

Euroopa sotsiaalpartnerite raamleping aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise lähenemise kohta

Brüssel, 8. märts 2017

Sissejuhatus

1. Demograafilistest muutustest tulenevate väljakutsete valguses leppisid Euroopa sotsiaalpartnerid, BusinessEurope (Euroopa Tööstuse- ja Töandjate Keskkliitide Ühendus), Euroopa Käsitöötajate ning Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskkliit (UEAPME), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP) ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) (ning koostöökomitee EUROCADRES/CEC) kokku, et töötavad 2015-2017 a töökava raames välja autonoomse raamlepingu aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise lähenemise kohta.
2. Euroopa sotsiaalpartnerid märgivad, et riikide, sektorite ja/või ettevõtete tasandil tuleb vajadusel rakendada meetmeid, mis võimaldaksid eakamatel töötajatel aktiivselt osaleda tööturul kuni ametliku pensionieani ning mis hõlbustaksid põlvkondadevahelisi üleminekuid noorte kõrge töötuse määra tingimustes.
3. Asjaomaste meetmete eesmärk peaks olema oluliselt parandada erinevas vanuses töötajate suutlikkust püsida tööturul terve ja aktiivsena kuni ametliku pensionieani ning soodustada vastutusvõimel, pühendumisel, vastastikusel austusel ja väärikusel põhinevat töökultuuri, kus töötajaid väärtustatakse nende vanusest sõltumata.
4. Käesoleva raamlepinguga näitavad sotsiaalpartnerid üles tahet panustada Euroopa Liidu poliitikasse (sh diskrimineerimise tõkestamisele suunatud õigusaktide väljatöötamisse) ning aktiivsena vananemist ja põlvkondadevahelist lähenemist soodustavasse tegevusse. Kokkuleppe eesmärk on seega täiendada ja tõhustada erinevaid olemasolevaid meetmeid ja lähenemisviise üle kogu Euroopa. Kokkuleppes on sätestatud vahendid/meetmed, mida sotsiaalpartnerid ja/või personalijuhid rakendavad vastavalt riigi demograafilisele olukorrale ja tööturu tingimustele ning juhtimise ja töökorralduse tavadele ja menetlustele.
5. Raamleping tugineb põhimõttele, mille kohaselt sõltub aktiivsena vananemine ja põlvkondadevaheline lähenemine tööandjate, töötajate ja nende esindajate ühisest panusest.
6. Sotsiaalpartnerid tunnistavad, et demograafilistest muutustest tulenevate väljakutsete lahendamine ei sõltu üksnes nende endi tegevusest. Euroopa Liit, riiklikud ametiasutused ja muud osapooled peavad tagama aktiivsena vananemist ja põlvkondadevahelist lähenemist soodustava ja edendava raamistiku olemasolu.

Eesmärgid

7. Käesoleva raamlepinguga kehtestavad Euroopa sotsiaalpartnerid üldise tegevusraamistiku, mille eesmärk on:
 - a. suurendada tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust ja arusaamist demograafiliste muutustega seonduvatest väljakutsetest ja võimalustest;
 - b. töötada välja kõikide tasandite tööandjate, töötajate ja nende esindajate jaoks praktilised meetodid ja/või meetmed, mis võimaldaksid aktiivsena vananemist tõhusalt edendada ja juhtida;
 - c. tervisliku, ohutu ja tootliku töökeskkonna tagamine ja hoidmine;

- d. innovaatiliste, elutsüklil põhinevate lähenemisviiside toetamine tootlike ja kvaliteetsete töökohtade loomisega, mis võimaldavad jätkata töötamist kuni ametliku pensionieani;
- e. vastastikuse suhtlemise ja koostöö ning konkreetsete tegevuste soodustamine põlvkondadevaheliste teadmiste ja kogemuste jagamiseks töökohal.

