

# Európai szociális partnerek önálló együttműködési keretmegállapodása a tevékeny időskorról és a több generációra kiterjedő megközelítésről

ÉRTELMEZÉSI ÚTMUTATÓ // TARTALOMJEGYZÉK





With the financial support of the European Commission

# **Európai szociális partnerek önálló együttműködési keretmegállapodása a tevékeny időskorról és a több generációra kiterjedő megközelítésről**

---

ÉRTELMEZÉSI ÚTMUTATÓ // TARTALOMJEGYZÉK





# TARTALOMJEGYZÉK

Bevezető .....	4
Bevezetés .....	6
Célok .....	8
Leírás .....	10
A szociális partnerek eszközei, intézkedései és akciói .....	11
Megvalósítás és követés .....	18



# BEVEZETŐ

**A**tevékeny időskorról és a több generációra kiterjedő megközelítésről szóló önálló együttműködési keretmegállapodás (AAIA) tárgyalása részét képezte az európai szociális partnerek 2015–2017. évi munkaprogramjának. Egy közös tényfeltárási szeminárium (2016. február 9. – Brüsszel) következtetéseire építve a tárgyalások 2016 márciusában kezdődtek és 2016 decemberében fejeződtek be.

Az ETUC (és annak közvetítő szervezete, az EUROCADRES/CEC), a BusinessEurope, a CEEP és az SMEunited (korábbi nevén UEAPME) 2017. március 8-án írta alá ezt a keretmegállapodást a háromoldalú szociális csúcstalálkozón, e szervezetek döntéshozó testületeinek jóváhagyását követően.

A keretmegállapodást annak aláírásától számított 3 éven belül (azaz 2020. március 8-ig) az ETUC, a BusinessEurope, a CEEP és az SMEunited minden tagszervezetének végre kell hajtania az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 155. cikkében meghatározott, a munkaadókra és munkavállalókra vonatkozó sajátos eljárásoknak és gyakorlatoknak megfelelően.

Ez az értelmezési útmutató áttekintést nyújt a megállapodás tartalmáról, fejezetről fejezetre, a tárgyalások folyamán megbeszélte kérdésekre összpontosítva.

Az útmutató célja, hogy támogassa az ETUC-tag-szervezeteket a keretmegállapodás tartalmának

végrehajtásában, és hogy jobban nyomon lehessen követni és értékelni az elért eredményeket. Reméljük továbbá azt is, hogy segíteni fog a megállapodás és annak tartalmának terjesztésében és megismerésében a szociális partnerek, a munkavállalók és a széles körű nyilvánosság körében.<sup>1</sup>

Itt kell megjegyeznünk azt is, hogy a szociális jogok európai pillére, ahogyan ezt a Tanács, a Parlament és a Bizottság 2017. november 17-én a svédországi Göteborghban ünnepélyesen kihirdette, elismerte és kiemelte e keretmegállapodás jelentőségét, különösen a pillérek „Egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet, valamint adatvédelem” című 10b. alapelvének végrehajtásával kapcsolatban, és amely szerint „(...) b. A munkavállalóknak joguk van arra, hogy a munkakörnyezetet szakmai szükségleteikhez igazítsák és ahhoz, hogy ezáltal részvételüket a munkaerőpiacon meghosszabbítsák. (...)”

A kísérő dokumentumok szerint „A 10b. elv két, egymással összefüggő jogot vezet be: elsősorban túlmutat a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmének azáltal, hogy a munkavállalók számára konkrét szakmai körülményeikhez hozzáigazított munkafeltételekhez való joggal ruházza fel őket. Másodsorban, ugyancsak az aktív

<sup>1</sup> Az ETUC értelmezési útmutatójának szerkesztési munkáját a következő személyek végezték: Peter Scherrer (ETUC főtitkárhelyettes és ETUC szóvivő a tárgyalások folyamán), Juliane Bir (ETUC vezető tanácsadó), Ruairi Fitzgerald (ETUC tanácsadó) és Stefan Clauwaert (ETUI vezető kutató) (mindannyian az ETUC „Tevékeny időskor és a több generációra kiterjedő megközelítés” tárgyalási küldöttség tagjai).

időskor elvével egyezően, elismeri a munkakörnyezet hozzáigazításának szükségességét ahhoz, hogy a munkavállalók szakmai előmenetele fenntartható és hosszabb legyen. Bizonyos hozzáigazítások válhatnak szükségessé a munkavállaló életkora miatt, így például a jobb megvilágítás az irodai teendők ellátásához. További igazítások válhatnak szükségessé, például rugalmas munkaprogram, az idősebb munkavállalók egészségének és jólétének fenntartásához.”

A konkrét végrehatást illetően a Bizottság kiemeli, hogy „A szociális partnerek ... uniós szinten ... közös szabványokat támogathatnak és fejleszthetnek ki nemzeti vagy uniós szinten a munkahelyek oly mértékű igazításához, hogy helyt adjanak az aktív öregedésnek és a generációk közötti megközelítésnek. Az európai szociális partnerek 2017. március 8-án önálló megállapodást írtak alá az aktív öregedésről és a generációk közötti megközelítésről, mely a nemzeti szociális partnerek által a 2020-ig megvalósítandó egészségi és biztonsági intézkedéseket tartalmazzák. A szociális partnerek az Európa-szerte használatos bevált gyakorlatokat is begyűjthetik és kicserélhetik. Nemzeti szinten a szociális partnerek ennek az elvnek a megvalósítását kollektív tárgyalásokkal és a vonatkozó szakpolitikák tervezésébe és megvalósításába történő bekapcsolódással támogathatják.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Európai Bizottság (2017) Bizottsági Szolgálati Munkadokumentum, amely a következő dokumentumot kíséri: A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról, SWD(2017) 201 final, Brüsszel, 2017. április 26.



