

## БЪЛГАРСКА КАМАРА НА ХИМИЧЕСКАТА ПРОМИШЛЕНОСТ

### НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА « ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ»

#### ПРОГРАМА

#### за социално партньорство и взаимодействие относно активното остаряване и солидарността между поколенията на работното място в химическия сектор

Програмата е изготвена на основата на Меморандума за социално партньорство и взаимодействие относно активното остаряване и солидарността между поколенията на работното място в химическия сектор, приета в отговор на договореностите в Автономно рамково споразумение на европейските социални партньори и препоръките относно секторните политики за активното остаряване и солидарност между поколенията.

#### I. ЦЕЛИ НА И ПРИОРИТЕТИ НА ПРОГРАМАТА.

- Преодоляване недостига на работна сила и увеличаване дела на заетите лица чрез насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа;
- Осигуряване на възможност за предприятията и заетите лица да се адаптират към променящите се нужди на икономиката и пазара на труда;
- Приспособяване на политиките в управление на човешките ресурси и индустриалните отношения към променящите се демографски тенденции и застаряване на работната сила, създаване на предпоставки за реализиране на концепциите, стратегиите и добрите практики в областта на „сребърната икономика“ и „активното стареене“;
- Осигуряване и поддържане на безопасна и здравословна работна среда, съобразена със специфичните възрастови потребности на различните генерации работещи, вкл. и на хората с хронични заболявания, насърчаваща продуктивността, здравето и работоспособността на всеки етап от развитието на жизнения цикъл;
- Осигуряване на равен достъп до знания и възможност за професионално усъвършенстване на всяко поколение, насърчаване на ученето през целия живот и трансфера на знания и опит между поколенията на работното място;

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)

и компетентността в управлението на възрастово разнообразие, внедряването на , съхраняване достойнството в труда, преодоляване на предразсъдъците и дискриминацията към възрастта, насърчаване солидарността и сътрудничеството между поколенията на работното място.

## II. МЕРКИ И ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ И ПРИОРИТЕТИТЕ НА ПРОГРАМАТА.

№	Област	№	Мерки и действия	Срок	Отговаря
01	Взаимно консултиране на социалните партньори, обмен на информация и добри практики в областта на активното остаряване и солидарността между поколенията работещи	1.1.	Проучване и обмен на информация за международен опит и практики на социалните партньори в областта	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“
		1.2.*	Интегриране на въпросите за активното остаряване и солидарността между поколенията в организирани секторни партньорски срещи за обмяна на опит, популяризиране и внедряване на добри корпоративни практики	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“
		1.3.	Проучване на възможности, подготовка и реализация на съвместни изследвания и проекти в областта	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“ предприятия
02	Представителство и защита на поколенческите интереси в индустриалните отношения и социалния диалог;	2.1.*	Включване на въпросите на активното остаряване и солидарността между поколенията в обхвата на колективното трудово договаряне на ниво предприятие	постоянен	НФТ“ХИ“ предприятия
		2.2.	Насърчаване и подпомагане разработването и реализирането на допълнителни фирмени партньорски споразумения, програми и инициативи в областта на активното остаряване и солидарността между поколенията	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“
		2.3.	Включване на въпросите на активното остаряване и солидарността между поколенията в планирането и осъществяването на дейността по информиране и консултиране на работниците и служителите	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“ предприятия
03	Повишаване на информираността, ангажираността и компетентността по проблемите на възрастта и поколенческите различия на работното място	3.1.*	Повишаване на осведомеността относно важността на позитивната и справедлива нагласа към възрастта на работниците и служителите, както и значимостта от насърчаване на възрастово многообразие за постигане на целите на организацията	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“ предприятия

		3.2.	Сътрудничество с образователни и обучаващи институции с цел усъвършенстване на учебните програми и развитие на мениджърски компетенции в областта	постоянен	предприятия
		3.3.	Актуализиране на програмите за фирмено обучение и добавяне на теми, свързани с активното остаряване и солидарността между поколенията	постоянен	предприятия
04	Стратегически оценки на демографската структура на работната сила в сектора	4.1.	Анализ и оценка на демографската структура на работната сила в сектора. Анализ на възрастовия и квалификационен профил на персонала в организациите.	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“
		4.2.	Прогнозиране и планиране на потребностите от човешки ресурси	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“
05	Интегриране на възрастово многообразие в политиките по управление на човешките ресурси	5.1.	Внедряване на ефективни инструменти за осъществяване на организационни проучвания на потребностите, нагласите, мотивацията и удовлетвореността на поколенията работна сила	постоянен	предприятия
		5.2.	Разработване и реализиране на програми за управление на приемствеността и кариерното развитие в организациите	постоянен	предприятия
		5.3.	Разработване и реализиране на програми за поколенческа приемственост - стажантски програми, стипендии, договори за квалификация и други стимули за привличане на децата на заетите на работа в предприятията техни родители	постоянен	предприятия
06	Организация на труда в посока на пълноценен и продуктивен трудов живот	6.1.	Анализ на длъжностите в предприятията и адаптиране на изискванията на работните места към възрастовите потребности и интереси на заетите	годишно	предприятия
		6.2.	Проучване на възможностите за прилагане на адаптивна организация и гъвкави режими на работа съобразени с възрастта	постоянен	предприятия
		6.3.	Разработване и внедряване на програми за приспособяване на работните процеси и работните места към възрастовите потребности на работещите	постоянен	предприятия
		6.4.	Анализ на възможностите за разширяване на обхвата от дейности, които могат да бъдат осъществени чрез дистанционна работа	постоянен	предприятия
		6.5.	Разработване и реализиране на преходни мерки, насочени към по-възрастните работници и служители в края на трудовият им живот	постоянен	предприятия

