

ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW



00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (0-22) 875-94-88
Tel/Fax: 0-22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 28.05.2019r
ZZZE 41/19

Stanowisko Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w sprawie Implementacji Europejskiego porozumienia ramowego ws. aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego

Starzenie się społeczeństwa polskiego a wraz z nim załóg pracowniczych jest faktem. Problem w Europie wydaje się na tyle poważny, że zajęły się nim instytucje europejskie. Poniżej przedstawiamy stanowisko Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w tej kwestii, na tle propozycji pozostałych Central związkowych i pracodawczych. Komentarz do istotniejszych stanowisk Central prześlemy osobnym dokumentem.

Stanowisko ZZZE

1. Dyskusję na temat uprzywilejowania starszych pracowników należy prowadzić bardzo ostrożnie, bowiem faktem jest, że dodatkowe prawa to najczęściej koszty po stronie pracodawców, a podnoszenie kosztów zatrudnienia osób z tej grupy zawodowej może skutkować raczej „wypychaniem” ich z rynku pracy niż aktywizacją zawodową. Nie jest także pożądanym nadmierny podział załóg wg kryterium wieku.
2. Tworzenie warunków korzystnych dla pracowników starszych niekoniecznie wymaga ich uprzywilejowania w stosunku do innych grup zawodowych. Niektóre, proponowane przez organizacje związkowe zmiany, np. te w zakresie organizacji przerw w pracy i czasu pracy można z powodzeniem rozciągnąć na wszystkie grupy pracowników. Takie nastawienie zapobiegnie nadmiernemu wyodrębnianiu „grupy zawodowej o podwyższonych kosztach pracy”.
3. **Faktyczna ochrona i aktywizacja starszych pracowników musi być powiązana z interwencją Państwa w postaci stworzenia instrumentów pranych, równoważących prawa pracownicze z kosztami pracy. Państwo powinno dołożyć staranności by przywileje przyznawane starszym pracownikom były równoważone korzyściami dla pracodawców, np. w sferze składek na Fundusz Pracy.**
4. Aktywne starzenie się i podejście międzypokoleniowe musi być oparte na konkretnych rozwiązaniach pranych a nie na ogólnikach, „miękkich” korporacyjnych „zasadach dobrych praktyk” czy „wewnętrznych zasadach dobrego zarządzania” – jak chcą niektóre Centrale pracodawców.
5. Za szczególnie obiecujące kierunki, które Zrzeszenie w pełni popiera należy uznać następujące zagadnienia:

- (a) mentoring,
 - (b) wykorzystanie środków z Funduszu Pracy w kierunku finansowania specyficznych potrzeb osób starszych co do organizacji miejsca pracy,
 - (c) obniżka kosztów pracy osób starszych przez zwolnienie ich ze składek na Fundusz Pracy,
 - (d) przygotowanie Kodeksu Dobrych Praktyk, przy założeniu, że stanie się on fundamentem ponadzakładowych układów zbiorowych.
6. Na szczególną uwagę zasługuje „**mentoring**”. Jest to między pracowniczą, międzypokoleniową relacją, polegającą na przekazywaniu wiedzy i doświadczenia zawodowego przez pracowników zbliżających się do emerytury pracownikom nowozatrudnionym lub mniej doświadczonym. Mentoring nie jest uregulowany dotychczas żadnymi przepisami powszechnymi czy branżowymi poza nielicznymi przypadkami niepełnych regulacji w zakładowych układach zbiorowych. Mentoring z jednej strony podkreśla wartość starszych pracowników dla pracodawcy, pozwala zaoszczędzić na szkoleniach i doksztalcaniu. Z drugiej strony uzasadnia w oczach pozostałej załogi dodatkowe prawa osób starszych (przykładowo art. 39). Mentoring zasługuje na prawne uregulowanie w postaci z jednej strony obowiązków mentora a z drugiej strony „dodatku mentorskiego”.

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wieręślak