

**Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Muutuv töömaailm ning pikaajaline ja vananev elanikkond – eeltingimused vananevate töötajate aktiivseks jäämiseks uues töömaailmas“**

(ettevalmistav arvamus eesistujariigi Soome taotlusel)

(2020/C 14/08)

Raportöör: **Irinel Eduard FLORIA**

Kaasraportöör: **Vladimír BÁLEŠ**

Nõukogu eesistujariigi Soome taotlus	kiri, 7.2.2019
Õiguslik alus	Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 304 ettevalmistav arvamus
Juhatus otsus	19.2.2019
Vastutav seksioon	tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse seksioon
Vastuvõtmine seksioonis	10.9.2019
Vastuvõtmine täiskogus	25.9.2019
Täiskogu istungjärk nr	546
Hääletuse tulemus (poolt/vastu/erapooletuid)	131/0/3

## 1. Järeldused ja soovitused

1.1. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee tervitab eesistujariigi Soome keskendumist inimeste, sh eakate heaolumajandusele ning näeb selles positiivset sammu demograafiliste suundumuste, tööturu ja ühiskonna parema tasakaalu suunas.

1.2. Liikmesriigid on tunnistanud elanikkonna vananemise probleemi ja võtnud viimastel aastatel teatud meetmeid, kuid need näivad olevat eraldiseisvad ja nende mõju ei ole hinnatud. Lisaks muudavad tehnoloogia arengu mõju ja töö muutuv olemus selle teema veelgi keerulisemaks.

1.3. **Tööturu osapoolte tegevus ja nende koostöö valitsustega on otsustav, et hõlbustada meetmete rakendamist eri tasanditel. Kodanikuühiskonnal ja Euroopa tööturu osapooltel peaks olema tähtis osa pikema aktiivse tööelu edendamisel.**

1.4. **Poliitikameetmed ja rahastamine ELi tasandil** võiksid aidata neid tõkkeid ületada, kuid seejuures tuleb arvestada riikide demograafilisi, majanduslikke, tööhõive ja töötingimuste erinevusi. Liikmesriigid peaksid kasutama ELi vahendeid meetmete rahastamiseks, samas kui vastutus pikema tööelu toetamise eest peaks jagunema valitsuste, ettevõtete ja üksikisikute vahel.

1.5. Komisjon toetab liikmesriikide meetmeid vananemise probleemi tõhusal käsitlemisel mitmesuguste algatuste ja programmide kaudu <sup>(1)</sup>.

1.6. Vaja on **ulatuslikke strateegiaid**, mille eesmärk on arendada aktiivsena vananemisele suunatud riiklikke poliitikameetmeid, kuna demograafilisi ja tööhõivepoliitilisi probleeme saab lahendada üksnes terviklikult. Konkreetsed soovitused aktiivsena vananemise probleemi käsitlemiseks on järgmised:

<sup>(1)</sup> 2012 European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations – Evaluation report, Euroopa Komisjon, 2014.

1.6.1. **tugevdada sotsiaaldialoogi ja kaasata kõik sidusrühmad** aktiivsena vananemise integreeritud strateegiate ja riiklike poliitika-meetmete väljatöötamises;

1.6.2. **arendada tööalast konkurentsivõimet ja oskusi elukestva õppe kaudu;**

1.6.3. **edendada dünaamilist karjääri ja tööd;**

1.6.4. **stimuleerida eakate ettevõtlust;**

1.6.5. **võidelda igat liiki diskrimineerimise, iseäranis vanuselise ja soolise diskrimineerimise vastu;**

1.6.6. **rakendada teadmussiirde ja teadmiste jagamise algatusi;**

1.6.7. **rakendada paindlikku töökorraldust ja parandada töötingimusi;**

1.6.8. **edendada põlvkondadevahelist solidaarsust ja muuta suhtumist vananemisse.**

1.7. **Kõiki meetmeid tuleks pidevalt jälgida ning nende mõju eakate töötajate tööturul osalemisele tuleks nõuetekohaselt hinnata.** Selge pilt selliste meetmete mõjust julgustaks liikmesriike veelgi levitama ja tutvustama aktiivsena vananemisega seotud parimaid tavasid.

