

EUROCOMMERCE VE UNI-EUROPA COMMERCE

Commerce'de farklı yaşlarda işçilerle çalışmayı destekleyen gönüllü kılavuz ilkeler

UNI Europa Commerce ile Eurocommerce, sosyal ortakları aktif yaşlanma politikaları geliştirmeye çağıran İstihdam konulu kılavuz ilkelere karşılık olarak, Ekim 2002'de "Ticaret sektöründe farklı yaşlarda işçilerle çalışmayı destekleyen gönüllü kılavuz ilkeler" başlığını taşıyan bir belge imzaladılar ve ileri yaştaki işçilerle ilgili en iyi uygulamayı teşvik ve tavsiye etmeye karar verdiler.

Uzun vadeli demografik eğilimler, özellikle de doğum oranlarının düşmesi, AB'nin her yanında iş gücünün de yaşlanmakta olduğunu gösteriyor. Bu durum ekonomik büyüme ve sosyal harcamaları büyük oranda etkileyecek. Bu eğilimler karşısında istihdam politikaları ve uygulamalarını yaşlanan iş gücüne uyarlamak AB kurumları ve Üye Ülkeler için önemli bir mesele haline geldi.¹

Avrupa'nın halen hem sosyal hem ekonomik nedenlerle istihdam oranını arttırması gerekiyor. Özellikle de en son ekonomik kriz karşısında, istihdam sosyal dışlanmaya karşı en iyi strateji olmayı sürdürüyor. Bu hedefi göz önünde bulundurarak, demografik eğilimler de hâlâ aynı yönde gittiği için, iş gücü sıkıntısını gidermek amacıyla ileri yaştaki işçilerin istihdam oranını arttırmak hayati önem taşımaktadır. Aktif yaşlanma, Komisyon ve sosyal ortaklar için öncelik taşıyan bir konudur.

Commerce, genelde bu sektörde uzun süre çalışmış olan, çok sayıda yaşlanmakta olan işçi istihdam etmektedir. Bu işçilerin meslek deneyimi gözardı edilmemesi gereken bir değerdir. Deneyimlerin kuşaklar arasında paylaşımı iş kalitesine ve işten duyulan memnuniyete değer katar ve bilgi aktarımı ile kurumsal kültür ve değerlerin korunmasını destekler. Ticarete yapısal ve teknolojik değişiklik ayrı bir önem taşır, zira müşterilerin değişen taleplerine olduğu kadar, içte ve dıştaki rekabete de hızla karşılık verilmesi gerekmektedir. Müşteri tabanını yansıtmak ve müşterilerin ihtiyaçlarını anlamak, iş için önemli kazanımlar elde edilmesini de sağlayabilir. Yanlarında çalışan işçiler çalışma yaşamları boyunca iyi çalışma koşullarına sahip olmayı isterler. Şirketler ve sosyal ortakların bu değişikliklerin tüm çalışanları nasıl etkileyeceğini dikkate almaları işte bu nedenle çok önemlidir.

UNI Europa Commerce ve EuroCommerce bu yüzden iş gücü arzını korumaya ve özellikle de işsizlik krizinin bir çok ülkede sorunlu bir konu haline geldiği bir dönemde ileri yaştaki işçilerin

¹ EC 1999 sayılı "Her yaştan bir Avrupa'ya doğru – refahı ve kuşaklar arası dayanışmayı desteklemek" bildirimi; 1999, 2000 ve 2001 tarihli İstihdam kılavuz ilkeleri Üye Ülkeler ile Sosyal Ortaklara yaşam boyu öğrenme ve esnek çalışma düzenlemelerini kapsayan bir aktif yaşlanma politikası geliştirmeleri çağrısında bulunmuştur; Amsterdam Anlaşması Madde 13 yaş ayrımcılığını yasaklamıştır; Konsey'in istihdam ve işte eşit muamele için bir genel çerçeve belirleyen direktifi.

İstihdam edilebilir olmasını güvence altına almaya yönelik stratejilere gerek olduğuna inanılmaktadır.

Yapısal ve teknolojik değişikliklerin giderek olağan hale geldiği bir çalışma yaşamında, yaşları daha ileri olan işçiler durumlarıyla baş edebilmek için özel bir ilgi ve desteğe ihtiyaç duyabilirler. Yeni teknolojiyle çalışırken, özellikle de bilgiyle bağlantılı fonksiyonlarda ileri yaştakilerin yapılacak işe yaklaşımı, genç meslektaşlarından farklı olabilir. Çalışma hayatında farklı yaşlardan kişilerin olmasını kabul etmek, aynı zamanda insanların sorun çözümüne ve görevlerine farklı şekilde yaklaşabileceklerini de kabul etmek anlamına gelir.

