

**Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Гъвкавост и сигурност (измерение на вътрешната гъвкавост — колективното договаряне и ролята на социалния диалог като механизъм за регулиране и реформиране на пазарите на труда)“**

(2007/C 256/20)

На 13 февруари 2004 г. португалското председателство на Европейския съюз изпрати до Европейския икономически и социален комитет писмо с искане да изготви становище относно предложение горе-поставено.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси, гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета в тази област, прие становището си на 18 юни 2007 г. (докладчик: г-н **Janson**).

На 437-ата си пленарна сесия, проведена на 11 и 12 юли 2007 г. (заседание от 11 юли 2007 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 163 гласа „за“, 2 гласа „против“ и 5 гласа „въздържал се“.

## 1. Обобщение и заключения

1.1 ЕИСК приветства отправеното от португалското председателство искане за изготвяне на становище относно гъвкавостта и сигурността, тъй като дебатът по тази тема до този момент се е свеждал основно до нарастващата външна гъвкавост и до начините за компенсиране на това нарастване, като се укрепват политиките на заетостта или разпоредбите в областта на социалното осигуряване. Вместо това целта следва да бъде фокусиране върху други измерения с цел да се създадат ситуации, при които няма губеща страна.

1.2 ЕИСК би желал да подчертае необходимостта от засилване на ролята на социалните партньори. Те следва да участват във всички дискусии за гъвкавостта и сигурността и да играят водеща роля в консултациите на Европейската комисия. Комисията трябваше да постави по-голям акцент върху консултациите, в частност с европейските социални партньори, относно европейското определение на концепцията за гъвкавост и сигурност.

1.3 Укрепването на системите за индустриални отношения, както на европейско, така и на национално равнище, е необходимо за всяка дискусия относно гъвкавостта и сигурността. Интензивният и жизнен социален диалог, в който социалните партньори вземат активно участие и имат възможност да преговарят, да оказват влияние и да поемат отговорност за определянето, за компонентите и за оценяването на резултатите на гъвкавостта и сигурността, е основен елемент.

1.4 Комисията и държавите-членки следва да се постараят да свържат дискусиите, които могат да доведат до реформи, основани на понятието за гъвкавост и сигурност, с укрепването и модернизирването на индустриалните отношения на всички равнища. По този начин ЕИСК желае да стане свидетел на силна връзка между дебата за гъвкавост и сигурност и укрепването на социалния диалог на всички равнища, както и на колективното договаряне на съответните нива, при зачитане на многообразието на различните системи за индустриални отношения в държавите-членки. Концепцията за гъвкавост и сигурност следва да укрепи по балансиран начин както гъвкавостта, така и сигурността. Концепцията за гъвкавост и сигурност не означава едностранно и неправомерно ограничаване на правата на работниците — ЕИСК отхвърля тази идея.

1.5 ЕИСК отчита, че при изключително важната роля на социалните партньори в прогресивното развитие на политиките за гъвкавост и сигурност на европейско ниво, настоящата

дискусия може да се разглежда като неразделна част от съдържанието на европейския социален диалог и по-нататъшното развитие на самия социален диалог.

1.6 ЕИСК държи да подчертае, че Комисията и държавите-членки следва да обръщат повече внимание на равенството между мъже и жени и солидарността между поколенията в контекста на концепцията за гъвкавост и сигурност. Жените, по-възрастните работници и младите хора често са в неравностойно положение на пазара на труда по отношение на гъвкавостта и на сигурността. Следователно усилията трябва да са насочени към възходящо приравняване на положението на тези групи.

1.7 ЕИСК приканва държавите-членки и Комисията да проучат възможността за засилване на адаптивността посредством вътрешната гъвкавост и да я превърнат във функциониращо и приемливо измерение на гъвкавостта и сигурността. Вътрешната гъвкавост може да играе ключова роля за увеличаване на производителността, иновациите и конкурентоспособността и може да допринесе за постигане на целите на Лисабонската стратегия. Тя може също така да играе важна роля за предоставяне на възможност на работниците да комбинират работата с други дейности и отговорности и за повишаване на качеството на техния труд. Една регулаторна рамка, която гарантира закрилата на заетостта и здравеопазването и осигурява стабилност и сигурност за работниците, е предпоставка за всичко по-горе. Закрилата на заетостта, съчетана с ефективни услуги за повторна заетост и активни политики на пазара на труда, са от съществено значение за адаптивността и сигурността както на предприятията, така и на работниците.