## 2. Kontekst

2.1. ELi kõige olulisem panus eakate töötajate tööhõive valdkonnas on võrdse kohtlemise direktiiv, <sup>(2)</sup> mille kohaselt on vanuseline diskrimineerimine enamikus tööhõivevaldkondades keelatud. Siiski ei ole direktiiv osutunud tõhusaks varjatud vanuselise diskrimineerimise kaotamisel tööturul – see on nähtus, mis heidutab paljusid eakaid inimesi isegi tööd otsimast.

2.2. Euroopa tasandil pööratakse strateegias „Euroopa 2020“ olulist tähelepanu töökohtade loomisele ja seatakse eesmärk saavutada 2020. aastaks täielik tööhõive. Kuigi strateegia „Euroopa 2020“ on jõudmas lõpule, ei keskendutud selles märkimisväärselt eakatele töötajatele kui eraldi kategooriale. Euroopa sotsiaalõiguste sambaga muudeti aktiivsena vananemise käsitust, tuues esile paljud aspektid, mis on olulised eakate töötajate tööhõive seisukohalt. Ent sotsiaalõiguste sambal puudub rakendusmehhanism.

2.3. Järgmise pikaajalise ELi eelarve osana on komisjon pakkunud välja digitaalse Euroopa programmi. See on ELi programm, mis keskendub ELi strateegilise digitaalse suutlikkuse arendamisele ning digitehnoloogiate laiaulatusliku kasutuselevõtu lihtsustamisele. See programm kujundaks ja toetaks Euroopa ühiskonna ja majanduse digiüleminekut ning tagaks, et Euroopa kodanikel on vajalikud oskused, et sellega toime tulla.

2.4. **ELi elanikkonna struktuur on muutumas ja muutub järgnevatel aastakümnetel üha hallipäisemaks.** ELi koguelanikkond kasvab 511 miljonilt 2016. aastal 520 miljonile 2070. aastal, kuid tööealine elanikkond (15–64aastased) <sup>(3)</sup> väheneb märkimisväärselt 333 miljonilt 2016. aastal 292 miljonini 2070. aastal seoses muutustega viljakuse, oodatava eluea ja rändevoos dünaamikas <sup>(4)</sup>. Prognoositakse, et 20–64aastaste tööjõu kogupakkumine ELis langeb pärast 2070. aastat oluliselt – 9,6 %. Eakate inimeste osakaalu tõusu ELi rahvastikus ei tohiks mõtlematult samastada sotsiaalkindlustussüsteemide koormuse vastava suurenemisega, jõudes näiteks järeldusele, et kehtivad pensionisüsteemid ei ole tulevikus enam elujõulised.

2.5. Sotsiaalkindlustussüsteemide rahastamise keskne tegur ei ole mitte demograafiline, vaid majanduslik sõltuvusmäär. Lisaks sellele on otsustavalt tähtis ka makromajandusliku tööjõu tootlikkuse tõus, võimaldades suurendada ressursse, mida saab jagada mitte ainult töötajate vahel, vaid ka töötavate ja mittetöötavate inimeste vahel <sup>(5)</sup>.

2.6. Demograafilist väljakutset võib näha ka võimalusena tugevdada Euroopa majanduse konkurentsivõimet. Kuna rahvastiku vananemise tõttu tekivad uued kauba- ja teenuseturud, peaksid ettevõtted kaasama selle nähtuse oma innovatsioonistrateegiatesse, et pakkuda uuenduslikke teenused ja tooteid (hõbedane majandus).

<sup>(2)</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

<sup>(3)</sup> <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>.

<sup>(4)</sup> The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016–2070), Euroopa Komisjon, 2018.

<sup>(5)</sup> Töö tulevik: elutsükli põhine lähenemisviis, Euroopa Komisjon, 2018.

2.7. **ELis tervikuna peaks eeldatav eluiga sünnil pikenema** 2070. aastaks meeste puhul 7,8 ja naiste puhul 6,6 aastat<sup>(6)</sup>. Positiivne areng, mis tähendab, et inimesed elavad kauem ja tervemana, ei ühti siiski nende tööelu kestusega. Töökohtade ning asjakohase aktiivse tööturupoliitika ja meetmete puudumine, terviseprobleemid, asjakohaste oskuste puudumine ning mitterahuldavad võimalused töö- ja eraelu ühitamiseks on olulised põhjused enneaegseks lahkumiseks tööturul. Samal ajal mõjutavad tööturul varakult lahkumise otsuseid ka kokkupuude vanuselise diskrimineerimise või negatiivsete stereotüüpidega.

