

## **EUROCOMMERCE OCH UNI-EUROPA COMMERCE**

### **Frivilliga riktlinjer för att uppmuntra åldersspridning inom handelssektorn**

I oktober 2002, som en reaktion på riktlinjerna för sysselsättning, undertecknade Uni-Europa Commerce och Eurocommerce dokumentet "Frivilliga riktlinjer för att uppmuntra åldersspridning inom handelssektorn" som uppmanar arbetsmarknadens parter att utveckla en politik för aktivt åldrande. Arbetsmarknadens parter i handelssektorn, EuroCommerce och Uni-Europa, har beslutat att främja och rekommendera bästa praxis för äldre arbetstagare.

Långsiktiga demografiska trender, framför allt fallande födelsetal, innebär att arbetskraften åldras över hela EU. Detta kommer att få stora effekter på ekonomisk tillväxt och sociala kostnader. Dessa trender har gjort att behovet att anpassa politik och praxis på sysselsättningsområdet till den åldrande arbetskraften till en viktig fråga för EU-institutionerna och medlemsstaterna.<sup>1</sup>

För närvarande behöver EU fortfarande öka sin sysselsättningsgrad både av sociala och ekonomiska skäl. Sysselsättningen är fortfarande den bästa strategin mot social utslagning, framför allt som ett svar på den senaste ekonomiska krisen. Med tanke på den målsättningen och eftersom demografiska trender fortfarande följer samma underliggande mönster, är det nödvändigt att öka sysselsättningen bland äldre arbetare för att hantera arbetskraftsbristen. För kommissionen och för arbetsmarknadens parter fortsätter aktivt åldrande att vara ett prioriterat åtgärdsområde.

Handelssektorn har ett stort antal äldre anställda som ofta har arbetat länge i sektorn. Deras yrkeserfarenhet är en tillgång som inte får försummas. Att dela erfarenheter mellan generationer ökar arbetets kvalitet och arbetstillfredsställelsen, och bidrar till kunskapsöverföring och bevarandet av företagets kultur och värden. Strukturell och teknisk förändring är särskilt viktig i handelssektorn, som måste reagera snabbt på förändringar i konsumenternas efterfrågan och på både intern och extern konkurrens. Affärsverksamheten kan också i hög grad gynnas genom att avspegla kundbasen och förstå kundernas behov. Arbetstagarna förväntar sig för sin del bra arbetsförhållanden under sitt yrkesliv. Det är således särskilt viktigt för företag och arbetsmarknadens parter att överväga hur dessa förändringar kommer att påverka alla anställda.

Därför anser Uni-Europa Commerce och EuroCommerce att lämpliga strategier behövs för att upprätthålla utbudet på arbetskraft och säkra äldre arbetstagares anställbarhet, framför allt i en tid när arbetslöshetskrisen har blivit ett problem i många länder.

---

<sup>1</sup> 1999-års (EC) meddelande "Mot ett Europa för alla åldrar – Att främja välfärd och solidaritet mellan generationerna". 1999-, 2000- och 2001-års riktlinjer för sysselsättning för att utveckla en politik för aktivt åldrande, som omfattar livslång lärande och flexibla arbetsformer. Artikel 13 i Amsterdamfördraget förbjuder diskriminering. Rådets direktiv som inrättar en allmän ram för likabehandling.

I ett arbetsliv där strukturella och tekniska förändringar är allt vanligare kan man behöva ta särskild hänsyn och ge särskilt stöd till äldre arbetstagare för att hjälpa dem att framgångsrikt hantera sin situation. I arbetet med ny teknik och framför allt kunskapsrelaterade funktioner kan äldre människors sätt att ta sig an sina arbetsuppgifter skilja sig från sina yngre kollegors. Att acceptera åldersspridning i arbetslivet innebär också att acceptera att det finns olika sätt att lösa problem och hantera arbetsuppgifter.