# BEVEZETÉS

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A demográfiai változásokból adódó kihívásokra válaszolva az európai társadalmi partnerek, a BusinessEurope, a UEAPME, a CEEP és az ETUC (valamint összekötő szervezetként a EUROCADRES/CEC) 2015-2017-es munkaprogramjuk vonatkozásában megállapodtak arról, hogy kidolgoznak egy önálló együttműködési keretmegállapodást a tevékeny idősorról és a több generációra kiterjedő megközelítésről.</p>	<p>Az AAlA megállapodásról szóló tárgyalás egy önálló kétoldalú kezdeményezés a szociális partnerek részéről és a szociális partnerek számára a 2015–2017. közötti szociális párbeszédéről szóló munkaprogram kontextusában.</p> <p>A „demográfiai változás” kifejezés a várható hosszabb életre, az Európai Unióban többnyire előregedő munkaerőre, valamint implicit módon arra a sajnálatos tényre, hogy a legtöbb országban megemelték a jogilag megállapított nyugdíjkorhatárt.</p> <p>Az ebből következő „kihívások” kétrétűek: biztosítani kell, hogy a munkahelyeket úgy alakítsák át, hogy az idősebb munkavállalók továbbra is képesek legyenek egészségesen és megfelelő körülmények között dolgozni, emellett proaktívan meg kell teremteni a zökkenőmentes átmenetet az idősebb és a fiatalabb munkavállalók között az idősebb munkavállalók nyugdíjba vonulásakor.</p>
<p>Az európai szociális partnerek megjegyzik, hogy amennyiben szükséges, nemzeti, ágazati és/vagy vállalati szintű intézkedéseket kell hozni az idősebb dolgozók munkaerőpiacon maradásának megkönnyítésére a nyugdíjkorhatár eléréséig, ugyanakkor gondoskodni kell az intézkedések végrehajtásáról a generációk közötti átmenet megkönnyítésére a fiatalok jelentős munkanélküliségével összefüggésben.</p>	<p>Elismerik, hogy minden szinten intézkedéseket kell tenni, és kiegyensúlyozott módon határozzák meg a megállapodás keretét és célkitűzéseit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• meg kell könnyíteni az idősebb munkavállalók számára, hogy aktívan vegyenek részt a munkaerőpiacon és könnyebb legyen ott maradniuk a jogilag meghatározott nyugdíjkorhatárig,</li><li>• ugyanakkor gondoskodni kell az intézkedések végrehajtásáról a generációk közötti átmenet megkönnyítésére a fiatalok jelentős munkanélküliségével összefüggésben.</li></ul> <p>A szakszervezetek meg vannak róla győződve, hogy intézkedéseket kell tenni, még ha a megállapodás elő is írja „ahol szükséges”, hogy mi a szociális partnerek közötti megegyezés eredménye.</p>



A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>Ezen intézkedéseknek azt kell célozniuk, hogy a bármilyen életkorú munkavállalók munkaerőpiacon maradása, egészségének biztosítása és aktivitása a nyugdíjkorhatár eléréséig jelentősen könnyebbé váljon, és hogy erősítsék a felelősség, az elhivatottság, a tisztelet és a méltóság kultúráját minden olyan munkahelyen, ahol a dolgozókat életkorukra való tekintet nélkül értékesnek tartják.</p>	<p>A bevezető emellett meghatározza a különböző intézkedések céljait. E bekezdés nyelvezete következetes, és ugyanez a szóhasználat jellemzi a megállapodás egészét („egészséges” a szakszervezetek és „aktív” a munkavállalók esetében). A „minden életkor” kifejezés a megállapodás életciklus-alapú megközelítését mutatja, amelyet közösen osztanak.</p>
<p>Ez a keretmegállapodás a szociális partnerek hozzájárulása az EU azon irányelveihez (a diszkriminációellenes szabályozást is ideértve) és tevékenységeihez, amelyeket már kidolgoztak az aktív időskor és az generációk közötti törekvések támogatására. Ennek a megállapodásnak a célja azoknak a meglévő intézkedéseknek és megközelítéseknek alapul vétele és tökéletesítése, amelyek különböző összefüggésekben vannak jelen szerte Európában. Felvázolja azokat az eszközöket/intézkedéseket, amelyeket a szociális partnereknek és/vagy HR-menedzsereknek figyelembe kell venniük a nemzeti demográfiai és munkaerőpiaci realitások összefüggésében és a menedzsmenttel és a munkával kapcsolatos nemzeti gyakorlatoknak és eljárásoknak megfelelően.</p>	<p>Az európai szociális partnerek szerették volna kihangsúlyozni, hogy a megállapodásról a különböző uniós szakpolitikák kontextusában tárgyaltak, ideértve a szociális jogok európai pillérét is, és annak a kétoldalú hozzájárulásuknak a részét képezi, amellyel az azonosított kihívásokkal veszik fel a harcot. A szakszervezetek számára az volt a kulcsfontosságú szempont, hogy az intézkedéseket közösen hozzák meg, közös alkuval, és ne hagyják, hogy a HR-menedzserek döntsenek egyoldalúan. Még egyszer hangsúlyozzuk, hogy az „és/vagy HR-menedzserek” megfogalmazás annak a kompromisszumnak az eredménye, amit el kellett érniük.</p>
<p>A keretmegállapodás alapja az az elv, hogy biztosítani kell az aktív időskort, a több generációra kiterjedő megközelítés pedig a munkáltatók, a dolgozók és képviselőik megosztott elkötelezettségét igényli.</p>	<p>A keretmegállapodás alapja az az elv, hogy biztosítani kell az aktív időskort, a több generációra kiterjedő megközelítés pedig a munkáltatók, a dolgozók és képviselőik megosztott elkötelezettségét igényli.</p>
<p>A társadalmi partnerek tisztában vannak azzal a ténnyel, hogy a demográfiai változások miatti kihívások sikeres leküzdése nem kizárólag az ő tevékenységüktől függ. Az EU és a nemzeti közigazgatási hatóságok, valamint más szereplők is felelősek annak biztosításában, hogy legyen egy olyan keret, amely ösztönzi és népszerűsíti az aktív időskort és a több generációra kiterjedő megközelítést.</p>	<p>Ezt követően rámutatnak, hogy természetesen nem ők az egyedüli szereplők, akiket a demográfiai változás érint. A közigazgatási szervezetek, valamint az egyéb szereplők szerepe ugyanolyan fontos és partnerséget követel meg (különösen az ebben a bekezdésben említett területeken).</p>