2.8. Eakate töötajate töökohtade ja töötingimuste puhul tuleks arvesse võtta soolist perspektiivi. Viimase kümnendi jooksul on osalise pensioni suundumus naiste seas meestega võrreldes veelgi jõulisemalt välja kujunenud<sup>(7)</sup>.

2.9. Töötavatele inimestele kohalduva suure surve tõttu võidakse hakata eakaid häbimärgistama ja koormaks pidama. Samas ei piirdu häbimärgistamine vaid sotsiaalsete rühmadega, seda võivad teha ka mõned tööandjad, kelle arvates ei ole vananeval tööjõul ja pensionil oleval elanikkonnal energiat, neid on raske koolitada ja nad on töölevõtmiseks sobimatud.

2.10. Tuleb võidelda eakate töötajate diskrimineerimise ja nende kohta käivate negatiivsete eelarvamuste vastu. Eakad töötajad ei ole noorematega võrreldes tingimata vähem tootlikud, kuid neil on erinevad võimed ja oskused, seejuures on nende peamisteks tugevateks külgedeks erialased teadmised ja kogemused.

### 3. Üldised märkused eakate tehnoloogiakasutuse kohta

3.1. Neljandal tööstusrevolutsioonil ja uute tehnoloogiatega kiirel arengul ning ühiskonda ja tööstusesse integreerimisel on praegu ennenägematu mõju töömaailmale. Erinevaid manuaalseid ja kognitiivseid ülesandeid täidavad üha suuremal määral masinad ja algoritmide, mõnel juhul on need täiesti automatiseeritud. Samal ajal tähendab nende uute tehnoloogiatega lisamine eri tööstusharude ärimudelitesse paljude uute töökohtade loomist ja paljude seniste kohtade tööülesannete ümbervaatamist. Need arengud osutavad asjaolule, et ülemaailmsel ja piirkondlikel tööturgudel toimuvad lähiaastatel paratamatult suured muutused.

3.2. Tehnoloogia arengul on märkimisväärne mõju majandusele üldiselt ja see avaldab tõsist survet tööturule, kuna tööandjad saavad (võimaluse korral) asendada osa oma praegusest tööjõust tehnoloogiaga, õpetades mõned inimesed ümber uute töökohtade jaoks ja otsides kõrge kvalifikatsiooniga tööjõudu, kes on võimeline tehnoloogiat rakendama, kasutama ja kohandama. Seoses sellega muutub eakas tööjõud veelgi haavatavamaks.

3.3. Tehnoloogia omaksvõtt võimaldab eakatel ühineda veebimaailmaga ja kasutada kõike selles pakutavat. ELis ei ole 87 % 75aastastest ja vanematest inimestest kunagi interneti kasutanud<sup>(8)</sup>. Eakad kodanikud ei tunne tõenäoliselt digitaalmeediaga seotud termineid ja käsitusi ning neil võib sageli olla füüsilisi probleeme, nagu nägemis- või kuulmispuue, samuti jääb neil vajaka tehnoloogia tundmisest ja arusaamisest. E-tõrjutus võib olla üks suurimaid takistusi eakate tööhõivemäära tõstmisel ning et tuleks võtta konkreetseid algatusi eakate inimeste IKT-oskuste arendamiseks<sup>(9)</sup>.

### 4. Liikmesriikide senised meetmed aktiivsena vananemise edendamiseks

4.1. Mitmed Euroopa Liidu riigid on välja töötanud strateegiad, mis sisaldavad poliitikameetmeid pikema tööelu edendamiseks<sup>(10)</sup>. Kuna need riiklikud algatused töötatakse tavaliselt välja koostöös tööturu osapooltega ning nendega luuakse mitmeaastased raamistikud demograafilise vananemise ennetamiseks ja käsitlemiseks, võiksid need olla keskse tähtsusega aktiivsena vananemise integreeritud lähenemisviisi väljatöötamisel ja rakendamisel.