Ur ett sysselsättningsperspektiv måste politik och åtgärder för åldrande arbetstagare ta hänsyn till olika aspekter med hänsyn till förändringar i deras liv och eventuella svårigheter som kan vara kopplade till social trygghet. Arbetstillfällen kan skapas för unga människor genom att göra det möjligt för äldre arbetstagare att gå i pension. På längre sikt kan dock en sjunkande befolkning skapa en brist på arbetskraft och det kan finnas behov av att göra det lättare för äldre arbetstagare att stanna kvar i ett aktivt yrkesliv.

Det finns ingen konflikt mellan dessa synsätt och lämpliga incitament kan bidra till att nå de politiska målen. Man bör dock se till att inte äventyra skapandet av arbetstillfällen för yngre människor när man främjar incitament för att hålla kvar eller återintegrera äldre människor på arbetsmarknaden.

EuroCommerce och Uni-Europa Commerce är eniga om att myndigheternas, arbetsmarknadparternas och företagens personalstyrningspolitik behöver fokusera på åldersaspekterna. Regeringar måste se till att det finns lämpliga rättsliga ramar för att hjälpa arbetsmarknadens parter och företag att utveckla flexibla och lämpliga arbetsformer, som är anpassade för att uppmuntra en åldersspridning och uppfylla de olika åldersgruppernas och individernas skiftande behov. I egenskap av arbetsmarknadsparter i handelssektorn åtar sig EuroCommerce och Uni-Europa Commerce, för sin del, att utveckla en europeisk ram för yrkesliv och arbetsmarknadsrelationer i sin sektor genom en frivillig social dialog och genom att sluta europeiska ramavtal och utfärda riktlinjer. De kommer att hantera uppgiften genom att fullt ut beakta åldersspridningen.

För att främja en dynamisk handelssektor där flexibla företag ger trygga anställningar med bra villkor till kvalificerade arbetstagare, rekommenderar EuroCommerce och Uni-Europa följande riktlinjer för såväl företag som anställda vad gäller personalstyrningspolitikens åldersaspekter.