# CÉLOK

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>Ezzel az autonóm megállapodással az európai szociális partnerek létrehoznak egy általános cselekvés-orientált keretet a következő célokkal:</p>	<p>A megállapodást cselekvés-orientált hivatkozási dokumentumként kell tekinteni, amelyet a szociális partnerek minden szinten felhasználhatnak és alkalmazhatnak menetrendjük, igényeik és problémáik szerint. A szakszervezetek egyértelműen úgy vélik, szükséges, hogy ne csak papíron létezzon ez a megállapodás, hanem végre is hajtsák, azaz „cselekedjenek”.</p> <p>Ez a bekezdés a többi között azt is jelzi, hogy a tevékeny idősokkal foglalkozó szakpolitikákat közös problémaként/kihívásként kell tekinteni, és nem valami olyan dolognak, ami csupán egyéni dolgozókra vagy egyének közötti dologra vonatkozik.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>a. A munkáltatók, a dolgozók és képviselőiknek a demográfiai változás miatti kihívások és lehetőségek iránti tudatosságának és megértésének fejlesztése;</li><li>b. A munkáltatók, a dolgozók és képviselőik ellátása minden szinten gyakorlati megközelítési szempontokkal és/vagy intézkedésekkel, az aktív idősödés hatékony népszerűsítése és menedzselése érdekében;</li></ul>	<p>Az AAIA-val kapcsolatos problémák iránti figyelemfelkeltés és azok jobb megismerése természetesen kulcsfontosságú a szakszervezetek, a munkaadók és a társadalom számára is. Ezt a célt azonban csupán az első lépésnek kell tekinteni és ez nyilvánvalóan nem elégséges. A munkaerő iránti további keresletet olyan jól képzett munkaerővel lehet betölteni, akik máskülönben elhagynák a munkaerőpiacot.</p> <p>A tevékeny idősor minden szinten, de különösen a vállalatokban és közszférabeli szervezeteknél előmozdító és menedzselő konkrét szakpolitikák valóban e megállapodás kulcsfontosságú célja. E szakpolitikáknak gyakorlati megközelítésűeknek, konkrétoknak és hatékonyaknak kell lenniük.</p>

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>c. Az egészséges, biztonságos és termelékeny munkakörnyezet biztosítása és fenntartása;</p>	<p>Ez a cél azt követi, amit a fenti definícióban megfogalmaztak. A kollektív megközelítést a „munkakörnyezet” mutatja, emellett a jelzők is következesen ezt támogatják: „egészséges és biztonságos” (amit „minőségi”-ként értelmezhetünk) a szakszervezetek, és „termelékeny” a munkaadók szempontjából.</p>
<p>d. Az innovatív életciklus-megközelítések elősegítése produktív és minőségi állásokkal, hogy az emberek a nyugdíjkorhatár eléréséig munkában maradhassanak;</p>	<p>Mint már említettük a szóhasználat fontos, emellett szimbolikus a tárgyalás folyamán. Ez a meghatározott cél a munkaadókkal folytatott hosszadalmas (és sikeres) párbeszéd eredménye. A szakszervezetek olyan célt szerettek volna elérni, amely világos kötelezettségvállalást tartalmaz a foglalkoztatás minőségét illetően, ami a munkáltatók részéről egyáltalán nem volt célkitűzés.</p> <p>Az életciklus dimenziója szintén fontos és a megállapodás számos részében hangsúlyozott. Az európai szociális partnerek közösen akarták megközelíteni a pályafutás különböző szakaszait és azok lehetséges alakulásait.</p>
<p>e. A cserék megkönnyítése, kölcsönös együttműködés és konkrét tevékenységek elősegítése az ismeretek és a szakértelem generációk közötti átadására a munkahelyen.</p>	<p>Ez az utolsó cél az intergenerációs dimenzióhoz kötődik és a kölcsönös együttműködés jelentőségét hangsúlyozza, valamint annak fontosságát emeli ki, hogy a tudás és tapasztalat átadása mindkét irányban működik.</p>

# LEÍRÁS

A megállapodás e részét a folyamat végén tárgyalták, és az egyeztetett megfogalmazás hosszú viták eredménye. Ebből az okból kifolyólag a két definíció meglehetősen általános, nem pedig pontos, a célkitűzés azonban az, hogy keretet adjanak a tevékeny időskor és a több generációra kiterjedő megközelítés két fő problémájának.

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p><b>Tevékeny időskor</b> a bármilyen korú dolgozók azon lehetőségeinek optimalizálása, amelyek célja, hogy jó minőségű, produktív és egészséges feltételek között dolgozzanak a nyugdíjkorhatár eléréséig, aminek alapja a munkáltatók és a dolgozók kölcsönös elhivatottsága és motivációja.</p>	<p>Ebben a definícióban mindkét oldal kulcsfontosságú szavait felfedezhetjük: „jó minőségű és egészséges” körülmények a szakszervezetek részéről; „produktív” körülmények a munkaadók részéről. A szakszervezetek itt újra a kollektív megközelítésre (a körülmények), míg a munkaadók az egyénekre (motiváció) kívántak fókuszálni. A szakszervezetek újra hangsúlyozzák a tényt, hogy a körülményeknek jó minőségűeknek kell lenniük, és ezt minden dolgozóra alkalmazni kell.</p>
<p><b>Generációk közötti megközelítés</b> az összes generáció erősségeire és objektív helyzetére történő építkezés, ami a munkahelyen javítja a kölcsönös megértést, és támogatja az együttműködést és szolidaritást a generációk között.</p>	<p>Erről a definícióról könnyebb volt tárgyalni. A munkaadók és a szakszervezetek perspektívái elég közel álltak egymáshoz, és az ifjúsági foglalkoztatási cselekvési keretről szóló tárgyalások során már megvitatták. A generációk közötti hídépítés, és a tény, hogy az európai szociális partnerek nem helyezik szembe egymással a fiatalokat az idősebb dolgozókkal, és azok érdekeivel, közös ügye volt a munkaadóknak és a szakszervezeteknek. A szolidaritásra való hivatkozás fontos elem a szakszervezetek számára.</p>

# A SZOCIÁLIS PARTNEREK ESZKÖZEI, INTÉZKEDÉSEI ÉS AKCIÓI

A megállapodás ezen szakasza öt cselekvési területtel foglalkozik, emellett leírást közöl néhány eszközzel és intézkedéssel, amelyeket fel lehetne használni mind az öt azonosított területen.

