

**Grupa robocza  
ds. europejskiego dialogu społecznego  
Zespół ds. rozwoju dialogu społecznego**

**Rekomendacje dotyczące wdrożenia w Polsce porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r:**

**Rekomendacja dla Zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy**

➤ Podjęcie przez partnerów społecznych prac nad następującym zagadnieniem objętym zakresem porozumienia: Ocena dostępności oferty szkoleniowej w kontekście idei uczenia się przez całe życie oraz oferty dla starszych pracowników.

*Uwagi uzupełniające:*

*Powszechnie wiadomo o spadającym udziale Polaków w kształceniu ustawicznym wraz z wiekiem. Sytuacja ta w odniesieniu do starszych pracowników jest daleka od zadowalającej. Potrzeby szkoleniowe tej grupy wiekowej charakteryzują się określoną specyfiką w zakresie potrzeb i metod szkoleniowych. Zalecane jest przeanalizowanie możliwości upowszechnienia dobrych praktyk z zakresu szkolenia starszych pracowników, oraz adekwatności obecnych regulacji prawnych w kontekście zmiany demograficznej. W szczególności dotyczy to oceny zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także dotychczasowej praktyki wykorzystywania środków z Funduszu Pracy, w tym Krajowego Funduszu Szkoleniowego w związku z potrzebami edukacyjnymi starszych pracowników. Wskazane jest, aby efektem tych analiz były wspólne zalecenia strony społecznej RDS. Wydaje się, że podzespół ds. reformy polityki rynku pracy byłby właściwym forum do obycia takiej pogłębionej dyskusji.*

**Rekomendacja dla Zespołu problemowego ds. prawa pracy**

➤ Podjęcie przez partnerów społecznych prac nad następującymi zagadnieniami objętymi zakresem porozumienia:

1. Organizacja czasu pracy starszych pracowników
2. Umowa mentorska.

*Uwagi dodatkowe*

*Ad. 1*

*Dobrowolna elastyczność czasu pracy starszych pracowników sprzyja ich dłuższej aktywności na rynku pracy. Wskazane jest dokonanie analizy, czy obecne regulacje zawarte w kodeksie pracy w pełni odpowiadają temu wyzwaniu. Organizacja czasu pracy starszych pracowników winna uwzględniać ich szczególne potrzeby związane z przykładowo stanem zdrowia a także potrzeby biologiczne (dłuższy odpoczynek dobowy czy przerwy na posiłki).*

*Należy poddać także analizie sytuację starszych pracowników obciążonych obowiązkami opiekuńczymi wobec wnuków lub osób zależnych.*

*Rezultatem mogą być uzgodnione zalecenia strony społecznej lub też wnioski legislacyjne.*

*Ad. 2*

*Umowa mentorska jest dobrym narzędziem pozwalającym na wykorzystanie potencjału starszych pracowników w szczególności w obszarze przekazania młodszym pracownikom wiedzy i doświadczenia specyficznego dla danej organizacji. Dobrze zorganizowany proces mentoringu musi uwzględniać w miarę precyzyjnie obowiązki i uprawnienia mentora w ramach jego obowiązków pracowniczych czy też szkolenia dotyczące mentoringu. Grupa robocza wskazuje na potrzebę rozwoju dobrych praktyk z zakresu mentoringu a także przeanalizowanie przez Zespół potencjalnych propozycji legislacyjnych w tym obszarze.*

### **Rekomendacja dla Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”**

➤ Zorganizowanie seminarium dotyczącego praktyk z zakresu strategicznej oceny demograficznej w przedsiębiorstwach.

*Uwagi dodatkowe*

*Ocena potencjału demograficznego i kompetencyjnego pracowników stanowi pierwszy - wstępny, acz konieczny krok w kierunku opracowania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Celem seminarium byłoby pokazanie dobrych praktyk w tym zakresie a także wniosków z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, które pokazują wagę i wartość dokonywania ocen potencjału demograficznego w organizacji. Dodatkowo umożliwiłoby to przedyskutowanie możliwości dokonywania oceny demograficznej siły roboczej przez służbę lub komisje bhp.*

*Docelowo seminarium byłoby dobrym punktem startu do wypracowania zaleceń, które pokazywałyby jak takiej oceny dokonać i jakie czynniki brać pod uwagę.*

\*\*\*