İstihdam açısından bakıldığında, yaşlanan işçilerle ilgili politika ve önlemlerin farklı zaman perspektiflerini dikkate alarak değerlendirilmesi; onların yaşamlarındaki değişikliklerin ve sosyal güvenlikle bağlantılı olabilecek zorlukların göz önünde bulundurulması gerekir. Yaşlanan işçilerin daha erken emekli olmalarını sağlayarak gençlere iş imkanı yaratılabilir. Ancak tahmin edildiği gibi azalmakta olan bir nüfus, uzun vadede yeteri kadar iş gücü bulunamamasına yol açabilir ve yaşlanmakta olan işçilerin aktif çalışma yaşamında kalmalarını desteklemek gerekebilir.

Bu yaklaşımlar birbiriyle çatışmaz ve uygun teşvikler, politikada öngörülen hedeflere ulaşmaya yardımcı olabilir. Ancak, daha ileri yaştakilerin çalışma yaşamında kalmalarını veya yeniden iş gücü piyasasına katılmalarını destekleyecek teşvik önlemleri alınırken, gençlere yaratılacak iş imkanlarını tehlikeye atmamaya dikkat edilmelidir.

EuroCommerce ve Uni-Europa Commerce hükümetlerin, sosyal ortakların ve şirketlerin, insan kaynakları yönetiminin yaşla ilgili unsurlarına odaklanmaları gerektiği görüşündedir. Hükümetler, sosyal ortakların ve şirketlerin farklı yaşlardan işçi çalıştırılmasını destekleyecek ve farklı yaş grupları ve bireylerin belki de farklı ihtiyaçlarına cevap verecek esnek ve uygun çalışma düzenlemeleri yapmalarına yardımcı olacak uygun yasal çerçeveler bulunmasını sağlamalıdır. Ticaret için Avrupa sosyal ortakları olarak, EuroCommerce ve Uni-Europa Commerce de kendi adlarına, kılavuz ilkeler yayınlayarak, Avrupa Çerçeve Anlaşmaları yaparak ve gönüllü bir sosyal diyalog aracılığıyla kendi sanayilerinde çalışma yaşamı ve iş gücü ilişkileri için bir Avrupa çerçevesi geliştirmeye kararlıdır. Bunu yaparken de farklı yaşlardan kişilerin çalıştırılması konusuna gereken tüm dikkati vereceklerdir.

EuroCommerce ve Uni-Europa, esnek şirketlerin vasıflı işçilere, iyi çalışma koşulları altında güvenli istihdam sağladığı dinamik bir ticaret sanayiini desteklemek için, insan kaynakları yönetiminin yaşla ilgili unsurlarına yaklaşırken, hem şirketlerin hem de işçilerin yararı için aşağıdaki kılavuz ilkelerin dikkate alınmasını tavsiye etmektedirler.