## A - A munkaerő-demográfia stratégiai értékelése

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A szociális partnerek elismerik a munkaerő-demográfia stratégiai értékelésének hozzáadott értékét, amelyet a nemzeti gyakorlatokkal és eljárásokkal összhangban a megfelelő szinteken rendszeresen el kell végezni és frissíteni kell.</p>	<p>Ez a szakasz foglalkozik azzal, hogyan kell kezelni a demográfiai kihívást, amely egyike volt a megállapodás mögött rejlő alapvető mozgatóerőknek. A munkaerő stratégiai értékelése a kiindulópont a kihívások és lehetőségek azonosításához, és ebből következően a megfelelő intézkedések kialakításához. Ezeket a stratégiai értékeléseket a megfelelő szinteken tervezik be, a nemzeti szintű ipari kapcsolatok kontextusától függően. Ezen túlmenően időről időre értékeléseket kell végrehajtani, hogy biztosítsuk, hogy a szociális partnerek minden releváns információval rendelkeznek, amelyek a munkaerőpiacon megmutató demográfiai trendek megértéséhez és a velük való foglalkozáshoz szükségesek. A szociális partnerek által végrehajtott stratégiai értékelésre egyértelmű igény mutatkozott a szakaszervezetek részéről. A stratégiai értékelésnek ebben a kontextusban jobban cselekvés-orientált kell lennie, mint egy egyszerű jelentésnek vagy felmérésnek. Ezekből az okokból kifolyólag ez volt az első cselekvési terület, amellyel foglalkoztak a tárgyalás folyamán, a viták pedig hosszadalmasak voltak a többi cselekvési területre fordított időhöz képest.</p>
<p>A szociális partnerek/menedzsment által végzett értékeléseknek ki kell használniuk a már létező tevékenységek előnyeit, elkerülve ezzel a szükségtelen jelentésgényeket, és támogatniuk kell őket még teste szabottabb és a dolgozók és vállalatok, főként a kis- és középvállalatok igényeihez igazított eszközök kifejlesztésében.</p>	<p>A szociális partnerek elkötelezettek a munkaerő-demográfia stratégiai értékelésének elvégzése mellett. Ennek folyamán számításba kell venniük a már meglévő tevékenységek eredményeit, amikor ezek a tevékenységek jobb eszközök kialakításához tudnak hozzájárulni.</p>



A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A stratégiai értékeléseknek többek között a következőkre terjedhetnek ki:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Az aktuális és az előre jelzett életkor piramis a nemek szerinti szempontokkal;</li> <li>b. Képességek, képzettségek és tapasztalat;</li> <li>c. Munkafeltételek;</li> <li>d. Munkával kapcsolatos egészségügyi és biztonsági megfontolások különösen a megterhelő foglalkozások esetében;</li> <li>e. A digitalizáláshoz és innovációhoz kapcsolódó fejlesztések.</li> </ul>	<p>A tényezőknek ezt a nem kimerítő listáját kell figyelembe venni, amikor közös értékelést alakítanak ki a munkaerő-demográfiával kapcsolatban.</p> <p>Ezeket a tényezőket emelték ki, mint a legrelevánsabb területeket, amelyekre összpontosítani kell az alábbi 4 cselekvési területen való akciók kialakítása érdekében.</p> <p>A stratégiai értékelésnek átfogó áttekintést kell nyújtania a munkaerő-demográfiáról annak érdekében, hogy azonosítsák a cselekvési területeket, valamint a megfelelőbb célzott intézkedések kialakítása végett. A meghozott intézkedéseknek számot kell adniuk továbbá a dolgozók felé irányuló igényről, hogy hosszabb ideig maradjanak a munkaerőpiacon, valamint azokról a kihívásokról és lehetőségekről, amelyek a digitalizálás felől érkeznek.</p>
<p>Ezek az értékelések segíthetnek egy olyan alap létrehozásában, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltatók, a dolgozók és/vagy képviselőik a nemzeti gyakorlatok és eljárások szerint értékeljék a kockázatokat és lehetőségeket, és tegyenek lépéseket a demográfiai változásokhoz való igazodás terén a megállapodás alábbi részeiben ismertettek szerint. Azonban a jelen megállapodásban felvázolt intézkedések jó része végrehajtható ilyen értékelések elvégzése nélkül is.</p>	<p>A stratégiai értékeléseknek alapul kell szolgálniuk ahhoz, hogy meg lehessen határozni, mely kihívásokkal kell foglalkozni. A következő lépés a munkaadók, dolgozók és/vagy képviselők számára szól, hogy megfelelő eszközöket alakítsanak ki az azonosított kérdések megoldására, miközben nem feledkeznek meg az alábbi másik 4 területen javasolt akciókról.</p> <p>Miközben a munkaerő-demográfia stratégiai értékelése hasznos eszköz a kihívások és lehetőségek azonosításában, a szociális partnerek továbbra is megegyezhetnek konkrét intézkedésekről ilyen értékelés előzetes elvégzése nélkül. A szakszervezetek azonban azt javasolják, hogy intézkedések végrehajtása előtt először végezzenek el értékelést.</p>
<p>A szociális partnerek szerepet játszanak a hatékony eszközökre vonatkozó információk terjesztésében is a tagság körében, beleértve az európai országokban érvényes gyakorlatokat és az azok használatára vonatkozó szaktudást illetően is.</p>	<p>A szociális partnerek központi szerepet játszanak a tevékeny időskor problémájával való foglalkozásban, ezért számításba kell venniük az általuk fejlesztett eszközök megosztása és előmozdítása iránti igényt. A megosztás segíthet abban, hogy megtaláljuk a legjobb gyakorlatot.</p>

