

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Koncept flexicurity (rozměr vnitřní flexibility – kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástroje pro regulaci a reformu trhů práce)

(2007/C 256/20)

Evropský hospodářský a sociální výbor obdržel dopis od portugalského předsednictví ze dne 13. února 2007, v němž jej toto předsednictví žádá o vypracování stanoviska k věci výše uvedené.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 18. června 2007. Zpravodajem byl pan JANSOON.

Na 437. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 11. a 12. července 2007 (jednání dne 11. července 2007), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 163 hlasy pro, 2 hlasy byly proti a 5 členů se zdrželo hlasování.

1. Shrnutí a závěry

1.1 EHSV vítá žádost portugalského předsednictví o vypracování stanoviska k tématu koncept flexicurity, jelikož debata na toto téma byla až do současné doby omezena převážně na vzrůstající vnější flexibilitu a způsoby kompenzace takového vzrůstu posílením politik trhu práce či ustanoveními o sociální jistotě. Namísto toho by pozornost měla být soustředěna na jiné aspekty, aby bylo možné vytvořit situace vítězných.

1.2 EHSV by rád zdůraznil, že musí být posílena úloha sociálních partnerů. Sociální partneři by se měli účastnit všech debat o konceptu flexicurity a měli by hrát významnou úlohu při konzultacích s Evropskou komisí. Komise by se tak při hledání evropské definice konceptu flexicurity měla více soustředit především na konzultace s evropskými sociálními partnery.

1.3 Posilování systémů průmyslových vztahů na evropské a vnitrostátní úrovni je nezbytné pro každé jednání o konceptu flexicurity. Živý sociální dialog, jehož se aktivně účastní sociální partneři, kteří jsou schopni vyjednávat, ovlivňovat, přebírat odpovědnost za vymezení a součásti konceptu flexicurity a hodnotit jeho výsledky, je prvkem zásadního významu.

1.4 Komise a členské státy by měly vyvinout úsilí za účelem navázání rozhovorů, které by mohly vést k reformám založeným na konceptu flexicurity s posilováním a modernizací průmyslových vztahů na všech úrovních. EHSV tak chce zajistit užší vazbu mezi debatou o konceptu flexicurity, posilováním sociálního dialogu na všech úrovních a kolektivním vyjednáváním na příslušných úrovních, přičemž musí být respektována různorodost systémů průmyslových vztahů v jednotlivých členských státech. Koncept flexicurity by měl zvýšit jak flexibilitu, tak jistotu vyváženým způsobem. Koncept flexicurity neznamená jednostranné a nelegitimní snížení práv pracovníků, takové pojetí EHSV odmítá.

1.5 EHSV uznává, že vzhledem k důležité úloze, kterou hrají sociální partneři v postupném rozvíjení politik konceptu flexicu-

urity na evropské úrovni, nemůže být tato diskuse oddělena od obsahu evropského sociálního dialogu, ani od dalšího vývoje samotného sociálního dialogu.

1.6 EHSV si přeje zdůraznit, že Komise a členské státy by měly v souvislosti s konceptem flexicurity věnovat větší pozornost rovnosti pohlaví a mezigenerační solidaritě. Ženy, starší pracovníci a mladí lidé jsou na trhu práce, pokud jde o flexibilitu a jistotu, často v nevýhodě, a měly by se jim zajistit stejné podmínky, jaké mají ostatní skupiny.

1.7 EHSV si přeje, aby členské státy a Komise prozkoumaly možnosti zvýšení přizpůsobivosti na základě vnitřní flexibility a učinily ji životaschopným a přijatelným rozměrem konceptu flexicurity. Vnitřní flexibilita může hrát klíčovou úlohu při zvyšování produktivity, podpoře inovace a zvyšování konkurenceschopnosti, a může tak přispívat k dosažení cílů Lisabonské strategie. Může rovněž zásadním způsobem napomáhat pracovníkům při kombinování jejich práce s dalšími činnostmi a povinnostmi a zvyšovat kvalitu jejich zaměstnání. Předpokladem pro výše uvedené je regulační rámec zajišťující ochranu zaměstnanosti a zdravotní péči a poskytující stabilitu a jistotu pro pracovníky. Ochrana zaměstnanosti spojená s efektivními rekvalifikačními službami a aktivními politikami trhu práce jsou velmi důležité pro přizpůsobení a jistotu firem i zaměstnanců.