Kirjeldus

- 8. **Aktiivsena vananemine** tähendab võimaluste loomist erinevas vanuses töötajatele kvaliteetsetes, tootlikes ja tervislikes tingimustes kuni ametliku pensionieani töötamiseks tööandjate ja töötajate vastastikuse pühendumuse ja motiveerituse kaudu.
- 9. **Põlvkondadevaheline lähenemine** tähendab kõikide põlvkondade tugevuste ja objektiivse olukorra kasutamist, vastastikuse mõistmise parandamist ning põlvkondadevahelise koostöö ja solidaarsuse soodustamist töökohal.

Sotsiaalpartnerite vahendid, meetmed ja tegevused

A - Tööjõu demograafia strateegiline hindamine

- 10. Sotsiaalpartnerid tunnistavad riigisiseste tavade ja menetluste kohaselt asjakohastel tasanditel läbiviidava ja perioodiliselt täiendatava tööjõu demograafia strateegilise hindamise lisaväärtust.
- 11. Sotsiaalpartnerite/juhtkonna läbiviidav hindamine peaks põhinema olemasolevatel tegevustel, vältima asjatuid aruandlusnõudeid ning võimaldama välja töötada töötajate ja ettevõtete (eelkõige VKEde) vajadustest lähtuvaid vahendeid.
- 12. Strateegiline hindamine võib muu hulgas hõlmata järgmist:
 - a. olemasolev ja prognoositav vanusepüramiid, sealhulgas soolised aspektid;
 - b. oskused, kvalifikatsioon ja kogemus;
 - c. töötingimused;
 - d. tervishoiu- ja tööohutusnõuded, eelkõige raskete ametite puhul;
 - e. digiajastu ja innovatsiooniga seonduvad arengud.
- 13. Strateegiline hindamine aitaks luua tööandjatele, töötajatele ja/või nende esindajatele aluse hinnata riske ja võimalusi vastavalt riigisisestele tavadele ja menetlustele ning astuda vajalikke samme muutuva demograafilise olukorraga kohanemiseks vastavalt lepingu alljärgnevatele sätetele. Käesolevas lepingus ette nähtud tegevusi võib ellu viia ka asjaomast hindamist läbiviimata.
- 14. Sotsiaalpartnerite ülesandeks on avalikkuse teavitamine liikmete käsutuses olevatest tõhusatest vahenditest, sealhulgas ülevaate andmine teiste Euroopa riikide praktikast ning vajaliku oskusteabe jagamine vahendite kasutamise kohta.

B - Töötervishoid ja tööohutus

- 15. Sotsiaalpartnerid asjakohastel tasanditel on võtnud ülesandeks edendada ja soodustada kohasel teabel põhinevaid tegevusi, näiteks määratleda füüsiliselt ja/või vaimselt eriti nõudlikud tööülesanded. Eesmärk on ennetada, tõkestada ja hinnata töötervishoiu ja tööohutuse alaseid riske vastavalt Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivile (89/391/EMÜ). See peaks näitama, kas töötajatele füüsiliselt või vaimselt liiga nõudlike tööülesannete jagamise tõkestamiseks või vähendamiseks on vaja teha praktilisi muudatusi, et nende töö võimaldaks neil töötada tervislikes tingimustes ja ohutult kuni ametliku pensionieani.
- 16. Töötervishoiu ja tööohutuse edendamise vahendid/meetmed hõlmavad muu hulgas järgmist:
 - a. tööprotsesside ja töökohtade kohandamine;

- b. tööülesannete ümberjagamine/-määramine;
- c. tõhusa ennetusstrateegia välja töötamine ja riskihindamise läbi viimine, võttes arvesse õigusaktide nõudeid, sealhulgas kõikide töötajate koolitamine töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjade valdkonnas;
- d. vabatahtlik terviseedendus, sealjuures teadlikkuse tõstmine;
- e. juhtimisteabe kogumine asjakohasel tasandil probleemidega tegelemiseks ja lahenduste välja töötamiseks;
- f. töötervishoiu ja tööohutusmeetmete välja töötamine, võttes arvesse töötajate füüsilist ja vaimset tervist;
- g. töötervishoiu ja tööohutusmeetmete läbivaatamine juhtkonna ja töötervishoiu/tööohutuse esindajate poolt vastavalt õigusaktide nõuetele.