4.2. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutuse (Eurofound) läbiviidud uurimusest<sup>(11)</sup> nähtub, et riiklike aktiivsena vananemise strateegiaid on mitmetes riikides ning need on aidanud suurendada teadlikkust demograafilistest probleemidest. Riiklike aruannete läbivaatamise põhjal võib öelda, et riikide aktiivne tööturupoliitika on aidanud edendada eakate töötajate oskuste arendamist ning tööhõivet, kuigi nende töökohtade kvaliteedi ja jätkusuutlikkuse kohta on teavet vähe või puudub see üldse. Enamik algatusi on siiani keskendunud parandusmeetmetele, nagu palgatoetused eakate töötajate värbamise eest, keskmise pensioniea tõstmine ning ennetähtaegselt pensionile jäämise piiramine. Sellised meetmed ise nõuavad majandusliku ja sotsiaalse mõju hoolikat kaalumist ja analüüsi ning võivad olla ebapiisavad selleks, et eakad töötajad saaksid oma karjääri edukalt pikendada.

<sup>(6)</sup> The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070), Euroopa Komisjon, 2018.

<sup>(7)</sup> A gender perspective on older workers' employment and working conditions, Patricia Vendramin & Gerard Valenduc, 2014.

<sup>(8)</sup> Digitaalmajanduse ja -ühiskonna statistika – leibkonnad ja üksikisikud, Eurostat, 2018.

<sup>(9)</sup> ELT C 228, 22.9.2009, lk 24.

<sup>(10)</sup> <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>.

<sup>(11)</sup> Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, Eurofound, 2013.

4.3. Kuigi tõhususe seisukohalt peetakse neid üldiselt edukaks, ei ole enamikke neist meetmetest ja programmide ametlikult hinnatud. Selles kontekstis **rõhutab komitee eakate töötajate tööturul osalemise meetmete mõju analüüsimise ja hindamise olulisust.**

## 5. Konkreetsete soovitusi aktiivsena vananemise probleemide lahendamiseks

5.1. Alljärgnevalt on esitatud rida meetmeid, mis toetaksid aktiivsena vananemise tegevuskava Euroopa Liidus.

5.2. **Tugevdada sotsiaaldialoogi ja kaasata kõik sidusrühmad aktiivsena vananemise integreeritud strateegiate ja riiklike poliitikameetmete väljatöötamisse.** Pikema aktiivset tööelu edendamiseks peavad valitsused, tööandjad, valitsusvälised organisatsioonid, ametiühingud ja töötajad ise vastutust jagama ja jõupingutusi koondama. Kõigi tasandi sidusrühmadel peab olema võtmeroll töömaailma kohandavate meetmete arendamisel, rakendamisel ja hindamisel ja nende üle läbirääkimisel, et võimaldada eakatel inimestel jääda pikemaks ajaks tööturul aktiivseks. Samas ei tohi see kaasa tuua suuremat survet eakatele inimestele ega põhjustada raskusi neile, kes ei ole enam suutelised töötama.

5.3. **Töölase konkurentsivõime ja oskuste arendamise parandamine elukestva õppe kaudu** on oluline poliitikavahend eakate töötajate tööturul hoidmiseks, kuna töötajate vananedes väheneb nende osalemine koolitustel ning töö kaotamise korral on eakatel töötajatel raskem uut töökohta leida. Elukestev õpe ja täiskasvanuharidus parandavad tõstatatult mitte üksnes majanduslikku osalust, vaid ka elukvaliteeti, tervist ja kohanemisvõimet. Elukestev õpe ja aktiivsena vananemine peaks olema suunatud mitte üksnes praegustele eakatele töötajatele, vaid sihipärased algatused tuleks suunata ka noortele, üliõpilastele ning isegi lastele, et suurendada teadlikkust töömaailma tulevikuks ja sellest, kui oluline on omandada elukestva õppe mõtteviisi.

5.3.1. Töölase konkurentsivõimet ja oskuste arendamist elukestva õppe kaudu oleks võimalik parandada järgmiselt:

5.3.1.1. kindlustada avaliku sektori rahastamine ja eraldada vajalikud vahendid proaktiivseks tööturupoliitikaks, et tuua eakad töötud tagasi tööturule, sh nõustamine ja toetus töötajatele, ning vähendada pikaajalise töötuse riski;

5.3.1.2. tugevdada riiklike tööturuasutuste rolli, et pakkuda töötajatele kõikvõimalikke nõustamis- ja tugiteenuseid, samuti kohandatud suunamisteenuseid (nt riigi subsideeritud töökohad, üleminekutoetus ja juhendamine ning mittetulunduslikud sotsiaalprojektid) ning ennetus- ja parandusmeetmeid, et toetada pikaajalist taasintegreerimist;