1.8 Podle názoru EHSV je třeba usilovat o zajištění rovnováhy mezi flexibilitou pracovní doby a ochranou pracovníků. Tuto rovnováhu nejlépe zajistí nařízení přijatá na základě kolektivního vyjednávání a národních praktik. Taková vyjednávání o flexibilitě pracovní doby vyžadují aktivní spoluúčast organizací na ochranu práv, dobře fungujících sociálních institucí a systémů sociálního zabezpečení prospěšných zaměstnanosti.

1.9 Funkční flexibilita je rovněž klíčovou záležitostí pro vyjednávání mezi sociálními partnery. Na základě takového vyjednávání mohou být vyváženy a sladěny potřeby podniků a pracovníků a definována odměna odpovídající vyšší dosažené kvalifikaci.

1.10 Funkční flexibilita vyžaduje neustálé rozvíjení znalostí a schopností pracovníků, k čemuž je nezbytná i dobře fungující vzdělávací a školicí infrastruktura. Přestože v minulosti bylo přijato mnoho závazků ohledně celoživotního vzdělávání, v praxi ještě mnoha cílů nebylo dosaženo.

2. Kontext

2.1 Portugalské předsednictví požádalo EHSV o vypracování průzkumného stanoviska k tématu koncept flexicurity, jež by zahrnovalo záležitosti, jako je např.

- 1) rozměr vnitřní flexibility a
- 2) kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástrojů regulace a reformy trhů práce.

2.2 Některé z hlavních směrů politiky zaměstnanosti (2005–2008) by mohly být základem pro diskusi o konceptu flexicurity. Na zasedání Evropské rady na jaře 2006 byly členské státy požádány, aby věnovaly zvláštní pozornost výzvě klíčového významu, již představuje „koncept flexicurity“ (sladění flexibility a jistoty). Členské státy byly vyzvány, aby s ohledem na situaci na svých příslušných pracovních trzích pokračovaly v provádění reform tržů práce a sociálních politik na základě jednotného přístupu s ohledem na koncept flexicurity.

2.3 Otázka konceptu flexicurity byla předmětem jednání na dvou sociálních summitech, které probíhaly zároveň s evropskými summity v prosinci 2006 a v březnu 2007.

2.4 Komise ustanovila pracovní skupinu expertů, jejichž úkolem bylo navrhnout „cesty ke konceptu flexicurity“, tedy určité rozměry flexibility a jistoty v pracovním životě. Na tomto základě Komise v červnu 2007 vydala sdělení o konceptu flexicurity, v němž byl představen soubor společných zásad. V prosinci 2007 má být tento soubor společných zásad uveřejněn v revidovaných hlavních směrech politiky zaměstnanosti pro rok 2008. Rozměr konceptu flexicurity byl z hlediska pracovní smlouvy rovněž obsažen v Zelené knize o modernizaci pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století⁽¹⁾, ježž doporučení jsou popsána v jiné části.

2.5 EHSV by v této souvislosti rovněž rád zmínil význam práce Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek, která má zásluhu na stanovení důležitých aspektů konceptu flexicurity.

3. Rozměry strategií konceptu flexicurity

3.1 a) Strategie konceptu flexicurity patří mezi strategie, které se snaží citlivě kombinovat různé typy flexibility a jistoty na trhu práce za účelem zvýšení přizpůsobivosti

⁽¹⁾ KOM(2006) 708 v konečném znění. Zelená kniha o modernizaci pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století a stanovisko EHSV z 30.5.2007 k modernizaci pracovního práva SOC/246, (zpracovatel: pan Retureau), Úř. věst. C 175, 27.7.2007.

vosti pracovníků a podniků, jakož i za účelem zajištění jejich stability a ochrany proti rizikům. Jako příklady druhu flexibility a druhu jistoty lze uvést:

Příklady flexibility

Vnější kvantitativní flexibilita	Přizpůsobení objemu zaměstnanosti prostřednictvím výměny na vnějším trhu práce; včetně dočasného propouštění, brigád a smluv na dobu určitou.
Vnitřní kvantitativní flexibilita	Dočasné přizpůsobení objemu práce ve firmě, včetně postupů jako např. netypická pracovní doba a schémata účtů pracovní doby.
Vnitřní funkční flexibilita	Organizační flexibilita ve firmě uskutečňovaná prostřednictvím školení, výkonu různých úkolů a střídání činností, založená na schopnosti zaměstnanců vykonávat různé úkoly a činnosti.
Finanční flexibilita	Rozdíly ve výši základních platů či příplatků u jednotlivců či v různých firmách.