C - Oskuste ja pädevuse juhtimine

17. Eesmärgiks tuleks võtta oskuste arendamine ja elukestva õppe edendamine, toetades seeläbi töötajate tööalast konkurentsivõimet ning maksimeerides ettevõtte inimkapitali pädevust ja oskusteavet.
18. Sotsiaalpartnerite ülesandeks on soodustada igas vanuses töötajate õiglast juurdepääsu piisavas valikus koolitustele vastavalt riigi tavadele ja menetlustele. Kõiki töötajaid tuleks julgustada koolitustel osalema.
19. Oskuste ja pädevuste arendamise vahendid/meetmed hõlmavad muu hulgas järgmist:
 - a. juhtkonna ja töötajate esindajate teadlikkuse tõstmine vanusele vastavatest oskuse- ja pädevusnõuetest;
 - b. igas vanuses töötajate koolitamine, et hoida ja edendada vajalikke teadmisi ja pädevusi kogu karjääri jooksul kuni ametliku pensionieani;
 - c. isikliku karjääriedenduse ja tööalase liikuvuse soodustamine ja toetamine;
 - d. koolitusel osalemise soodustamine ja suurendamine, et tagada ajakohased oskused, eelkõige digioskused;
 - e. oskuste laiapõhjalise arendamise täiendamine vanusel põhineva juhtimisega;
 - f. töötaja jooksul omandatud formaalsete ja mitteformaalsete pädevuste määratlemine.

D - Tervislik ja tootlik töökorraldus

20. Sotsiaalpartnerid asjakohastel tasanditel on võtnud eesmärgiks toetada ja julgustada ettevõtteid kohandama töökorraldust vastavalt ettevõtte ja töötajate vajadustele. Eesmärk on soodustada tervislikku ja tootlikku töökorraldust läbi elu.
21. Sotsiaalpartnerid ja/või juhtkond peaksid soodustama, edendama ja julgustama töökorralduse kohandamist läbi elu. Seda tuleks teha kollektiivselt ja/või individuaalselt, vastavalt töökoha sotsiaaldialoogi tavadele.
22. Ettevõtte juhtkonna ülesandeks on tuvastada vajalikud muudatused tööülesannete jaotuses ning hoida ja parandada alluvate töötervishoidu, tööohutust ja tootlikkust.
23. Tervisliku ja tootliku töökorralduse vahendid/meetmed hõlmavad muu hulgas järgmist:
 - a. nii nooremate kui eakamate töötajate töökorralduse muutusteks valmisoleku ning muutustega kohanemise võime edendamine personali potentsiaali maksimeerimiseks;
 - b. töö ja töötaja korraldamine;
 - c. tööülesannete ümberjagamine töötajate vahel;
 - d. juhtkonna võimestamine vanusega seonduvate küsimuste reguleerimiseks;

- e. vanusega seonduvate stereotüüpide ümberlükkamine, näiteks erinevas vanuses töötajate meeskondade moodustamine;
- f. üleminekumeetmed eakamatele töötajatele tööea lõppfaasis;
- g. uute töötajate värbamine.

E – põlvkondadevaheline lähenemine

- 24. Sotsiaalpartnerid asjakohastel tasanditel on võtnud eesmärgiks luua töökeskkond, mis soodustab eri põlvkondade ja igas vanuses töötajate omavahelist koostööd ning põlvkondadevahelist solidaarsust. Seda on võimalik saavutada vastastikuse teadmiste ja kogemuste vahetamisega erinevas vanuses töötajate vahel.
- 25. Kõiki töötajaid tuleks väärtustada vastavalt nende võimetele, oskustele ja teadmistele, sõltumata vanusest. Stereotüüpe tuleb vältida ja vanusegruppide vahelised barjäärid ületada.
- 26. Põlvkondadevahelise solidaarsuse saavutamise vahendid/meetmed hõlmavad muu hulgas järgmist:
 - a. tööülesannete jaotamine vastavalt võimetele/oskustele/teadmistele;
 - b. juhendamise- ja nõustamisskeemid noortele töötajatele, et tutvustada neile töökeskkonda ning potentsiaali realiseerimise võimalusi.
 - c. nooremalt vanemale ja vanemalt nooremale teadmiste/oskuste jagamise programmid, sealhulgas IT- ja digioskused, üldoskused, klientidega suhtlemine jms;
 - d. teadmispanga loomine majasiseselt kogutud spetsiifilise oskusteabe ja tööalaste teadmiste edasiandmiseks;
 - e. teadlikkuse tõstmine positiivse suhtumise ning vanuselise mitmekesisuse edendamise kohta, sealhulgas erinevas vanuses töötajate meeskondade loomise võimaluste kaalumise;
 - f. koostöö haridusasutuste või riiklike tööhõiveametitega, et lihtsustada tööturule minekut ning tööturul liikumist.