1.8 От гледна точка на ЕИСК следва да се търси баланс между гъвкавост на работното време и защита на работника. Най-добрата гаранция за това са разпоредби, определени чрез колективно договаряне в съответствие с националните практики. Такова договаряне относно гъвкавостта на работното време изисква солиден контекст от права, добре работещи социални институции и социалноосигурителни системи, благоприятстващи заетостта в подкрепа на тези права.

1.9 Функционалната гъвкавост е също и ключов елемент в колективното договаряне между социалните партньори. Такива преговори биха дали възможност за балансиране и изясняване на нуждите на предприятията и на работниците, а също така и за определяне на адекватните компенсации за възнаграждаване на онези работници, които повишават своите умения.

1.10 Функционалната гъвкавост изисква непрекъснато актуализиране на знанията и уменията на работниците и добре функционираща инфраструктура за образование и обучение в подкрепа на тази цел. Макар в миналото да са поемани множество ангажменти за учене през целия живот, остава да се свърши още много на практика.

## 2. Исторически контекст

2.1 Португалското председателство отправи към ЕИСК искане да изготви проучвателно становище относно гъвкавостта и сигурността, което да обхване и следните въпроси:

- 1) измерението на вътрешната гъвкавост;
- 2) колективното договаряне и ролята на социалния диалог като механизъм за регулиране и за реформиране на пазарите на труда.

2.2 Няколко от насоките, свързани с политиката по заетостта (2005-2008 г.), биха могли да служат като основа за дискусия по темата „гъвкавост и сигурност“. На заседанието си пролетният Европейският съвет през 2006 г. отправи искане към държавите-членки да обърнат специално внимание на ключовия проблем за „гъвкавостта и сигурността“ (баланса между гъвкавост и сигурност). Държавите-членки бяха приканени да продължат, според различната обстановка на техния пазар на труда, реформите в областта на заетостта и на социалните политики, следвайки интегриран подход по отношение на гъвкавостта и сигурността.

2.3 Въпросът за гъвкавостта и сигурността бе обсъден на две срещи на най-високо равнище по социалните въпроси, свързани съответно с европейските срещи на високо равнище през м. декември 2006 г. и м. март 2007 г.

2.4 Комисията сформира експертна група, работеща върху изготвяне на предложение за „пътища на гъвкавостта и сигурността“, т.е. определени измерения на гъвкавостта и сигурността в професионалния живот. Въз основа на това, през м. юни 2007 г. Комисията публикува съобщение относно гъвкавостта и сигурността, в което представи поредица от общи принципи. В действителност се очаква през м. декември 2007 г. поредица от общи принципи да бъде включена в прегледа на насоките, свързани със заетостта за 2008 г. Зелената книга, озаглавена „Осъвременяване на трудовото право за посрещане на предизвикателствата на XXI век“<sup>(1)</sup>, също разглежда въпросите на гъвкавостта и сигурността от конкретната перспектива на трудовия договор, чиито препоръки са включени в други текстове.

2.5 ЕИСК би желал да спомене важната дейност, извършена от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд в тази връзка, дейност, която очертава важни аспекти на естеството на концепцията за гъвкавост и сигурност.

## 3. Измерения на стратегиите за гъвкавост и сигурност

3.1 а) Стратегиите за гъвкавост и сигурност се отнасят до стратегии, насочени към балансирано комбиниране на различни видове гъвкавост и сигурност в заетостта, които целят укрепване на адаптивността на работниците и

<sup>(1)</sup> Вж. COM(2006)708 окончателен „Зелена книга — Осъвременяване на трудовото право за посрещане на предизвикателствата на XXI век“ и становище на ЕИСК от 30.5.2007 г. относно „Осъвременяване на трудовото право“ SOC/246, (доклодик: г-н RETUREAU), OB C 175, 27.7.2007 г.

предприятията, както и осигуряване на тяхната стабилност и защита по отношение на рисковете. Като пример могат да бъдат посочени съответните видове гъвкавост и видове сигурност:

### Примери за гъвкавост

Външна числена гъвкавост	Адаптиране на обема на заетостта посредством обмен с външния пазар на труда, като се използва временно освобождаване от работа, временно наемане на работа и срочни договори.
Вътрешна числена гъвкавост	Временно адаптиране на обема работа в предприятието, благодарение на практики като атипично работно време и схеми за акумулиране на неизползвания годишен отпуск.
Вътрешна функционална гъвкавост	Организиране на гъвкавостта в рамките на предприятието посредством обучение и комбиниране на задачите и редуване на длъжностите въз основа на способността на работниците да извършват различни задачи и дейности.
Финансова гъвкавост	Вариране между основната заплата и премиите в зависимост от постигнатите резултати на лицето или фирмата.