Příklady jistoty

Jistota pracovního místa	Jistota vyplývající z právních předpisů na ochranu zaměstnanosti atd., ježž omezuje možnosti zaměstnavatele kdykoli pracovníky propouštět.
Jistota zaměstnanosti	Zaručení odpovídajících pracovních příležitostí na základě vysoké práce-schopnosti zajištěné např. školením a vzděláváním.
Jistota příjmů	Zabezpečení přiměřené a stále úrovně příjmu.
Jistota možnosti kombinace	Jistota pracovníka, že bude schopen kombinovat své zaměstnání s jinými povinnostmi či závazky, než je placená práce.

b) Je třeba zvlášť zmínit právní jistotu pracovní smlouvy, díky níž lze tuto smlouvu uplatnit proti všem osobám i před soudem. Díky ní je zachován vztah podřízenosti, z něžž mimo jiné vyplývají všechny důsledky týkající se práva zaměstnance na sociální ochranu (její zachování a uplatnění).

3.2 Pod vedením Evropské komise se debata o konceptu flexicurity na evropské úrovni, inspirovaná určitými aspekty dánského příkladu, omezila převážně na vzrůst vnější flexibility a kompenzaci takového vzrůstu posilováním politik trhu práce či ustanoveními o sociální jistotě. Výhody a nevýhody vnější flexibility jsou otázkou, na niž se názory odborových svazů a organizací zaměstnavatelů často různí. Organizace OECD ⁽²⁾ navíc nedávno uvedla, že právní předpisy týkající se ochrany zaměstnanosti nemají žádný výrazný dopad na celkovou míru zaměstnanosti. Kromě toho Mezinárodní organizace práce prokázala, že existuje pozitivní vzájemný vztah mezi dobou výkonu zaměstnání a produktivitou (dodatek 2).

3.3 Cílem tohoto stanoviska je rozšířit debatu o konceptu flexicurity třemi směry. Zaprvé se snaží zdůraznit, že je třeba posílit úlohu sociálních partnerů v této debatě a při provádění reforem trhu práce obecně. Zadruhé si EHSV přeje zdůraznit, že debata o konceptu flexicurity by se měla více zaměřit na nerovné postavení mužů a žen, a také na kategorii mladých lidí na trhu práce. Tématu rovného postavení mužů a žen je v debatě věnován pouze minimální prostor. Navzdory skutečnosti, že flexibilnější formy práce jsou vítány většinou žen a představují lepší rovnováhu mezi profesionálním a soukromým životem, ženy jsou na trhu práce často znevýhodňovány, pokud jde o hledisko flexibility a jistoty, a je tedy třeba usilovat o to, aby měly stejné podmínky jako muži ⁽³⁾. Zatřetí EHSV považuje za důležité, aby takového rozšíření debaty bylo dosaženo zkoumáním alternativních opatření vedoucích k zajištění přizpůsobivosti, usnadnění celoživotního vzdělávání, zvýšení produktivity a podpoře inovace, což jsou úlohy, jež představují významný rozměr lisabonského procesu. Těmito záležitostmi se EHSV zabýval rovněž ve svém stanovisku k hlavním směrům zaměstnanosti ⁽⁴⁾. S přihlédnutím k těmto cílům se stanovisko nezabývá otázkou vnější flexibility, ale soustředí se na možnosti zvýšení přizpůsobivosti prostřednictvím vnitřní flexibility.

3.4 Koncept flexicurity je mimořádně důležitý pro malé a střední podniky s ohledem a na jejich význam pro zaměstnanost. V tomto důsledku musí jakákoliv budoucí politika členského státu pro koncept flexicurity obsahovat zvláštní ustanovení, která budou chránit potřeby malých a středních podniků a jejich zaměstnanců.