Rakendamine ja järelmeetmed

- 27. Käesolev raamleping on alatatud autonoomselt, viienda mitmeaastase (2015-2017) tööprogrammi „Partnerlus kaasava kasvu ja tööhõive nimel“ raames Euroopa sotsiaalpartnerite vahel peetud läbirääkimiste tulemusena.
- 28. Aluslepingu artikli 155 tähenduses võtavad BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja ETUC (ning koostöökomitee EUROCADRES/CEC) käesoleva autonoomse Euroopa raamlepinguga ülesandeks edendada ja rakendada riikide, sektorite ja/või ettevõtete tasandil vahendeid ja meetmeid vastavalt juhtimise ja töökorralduse tavadele ja menetlustele Euroopa Liidu liikmesriikides ning Euroopa Majanduspiirkonna riikides.
- 29. Raamlepingu osapooled kutsuvad oma liikmesorganisatsioone kandidaatriikides käesolevat kokkulepet rakendada.
- 30. Raamleping rakendatakse ellu kolme aasta jooksul pärast selle allkirjastamist.
- 31. Liikmesorganisatsioonid esitavad raamlepingu rakendamise aruande sotsiaaldialoogi komiteele. Esimese kolme aasta jooksul pärast lepingu allkirjastamist koostab ja kinnitab sotsiaaldialoogi komitee igal aastal tabeli, kus on välja toodud lepingu rakendamise hetkeseis. Neljandal aastal esitab sotsiaaldialoogi komitee lepingu rakendustegevuste täieliku aruande Euroopa sotsiaalpartneritele kinnitamiseks. Kui neljandaks aastaks ei ole aruannet esitatud ja/või kokkulepet rakendatud, alustavad Euroopa sotsiaalpartnerid sotsiaaldialoogi komitee heakskiidul ühistegevusi asjaomaste riikide sotsiaalpartneritega, et määratleda parim viis raamkokkuleppe rakendamiseks asjaomases riigis.

32. Raamlepingu osapooled vaatavad lepingu üle viie aasta möödumisel lepingu allkirjastamisest, kui seda nõuab vähemalt üks lepingu osapool.
33. Liikmesorganisatsioonid edastavad neile laekunud küsimused käesoleva raamlepingu sisu kohta lepingu osapooltele, kes koostavad ühise või individuaalse vastuse.
34. Raamlepingu osapooled väldivad lepingu rakendamisel liigset koormust VKEdele.
35. Käesoleva raamlepingu rakendamine ei ole käsitletav alusena käesoleva raamlepingu valdkonnas töötajatele omistatud üldise kaitse vähendamiseks.
36. Käesolev leping ei piira sotsiaalpartnerite õigust sõlmida asjakohasel tasandil (sh Euroopa tasandil) lepinguid, millega korrigeeritakse ja/või täiendatakse käesolevat lepingut sotsiaalpartnerite konkreetsete vajaduste arvesse võtmiseks.

ETUC

Luca Visentini
Peasekretär

Peter Scherrer
Asepeasekretär

BusinessEurope

Emma Marcegaglia
President

CEEP

Valeria Ronzitti
Peasekretär

UEAPME
Ulrike Rabmer-Koller
President