### Примери за сигурност

Сигурност на работното място	Сигурност, произтичаща от законодателството за защита на труда и др., която ограничава възможността на работодателя да уволнява по собствено усмотрение.
Сигурност на трудовата заетост	Адекватни възможности за трудова заетост посредством висока степен на пригодност за работа, благодарение на образованието и обучението.
Сигурност на доходите	Защита на адекватно и стабилно ниво на финансови средства.
Комбинативна сигурност	Сигурност на работника, че може да съчетае работата си с други отговорности или ангажменти, различни от платена трудова дейност.

- б) Следва да се остави извън дебата правната сигурност на трудовия договор поради неговата същност, която го прави противопоставим на всички пред съда. Тя изисква запазването на връзката на подчиненост, също толкова важна, която поражда, наред с другото, всички последиствия, свързани с правото (поддържано и прилагано) на социална закрила на работника.

3.2 В духа на Европейската комисия и вдъхновен от някои аспекти на датския пример, дебатът за гъвкавостта и сигурността на европейско ниво бе ограничен основно до повишената външна гъвкавост и до начините за компенсиране на това увеличение посредством засилване на политиките на заетостта или разпредбите в областта на социалното осигуряване. Предимствата и недостатъците на външната гъвкавост е въпрос, по който становищата на работодателите и на синдикалните организации често се разминават. Освен това ОИСР<sup>(2)</sup> посочи наскоро, че законодателството в областта на закрилата на заетостта не оказва особено въздействие върху общото равнище на заетост. Също така МОТ показва, че съществува положителна връзка между назначаването на постоянна длъжност и производителността (вж. Приложение).

3.3 Това становище има за цел да разшири дебата за гъвкавостта и сигурността в три насоки. На първо място си поставя за задача да подчертае необходимостта от засилване на ролята на социалните партньори в дебата и в реформите в областта на пазара на труда като цяло. На второ място ЕИСК смята, че в дебата за гъвкавостта и сигурността следва да се отдели повече внимание на различията между мъже и жени и на категорията млади хора на пазара на труда. Темата за равните възможности отсъстваше осезателно във всички дискусии за гъвкавостта и сигурността. Въпреки факта, че по-голямата гъвкавост чрез работа на непълно работно време се приветства от повечето жени и мъже за по-добър баланс между професионалния и семейния живот, жените често са в неравностойно положение на пазара на труда по отношение на гъвкавостта и на сигурността. Следователно трябва да се положат усилия за приравняване на ситуацията им към тази на мъжете<sup>(3)</sup>. На трето място ЕИСК смята, че е важно този дебат да се разшири, като се проучат алтернативни начини за постигане на адаптивността, за улесняване на ученето през целия живот, за повишаване на производителността и за насърчаване на иновациите — основни аспекти на лисабонския процес. Това са също така и въпроси, които ЕИСК е разгледал в становището си относно насоките за заетостта<sup>(4)</sup>. От друга страна, това становище не засяга въпроса за външната гъвкавост, а се съсредоточава върху възможностите за укрепване на адаптивността посредством външната гъвкавост.

3.4 Гъвкавостта и сигурността са особено важни за малките и средни предприятия (МСП) предвид значението им за заетостта. Следователно политиките на държавите-членки в областта на гъвкавостта и сигурността ще трябва да включват механизми за отчитане на нуждите на МСП и на работещите в тях.

3.5 ЕИСК подчертава, че в основата на всички модели за гъвкавост и сигурност стои социална държава, която може да гарантира високо ниво на социална закрила, поемане на отговорност от публичните служби, на които са предоставени достатъчни средства, както и стабилна правна рамка за колективно договаряне и социален диалог. В общия случай системите за социална закрила могат да подобрят мобилността, така че работниците да не са губещата страна, когато бъдат изправени пред промени, оказващи въздействие върху тяхната месторабота. Една стабилна рамка за социален диалог и колективно договаряне предлага възможности на силните социални партньори да

постигнат съгласие по ключови въпроси, свързани с пазара на труда.