3.5 EHSV zdůrazňuje, že základ všech modelů konceptu flexicurity spočívá na sociálním státu schopném zaručit vysoký stupeň sociální ochrany, na převzetí odpovědnosti veřejných služeb za vyčlenění dostatečných prostředků a na stabilním právním rámci pro kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Obecné sociální systémy mohou podpořit mobilitu tím, že zajistí, aby na pracovníky neměly negativní dopad změny, se kterými se setkávají na pracovišti. Stabilní rámec pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání umožňuje silným sociálním partnerům, aby se dohodli na klíčových záležitostech týkajících se trhu práce.

⁽²⁾ Přehled zaměstnanosti OECD z roku 2006: Podpora zaměstnanosti a příjmů.

⁽³⁾ Přípravovaný: „Úloha sociálních partnerů při sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života“ SOC/271, (zpravodaj: pan Clever) a SOC/273 „Zaměstnatelnost a podnikatelský duch – úloha občanské společnosti a místních orgánů z hlediska rovnosti žen a mužů“ (zpravodaj: pan Pariza Castaños).

⁽⁴⁾ Stanovisko EHSV z 31.5.2005 k hlavním směrům zaměstnanosti 2005–2008, zpravodaj: pan Malosse, Úř. věst. C 286, 17.11. 2005.

4. Zásada flexicurity a sociální partneři

4.1 Koncept flexicurity s sebou nese rozhodování o vyvažování práv a povinností zaměstnavatelů a pracovníků. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou klíčovými nástroji při navrhování a provádění jakýchkoli typů reforem trhu práce, včetně konceptu flexicurity. Evropský hospodářský a sociální výbor proto zdůrazňuje, že sociální partneři jsou protagonisty jakékoli debaty o konceptu flexicurity na všech úrovních. Sociální partneři by měli v čím dál větší míře hrát vedoucí úlohu při hledání rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou, a přispívat tak ke zlepšování pravidel týkajících se pracovního trhu.

4.2 EHSV uznává, že na evropské úrovni Komise informovala sociální partnery o svých plánech týkajících se této debaty. Nicméně v tomto ohledu má EHSV za to, že Komise měla zejména klást větší důraz na konzultaci s evropskými sociálními partnery o evropské definici konceptu flexicurity. Bez silné účasti a angažovanosti sociálních partnerů bude obtížné uskutečnit jakoukoli strategii týkající se konceptu flexicurity.

4.3 Evropský hospodářský a sociální výbor ve svém stanovisku k dánskému systému flexicurity ⁽⁵⁾ zdůraznil, že „na utváření dánského systému flexicurity se mohli podílet i sociální partneři. Byli zapojeni jak do rozhodovacích procesů, tak i do provádění politiky odborné přípravy na povolání a do provádění strukturálních reforem na trhu práce. [...] Úloha sociálních partnerů je odvozena [...] z historického vývoje ... Vyšší účast a spolurozhodování sociálních partnerů se tak v úsilí o konkurenceschopnost a přizpůsobivost může ukázat jako společensky prospěšné“.

4.4 EHSV ve svém stanovisku k evropskému sociálnímu modelu ⁽⁶⁾ zdůraznil, že „co se týče základní struktury evropského sociálního modelu, nelze docenit zásadní roli sociálních partnerů v hospodářské a sociální politice. Regulační funkce svazů zaměstnavatelů a zaměstnanců (odborů) přitom v rámci kolektivních a tarifních smluv zaujímá mimořádné postavení“.

4.5 Jednání o konceptu flexicurity by proto nemělo být řízeno způsobem shora dolů, kdy jej vymezí Komise a následně o něm diskutují členské státy. Sociální partneři musejí mít možnost vyjednávat, ovlivňovat a přebírat odpovědnost za vymezení a součásti konceptu flexicurity a hodnotit jeho výsledky konceptu flexicurity. Vzhledem k tomu, že koncept flexicurity je úzce spjat se sociálním dialogem a kolektivním vyjednáváním, budou díky zahájení debaty o tomto konceptu rovněž odhaleny nedostatky v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Tyto nedostatky by měly být řešeny zároveň s postupem jednání o konceptu flexicurity. EHSV si tak přeje posílit vazbu mezi diskusí o konceptu flexicurity,

⁽⁵⁾ Stanovisko EHSV ze 17.5.2006 k tématu flexicurity: případ Dánska (zpravodajka: paní Vium), Úř. věst. C 195, 18.8.2006.