5.3.1.3. toetada ettevõtete kollektiivlepingute või seaduse alusel sisseviidavate meetmeid, et tagada eakate inimeste ulatuslikum osalemine elukestvas õppes (stiimulid, et suurendada iseäranis madalama kvalifikatsiooniga töötajate vähest osalust töökohasisesel täiendkoolitusel, vajalike rahaliste vahendite eraldamine üle 45aastaste töötajate oskuste parandamiseks ning õppepuhkuse õigusraamistiku parandamine);

5.3.1.4. tugevdada valitsusväliste organisatsioonide rolli täiskasvanuhariduse programmide toetamisel ning võimaldada neil tegutseda partnerluses valitsusasutustega, et viia ellu ulatuslikke haridusalgatusi eakatele inimestele;

5.3.1.5. suurendada eakate inimeste juurdepääsu digitehnoloogiale, sh kohandades seadmeid ja tarkvara nende erivajadustele (sh mitmekeelne tarkvara), samuti tagada juurdepääs internetile kui õigus universaalteenusele taskukohasuse kriteeriumile tuginedes;

5.3.1.6. pakkuda rohkem koolitusvõimalusi, kasutades Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid ning keskendudes valdkonnaüleste oskuste, õpipädevuste ja IKT-oskuste arendamisele üle 45aastaste vanuserühmale;

5.3.1.7. tunnustada uusi formaalse või mitteformaalse õppe käigus omandatud oskusi sertifikaatide ja kvalifikatsioonidega;

5.3.1.8. korraldada teadlikkuse suurendamise kampaaniad noortele, üliõpilastele ja lastele elukestva õppe mõtteviisi olulisusest töö tulevikku ja aktiivsena vananemist silmas pidades;

5.3.1.9. arendada ELi liikmesriikide suutlikkust koguda, analüüsida ja tõlgendada statistilisi andmeid tööturu suundumuste, eakate töötajate tööhõivemäärade ja inimeste puudulike oskuste ning ühiskonnas toimuvate muude muutuste kohta.

5.4. **Dünaamilise karjääri ja töö edendamine** peaks samuti olema üks prioriteetne valdkond. Elukestev õpe ja oodatava eluea pikenedamine tähendavad, et inimesed alustavad oma elu jooksul rohkem kui ühe karjääriga. Eeldatakse, et inimesed töötavad oma elu jooksul nii, et nad võtavad mitu puhke- ja vaheaastat õppimiseks, ümberõppeks ja reisimiseks.

5.4.1. Sellega seoses peaksid dünaamilise karjääri ja töö edendamise peamised algatused hõlmama järgmist:

5.4.1.1. näha ette loodavad töökohad ja tekkivad karjäärivõimalused, millele töötajad saaksid oma elu jooksul üle minna;

5.4.1.2. parandada riiklike tööturuasutuste pakutatavat karjäärinõustamist, et juhendada töötajaid pideva täiendusõpe ja ümberõppe keerulises protsessis;

5.4.1.3. võimaldada maksusoodustusi ettevõtetele, et investeerida töötajate elukestva õppe ja arendamise programmidesse ning eakate töötajate ligimeelitamise ja värbamise;

5.4.1.4. korraldada töö- ja karjäärimesse, üle 50aastaste arutelurühmi ning luua eakatele töökeskusi;

5.4.1.5. luua eakate töötajate tööühmi, et arendada strateegiaid kogenud eakate meelitamiseks tööturule ja nende seal hoidmiseks;

5.5. edendada eakate ettevõtlust, mis on tõhus viis pikendada tööelu, vähendada eakate töötust ja tõhustada nende sotsiaalset kaasamist. Paljud eakad inimesed võivad tahta jääda majanduslikult aktiivseks ja valivad füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise lepinguga töö asemel. Eakate ettevõtlus on olnud üheks läbivaks teemaks ka Euroopa Komisjonis, kes on käivitanud selles vallas mitmeid algatusi <sup>(12)</sup>.