## B - Egészség és biztonság a munkahelyen

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A megfelelő szinteken a szociális partnerek a munkahelyen a megfelelő információk alapján törekszenek azoknak a feladatoknak a felismerésére, amelyek elsősorban fizikai és/vagy mentális kihívást jelentenek. Ezzel kell előrejelezni, megelőzni és értékelni a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatokat a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos EU keretirányelvvel (89/391/EGK) összhangban. Ez előre jelezheti, hogy szükséges-e gyakorlati módosításokat végrehajtani a munkakörnyezeten a dolgozókat érő felismert túlzott mértékű fizikai vagy mentális megterhelések megelőzése vagy csökkentése érdekében, hogy lehetővé váljon számukra az egészség és a biztonság megőrzése a nyugdíjkorhatár eléréséig.</p>	<p>A tárgyalások során a szakszervezetek alapvető követelménye volt az egészség és biztonság. A szociális partnerek intézkedéseinek a kockázatok értékelése és a megelőző intézkedések által a kockázatok megelőzésére kell összpontosítaniuk. A már meglévő jogi követelményekkel párhuzamosan a szociális partnereknek aktívan arra kell törekedniük, hogy olyan eszközöket alakítsanak ki, amelyek biztosítják, hogy mindenféle életkorú dolgozó biztonságban és egészségesen dolgozhasson. A szociális partnereket arra kérik, tegyenek meg minden lépést, hogy biztosítsák a dolgozók egészségét és biztonságát. Bár a szöveg „túlzott mértékű” fizikai vagy mentális megterhelésről beszél, a szakszervezetek esetében, bármilyen mértékű fizikai vagy mentális megterhelést figyelembe lehet venni.</p>
<p>A munkahelyi egészségvédelem és biztonság támogatását célzó eszközök/intézkedések többek között a következőket foglalhatják magukban:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. A munkafolyamatok és a munkahelyek átalakítása;</li><li>b. A dolgozók feladatainak újraelosztása/kiosztása;</li><li>c. Hatékony megelőzési stratégiák és kockázatértékelés, figyelembe véve a meglévő jogi kötelezettségeket, beleértve az összes dolgozó munkahelyi egészségügyi és biztonsági szabályokkal kapcsolatos képzését is;</li><li>d. Egészségügyi intézkedések önkéntes népszerűsítése, pl. figyelemfelkeltő intézkedések;</li><li>e. A vezetőség ismeretépítése a megfelelő szinteken az ezen a területen felmerülő kihívások megoldását és lehetséges megoldásokat illetően;</li><li>f. Egészségügyi és biztonsági intézkedések a dolgozók fizikai és mentális egészségének figyelembe vételével;</li><li>g. A vezetőség és az egészségügyi és biztonsági képviselők közötti egészségügyi és biztonsági intézkedések áttekintése a meglévő jogi követelményeknek megfelelően.</li></ul>	<p>E szakasz más intézkedési területeihez hasonlóan, azoknak az eszközöknek a nem kimerítő jellegű listáját tartalmazza, amelyeket a szociális partnerek megfontolnak, amikor a munkahelyi egészség és biztonság kérdésével foglalkoznak a tevékeny időskor perspektívájából.</p> <p>Ezek az eszközök arra törekszenek, hogy rámutassanak a munka néhány aspektusára, amelyekkel foglalkozni kell annak érdekében, hogy biztosítsák a dolgozók egészségét és biztonságát a nyugdíjas kor közeledtével. Ilyenek például a feladatok kiosztása és a munkakörnyezet átalakítása. Példa erre még a műszakokban töltött munka csökkentése, az éjszakai műszakok csökkentése, az összeszerelő sorok ütemének lassítása, az egy műszakban dolgozók számának növelése, munkaidő csökkentése stb..</p> <p>Fontos fenntartani a kollektív megközelítés szempontját, ami a munkahelyekre, munkafolyamatokra, „minden dolgozóra” stb. való hivatkozásban tükröződik.</p> <p>Egészségügyi és biztonsági intézkedéseket kell kialakítani, hogy biztosítsák, hogy sem a dolgozók fizikai, sem mentális egészségét nem éri káros hatások. Különösen fontos ez, tekintve, hogy a dolgozók egészségügyi állapota alakulhat a munkában töltött élete során.</p> <p>Az egészségügyi és biztonsági képviselőket be kell vonni a munkahelyi egészségügyi és biztonsági intézkedések megfelelőségének felülvizsgálatába.</p>

## C - Képességek és kompetenciakezelés

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A megközelítésnek támogatnia kell a képességek fejlesztését és az élethosszig tartó tanulást, így támogatva a dolgozó foglalkoztathatóságát és a vállalat emberi tőkájének maximalizálását a kompetenciák és a szakértelem tekintetében.</p>	<p>A képességek és kompetenciák kezelését tekintve az élethosszig tartó tanulást megközelítése fontos, a pályafutás előrehaladásának perspektívája mellett.</p>
<p>A szociális partnerek szerepet játszanak a dolgozókkal életkorukra való tekintet nélkül történő tisztességes bánásmód megkönnyítésében, a megfelelően széles képzési kínálatban a nemzeti gyakorlatoknak és eljárásoknak megfelelően, közben minden dolgozót ösztönözve a képzésben való részvételre.</p>	<p>A képzéshez való hozzájárulás kulcsfontosságú tényező abban, hogy a dolgozó fejlessze képességeinek szintjét a pályafutása során. Képzések széles körű kínálata szükséges biztosítani, hogy a dolgozóknak minden lehetőségük meglegyen a folyamatos tanulásra.</p> <p>Ez a szakasz központi szerepet játszik a több generációra kiterjedő megközelítés szempontjából is, mivel minden dolgozónak igazságosan hozzá kell jutnia a képzésekhez, korukra való tekintet nélkül.</p>
<p>A képességeket és a kompetenciátámogatást célzó eszközöknek/intézkedéseknek többek között a következőket foglalhatják magukban:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. A tudatosság növelése a vezetőség és a dolgozókat képviselők körében életkori szempontból a képességi igényeket illetően;</li><li>b. Képzés bármilyen életkorú dolgozók számára a hozzáértésük és ismereteik iránti igény fenntartása és továbbfejlesztése érdekében pályafutásuk során azért, hogy a nyugdíjkorhatár elérésig állásban maradhassanak;</li><li>c. A személyes karrier és a mobilitás megkönnyítése és támogatása;</li><li>d. A képzésben való részvételre való motiválás és a résztvevők számának növelése a napra kész készségek biztosítására a különleges digitális képességek terén;</li></ul>	<p>A szociális partnerek fontos szerepet játszanak a különböző képességek igényeinek hangsúlyozásában a dolgozóknak a pályafutásuk során tett előrehaladása során, a figyelemfelkeltés pedig jó lehet első lépésnek az olyan intézkedések kialakításában, amelyek ezekkel az igényekkel foglalkoznak.</p> <p>A képzést célzó intézkedéseket az élethosszig tartó tanulás perspektívájából kell tekinteni, hogy biztosítva legyen a dolgozóknak a lehetőség kompetenciájuk fejlesztésére és képzési lehetőségekben való részvételre a pályafutásuk során. Ez az adott iparágon belüli, valamint az iparágak közötti mobilitás lehetőségét is magában foglalja.</p>