1. I dessa riktlinjer har "åldrande" eller "äldre" den definition som avses i lagstiftning, avtal eller förfaranderegler om sådana finns på europeiska eller nationella nivåer.
2. Arbetsmarknadparternas medverkan och engagemang på alla lämpliga nivåer (europeiska, nationella och i företag) spelar en avgörande roll för att utforma och genomföra omfattande strategier för aktivt åldrande, genom social dialog och kollektivförhandling.
3. Det är absolut nödvändigt att arbetsmarknadens parter i handelssektorn arbetar tillsammans för att få tillstånd en attitydförändring vad gäller åldersspridningen, så att äldre arbetstagare ses som en tillgång och inte som ett problem såväl av arbetare som av företag.
4. Enligt nationell lag, i förekommande fall, och europeisk lag får åldrande arbetare inte diskrimineras på arbetsplatsen. En åldersneutral metod bör antas för anställningsförhållandena. Kunskaper och kompetens bör ligga till grund för rekrytering, yrkesutbildning och fördelningen av positioner inom företaget oavsett den berörda personens ålder.
5. Arbetsmarknadens parter har en särskild roll att spela för att avskaffa åldersrelaterade stereotyper på arbetsplatsen. Eftersom kravet på digital kompetens ökar bör de samarbeta och vid behov vidta omskolningsåtgärder för alla anställda.
6. Man bör överväga alternativ som samtidigt gynnar både arbetsgivare och deras äldre anställda, genom vilka de äldre anställda antingen kan vara kvar i arbetslivet under längre tid eller gå i pension tidigare. Flexibla pensionssystem för de sista yrkesverksamma åren kan vara en lösning för att kombinera de enskilda arbetstagarnas, företagets och samhällets behov.
7. I många fall kan modern teknik och ergonomi förbättra produktiviteten och samtidigt främja arbets kvalitet och minska de potentiella åldersrelaterade fysiska problemen. När det är möjligt bör därför hänsyn tas till ålder vid utformningen av arbetet och arbetsorganisationen som bör anpassas till arbetslivets olika faser. Ett samarbete med Europeiska arbetsmiljöbyrån inom ramen för deras kampanj *Säkra och hälsosamma arbetsplatser för alla åldrar*, kan vara ett bra sätt att gå vidare. Stöd till teknik skulle också kunna bidra till att bevara de anställdas fysiska kondition och göra det möjligt för dem att arbeta längre.
8. Arbetsmarknadens parter har en särskild roll att spela för att hitta nya former av arbete och utbildning och underlätta en kontinuerlig integrering av äldre arbetstagare. Incitament bör finnas för att uppmuntra arbetstagare i alla åldrar att ta till vara möjligheter till utbildning. Det är viktigt för äldre arbetstagare att ha lika tillgång till utbildningsmöjligheter och de bör så långt som möjligt kunna dra fördel av program, kurser och seminarier, som tar hänsyn till deras baskunskaper och förmågor framför allt vid införandet av nya tekniker eller arbetsprocesser.
9. Det är därför viktigt att utbildnings- och omskolningsinitiativ genomförs för att stötta alla arbetstagare och bidra till förbättringen av deras arbetsförhållanden
10. Arbetsmarknadens parter betonar sitt ömsesidiga ansvar att förbättra eller bevara ett gott hälsotillstånd för åldrande arbetstagare. Arbetsgivaren ansvarar för att enligt lag eller kollektivavtal ge sina anställda tillgång till företagshälsovården, medan den enskilda anställda bör utnyttja de resurser som ställs till förfogande för att bevara ett gott hälsotillstånd. De flesta som arbetar i detalj- eller grossisthandeln har arbetsuppgifter som innebär fysiska påfrestningar, men äldre arbetstagare bör även satsa på att bevara sin psykiska lämplighet.

11. System som är lätta att anpassa och som man kommit överens om i samförstånd bör där så är relevant beakta särskilda krav för äldre arbetstagare. Arbetstiden skulle t.ex. kunna justeras i enlighet med befintliga lagbestämmelser där detta samtidigt gör det möjligt att uppfylla arbetstagarnas föränderliga behov/förmågor. Frivilligt deltidarbete och flexibel arbetsplanering kan uppmuntras så att äldre arbetstagare kan fortsätta att delta aktivt i yrkeslivet med hälsan i behåll fram till pensionen. Man bör beakta potentiellt negativa effekter av sådana arrangemang på arbetstagarens framtida pension. Åtgärder som gör det möjligt att lättare kombinera yrkes- och familjeliv bör värdesättas särskilt.

12. EuroCommerce och Uni-Europa anser att nyckeln till en effektiv politik som är till fördel för både arbetstagare och företag, är en anpassad och hållbar arbetsorganisation som är förenlig med en åldersspridning i alla etapper av en yrkeskarriär.

Med hänsyn till behovet att undvika alla nya typer av diskriminering på arbetsplatsen åtar sig EuroCommerce och Uni-Europa att förbättra sysselsättningen och anställbarheten för alla arbetstagare, och på så sätt bidra till stödet för EU:s politik på detta område. Vi kommer att fortsätta att undersöka åtgärder som syftar till att ge äldre arbetstagare möjligheten att få ett längre aktivt yrkesliv. Av den anledningen är det viktigt att ha inkluderande företag som kan attrahera och behålla människor från olika generationer och med olika livsstilar (yngre, äldre, gifta, ensamstående föräldrar m.m.)

För kommittén för social dialog i handelssektorn,

För EuroCommerce

För UNI-Europa

**Ilaria Savoini    Laila Castaldo**

Senior Adviser on Social Affairs

Director Commerce

Bryssel, den 11 februari 2016