5.5.1. Sellist ettevõtlust võiks innustada poliitikameetmete abil, mis on keskendatud järgmistele aspektidele:

5.5.1.1. pakkuda koolitust, mentorlust ja nõustamist, et arendada ettevõtlusoskusi ja julgustada eakaid, kes soovivad asutada ettevõtte, ning toetada neid, kes selles valdkonnas juba tegutsevad;

5.5.1.2. toetada ettevõtlusvõrgustike loomist, pakkudes nii füüsilisi kui ka virtuaalseid kohti, kus eakad ettevõtjad, institutsioonid ja noored ettevõtjad kohtuvad ning uurivad võimalusi teha koostööd ja edendada põlvkondadevahelist suhtlust;

5.5.1.3. kindlustada juurdepääs rahastamissüsteemidele ettevõtluse alustamiseks ning tagada madalama intressimääraga laenu alustavatele ettevõtetele;

5.5.1.4. luua Euroopa toetusprogramme, et edendada eakate ettevõtlust;

5.5.1.5. viia ellu teadlikkuse suurendamise kampaaniaid eakate ettevõtluse eelistest ühiskonnale ja majandusele tervikuna, aga ka eakatele inimestele endale.

5.6. Tööandjad näevad eakaid järjest enam lojaalsete, kogenud, usaldusväärsete töötajatena, kes hoolivad väga oma tööst. Siiski **valitseb endiselt eelavamus, et eakad töötajad ei ole huvitatud oma oskuste arendamisest ega ole avatud muutustele**. Eelarvamus, mille kohaselt on eakad töötajad oma noortest kolleegidest vähem tulemuslikud, on osutud ebaõigeks ning kui nad on vähem tootlikud, siis tuleneb see reeglina sellest, et neile ei ole pakutud koolitust. Kuigi eakatel töötajatel võib olla väiksem füüsiline või kognitiivne võimekus, kompenseerivad nad selle oma aastatepikkuse kogemustepagasiga. Sarnased uuringud on näidanud, et vanuseline diskrimineerimine on naiste puhul veidi tõenäolisem kui meeste puhul.

5.6.1. Vanuselise ja soolise diskrimineerimise vastu võitlemise lahendused peaksid hõlmama järgmist:

5.6.1.1. võtta vastu rangemad õigusaktid, et võidelda diskrimineerimise kõigi vormidega;

5.6.1.2. viia läbi uuringuid, et teha kindlaks, kas eakate madal tööhõivemäär on tööturul diskrimineerimise tulemus;

<sup>(12)</sup> [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_en).

5.6.1.3. kavandada algatusi ja kampaaniaid naiste oskuste täiendamiseks, et lihtsustada nende naasmist tööle pärast pausi;

5.6.1.4. edendada värbamist, lähtudes vajalikest oskustest ja teenetest;

5.6.1.5. lähtuda koondamisotsustes objektiivsetest tööga seotud kriteeriumidest, et tagada vajalike oskuste säilimine, ning tagada pensioniskeemide õiglane kohaldamine.

5.7. **Teadmussiirde/teadmiste jagamise algatuste rakendamine** peaks samuti olema üks prioriteetne valdkond. Seoses demograafiliste muutustega on veel üks ülesanne leida viisid, kuidas kanda põlvkondade vahel tõhusalt üle oskusteave ja kogemused. Ühelt poolt on teadmiste edasiandmisel noortelt vanematele põlvkondadele oluline roll põlvkondadevahelise mõistmise edendamisel ja eakate töötajate ümberõpetamisel. Teiselt poolt võib teadmiste edasiandmine vanematelt noorematele põlvkondadele säilitada eakate töötajate oskused ja aidata eakatel töötajatel ja pensionäridel säilitada tunde, et nad on olulised ja neid on vaja, ennetades seeläbi nende sotsiaalset tõrjutust.

5.7.1. Teadmussiirde/teadmiste jagamise algatused peaksid hõlmama järgmist:

5.7.1.1. julgustada pidevat mentorlust ja vastupidiseid mentorlussuhteid vanemate ja nooremate töötajate vahel, keskendudes asjakohaselt IT- ja digioskustele, valdkonnaülestele oskustele ning kliendisuhetega seotud oskustele;

5.7.1.2. viia sisse koostööprogrammid, kus koolitajad on eakad töötajad, näiteks töökohapõhine õpe, klassiruumis õpe, simulatsioonid, e-õpe, mida toetavad nooremate töötajate omandatud oskuste praktiline kasutamine ja tagasiside;

5.7.1.3. luua teadmiste võrgustikud ja praktikakogukonnad;

5.7.1.4. kasutada teadmishaldussüsteeme eakate töötajate teadmiste dokumenteerimiseks ja säilitamiseks;

5.7.1.5. rakendada teadlikkust suurendavaid meetmeid, mille eesmärk on väärtustada eakate töötajate kogemusi ja edendada tööelu vältel omandatud oskuste noortele ülekandmist, sh erinevad võimalused vanuselise tasakaalu loomiseks töörühmades;

5.7.1.6. teha koostööd haridusasutuste või riiklike tööturuasutustega, et lihtsustada sisenemist tööturule ja liikumist tööturul.