⁽⁶⁾ Stanovisko EHSV z 6.7.2006 k sociální soudržnosti: naplnit evropský sociální model (zpravodaj: pan Ehnmark), Úř. věst. C 309, 16.12.2006.

podporou sociálního dialogu na všech úrovních a kolektivním vyjednáváním na příslušných úrovních, přičemž je třeba respektovat rozmanitost systémů průmyslových vztahů v jednotlivých členských státech.

4.6 Sociální dialog na evropské úrovni je ve světě jedinečný, jelikož sociálním partnerům umožňuje podílet se na tvorbě zákonů v sociální oblasti. V posledních letech nastal posun k samostatnějšímu sociálnímu dialogu. Sociální partneři mají právo podílet se na řešení záležitostí společného zájmu a přispívat tak k lepšímu fungování evropského trhu práce. EHSV uznává, že vzhledem k zásadní úloze, již hrají sociální partneři v postupném rozvoji politik konceptu flexicurity na evropské úrovni, tato diskuse nemůže být oddělena od obsahu evropského sociálního dialogu, ani od dalšího vývoje samotného sociálního dialogu. Sociální partneři se ve svých víceletých pracovních programech dohodli na prozkoumání aspektů flexicurity, ale rovněž na tom, že budou usilovat o dosažení společné dohody, pokud jde o nástroje evropského sociálního dialogu (?). EHSV k tomuto tématu zaujal postoj v rámci svého stanoviska „Zaměstnatelnost a podnikatelský duch – úloha občanské společnosti a místních orgánů z hlediska rovnosti žen a mužů“ (8).

4.7 V členských státech lze na všech úrovních najít četné příklady, kdy sociální partneři hrají klíčovou úlohu při zvyšování jak flexibility, tak jistoty v případě zaměstnavatelů a zaměstnanců. Kolektivní smlouvy nejsou samy o sobě pouze faktorem jistoty pro zaměstnavatele a zaměstnance, ale rovněž zohledňují vyjednanou flexibilitu. Zahrnování prvků, jako je zvýšená flexibilita, profesní postup a práva, do celoživotního vzdělávání, se ve stále konkurenčnějším prostředí uplatňuje ve vzrůstající míře. Nicméně ve všech členských státech, ve kterých je sociální dialog nedostačující z důvodů slabých systémů průmyslových vztahů, má toto za následek neúměrné vystavení pracovníků tržním silám na trhu práce a často též jejich nedostatečnou ochranu. Posilování a modernizace systémů průmyslových vztahů v členských státech by proto mělo být doprovázeno diskusí členských států o konceptu flexicurity.

4.8 EHSV by v této souvislosti rád uvedl některé příklady dohod mezi sociálními partnery:

- Dánské kolektivní smlouvy zavádí zákonné výpovědní lhůty, a umožňují tak pracovníkům, aby se lépe připravili na výkon jiného povolání.
- Ve Švédsku byly na základě kolektivních smluv na úrovni odvětví založeny fondy pro účely využívání v případech „změny povolání“, které jsou financovány obchodním sektorem a společně spravovány sociálními partnery. Tyto fondy jsou vyhrazeny pro pracovníky, jimž byla dána výpověď ze zaměstnání, a jsou z nich financována školení, odborná pomoc s vyhledáváním pracovního místa či placené stáže v jiných firmách, přičemž však tyto pracovníci formálně nadále zůstávají zaměstnanci společnosti, jež jim dala výpověď.
- Španělská třístranná dohoda stanoví, jakým způsobem omezit používání pracovních smluv na dobu určitou. Tato

dohoda vychází ze zásady, že příliš velký podíl pracovních poměrů na dobu určitou není ve společném zájmu pracovníků a podniků.