	работоспособност, адаптирана към потребностите на отделните генерации. Създаване на условия за задържане и връщане на работа на хора с хронични заболявания.	7.1.	Адаптиране на стратегиите за превенция и оценка на риска към потребностите на отделните генерации	постоянен	предприятия
		7.2.	Осъществяване на периодични партньорски прегледи на мерките за здраве и безопасност в контекста на активното стареене и осигуряването на по-дълъг трудов живот и способност за работа	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“ предприятия
		7.3.	Изграждане на фирмени кътове и фирмени детски градини	постоянен	предприятия
		7.4.	Предлагане на допълнителни фирмени услуги за най-възрастното поколение работещи	постоянен	предприятия
		7.5.	Предоставяне на работни места, адаптирани към нуждите на хора с хронични заболявания, вкл. и т.н. „преходни работни места“	постоянен	предприятия
		7.6.	Интегриране на въпросите за активното стареене в дейността на комитетите по условия на труд, службите по безопасност и здраве и службите трудова медицина	постоянен	предприятия
		7.7.	Разработване и реализиране на съвместни програми за „промоция на здравето“ и организиране на работнически спартакиади	постоянен	предприятия
		7.8.	Осигуряване на допълнителни социални придобивки свързани с превенция на здравето и здравословен начин на живот	постоянен	предприятия
08	Управление на знания, умения и компетенции в контекста на възрастта	8.1.	Адаптиране на фирмените системи за оценка на нуждите от обучение към потребностите от усъвършенстване и професионално развитие на всеки етап от жизнения цикъл	постоянен	предприятия
		8.2.	Разработване на фирмени компетентностни модели и системи за валидиране на неформално придобити знания и умения	постоянен	предприятия
		8.3.	Разработване и реализиране на въвеждащи програми за обучение и адаптиране на новопостъпили работници и служители	постоянен	предприятия
		8.4.	Прилагане на системи за оценка на компетенциите и фирмени програми за обучение на работещите от всички възрасти, с цел да се поддържат необходимия капацитет и доразвиват необходимите познания и компетентности по време на целия им професионален живот	постоянен	предприятия
		8.5.	Прилагане на гъвкави, модулни и свободно избираеми програми за фирмено обучение	постоянен	предприятия

		8.6.	Създаване на среда, насърчаваща ученето и усъвършенстването през целия жизнен цикъл и осигуряваща равен достъп до обучение и развитие на умения за всички поколенчески групи в организацията	постоянен	предприятия
		8.7.	Прилагане на диференциран подход в мотивирането и стимулирането за участие в обучение на хората от различни поколения	постоянен	предприятия
09	Подход на солидарност и сътрудничество между поколенията	9.1.	Адаптиране на вътрешно фирмените системи за комуникация към възрастовите потребности и нагласи на работещите	постоянен	предприятия
		9.2.	Подпомагане предаването на знания, умения и опит от по-възрастни към по-млади работници и служители, и обратно, на умения по информационни технологии, дигитални умения и умения за комуникация от младите към по-възрастните	постоянен	предприятия
		9.4.	Интегриране на ценностно отношение към възрастта и възрастовото многообразие в етичните кодекси или правила на поведение	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“ предприятия
		9.5.	Популяризиране, обществено признание и стимулиране на проявени образци в сътрудничеството и солидарността между поколенията на работното място	постоянен	БКХП НФТ“ХИ“ предприятия

Настоящата „ПРОГРАМА за социално партньорство и взаимодействие относно активното остаряване и солидарността между поколенията на работното място“ е разработена в рамките на проект „Съвместни действия на социалните партньори за адаптиране на работната среда към специфичните възрастови потребности на различните генерации, с цел насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа“ и е приета на съвещание на социалните партньори в сектор Химическа промишленост, проведено се на 09.07. 2020 г.

Председател на съвещанието : проф. Йончо Пеловски

Протоколчик : Стефан Богданчалиев

**Забележка:**

Дейностите, чиито номера са отбелязани със знак \* , са препоръчителни за включване в браншовата партньорска програма, тъй като те ще бъдат експертно обезпечени и реализирани в рамките на проекта.