#### 4. Гъвкавост и сигурност и социалните партньори

4.1 Гъвкавостта и сигурността включват определяне на баланса на правата и задълженията между работодатели и работници. Социалният диалог и колективното договаряне са основни механизми за изготвяне и прилагане на всяка реформа на пазара на труда, включително тази за гъвкавост и сигурност. Във връзка с това, Европейският икономически и социален комитет подчертава, че социалните партньори изпълняват първостепенна роля в дебатите за гъвкавостта и сигурността на всички равнища. Социалните партньори трябва да изпълняват все по-водеща роля при определяне на баланса между гъвкавостта и сигурността, като по такъв начин допринасят за подобряване на правилата на пазара на труда.

4.2 На европейско равнище ЕИСК отчита, че Комисията е информирала социалните партньори относно плановете си по отношение на настоящия дебат. По този въпрос обаче ЕИСК счита, че Комисията трябваше да постави по-силен акцент върху консултациите, в частност с европейските социални партньори, относно определянето на концепцията за гъвкавост и сигурност. Без засилено участие и ангажираност на социалните партньори ще бъде трудно да се реализира каквато и да било стратегия за гъвкавост и сигурност.

4.3 Европейският икономически и социален комитет отбеляза в становището си относно датската система на гъвкавост и сигурност<sup>(5)</sup>, че „социалните партньори изиграха централна роля в изграждането на датския модел на гъвкавост и сигурност, както в процеса на вземане на решения, така и при прилагането им на практика в области като образователната политика и структурните реформи на пазара на труда. (...) Ролята на социалните партньори е плод на историческото развитие (...). По-широко участие и по-силно въздействие на социалните партньори могат да допринесат за конкурентоспособността на обществото и за способността му за адаптиране“.

4.4 В становището си относно европейския социален модел<sup>(6)</sup> ЕИСК подчертава, че „по отношение на основната структура на европейския социален модел е трудно да се оцени решаващата роля, изпълнявана от социалните партньори в икономическата и социална политика. В този смисъл регулативната роля на профсъюзните организации и организациите на работодателите е изключително важна по отношение на колективните трудови договори и договарянето на заплатите“.

4.5 Програмата за гъвкавостта и сигурността не би трябвало да се определя йерархично отгоре-надолу, като се изготвя първо от Комисията и след това се обсъжда от държавите-членки. Социалните партньори следва да разполагат с възможността да преговарят, да оказват въздействие и да поемат отговорността за определянето, за компонентите и за оценката на резултатите на гъвкавостта и сигурността. Тъй като концепцията за гъвкавост и сигурност е тясно свързана със социалния диалог и колективното договаряне, възникването на дебата за гъвкавостта и сигурността ще извади на повърхността съществуващите слабости в социалния диалог и колективното договаряне. Тези слабости следва да се разглеждат едновременно с напредването в програмата за

<sup>(2)</sup> Перспективи за заетостта (2006 г.) на ОИСР: Стимулиране на работните места и доходите.

<sup>(3)</sup> Вж. становище в процес на изработване по „Ролята на социалните партньори за съчетаването на професионалния, семейния и личния живот“, SOC/271 (докладчик: г-н Clever) и SOC/273 „Пригодност за заетост и предприемачество — ролята на гражданското общество, социалните партньори и регионалните и местни органи от гледна точка на пола“ (докладчик: г-н Pariza Castañón).

<sup>(4)</sup> Вж. становище на ЕИСК от 31.5.2005 г. относно „Насоките за заетостта за 2005-2008 г.“ (докладчик: г-н Malosse), ОВ С 286 от 17.11.2005 г.

<sup>(5)</sup> Вж. Становище на ЕИСК от 17.5.2006 г. относно „Гъвкавост и сигурност: примерът на Дания“ (докладчик: г-жа Viim), ОВ С 195, 18.8.2006 г.

<sup>(6)</sup> Вж. Становище на ЕИСК от 6.7.2006 г. относно „Социално сближаване: изпълване със съдържание на европейския социален модел“ (докладчик: г-н Ehnmark), ОВ С 309, 16.12.2006 г.

гъвкавостта и сигурността. В това отношение ЕИСК желае да види по-ясна връзка между дебата за гъвкавостта и сигурността и укрепването на социалния диалог на всички равнища, и на колективното договаряне на съответните равнища, при зачитане на многообразието на различните системи за индустриални отношения в държавите-членки.