- Německé kolektivní smlouvy s možností pružné pracovní doby a flexibilní organizace práce v omezeném rámci jsou uzavírány a prováděny za spolurozhodování podnikových organizací zastupujících zájmy pracovníků.

EHSV rovněž zastává názor, že dohody uzavřené mezi evropskými sociálními partnery, které se týkají např. pracovního poměru na dobu určitou, rodičovské dovolené, práce na částečný úvazek a zaměstnání na dálku, tvoří součást konceptu flexicurity, jenž přispívá k jistotě a flexibilitě v případě pracovníků a zaměstnanců.

4.9 Aby byli sociální partneři schopni jednat o klíčových záležitostech týkajících se trhu práce za účelem dosažení sociálně přijatelné rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou, musí existovat vnitrostátní právní rámec, který motivuje sociální partnery, aby se angažovali v záležitostech spojených s konceptem flexicurity a efektivně o nich vyjednávali. Úprava ochrany zaměstnanců a silný právní rámec může sociálním partnerům poskytnout možnosti vyjednávat dohody, které podpoří úsilí, spolupráci a vůli pracovníků zvyšovat si kvalifikaci, což má pozitivní dopad na celkovou zaměstnanost a efektivnost ekonomiky. Účast sociálních partnerů zaručuje jak zohlednění obchodních zájmů, tak zohlednění zájmů pracovníků. Ochrana zaměstnanců spolu s efektivními službami napomáhajícími návratu do zaměstnání a aktivní politika na trhu práce jsou rozhodující pro přizpůsobivost a jistotu podniků i zaměstnanců.

4.10 Činnost sociálních partnerů by se mohla zaměřit na zvyšování ochrany mobility a vyplácení příspěvků v případě změny povolání. Mohou se rovněž podílet na organizaci kolektivního a vyjednaného řízení příležitostí a práv na trhu práce. Podle názoru EHSV by tato činnost bránila segmentaci a zlepšila integraci.

5. Rovnost pohlaví, mezigenerační solidarita a koncept flexicurity

5.1 Flexibilita a jistota na trhu práce ovlivňuje muže a ženy různými způsoby. Ženy často vykonávají méně stabilní zaměstnání, pro něž je typická nadměrná flexibilita. Nadměrná flexibilita, která v některých případech vede k méně stabilnímu zaměstnání, musí být kompenzována odpovídající formou zabezpečení. Vzhledem k přetrvávání tradičního rozdělení úloh mezi muži a ženami mají rovněž více povinností, pokud jde o péči o děti a starší lidi, a setkávají se s většími potížemi při kombinování pracovních a mimopracovních činností. Navíc přes existenci právních předpisů, jejichž cílem je odstranění diskriminace, přetrvávají rozdíly ve výši odměn vyplácených mužům a ženám a ženám se často přiznává méně sociálních dávek, včetně starobního důchodu. Ženy jsou tudíž častěji dotčeny negativními aspekty flexibility.

(?) Víceletý pracovní program evropských sociálních partnerů na období 2006-2008 včetně společné analýzy klíčových výzev, kterým čelí evropský trh práce.

(8) SOC/273 „Zaměstnatelnost a podnikatelský duch – úloha občanské společnosti a místních orgánů z hlediska rovnosti žen a mužů“ (zpracovává: pan Pariza Castaños).

5.2 EHSV zdůrazňuje, že debata o konceptu flexicurity musí být výrazněji zaměřena na otázku rovnosti pohlaví, která byla v debatě o konceptu flexicurity do současné doby opomíjena. Je důležité zajistit zlepšení situace žen na trhu práce řešením otázek týkajících se flexibility a jistoty, včetně záležitostí, jako je např. větší jistota zaměstnání, jejich zahrnutí do systémů sociální péče a větší podpora institucí, pokud jde o kombinování pracovních a mimopracovních činností. Součástí debaty by mělo být rovněž rozdělení povinností spojených s péčí a s údržbou domácnosti mezi muže a ženy. EHSV ve svém stanovisku k úloze sociálních partnerů při sladění pracovního, rodinného a osobního života poskytl portugalskému předsednictví podrobnější informace ohledně svého postoje k těmto záležitostem⁽⁹⁾.

