedzialności, zaangażowania, szacunku i godności w każdym miejscu pracy, gdzie doceniani są wszyscy pracownicy niezależnie od ich wieku.
- kierując się przekonaniem, że podstawą działań na rzecz aktywnego starzenia powinna być poprawa warunków zatrudnienia z jednoczesnym takim ich kształtowaniem, które będzie zapewniało możliwość zatrudnienia szerszej grupy młodych i starszych pracowników.

- uznając, iż kluczową rolę odgrywa wspieranie i zachęcanie przedsiębiorstw do adaptowania organizacji pracy do potrzeb i przedsiębiorstwa i pracowników oraz kształtowania umiejętności zarządzania personelem.

wspólnie uznają potrzebę wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce, obejmujących w szczególności wymienione poniżej działania.

## **1. Działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia**

- a. Wprowadzenie w Kodeksie pracy dodatkowej przerwy od pracy wliczanej do czasu pracy. Partnerzy społeczni postulują wprowadzenie do kodeksu pracy następującego rozwiązania:  
Jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy, przysługuje takiemu pracownikowi dodatkowa przerwa trwająca co najmniej 15 minut (druga przerwa) wliczana do czasu prac.  
Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin, pracownikowi przysługuje, po 16 godzinie pracy kolejna przerwa trwająca co najmniej 15 minut (trzecia przerwa) wliczana do czasu pracy.
- b. Dofinansowanie części inwestycji służących dostosowaniu miejsc pracy do potrzeb starszym pracownikom w zakładzie pracy - poprawa warunków bhp, zwiększanie ergonomii stanowisk pracy, diagnostyka i szkolenia w tym zakresie powinny być dofinansowane z Funduszu Pracy, z Funduszu Prewencji Rentowej lub/oraz innych źródeł publicznych.
- c. Podjęcie dyskusji i wypracowanie rozwiązań dotyczących zwiększenia autonomii w zakresie czasu pracy starszych pracowników (praca w godzinach nadliczbowych, praca w nocy po uzyskaniu zgody pracownika).

## **2. Działania wspierające zatrudnienie osób starszych**

- a. Wspieranie zatrudnienia osób starszych oraz wydłużania ich aktywności zawodowej - podjęcie dyskusji i wypracowanie rozwiązań podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz dopłat z Funduszu Pracy, które sprzyjać będą zatrudnieniu osób po 55 dla kobiet i 60 roku życia dla mężczyzn.

- b. Nowa forma ochrony przedemerytalnej -podjęcie dyskusji nad nowym mechanizmem ochrony przedemerytalnej w kodeksie pracy. Punktem wyjścia do wypracowania projektu regulacji przez partnerów społecznych jest propozycja art. 39 k.p. wypracowana przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy.

### **3. Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami**

Działania w tym zakresie nie tylko umożliwiają pracownikom dostosowywanie się do nowych wyzwań, ale wychodzą naprzeciw potrzebom przedsiębiorstw w których następują zmiany pokoleniowe i systematycznie będzie podnosiła się przeciętna wieku pracowników.

#### **a. Wsparcie inwestycji w kapitał ludzki w przedsiębiorstwach**

Według danych GUS w 2016 r. 54,1% osób w wieku 28-69 lat nie podnosiło swoich kompetencji w żadnej formie. Łącznie z usług edukacyjnych w formie egzaminów, kursów, szkoleń, warsztatów skorzystało tylko 32,7% osób. Oznacza to, że większość społeczeństwa w wieku aktywności zawodowej nie rozwijało kompetencji. Tymczasem tylko w ciągu jednego roku na rynek wprowadzanych jest tysiące nowych produktów, usług, rozwiązań technicznych, zmian prawnych.

Konieczne jest umożliwienie tworzenia w zakładzie pracy Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji (FPKiK) finansowanego z części składek płaconych na Fundusz Pracy oraz wkładu własnego pracodawcy. Środki FPKiK – z możliwością ograniczonej akumulacji – byłyby przeznaczane wyłącznie na zwiększanie kompetencji i nabywanie kwalifikacji zgodnie z bieżącymi potrzebami zakładu pracy. Utworzenie FPKiK byłoby dobrowolne dla pracodawcy przy zachowaniu możliwości wyboru pomiędzy jego powołaniem a korzystaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

#### **b. Wdrożenie tzw. umowy mentorskiej**

Istotnym elementem działań jest stworzenie środowiska pracy które pozwoliłoby pracownikom wszystkich pokoleń i w każdym wieku na wspólną pracę, wspierającą współpracę i solidarność międzypokoleniową. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu jest przekazywanie wiedzy i doświadczenia pomiędzy pracownikami w różnym wieku.