1. Bu kılavuz ilkelerde sözü geçen 'yaşlanmakta olan' veya 'ileri yaştaki' işçiler, Avrupa düzeyinde veya ulusal düzeyde, yasalarda, anlaşmalarda veya meslek kurallarında bu şekilde tanımlanan işçilerdir.
2. Sosyal ortakların bütün uygun düzeylerde (Avrupa düzeyinde, ulusal düzeyde ve şirket düzeyinde) katılımı ve kararlılığı, sosyal diyalog ve toplu sözleşmelerle aktif yaşlanma konusunda kapsamlı stratejiler belirlenmesi ve uygulanmasında kilit önem taşır.
3. İleri yaştaki işçilerin hem işçiler hem de şirketler tarafından bir sorun değil, bir değer olarak görülmesini sağlayacak bir zihniyet değişimi olması için ticaret sektöründeki sosyal ortakların birlikte çalışması son derece önemlidir.
4. Var olduğu durumlarda ulusal yasalara ve Avrupa hukuğuna göre, yaşlanmakta olan işçiler işyerinde ayrımcılığa maruz kalmayacaktır. İstihdam ilişkilerinde yaş ayrımı gözetmeyen bir yaklaşım benimsenmelidir. İşe almak, meslek eğitimi ve şirket içindeki işlerin dağılımı, ilgili kişinin yaşı ne olursa olsun, beceri ve yeteneklere bağlı olmalıdır.
5. Sosyal ortakların iş yerinde yaşla ilgili stereotipleri ortadan kaldırmakta oynayacağı özel bir rol vardır. Özellikle de, dijital konularda beceriye talep arttıkça bir arada çalışarak, tüm çalışanların yeniden eğitim görmesi için gerekli önlemleri almalıdırlar.
6. İşverenler ve daha ileri yaştaki çalışanlar, aktif çalışma yaşamında daha uzun kalmaları veya daha erken emekli olmaları konusunda karşılıklı olarak her iki tarafa da faydası olacak seçenekleri beraberce değerlendirmelidir. Bunun için aktif çalışmanın son yıllarında, işçilerin, şirketlerin ve toplumların ihtiyaçlarını bağdaştırabilecek esnek emeklilik planları yapılabilir.
7. Modern teknoloji ve ergonomi iş kalitesini teşvik ederken, bir çok durumda verimliliği de arttırabilir ve yaşlanmaktan kaynaklanabilecek fiziksel sorunları hafifletebilir. Bu nedenle, mümkün olduğu durumlarda iş tasarımı ve çalışma düzenlemeleri yapılırken yaş konusu dikkate alınarak, çalışma yaşamının farklı aşamalarına uyarlanmalıdır. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu ile bu kurumun yakında başlatacağı "Her yaş için sağlıklı işyerleri" kampanyası çerçevesinde işbirliği yapmak iyi bir başlangıç olabilir. İlgili teknolojilerin desteklenmesi de çalışanların fiziksel durumlarını korumalarına ve daha uzun bir meslek yaşamına sahip olmalarına yardımcı olabilir.
8. Yaşlanmakta olan işçilerin sürekli olarak entegrasyonunu kolaylaştıracak yeni çalışma ve eğitim şekilleri bulmakta sosyal ortakların oynayacağı özel bir rol vardır. Teşvikler, her yaşta işçileri eğitim ve öğrenime başlamaya teşvik etmelidir. Daha ileri yaştaki işçilerin eğitim fırsatlarından eşit olarak yararlanma imkanları olması ve özellikle de yeni teknolojiler ya da çalışma süreçleri başlatılırken, başlangıçtaki beceri ve kapasiteleri dikkate alınarak düzenlenen program, kurs ve seminerlerden mümkün olduğu kadar yararlanmaları önemlidir.
9. Bu nedenle tüm işçilerin kendi çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunmalarına destek olmak için eğitim ve tekrar eğitim programları uygulanması gereklidir.
10. Sosyal ortaklar yaşlanmakta olan işçilerin iyi sağlık koşullarını korumak veya geliştirmek konusundaki karşılıklı sorumluluklarının altını çizmektedirler. İşveren, yasalar veya toplu iş sözleşmeleri uyarınca çalışanlarının iş sağlığını koruyacak olanakları sunma sorumluluğunu taşırken, çalışanlar da sağlıklarını korumak için kendilerine tanınan bu olanakları kullanmalıdır. Perakendecide / toptancıda çalışanların çoğu, fiziksel açıdan kendilerini zorlayacak işler yapmaktadırlar, ancak yaşlanmakta olan işçilerin aynı zamanda zihnen de sağlıklarını korumak için çaba göstermeleri gerekir.

11. Üzerinde anlaşmaya varılan, uyarlanması kolay olan programlar, uygun olduğu durumlarda, daha ileri yaştaki işçilerin belirli ihtiyaçlarını dikkate alınmalıdır. Örneğin çalışma saatleri, her iki tarafın da yararına olacağı durumlarda mevcut yasal hükümler çerçevesinde çalışanların değişen ihtiyaçlarına / kapasitelerine göre düzenlenebilir. Daha ileri yaştaki işçilerin sağlıklarını korumalarına ve emekliliğe kadar çalışma yaşamına aktif olarak katılmaya devam etmelerine olanak tanımak için gönüllü yarı-zamanlı çalışma ve gönüllü esnek çalışma saatleri düzenlenmesi teşvik edilebilir. Bu gibi düzenlemelerin işçinin emeklilik maaşına yapması olası olumsuz etkiler göz önünde bulundurulmalıdır. İş yaşamı ile aile yaşamı arasında uyum olmasını sağlamaya yönelik önlemlere özellikle önem verilmelidir.

12. EuroCommerce ve UNI Europa hem işçilere hem şirketlere yararlı olacak etkili politikalar getirmenin yolunun, meslek hayatının her aşamasında farklı yaşlardan insan çalıştırmaya uygun ve sürdürülebilir çalışma düzenlemelerinden geçtiğine inanmaktadırlar.

EuroCommerce ve Uni-Europa, iş yerinde herhangi bir yeni ayrımcılık türünden kaçınmak gerektiğini dikkate alarak, tüm işçilerin istihdamını ve istihdam edilebilir olma koşullarını daha iyi hale getirmeye kararlıdır ve bu şekilde bu alanda Avrupa Topluluğu politikalarını desteklemeye yardımcı olmaktadır. Yaşlanmakta olan işçilere aktif çalışma yaşamı içinde kalma olanağı tanımaya yönelik önlemleri incelemeye devam edeceklerdir. Bu nedenle, farklı kuşaklardan gelen ve farklı yaşam stilleri bulunan (örneğin genç, daha ileri yaşta, evli, ya da çocuğunu yalnız büyüten ebeveynler gibi) kişileri çekebilecek ve elinde tutabilecek kapsayıcı şirketler olması önemlidir.

Ticaret sektörü sosyal diyalog komitesi adına,

EuroCommerce adına

UNI-Europa adına

Ilaria Savoini

Kıdemli Sosyal İşler Danışmanı

Laila Castaldo

Ticaret Müdürü

Brüksel, 11 Şubat 2016.