

## **EUROCOMMERCE JA UNI-EUROPA COMMERCE**

### **Vapaaehtoiset suuntaviivat ikädiversiteetin tukemisesta kaupan alalla**

UNI Europa Commerce ja EuroCommerce allekirjoittivat lokakuussa 2012 asiakirjan "Vapaaehtoiset suuntaviivat ikädiversiteetin tukemisesta kaupan alalla" vastauksena työllisyyden suuntaviivoille, joissa työmarkkinaosapuolia kehoitettiin kehittämään aktiivista ikääntymistä koskeva politiikka, ja kaupan alan työmarkkinaosapuolet EuroCommerce ja Uni-Europa ovat päättäneet edistää ja suositella vanhempia työntekijöitä koskevia parhaita käytäntöjä.

Pitkän aikavälin väestökehitys, erityisesti syntyvyyden lasku, tarkoittaa sitä, että työvoima vanhenee EU:ssa. Tällä on merkittäviä vaikutuksia talouskasvuun ja sosiaalimenoihin. Vastauksena näihin suuntauksiin EU:n toimielinten ja jäsenvaltioiden merkittävimmäksi huolenaiheeksi on noussut tarve sopeuttaa työllisyyspolitiikat ja -käytännöt ikääntyvään työvoimaan.<sup>1</sup>

Tällä hetkellä EU:n on pyrittävä nostamaan työllisyysastettaan niin sosiaalisista kuin taloudellisistakin syistä. Työllisyys on edelleen paras strategia sosiaalista syrjäytymistä vastaan, erityisesti viimeisimmän talouskriisin jälkimainingeissa. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi, ja koska väestönkehitys edelleen noudattaa samaa suuntausta, ikääntyvien työntekijöiden työllisyysastetta on edelleen nostettava, jotta pystytään vastaamaan työvoimapulaan. Aktiivinen ikääntyminen pysyy komission ja työmarkkinaosapuolten ensisijaisena toiminta-alueena.

Kauppa työllistää suuren määrän ikääntyviä työntekijöitä, joilla on usein pitkä työhistoria tällä alalla. Heidän työkokemuksena muodostaa voimavaran, jota ei pitäisi jättää huomiotta. Kokemusten jakaminen sukupolvien välillä tuo lisäarvoa työn laatuun ja työtyytyväisyyteen ja tukee tiedon siirtymistä ja yrityskulttuurin ja -arvojen säilymistä. Rakenteellinen ja teknologinen muutos on erityisen tärkeää kaupassa, jonka on reagoitava nopeasti kuluttajien muuttuviin vaatimuksiin samoin kuin sisäiseen ja ulkoiseen kilpailuun. Merkittäviä liiketoimintaetuja voidaan saada myös tarkastelemalla asiakaskuntaa ja ymmärtämällä asiakkaiden tarpeita. Työntekijät puolestaan odottavat saavansa hyviä työolosuhteita työelämänsä varrella. Siksi yritysten ja työmarkkinaosapuolten on erityisen tärkeää pohtia, miten nämä muutokset vaikuttavat koko henkilöstöön.

---

<sup>1</sup> EY 1999 tiedonanto "Kaikenikäisten Eurooppaan - Hyvinvoinnin ja sukupolvien solidaarisuuden puolesta"; vuosien 1999, 2000 ja 2001 työllisyyden suuntaviivoissa jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia pyydettiin kehittämään aktiivista ikääntymistä koskeva politiikka, joka kattaa elinikäisen oppimisen ja joustavat työjärjestelyt; Amsterdamin sopimuksen 13 artikla kieltää ikään perustuvan syrjinnän; Neuvoston direktiivi laatii yleiset puitteet yhdenvertaista kohtelua varten työssä ja ammatissa.

UNI Europa Commerce ja EuroCommerce uskovat, että työvoiman sujuvaa tarjontaa ja iäkkäämpien työntekijöiden varmaa työllistyvyyttä varten tarvitaan tarkoituksenmukaisia strategioita, varsinkin nyt, kun työttömyyskriisistä on tullut ongelma monissa maissa.

Työelämässä, jossa rakenteelliset ja teknologiset muutokset ovat yhä yleisempiä, ikääntyneet työntekijät saattavat tarvita erityishuomiota ja -tukea, jotta he selviävät omassa tilanteessaan. Uuden teknologian parissa ja erityisesti tietoon liittyvissä toiminnoissa työskentelevillä ikäihmisillä ja nuoremmilla työntekijöillä voi olla erilaiset lähestymistavat työtehtäviinsä. Työelämän ikädiversiteetin hyväksyminen tarkoittaa myös ongelmanratkaisuun ja työtehtävien toteutustapoihin liittyvän monimuotoisuuden hyväksymistä.