Celem mentoringu jest przekazywanie wiedzy/umiejętności, zarówno przez młodszych, jak i przez starszych pracowników (mentor), wykazujących się odpowiednim stażem w miejscu

pracy i umiejętnościami. Mentor wdrażałby osoby nowo przyjmowane do pracy lub dążące do przekwalifikowania. Należy podjąć prace nad uregulowaniem dofinansowania wynagrodzenia takich osób (dodatek dla mentorów) ze środków Funduszu Pracy.

#### **4. Promowanie zdrowia w miejscu pracy i poza nim**

Należy promować następujące rozwiązania:

- audyt zagrożeń dla zdrowia – rozszerzona profilaktyka. W ramach działań mających na celu ochronę zdrowia pracowników, pracodawca współpracuje z placówkami medycznymi. Sporządzane są, w formie zagregowanej i zanonimizowanej, raporty dotyczące zagrożeń dostrzeganych w miejscu pracy;
- zmniejszenia uciążliwości wykonywania poszczególnych czynności poprzez:
  - ergonomiczne meble, stanowiska pracy;
  - webinaria, kursy - jakie ćwiczenia wykonywać w celu zmniejszenia ryzyka pojawienia się schorzeń i wypadków;
  - dostosowanie stanowisk pracy do specyfiki danej płci;
- zapewnienie dodatkowego dostępu do służby zdrowia z uwzględnieniem specyfiki działań pracodawcy;
- działania przeciwko rutynie/wypaleniu zawodowemu – polegają one na umożliwieniu wykonywania prac na kilku stanowiskach;
- warsztaty, szkolenia poświęcone profilaktyce zdrowotnej oraz zagadnieniom związanym z rozwojem osobistym;
- podniesienie świadomości problemów związanych ze zdrowiem psychicznym i promocji działań profilaktycznych, a dzięki temu zwiększenie szans na sukcesy osobiste i zawodowe;
- szkolenia w zakresie właściwego odżywiania.

Wdrażanie przez Pracodawców konkretnych planów inwestycji w zdrowie powinno być traktowane przez państwo jako rodzaj inwestycji, która przynosi konkretne korzyści państwu i obywatelom – dlatego warto rozważyć pod pewnymi warunkami kontroli społecznej (porozumienie partnerów społecznych) i publicznej (audyt, sprawozdanie) refundację części

kosztów pracodawcy m.in. poprzez zaliczenie inwestycji w całości w ciężar kosztów czy refundację ze środków PFRON.

## **5. Podniesienie świadomości i zrozumienia wyzwań i możliwości wynikających ze zmian demograficznych wśród pracodawców i pracowników**

Poszczególne organizacje przyjmują zobowiązanie do upowszechnienia pośród członków strategii zarządzania wiekiem oraz działań na rzecz aktywnego starzenia.

Działania podejmowane przez przedsiębiorstwa mogą obejmować:

- działania podnoszące świadomość kadry zarządzającej i pracowników;
- wdrażanie dobrych praktyk w firmie;
- tworzenie strategii zarządzania wiekiem obejmujących: rekrutację, szkolenia oraz rozwój, w szczególności, starszych pracowników;
- wdrażanie programów uczenia się przez całe życie;
- wdrażanie programów w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, w szczególności taka organizacja pracy, kształtowanie rozkładów czasu pracy, która będzie zmniejszała obciążenia, zmęczenie pracowników;
- wdrażanie wysokiej jakości elastycznych form zatrudnienia przy zachowaniu obopólnych korzyści (telepraca, praca zdalna).

## **6. Promocja i monitorowanie porozumienia**

- a. Przedstawione powyżej rozwiązania powinny być promowane i wdrażane przy współpracy partnerów społecznych, a przedsiębiorstwa wyróżniające się dobrymi praktykami powinny zyskać usankcjonowane prawnie, specjalne przywileje w ubieganiu się o zamówienia publiczne, w kontaktach z instytucjami i urzędami publicznymi.
- b. Partnerzy społeczni opracują jako załącznik do niniejszego Porozumienia harmonogram implementacji i plan prac w poszczególnych Zespołach Problemowych RDS.
- c. Począwszy od 2023 roku, partnerzy społeczni i na ich zaproszenie przedstawiciele rządu składać będą sprawozdania z realizacji wymienionych zadań przez organizacje oraz

reprezentowane firmy i organizacje zakładowe, a raport z realizacji porozumienia podlegał będzie ocenie na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego.

Poniżej podpisani Partnerzy społeczni, reprezentowani w Radzie Dialogu Społecznego potwierdzają potrzebę wdrożenia przedstawionych tutaj rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce i zobowiązują się do podejmowania w tym celu działań na wszystkich odpowiednich poziomach, w duchu dialogu partnerów społecznych oraz w dialogu z władzą publiczną

Przewodniczący OPZZ

  
Andrzej Radzikowski