4.6 Социалният диалог на европейско ниво е единствен по рода си в света, тъй като предоставя на социалните партньори възможността да участват в законодателния процес в социалната област. През последните години този процес се разви в посока на по-автономен социален диалог. Социалните партньори имат правото да засягат въпроси от общ интерес с оглед на по-добро функциониране на пазара на труда в Европа. ЕИСК признава, че предвид изключително важната роля на социалните партньори във прогресивното развитие на политиките за гъвкавост и сигурност на европейско равнище, настоящата дискусия може да се разглежда като неразделна част от съдържанието на европейския социален диалог и от по-нататъшното развитие на самия социален диалог. Социалните партньори се споразумяха да изследват в своите многогодишни работни програми аспекти на гъвкавостта и сигурността, но и да работят за постигане на общо съгласие относно инструментите на европейския социален диалог<sup>(7)</sup>. ЕИСК изложи гледната си точка в становището относно „Пригодност за заетост и предприемачество — ролята на гражданското общество, социалните партньори и регионалните и местни органи от гледна точка на пола“<sup>(8)</sup>.

4.7 В държавите-членки съществуват многобройни примери на всички равнища за ролята на социалните партньори за укрепване едновременно на гъвкавостта и на сигурността, както за работодателите, така и за работниците. Колективните договори сами по себе си не са само фактор на сигурност за работодателите и за работниците, но също така дават възможност за договорена гъвкавост. Тъй като съдържат елементи на засилена вътрешна гъвкавост, напредъкът в професионалното развитие и правото на учене през целия живот стават все по-естествени в една все по-конкурентна среда. Все пак в държавите-членки, в които социалният диалог не протича по подходящ начин поради нестабилността на системата за индустриални отношения, работниците, в резултат на това, са изложени прекомерно на пазарните сили на пазара на труда и често разполагат с твърде ограничена защита. Укрепването и модернизирването на системата за индустриални отношения в държавите-членки следва да протичат ръка за ръка с всеки провеждан в тях дебат за гъвкавостта и сигурността.

4.8 ЕИСК би желал, в този контекст, да посочи някои примери за споразумения между социалните партньори:

- Датските колективни трудови договори, с които се въвеждат задължителни уведомителни срокове, позволяващи на работниците да се подготвят по-добре за друго работно място;
- В Швеция колективните договори на браншово ниво са създали фондове за „преход в професионалната кариера“, финансирани от съответния бранш и управлявани съвместно със социалните партньори. Тези фондове предоставят на получилите предизвестие работници обучение, съдействие при търсене на работа или платени стажове в други предприятия, дори още докато са официално наети от компанията, която ги съкращава;

<sup>(7)</sup> В многогодишната работна програма на социалните партньори за периода 2006-2008 г. бе включен съвместен анализ на основните предизвикателства, пред които е изправен пазарът на труда в Европа.

<sup>(8)</sup> SOC 273 „Пригодност за заетост и предприемачество — ролята на гражданското общество, социалните партньори и регионалните и местни органи от гледна точка на пола“ (докладчик: г-н Pariza Castañós).

— Испанското тристранно споразумение относно начините за ограничаване на ползването на срочни трудови договори: то се основава на принципа, че твърде високият дял работа за определен срок не е в интерес на трудовата дейност и на предприятията;

— Германските колективни договори, които в ограничена степен позволяват гъвкава организация на работното време и на труда, изготвени и прилагани с участието на представителите на различните групи интереси в предприятието.

ЕИСК също така счита, че договорите, сключени от европейските социални партньори, например срочни трудови договори, родителски отпуск, работа на непълно работно време и работа от разстояние, са част от концепцията за гъвкавост и сигурност, и допринасят за сигурността и гъвкавостта на работници и работодатели.

4.9 За да могат социалните партньори да преговарят по основните въпроси на пазара на труда с оглед постигане на социално приемлив баланс между гъвкавост и сигурност, трябва да е налице национална правна рамка, насърчаваща социалните партньори да дават своя принос и да преговарят ефективно по въпросите на гъвкавостта и сигурността. Регламентирането на закрилата на заетостта и стабилната правна рамка могат да предоставят на социалните партньори възможности да договорят споразумения, насърчаващи усилията на работниците, сътрудничеството и готовността им за обучение, което е положително за общата заетост и икономическата ефективност. Приносът на социалните партньори гарантира, че се взимат предвид както интересите на предприятията, така и интересите на работниците. Освен това закрилата на заетостта, съчетана с ефективни услуги за повторна заетост и активни политики на пазара на труда, са от съществено значение за адаптивността и сигурността както на предприятията, така и на работниците.

