

Aktywne starzenie

Perspektywa pracodawców



LEWIATAN



Aktywne starzenie

porozumienie partnerów społecznych na poziomie unijnym podpisane w marcu 2017 roku

- wdrożenie środków ułatwiających starszym pracownikom aktywne uczestniczenie i utrzymanie się na rynku pracy aż **do osiągnięcia wieku emerytalnego – 03.2017**
 - ✓ strategiczna ocena demografii siły roboczej,
 - ✓ zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy – monitorowanie sytuacji w zakładzie pracy pod kątem identyfikacji obowiązków i zadań, które są szczególnie wymagające fizycznie i / lub umysłowo;
 - ✓ wsparcie rozwoju umiejętności i uczenia się przez całe życie, a tym samym sprzyjanie "zatrudnialności" i maksymalizacji kapitału ludzkiego przedsiębiorstw;
 - ✓ organizacja pracy dla zdrowego i wydajnego życia zawodowego - promowanie zdrowego i produktywnego życia zawodowego w perspektywie cyklu życia;
 - ✓ podejście międzypokoleniowe - środowisko pracy, które umożliwia pracownikom wszystkich pokoleń i wieków współpracować w celu wzmocnienia współpracy i solidarności między pokoleniami.

Pomysły zgłaszane przez stronę społeczną

- ✓ Zmiany ustawowe – układy zbiorowe – działania „miękkie”,
- ✓ Finansowanie ze środków pracodawcy – finansowanie ze środków publicznych (Fundusz Pracy),
- ✓ Obowiązkowe – dobrowolne,
- ✓ Adresowane do ogółu pracowników – adresowane do pracowników starszych.

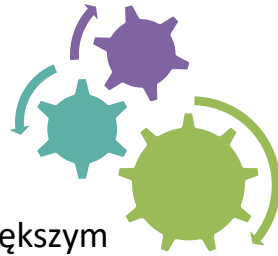


Czas na wdrożenie – 3 lata

Co warunkuje działania pracodawców?



Dobre praktyki



- ✓ **mentoring** - formuła budowania relacji, w której jedna osoba, zazwyczaj ktoś z większym doświadczeniem (mentor, trener wewnętrzny), często na wyższym szczeblu w organizacji, cieszący się autorytetem i sukcesami zawodowymi, pomaga drugiej osobie (mentee) w lepszym poznaniu i odkryciu tkwiącego w niej potencjału,
- ✓ **audyt zagrożeń dla zdrowia - rozszerzona profilaktyka.** Pracodawca współpracuje z placówkami medycznymi w ramach działań mających na celu ochronę zdrowia pracowników. Na podstawie badań sporządzane są raporty dotyczące dostrzeganych zagrożeń w miejscu pracy (w formie zagregowanej i zanonimizowanej),
- ✓ **wsparcie w budowaniu dobrego samopoczucia** - podniesienie świadomości problemów związanych ze zdrowiem psychicznym i promocja działań profilaktycznych, a dzięki temu zwiększenie szans na sukcesy osobiste i zawodowe. Obejmuje często również możliwość kontaktu z certyfikowanym psychoterapeutą.
- ✓ **organizacja czasu pracy** – indywidualne rozkłady czasu pracy, dłuższe przerwy w pracy...,
- ✓ **zwiększanie akceptacji dla różnorodności** – również w kontekście zróżnicowanego wieku pracowników – programy świadomościowe, szkolenia.

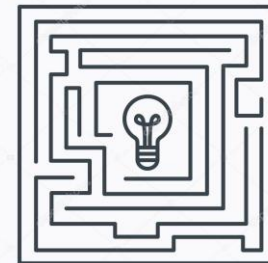
Fundusz Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji



© Can Stock Photo

- ✓ finansowanie instrumentu z części składek na Fundusz Pracy i środków pracodawcy,
- ✓ przeznaczenie środków na rozwój kompetencji i kwalifikacji osób pracujących i kandydatów do pracy zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy,
- ✓ dopuszczalność ograniczonego akumulowania środków, dająca możliwość planowania działań mających na celu podnoszenie potencjału zatrudnieniowego pracobiorców,
- ✓ minimalne wymagania biurowe przy zachowaniu kontroli nad prawidłowością i celowością wydatków,
- ✓ dobrowolność utworzenia FPKiK przez pracodawcę przy jednoczesnym utrzymaniu funkcjonowania KFS.

Czynniki sukcesu/wyzwania



- ✓ zrozumienie i wsparcie zarządu,
- ✓ kwestie finansowe,
- ✓ zmiana indywidualnych podejść pracowników,
- ✓ przekonanie kadry kierowniczej średniego stopnia do wspierania programów - obawa o brak zrozumienia i akceptacji udziału pracowników w niektórych programach,
- ✓ różnorodność lokalizacji, stanowisk pracy.



Dziękuję za uwagę

Monika Fedorczuk
mfedorczuk@konfederacjalewiatan.pl