Työllisyyden näkökulmasta ikääntyviä työntekijöitä koskevissa politiikoissa ja toimenpiteissä on otettava huomioon eri aikaperspektiivit pitäen mielessä ikääntyvien työntekijöiden elämänmuutokset sekä sosiaaliturvaan mahdollisesti liittyvät ongelmat. Nuorille voidaan luoda työmahdollisuuksia mahdollistamalla ikääntyvien työntekijöiden jääminen eläkkeelle aikaisemmin. Pidemmällä aikavälillä väestömäärän väheneminen voi kuitenkin ennusteiden mukaan aiheuttaa työvoimapulaa. Tällöin voi olla tarpeen edistää ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuuksia pysyä aktiivisena työelämässä.

Näiden lähestymistapojen välillä ei ole ristiriitaa, ja tavoitteiden saavuttamista voidaan auttaa sopivilla kannustimilla. Kannustintoimenpiteissä, joilla pyritään ylläpitämään tai integroimaan ikääntyneet työmarkkinoille, huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää siihen, ettei nuorempien työllisyysmahdollisuuksia heikennetä.

EuroCommerce ja Uni-Europa Commerce ovat yhtä mieltä siitä, että hallitusten, työmarkkinaosapuolten ja yritysten tulee painottaa ikään liittyviä näkökohtia henkilöstöhallinnassaan. Hallitusten on varmistettava asianmukaiset oikeudelliset puitteet, jotka auttavat työmarkkinaosapuolia ja yrityksiä kehittämään joustavia ja tarkoituksenmukaisia työjärjestelyitä, jotka tukevat ikädiversiteettiä sekä vastaavat erilaisten ikäryhmien ja yksilöiden mahdollisesti erilaisiin tarpeisiin. Kaupan alan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet EuroCommerce ja Uni-Europa Commerce puolestaan ovat sitoutuneet kehittämään eurooppalaista viitekehystä työelämää ja työmarkkinasuhteita varten omalla alallaan vapaaehtoisen sosiaalisen vuoropuhelun kautta solmimalla Euroopan tason puitesopimuksia ja julkaisemalla suuntaviivoja. Tässä toiminnassa ne ottavat täysimääräisesti huomioon ikädiversiteetin.

Edistääkseen dynaamista kaupan alaa, jossa joustavat yritykset tarjoavat päteville työntekijöille turvallista työtä hyvissä olosuhteissa, EuroCommerce ja Uni-Europa suosittelivat seuraavia suuntaviivoja sekä yritysten että työntekijöiden eduksi henkilöstöhallinnan ikään liittyviä näkökohtia tarkasteltaessa.

1. Näissä suuntaviivoissa "ikäntyvät" tai "vanhemmat" työntekijät ovat työntekijöitä, jotka on määritelty sellaisiksi lainsäädännössä, sopimuksissa tai käytännössä Euroopan unionin tasolla tai kansallisella tasolla.
2. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen ja sitoutuminen kaikilla asianmukaisilla tasoilla (EU-taso, kansallinen ja yrityksen taso) on avaintekijä aktiiviseen ikääntymiseen liittyvien kattavien strategioiden määrittelyssä ja toteutuksessa sosiaalisen vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen kautta.
3. On tärkeää, että kaupan alan työmarkkinaosapuolet mahdollistavat yhdessä mentaliteetin muutoksen ikädiversiteettiä lähestyttäessä, jotta työntekijät ja yritykset pitävät ikääntyviä työntekijöitä voimavarana eikä ongelmana.
4. Kansallisen lainsäädännön mukaisesti, jos sellainen on olemassa, ja eurooppalaisten säännösten mukaisesti ikääntyviä työntekijöitä ei saa syrjiä työpaikoilla. Työsuhteissa tulisi ottaa käyttöön ikäneutraali lähestymistapa. Rekrytoinnin, ammatillisen koulutuksen ja tehtävien jakamisen yrityksen sisällä tulee perustua taitoihin ja kykyihin asianomaisen henkilön iästä riippumatta.
5. Työmarkkinaosapuolilla on erityinen rooli ikään liittyvien stereotyyppien poistamisessa työpaikoilla. Erityisesti digitaalisten taitojen kysynnän kasvaessa työmarkkinaosapuolten tulisi toimia yhdessä ja luoda uudelleen koulutusta tarpeen mukaan kaikille työntekijöille.
6. Työnantajien tulisi tarkastella yhdessä vanhempien työntekijöidensä kanssa molempia osapuolia hyödyttäviä vaihtoehtoja, jotta nämä voisivat pysyä pidempään aktiivisina työelämässä tai jäädä eläkkeelle aikaisemmin. Tämä voidaan saavuttaa joustavilla eläkejärjestelyillä viimeisten työvuosien aikana sovittamalla yhteen yksittäisten työntekijöiden, yritysten ja yhteiskuntien tarpeet.
7. NykYTEKNIikka ja ergonomia voivat monissa tapauksissa parantaa tuottavuutta ja samalla edistää työn laatua sekä vähentää mahdollisia ikääntymiseen liittyviä fyysisiä ongelmia. Ikä tulisi siis mahdollisuuksien mukaan huomioida suunniteltaessa työtä ja työn organisointia sovittamalla ne työelämän eri vaiheisiin. Yhteistyö Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa tulevan "Terveellinen työ elämän eri vaiheissa" -kampanjan puitteissa voi tarjota hyvän etenemistavan. Teknologia voi lisäksi auttaa työntekijöitä säilyttämään fyysisen kuntonsa ja mahdollistaa pidemmät työurat.
8. Työmarkkinaosapuolilla on erityinen rooli uusien työ- ja koulutusmuotojen löytämisessä niin, että ikääntyvien työntekijöiden jatkuvaa integrointia saadaan helpotettua. Kannustimien tulisi rohkaista kaikenikäisiä työntekijöitä hyödyntämään oppimis- ja koulutusmahdollisuuksia. On tärkeää, että ikääntyvillä työntekijöillä on yhtäläinen pääsy koulutusmahdollisuuksiin, ja heidän tulisi hyötyä mahdollisuuksien mukaan ohjelmista, kurseista ja seminaareista ottaen huomioon heidän alkuperäiset taitonsa ja valmiutensa, erityisesti uusien teknologioiden ja työprosessien käyttöönoton kannalta.
9. Sen vuoksi on tärkeää toteuttaa koulutus- ja uudelleen koulutusaloitteita, jotta kaikkia työntekijöitä kannustetaan parantamaan työolojaan.
10. Työmarkkinaosapuolet korostavat keskinäistä vastuutaan parantaa tai ylläpitää ikääntyvien työntekijöiden hyviä terveysoloja. Työnantajalla on lain tai työehtosopimusten mukaisesti velvollisuus tarjota työterveyshuollon keinoja työntekijöilleen, kun taas yksittäisen työntekijän tulisi käyttää näitä tarjottuja keinoja ylläpitääkseen hyvää terveyttä. Useimmat vähittäis- tai tukkukaupan alalla työskentelevät ihmiset suorittavat fyysistä voimaa edellyttäviä tehtäviä, mutta ikääntyvien työntekijöiden tulisi myös panostaa henkisen kunnon ylläpitämiseen.