4.10 Приносът на социалните партньори би могъл да има за цел увеличаване на защитената мобилност и извличане на полза от прехода. Те могат да допринесат за организиране на колективния и договорен контрол на възможностите и на правата на пазара на труда. Според ЕИСК, това би попречило на тенденциите за сегментиране и би засилило интеграцията.

## 5. Равни възможности, солидарност между поколенията и гъвкавост и сигурност

5.1 Гъвкавостта и сигурността засягат мъжете и жените по различен начин на пазара на труда. Жените често заемат по-непривлекателни и по-несигурни длъжности, характеризирани се с прекомерна гъвкавост. Прекомерната гъвкавост, която в някои случаи може да доведе до непривлекателни и несигурни работни места, трябва да бъде компенсирана от подходяща форма на сигурност. Също така, поради все още съществуващите традиционни роли на половете, жените поемат повече отговорности за грижите за децата или за възрастни хора и трябва да се справят с повече трудности по отношение на съчетаването на трудовата дейност и дейности извън трудовия живот. Освен това въпреки наличието на законодателство срещу дискриминацията, все още съществува разлика във възнаграждението на мъжете и жените, и често жените имат по-ограничени права в областта на социалното осигуряване, включително по отношение на пенсиите. В резултат на това жените са засегнати в по-голяма степен от отрицателните страни на гъвкавостта.

5.2 ЕИСК подчертава, че дебатът за гъвкавостта и сигурността трябва да включва в по-голяма степен темата за равните възможности на половете — елемент, който отсъства осезателно в дебата до момента. Важно е да се подобри положението на жените на пазара на труда, като се засягат едновременно въпроси на гъвкавостта и на сигурността, и с увеличаване на броя на сигурните работни места, с интегрирането им в системата на социално осигуряване и с повече подкрепа от страна на институциите с цел съчетаване на трудовите и извънтрудовите дейности. Освен това въпросът за разпределяне на отговорностите между мъже и жени по отношение на грижите за децата и домашните задължения следва да бъде включен в дебата. В своето становище „*Ролята на социалните партньори при съвместяването на професионалния, семейния и личния живот*“ ЕИСК допълнително развита позицията си по тези въпроси за португалското председателство <sup>(9)</sup>.

5.3 Освен аспектите, свързани с мъжете и жените, въпросът за гъвкавостта и сигурността има и поколенческо измерение. Равнищата на заетост са по-ниски сред по-възрастните работници в сравнение с работната сила като цяло. Освен това, младите хора в много държави-членки са изправени пред несигурен пазар на труда с висока безработица, срочни договори, недостатъчно покритие на социалното осигуряване и работа под тяхното ниво на квалификация.

5.4 ЕИСК <sup>(10)</sup> посочи, че заемането на дадена длъжност би трябвало да отговаря на подготовката и професионалния опит на работника без възрастова дискриминация и че всички държави-членки трябва да въведат и прилагат директивата относно равното третиране в областта на заетостта и професиите (2000/78/ЕО). ЕИСК призова и за политика, насърчаваща висококачествени работни места, която позволява да бъдат ориентирани и обучавани поколения граждани в продължение на цялата им трудова кариера. Тя предполага инициативност на социалните партньори и на всички заинтересовани икономически и социални участници на местно, национално и европейско ниво.

5.5 Европейските социални партньори договориха рамка за действие в областта на равните възможности на половете, която може да се използва и в дебата за гъвкавостта и сигурността. В нея те определиха четири приоритета: разглеждане на въпроса за ролята на мъжете и жените, насърчаване на жените за заемане на постове, свързани с вземане на решения, подкрепа на баланса между трудовата дейност и личния живот и премахване на различията във възнаграждението между мъжете и жените.

5.6 Посочените в предходния параграф съображения и диалогът между социалните партньори следва да придават същата тежест на проблема с работниците с увреждания и младежите студенти.

## 6. Гъвкавост и сигурност и вътрешна гъвкавост

6.1 Въпросът за вътрешната гъвкавост не е получил достатъчно развитие в дебата за гъвкавостта и сигурността. Вътрешната гъвкавост се отнася до гъвкавостта на работното време и функционалната гъвкавост и укрепва адаптивността. Този въпрос е емблематичен за темите, по които социалните партньори притежават голям опит в областта на успешното договаряне на колек-