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>e. Az életkor kezelésének beépítése a szélesebb képzési fejlesztésbe;  f. Formális és informális kompetenciák felismerése, amelyeket a dolgozóknak el kell sajátítaniuk aktív munkaképes koruk idején.</p>	<p>A digitalizálás érinti a munkahelyeket, ezért minden dolgozó digitális képességek iránti igényével foglalkozni kell, hogy biztosítani lehessen, hogy rendelkezésükre állnak az eszközök, hogy megfelelő alkalmazásban maradhassanak a nyugdíjkorhatár eléréséig.</p> <p>Pályájukon való előrejutásuk során a dolgozók különféle képességekre és kompetenciákra tesznek szert, és fontos, hogy ezek a megszerzett formális és informális kompetenciákat azonosítsák, hogy könnyebbé tegyék számukra a jobb munkára vagy funkcióra történő váltás (akár az aktuális, akár új munkaadóval), hogy növelhessék karrierlehetőségeiket.</p>

## D - Munkaszervezés az egészséges és produktív munkavégzéshez

<p>A szociális partnerek célja a megfelelő szinteken a vállalatok támogatása és ösztönzése a vállalat és a dolgozók igényeinek megfelelő munkaszervezés elfogadására. A cél az egészséges és produktív aktív élet elősegítése élethosszig tartó perspektívában.</p>	<p>Ez a szakasz közvetlenül foglalkozik a munkaszervezésnek a tevékeny idősor és a több generációra kiterjedő megközelítés figyelembe vételével történő átalakításával. Számításba kell venni a dolgozók (és a vállalatok) egyedi igényeit.</p> <p>Ebben a részben gondosan megválogatták a szavakat, hogy mind a dolgozók (egészséges), mind a vállalatok (termelékenység) perspektíváját tükrözze.</p>
<p>A szociális partnereknek és/vagy a vezetőségnek meg kell könnyíteni, népszerűsíteni kell és ösztönöznie kell az élethosszig tartó elfogadható munkaszervezést. Ezt közösen és/vagy egyénileg kell végrehajtani a munkahelyi társadalmi párbeszéd gyakorlatának megfelelően.</p>	<p>A szociális partnerek felelőssége egyértelmű az átalakítható munkaszervezés megvalósítása terén. Példa erre a műszakokban töltött munka csökkentése, az éjszakai műszakok csökkentése, az összeszerelő sorok ütemének lassítása, az egy műszakban dolgozók számának növelése, munkaidő csökkentése stb. Mindezt az előző bekezdés kontextusában kell tekinteni, hogy elő lehessen mozdítani az egészséges és termelékeny munkában töltött életet. Ezenfelül érdemes hangsúlyozni újra az élethosszig tartó perspektívát mint egy keretet a munkaszervezéssel foglalkozó intézkedések keretét.</p>

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A vállalatok vezetősége szerepet játszik a feladat kiosztás esetleges tökéletesítésének felismerésében és a felügyeletük alá tartozó dolgozók munkahelyi egészségvédelme és biztonsága, valamint termelékenysége fenntartása és fokozása érdekében.</p>	<p>Ez a bekezdés egyértelmű irányítási felelősségeket határoz meg, hogy aktívan újra kell gondolni a feladatok kiosztását az egészséges és biztonságos munkahely biztosítása érdekében.</p>
<p>Az egészséges és termelékeny munkavégzést biztosító munkaszervezési eszközök és intézkedések a következők lehetnek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. A fiatal és idősebb dolgozók képességének fejlesztése a munkaszervezésbeli változások jobb előrejelzésére és az ezekhez való igazodásra az emberi erőforrások potenciáljának maximalizálása érdekében;</li> <li>b. Munkaszervezési intézkedések a munkaidő figyelembe vételével;</li> <li>c. A feladatok dolgozók közötti elosztásának átalakítása;</li> <li>d. A vezetők ellátása az életkorral kapcsolatos kérdések kezeléséhez szükséges eszközökkel;</li> <li>e. Az életkorral kapcsolatos sztereotípiák leküzdése, például vegyes életkori összetételű csoportok létrehozásával;</li> <li>f. Átmeneti intézkedések az idősebb dolgozók számára munkaképességük vége felé közeledve;</li> <li>g. Új személyzet toborzása.</li> </ul>	<p>Újra hangsúlyozzuk, hogy ez nem egy kimerítő listája azoknak az eszközöknek, amelyeket fel lehet használni a munkaszervezéssel kapcsolatos problémák kezelésekor.</p> <p>Néhány nyilvánvalóbb problémával foglalkozik, mint a munkaidő és a feladat kiosztás. Ezenfelül a több generációt érintő szempont is benne foglaltatik olyan tevékenységeken keresztül, mint például a korhoz fűződő sztereotípiák elleni küzdelem szükségessége vagy a vegyes korú csapatok kialakítása.</p> <p>A megállapodás fontos szempontja, hogy el lehessen kerülni egy olyan dinamikát, ahol a fiatal és idősebb dolgozók egymással versengenek, ehelyett inkább hozzáadott értéket kell találni a mindkét korcsoport igényeivel való foglalkozásban.</p> <p>Végül érdemes megjegyezni a fontos hivatkozást a munkaszervezésre olyan módon, hogy megkönnyítse az átmenetet a nyugdíjas korba. Ez szorosan a szakszervezetek azon igényéhez fűződik, hogy méltósággal lehessen nyugdíjba vonulni.</p> <p>Az új személyzet felvétele nemcsak azért szükséges, hogy fiatal (és idősebb) dolgozók kerüljenek ki a munkanélküliségből, hanem azért is például, hogy növelni lehessen az egy műszakban dolgozók számát.</p>