11. Helposti sovitettavissa, yhteisesti sovituisissa järjestelyissä tulee tarvittaessa kiinnittää huomiota ikääntyneiden työntekijöiden erityisvaatimuksiin. Esimerkiksi työaika voitaisiin mukauttaa voimassa olevien säännösten mukaisesti, jos tämä hyödyttää molempia osapuolia vastaamaan työntekijöiden muuttuviin tarpeisiin/valmiuksiin. Vapaaehtoinen osa-aikatyö ja vapaaehtoinen joustava työn aikataulutus voivat olla kannustettavia, jotta ikääntyvät työntekijät pysyvät terveisinä ja voivat jatkaa aktiivista osallistumistaan työelämäänsä aina eläkeikään asti. Tällaisten järjestelyiden mahdollisia kielteisiä vaikutuksia työntekijän tulevaan eläkkeeseen tulisi tarkastella. Erityisesti tulisi arvostaa toimia, joilla sovitetaan yhteen työ- ja perhe-elämä.
12. EuroCommerce ja UNI Europa uskovat, että sekä työntekijöitä että yrityksiä hyödyttävien tehokkaiden toimien pääajatus on saada aikaan sopiva ja kestävä työn organisointi sopusoinnussa ikädiversiteetin hallinnan kanssa kaikissa ammattiuran vaiheissa.

Jotta kaikenlainen uudenlainen syrjintä työpaikoilla saadaan estettyä, EuroCommerce ja Uni-Europa ovat sitoutuneet parantamaan kaikkien työntekijöiden työllisyyttä ja työllistettävyyttä, ja näin ollen auttavat tukemaan Euroopan yhteisön politiikkaa tällä saralla. EuroCommerce ja Uni-Europa tulevat jatkossakin kehittämään toimenpiteitä, joilla ikääntyville työntekijöille pyritään antamaan mahdollisuus pysyä aktiivisena työelämässä. Tästä syystä on tärkeää luoda kattavia yrityksiä, jotka pystyvät houkuttelemaan ja säilyttämään elämäntavoiltaan erilaisia ja eri sukupolviin kuuluvia ihmisiä (nuoret, iäkkäät, naimisissa olevat, yksinhuoltajat jne.)

Kaupan alan alakohtaisen sosiaalisen vuoropuhelun komitean puolesta,

EuroCommercen puolesta

UNI-Euroopan puolesta

***Ilaria Savoini***

Sosiaaliasioiden vanhempi neuvonantaja

***Laila Castaldo***

Kaupan alan johtaja

Brysselissä 11. helmikuuta 2016