тивни трудови договори. Вътрешната гъвкавост може да играе ключова роля за насърчаване на производителността, иновациите и конкурентоспособността, и по такъв начин може да допринесе за постигане на целите на Лисабонската стратегия. Тя може също така да играе основна роля за предоставяне на възможност на работниците да съчетават по-добре работата с други дейности и отговорности и за повишаване на качеството на техния труд. И в двата случая спомага за увеличаване на стабилността и предвидимостта. При все това вътрешната гъвкавост може също да стане прекомерна, с което да доведе до лоши условия на труд или несигурни работни места, да наруши баланса между трудовата дейност и извънтрудовите дейности или да има дори вредно въздействие върху качеството на стоките и предоставянето на услуги за потребителите. Поради това такъв тип гъвкавост е осъществима единствено при условие, че е резултат от колективно договаряне и се вписва в контекста на правните разпоредби, които гарантират закрила на трудовата заетост и безопасни условия на труд — фактори на стабилност и на сигурност за работниците. Идеята за договорена вътрешна гъвкавост в този законов контекст представлява приложим подход и цели да се съчетае повишаването на конкурентоспособността с повишаването на качеството на заетостта и на трудовия живот.

### 6.2 Гъвкавост на работното време

6.2.1 Гъвкавостта на работното време е свързана с разпределянето на нормалното седмично работно време, както е определено от колективните договори и/или постановено със закон, в продължение на по-дълъг период. Тя може да е в полза на предприятията, като им даде възможност да се адаптират към колебанията на предлагането или на персонала и да оползотворят максимално инвестирания капитал, като използват извънредния труд, гъвкавото планиране на работното време посредством предварително изготвени графици, работата на смени и др. По такъв начин гъвкавостта на работното време може да засили производителността и конкурентоспособността.

6.2.2 Гъвкавостта на работното време може да е свързана и с разпределянето на работното време през трудовия живот и с баланса между работата и личния живот (но не се отнася до продължителността на стандартната работна седмица). Подобни форми на гъвкавост на работното време могат да са в полза на работниците чрез възможности за позитивно съчетаване на трудовата дейност и извънтрудовите дейности и отговорности, използвайки разпоредбите за гъвкаво работно време, акумулиране на неизползвания годишен отпуск, родителски отпуск или отпуск за обучение, възможностите за редуване на работата на пълно работно време и непълно работно време.

6.2.3 ЕИСК изразява желанието си да не се допусне разширяване на гъвкавостта на работното време единствено в полза на предприятията, без в същото време да се отчете необходимостта от защита на работниците <sup>(11)</sup>. Също така организацията на работното време следва да дава възможност „... на работниците да разполагат повече и да управляват времето си, да спазват безопасните и здравословни условия на труд, които са от основно значение, и им предоставя по-добри възможности за съчетаване на трудовата дейност със семейния живот“ <sup>(12)</sup>.

<sup>(9)</sup> В становище в процес на разработване относно *Ролята на социалните партньори за съчетаването на професионалния, семейния и личния живот* (докладчик: г-н Clever).

<sup>(10)</sup> Вж. Становище на ЕИСК от 14.3.2007 г. относно „*Икономическа и финансова оценка на въздействието от застаряването на населението*“ ECO/186 (докладчик: г-жа Florio), ОВ С 161, 13.7.2007 г.

<sup>(11)</sup> Вж. становище на ЕИСК от 11.5.2005 г. относно *Изменението на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време*, параграф 3.4 (докладчик: г-жа Engelen-Kefer), ОВ С 267, 27.10.2005 г.

<sup>(12)</sup> Пак там, параграф 3.6.

6.2.4 За тази цел ЕИСК смята, че следва да се търси баланс между гъвкавост на работното време и защита на работника. Най-добрата гаранция за това са разпоредби, определени чрез колективно договаряне. Всъщност в предходно становище ЕИСК заяви, че „изготвянето на правила относно работното време в колективните трудови договори е от изключително значение за социалните партньори, които разполагат с компетентност и богат опит в тези области“<sup>(13)</sup>.

6.2.5 Подобно договаряне относно гъвкавостта на работното време изисква подходяща рамка за договаряне, както и солиден контекст от права и социални институции, които да гарантират тези права. Това включва нормативна уредба, която да дава стабилност и защита на работниците, както и социална закрила при договорите на непълно работно време и която да улеснява схемите за родителски отпуск и развитието на структури за грижа за децата и възрастните хора. Важно е нормативната уредба да бъде гъвкава и неутрална и по този начин да дава на социалните партньори възможност да намират съответно подходящи решения.