## E - Intergenerációs megközelítés

<p>A szociális partnerek célja a megfelelő szinteken egy olyan munkakörnyezet megvalósítása, amely lehetővé teszi, hogy a dolgozók minden generációja és korosztálya együtt dolgozzon az együttműködés és az intergenerációs szolidaritás fokozása érdekében. E cél elérésének egyik eszköze az ismeret és a tapasztalat kölcsönös átadása a dolgozók különböző korcsoportjai között.</p>	<p>Egy teljes intézkedési területet szántak a több generációra kiterjedő megközelítésnek annak ellenére, hogy egyes szempontjaival egyéb intézkedési területeken már foglalkoztak (pl. a korhoz kapcsolódó sztereotípiákkal való küzdelem, minden korosztály képzése).</p> <p>Ez a szakasz arra törekszik, hogy kiemelve a generációk közötti szolidaritás jelentőségét, és olyan intézkedéseket támogasson, amelyek mind a fiatalabb, mind az idősebb dolgozók számára hasznos.</p>
---	--



A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>Minden dolgozót értékelni kell a képességeit, a készségeit és az ismereteit illetően, függetlenül az életkorától, elkerülve az előítéleteket és ahol vannak, átlépve a korcsoportok közötti határokat.</p>	<p>Egy másik hivatkozás a sztereotípiák elkerülésének szükségességére erősíti azt az átfogó témát, hogy a dolgozókat nem a koruk alapján kellene megítélni.</p>
<p>Az intergenerációs szolidaritás eléréséhez szükséges eszközök/intézkedések lehetnek például a következők:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. A feladatok elosztása a képességek/készségek/ismeretek alapján;</li> <li>b. Oktatási/mentorálási/coaching rendszerek a fiatalabb dolgozók fogadására és bemutatására saját munkahelyi környezetükben, beleértve a bennük rejlő lehetőségek kiaknázásához vezető utakat is;</li> <li>c. Tudást/ismeretet átadó programok mind a fiatalabb dolgozók részéről az idősebbek felé, mind az idősebbektől a fiatalabbak felé, beleértve az informatikai és digitális készségeket, a több területet átfedő készségeket, az ügyfélszolgálati készségeket, igény szerint;</li> <li>d. Tudásbankok létrehozása a vállalaton belül kifejlesztett specifikus szakértelem és szakmai tudás összegyűjtéséhez és ezek átadása az újonnan érkezőknek;</li> <li>e. A tudatosság fokozása az életkor fontosságát illetően és az életkori sokféleség népszerűsítése, beleértve a korosztályok csapaton belüli egyensúlyának különböző lehetőségeinek figyelembe vételét;</li> <li>f. Együttműködés oktatási intézményekkel vagy állami munkaerő-közvetítő szolgálatokkal a munkaerőpiacra történő kikerülés vagy a piacon belüli mozgás megkönnyítésére.</li> </ul>	<p>Ez utóbbi cselekvési terület ugyanezt a módszert követi: intézkedések és eszközök egy nem kimerítő listáját adja meg, amelyek az intergenerációs megközelítés legkiemelkedőbb szempontjaival foglalkoznak.</p> <p>A fiatalabb és idősebb dolgozók közötti képességátadó programok jó példát szolgáltatnak az intergenerációs megközelítésre. Ezek a képességátadások egyebek mellett azokat a több területet lefedő képességeket is magukban kell foglalják, amelyek relevánsak lehetnek egy dolgozó pályafutása során.</p> <p>Az intergenerációs megközelítés támogatásának helyes első lépése, ha felhívjuk a figyelmet a korhoz való pozitív hozzáállás fontosságára. Korosztályok sokfélesége a munkahelyen és a vegyes korosztályú csoportok biztosítása</p> <p>Az oktatásból a munkahelyre való átmenet nehéz lépés lehet sok fiatal dolgozó számára, ezzel a problémával foglalkozhatnak a mentorálási rendszerek és a pályafutás előrehaladásának segítése.</p> <p>Végül a szociális partnereken kívüli egyéb szereplőknek fontos szerepe lehet a munkaerőpiacra való átmenet megkönnyítésében, és a szociális partnereknek erőfeszítéseket kell tenniük, hogy együttműködjenek az oktatási szolgáltatókkal és az állami foglalkoztatási szolgáltatókkal.</p>