5.8. **Eakaid töötajaid saab julgustada tööturul aktiivseks jääma ka paindliku töökorralduse rakendamise ja töötingimuste parandamisega, et toetada nende töö- ja eraelu ühitamist.** Sellegipoolest tuleks paindlikku töökorraldust rakendada ettevaatlikult, et vältida võimalikku kuritarvitamist.

5.8.1. Neid küsimusi tuleks käsitleda sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste teel kõnealusele olukorrale kõige lähemal tasandil. Tagatud peaks olema õigus pöörduda tagasi esialgse töökorralduse juurde ning seda tüüpi korralduse juures tuleks arvesse võtta nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi <sup>(13)</sup>.

5.8.2. Kui eesmärk on tõsta eakate inimeste osalusmäära, tuleb tagada, et inimesed saavad kauem töötada. Eakate inimeste tööhõivemäära tõstmiseks ei piisa siiski nende tervena ja töövõimelisena hoidmisest ning nende tööandjatele atraktiivseks muutmisest. Ka eakatele inimestele saadaolevad töökohad ise tuleb muuta atraktiivsemaks. Seega on töö kvaliteedil oluline osa selles, kas eakad töötajad naasevad tööturule või jäävad sinna.

5.8.3. Paindliku töökorralduse rakendamiseks ja töötingimuste parandamiseks võiks muu hulgas:

5.8.3.1. edendada tervist edendavate tööajamudelite arendamist, mis räägitakse läbi tööturu osapoolte vahel valdkondlikul ja ettevõtte tasandil ja mida kohaldatakse kogu karjääri vältel (st puhkeastad, õppepuhkus), et toetada töö- ja eraelu ühitamist;

5.8.3.2. viia eakate töötajate jaoks sisse paindlik töökorraldus, nt paindlikud töötunnid, lühemad tööpäevad, kaugtöö, osaaajatöö ja töö järkjärgulise lõpetamise programm;

<sup>(13)</sup> ELT C 129, 11.4.2018, lk 44.

- 5.8.3.3. luua Euroopa toetusprogramm, et tööandjad kasutaksid eakate töötajate puhul paindlikku töökorraldust;
- 5.8.3.4. tagada, et tööandjatel, kes kasutavad eakate töötajate puhul paindlikku töökorraldust teatud töökohtadel, on võimalus poliitikakujundamisel kaasa rääkida;
- 5.8.3.5. kohandada praegusi tervishoiu- ja hooldussüsteeme tulevastele nõudmistele vastamiseks. Riiklikud poliitikameetmed ja tööturu osapoolte algatused on keskendunud nn töövõime käsituse edendamisele;
- 5.8.3.6. kohandada töökohad, töötingimused ja töökeskkond eri vanuses töötajate vajadustele (iseäranis ohtliku töö puhul), pidades silmas, et töö keerukas olemus võib seada piiranguid, ja tagada nende piirangute nõuetekohane järelevalve ja haldamine;
- 5.8.3.7. viia sisse tõhusad ennetusstrateegiad ja riskihindamine, võttes arvesse kehtivaid seadusandlikke kohustusi.
- 5.9. **Põlvkondadevahelist solidaarsust võiks edendada ja suhtumist vananemisse muuta** järgmisel viisil:
- 5.9.1. töötada välja ja viia ellu teabe- ja teadlikkuse suurendamise kampaaniaid demograafiliste muutuste ja diskrimineerimisvastaste tavade teemal, eesmärgiga toetada muutust suhtumises eakamasse tööjõudu ja rõhutada kauem tööelus püsimise tähtsust. Neid kampaaniaid peaksid toetama kõik sidusrühmad, sh ettevõtted, valitsusasutused, valitsusvälised organisatsioonid ja teised asjaomased sidusrühmad;
- 5.9.2. edendada nn hõbedase majanduse käsitust ning sellega seotud eeliseid ja võimalusi.

Brüssel, 25. september 2019

*Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee*  
*president*  
Luca JAHIER

---