### 6.3 Функционална гъвкавост

6.3.1 Функционалната гъвкавост означава използване на способността на работниците за изпълнение на различни задачи, когато е необходимо, посредством редуване на заеманите длъжности чрез разширяване на длъжностната характеристика и професионално обогатяване. Тя може да бъде в полза на предприятията, като им дава възможност да адаптират вида на извършваните от работниците дейности към колебанията на предлагането и персонала и да използват човешките ресурси и капиталовите инвестиции по продуктивен начин. Функционалната гъвкавост може също така да бъде в интерес на работниците, като се има предвид, че тя може да им даде по-добри възможности за лично развитие, за обучение и пригодност за работа, за удовлетворение от работата и за повишаване на възнаграждението.

6.3.2 Функционалната гъвкавост може да бъде ключов фактор за постигане на целите от Лисабон, които са повишаване на производителността, иновациите и конкурентоспособността. Както например показва Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд в Дъблин, функционалната гъвкавост, съчетана с обучение, оказва положително въздействие върху развиването и поддържането на уменията, които на свой ред влияят положително на производителността<sup>(14)</sup>.

6.3.3 Все пак функционалната гъвкавост изисква сигурни условия на трудова заетост, достойни условия на труд,

възможност за участие във вземането на решения и методи на работа, основани на сътрудничество. В предходно становище ЕИСК разви идеята, че „по-сигурни работни места и по-съобразени с безопасността и здравето условия на труд, както и форми на работа, основани на сътрудничество, които дават на работниците по-голяма свобода на действие в работата, са важен фактор за повишаване на производителността и на способността за иновации“<sup>(15)</sup>. В същото становище докладчикът отбелязва, че „формите на работа, основани на сътрудничество, включващи хоризонтална йерархия и по-голяма самостоятелност в работата, като работата в група или в екип, дават възможност да се оползотворят пълноценно знанията и способностите на работниците, като в същото време отчитат, че днес икономиката изисква повече гъвкавост. Добри условия на труд и позитивни форми на организация на работата, разширяването на полето за действие и възможностите за участие са едновременно основно условие за повишаване на производителността на труда и за укрепване на способността за иновации на предприятията“<sup>(16)</sup>.

6.3.4 Европейската фондация в Дъблин все пак привлече вниманието към факта, че функционалната гъвкавост би могла да доведе до засилване на напрежението и на стреса, свързани с работата. Тя подчертава, че е важно „да се постигне баланс между изискванията и контрола върху работата, с цел да се предотврати явлението изчерпване („burn-out“ синдром) сред работниците“<sup>(17)</sup>.

6.3.5 Основен елемент на стратегиите за функционална гъвкавост и стратегиите за вътрешна гъвкавост в общия случай следва да бъде ученето през целия живот. Важността на ученето през целия живот за подобряване на уменията на работниците, техните възможности за професионално развитие и тяхната производителност е подчертана в редица неотдавнашни становища на ЕИСК<sup>(18)</sup>. Функционалната гъвкавост изисква непрекъснато повишаване на знанията и уменията на работниците, както и добре функционираща инфраструктура за образование и обучение в подкрепа на тази цел. Макар в миналото да са поемани множество ангажменти за учене през целия живот, остава да се свърши още много на практика.

6.3.6 Функционалната гъвкавост, още веднъж, е ключов елемент в колективното договаряне между социалните партньори. Такива преговори дават възможност за балансиране и изясняване на нуждите на предприятията и на работниците, а също така и за определяне на адекватните компенсации за възнаграждаване на онези работници, които повишават своите умения.

Брюксел, 11 юли 2007 г.

Председател

на Европейския икономически и социален комитет

Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> Становище на ЕИСК относно *Преразглеждане на Директива 93/104/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време*, параграф 2.2.6 (докладчик: М. Nahr), ОВ С 302, 7.11.2004 г.

<sup>(14)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>

<sup>(15)</sup> Становище на ЕИСК от 13.9.2006 г. относно *„Качество на професионалния живот, продуктивност, заетост в контекста на глобализацията и демографските предизвикателства“*, параграф 1.3 (докладчик: г-жа Engelen-Kefer), ОВ С 318, 23.12.2006 г.

<sup>(16)</sup> Пак там, параграф 1.4.

<sup>(17)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>

<sup>(18)</sup> Становища на ЕИСК относно *„Предложение за препоръка на Европейския парламент и на Съвета относно ключовите компетенции за учене през целия живот“* (докладчик: г-жа Mária Herczog) ОВ С 195 от 18.8.2006 г. и относно *„Обучение и производителност“* (проучвателно становище) (докладчик: г-н Koryfidis), ОВ С 120 от 20.5.2005 г.