# MEGVALÓSÍTÁS ÉS KÖVETÉS

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>Ez a keretmegállapodás egy önálló kezdeményezés, amely az európai szociális partnerek közötti tárgyalások eredménye, amely része a partnerek ötödik többéves, 2015–2017-es „Partnerség a belső fejlődés és foglalkoztatás” című munkaprogramjának.</p>	<p>Ez a bekezdés arra emlékeztet, hogy ez a keretmegállapodás a 2015–2017-es 5. közös munkaprogramban előírt önálló társadalmi párbeszéd világos eredményeként született meg.</p>
<p>Az Egyezmény 155. cikke értelmében ez az önálló európai keretmegállapodás megbízza a BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ETUC (és a közvetítő szervezetként működő EUROCADRES/CEC) tagjait, hogy ahol szükséges, nemzeti, ágazati és/vagy vállalati szinten, a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban a vezetéssel és munkavégzéssel kapcsolatos eljárásokkal és gyakorlatokkal összhangban mozdítsák elő és hajtsák végre az eszközöket és intézkedéseket.</p>	<p>Az önálló megállapodás végrehajtása ezért az aláíró felek minden tagszervezetére kötelezően érvényes. Ezért világos elkötelezettséget foglal magában a tagszervezetek részéről, hogy elkötelezzék magukat a keretmegállapodás végrehajtása mellett. Az első önálló megállapodásokkal összehasonlítva, ebbe a megállapodásba az „előmozdítani” szó került bele újként, ezért az elkötelezettség többé már nemcsak a végrehajtásra, hanem az előmozdításra is vonatkozik. A keretmegállapodások terjesztése és figyelemfelkeltése központi lépés a hatékony végrehajtás biztosításában.</p>
<p>Az aláíró felek egyúttal meghívják a jelölt országokban működő tagszervezeteiket is a jelen megállapodás végrehajtására.</p>	<p>Hivatkozás történik a tagszervezetekre a Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaságban, Montenegróban, Szerbiában, Albániában és Törökországban, és persze bármely más országban, amelyeket az Európai Unió tagjelölt országként elfogad.</p>
<p>A jelen megállapodás végrehajtására a megállapodás aláírásának dátumát követő három éven belül kerül sor.</p>	<p>Ez azt jelenti, hogy a végrehajtás végső határideje 2020. március 7.</p>

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A tagszervezetek jelentést nyújtanak be a szociális párbeszédért felelős bizottságnak a jelen megállapodás végrehajtásáról. A megállapodás aláírásának dátumát követő három év alatt a szociális párbeszédért felelős bizottság előkészít és elfogad egy éves táblázatot, amely összefoglalja a megállapodás végrehajtási folyamatát. A végrehajtással kapcsolatos intézkedések elvégzésére vonatkozó teljes jelentést a szociális párbeszédért felelős bizottság készíti elő és fogadtatja el az európai partnerekkel a negyedik évben.</p>	<p>Konkréten, a jelentéstevő rendszer magával vonja, hogy a szociális párbeszédért felelős bizottságnak 2018-ban, 2019-ben és 2020-ban évente el kell készítenie és el kell fogadnia a végrehajtás előrehaladásáról szóló éves áttekintést. Ez emellett évente lehetőséget nyújt arra, hogy megvizsgálják, és ahol szükséges, megvitassák a végrehajtással kapcsolatos problémákat a szociális párbeszédért felelős bizottságban. 2021-re egy végső közös végrehajtási jelentés fog készülni.</p>
<p>Ha 4 év elteltével és az értékelést követően nem készül jelentés, és ha a szociális párbeszédért felelős bizottság támogatja, az európai szociális partnerek az érintett országok nemzeti szociális partnereivel közösen meghatározzák a legjobb módszert a jelen megállapodás nemzeti szintű megvalósítását illetően.</p>	<p>Ez a bekezdés teljesen új kezdeményezés az európai szociális partnerek részéről, amelyet az ifjúsági foglalkoztatási cselekvési keret ösztönzött. Ez az új kötelezettségvállalás azt jelenti, hogy az EU szociális partnerei közös lehetséges intézkedéseket javasolnak a 4 éves időszak leteltével, hogy ahol szükséges, továbbra is támogassák leányvállalatainkat.</p>
<p>Az aláíró felek az aláírás dátumát követő öt év elteltével bármikor értékelhetik és áttekinthetik a megállapodást, ha bármelyik fél kéri ezt.</p>	<p>Ezen felül 5 év elteltével elvégezhető az önálló megállapodás értékelése és áttekintése is, ha az aláíró felek egyike kéri.</p>
<p>A jelen megállapodás tartalmával kapcsolatos kérdések esetén az érintett tagszervezetek közösen vagy külön-külön fordulhatnak az aláíró felekhez, akik közösen vagy külön-külön válaszolnak.</p>	<p>A korábbi megállapodásokhoz hasonlóan az európai szociális partnereknek megvan a lehetőségük, hogy közösen vagy külön-külön válaszoljanak a nekik szóló, tartalommal és az értelmezéssel kapcsolatos kérdésekre.</p>
<p>A megállapodás megvalósításakor az aláíró felek tagjai kerülnek a kis- és középvállalatok szükségtelen leterheléséért.</p>	<p>Bár a megállapodás elismeri a kkv-k szükségtelen terhelésének igényét, ennek ellenére a megállapodást ezekben is végre kell hajtani.</p>

A MEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE	ÉRTELMEZÉS / MEGJEGYZÉS
<p>A jelen megállapodás megvalósítása nem képez érvényes alapot a jelen megállapodással érintett dolgozókat illető védelem általános szintjének csökkentésére.</p>	<p>Ez az úgynevezett „csökkentést kizáró” rendelkezés biztosítja, hogy keretmegállapodásnak sem az átültetése, sem az alkalmazása nem képezhet érvényes alapot a dolgozók már meglévő védelmi szintjének csökkentésére. Más szavakkal, a szociális partnerek és/vagy tagországok nem használhatják az irányelv átültetését vagy alkalmazását kifogásként a keretmegállapodás átültetése előtt megszerzett védelmi szint csökkentésére.</p>
<p>Ez a megállapodás nem csökkenti a szociális partnerek jogát a megfelelő szinteken, az európai szintet is beleértve, hogy ezt a megállapodást oly módon fogadják el és/vagy egészítsék ki, amely figyelembe veszi majd az érintett szociális partnerek egyedi igényeit.</p>	<p>A szociális partnereknek joga van minden szinten, hogy megállapodásokat oly módon fogadjanak el és/vagy egészítsenek ki, amely figyelembe veszi majd a szociális partnerek egyedi igényeit. Egy ilyen folyamatban nem elfogadható, hogy olyan változtatásokba egyezzenek bele, amelyek megkérdőjelezik a munkavállalókról szóló európai megállapodás által tartalmazott egyenlőségi alapelveket.</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).





**ESS - Európai Szakszervezeti Szövetségbe**  
**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](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)