5.3 Koncept flexicurity má kromě aspektu rovnosti pohlaví rovněž aspekt generační. Míra zaměstnanosti starších pracovníků je v porovnání se situací pracovní síly jako celku nižší. Rovněž mladí lidé v mnoha členských státech se na trhu práce ocitají v nejistém postavení z důvodu vysoké nezaměstnanosti, existence smluv na dobu určitou, nedostatečného sociálního zabezpečení a nabídky práce, která neodpovídá jejich kvalifikaci.

5.4 EHSV⁽¹⁰⁾ uvedl, že vykonávané zaměstnání musí odpovídat kvalifikaci jedince a jeho pracovním zkušenostem bez věkové diskriminace, a že členské státy musí transponovat a uplatňovat směrnici o rovném zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/EC). EHSV také vyzval k přijetí politiky, která by podporovala vysokou kvalitu zaměstnání a umožňovala vedení a školení všech generací po celý jejich pracovní život. K realizaci tohoto úkolu je třeba, aby sociální partneři a všechny příslušné hospodářské a sociální subjekty na místní, vnitrostátní a evropské úrovni hráli proaktivní úlohu.

5.5 Evropští sociální partneři vymezili akční rámec v oblasti rovnosti pohlaví, který může být rovněž využit při debatě o konceptu flexicurity. V tomto akčním rámci definovali čtyři priority: zabývat se úlohami mužů a žen, podporovat účast žen na rozhodovacím procesu, podporovat rovnováhu v pracovním životě a zabývat se problémem rozdílné výše odměn vyplácených mužům a ženám.

5.6 Úvahy popsané v předcházejícím odstavci a sociální dialog mezi sociálními partnery by měly přikládat stejnou váhu problematice pracovníků se zdravotním postižením a mladým studentům.

6. Koncept flexicurity a vnitřní flexibilita

6.1 Debata o konceptu flexicurity se dostatečně nevěnuje otázce vnitřní flexibility. Vnitřní flexibilita se týká flexibility pracovní doby a funkční flexibility a zvyšuje přizpůsobivost. Toto je typický příklad oblasti, v níž mají sociální partneři

bohaté zkušenosti s vyjednáváním kolektivních smluv, přičemž dosahují pozitivních výsledků. Vnitřní flexibilita může hrát klíčovou úlohu při zvyšování produktivity, podpoře inovace a konkurenceschopnosti, a může tak přispívat k dosažení cílů Lisabonské strategie. Může rovněž do značné míry přispět k tomu, aby pracovníci mohli lépe kombinovat svou práci s dalšími činnostmi a povinnostmi, a ke zlepšení kvality jejich zaměstnání. V obou případech může zlepšit stabilitu a předvídatelnost. Nicméně vnitřní flexibilita může také nabýt přehnaných rozměrů a vést ke špatným pracovním podmínkám či nejistému zaměstnání, k narušení rovnováhy mezi pracovními a mimopracovními činnostmi anebo může mít dokonce špatný vliv na kvalitu zboží a poskytování služeb zákazníkům. Taková flexibilita je proto proveditelná pouze tehdy, pokud je výsledkem kolektivního vyjednávání a pokud je zasazena do rámce právních předpisů, které zajistí ochranu práce a zdraví a poskytnou pracovníkům stabilitu a jistotu. Uplatňování dojednané vnitřní flexibility v takovém právním kontextu představuje životaschopný přístup, jehož cílem je spojit zvyšování konkurenceschopnosti se zvyšováním kvality zaměstnání a pracovního života.

6.2 Flexibilita pracovní doby

6.2.1 Flexibilita pracovní doby označuje rozložení běžné týdenní pracovní doby, jak je stanovena kolektivními smlouvami nebo právními předpisy, na delší časové období. Společnosti mohou mít z takové flexibility prospěch, jelikož jim umožňuje přizpůsobit se kolísání poptávky či fluktuaci zaměstnanců a plně využít kapitálové investice využitím přesčasů, pružného rozvrhu pracovní doby mimo předem stanovený rámec, práce na směny atd. Tímto způsobem může flexibilita pracovní doby zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost.

6.2.2 Flexibilita pracovní doby může rovněž zahrnovat rozložení pracovní doby po celý pracovní život jedince a slouží k zajištění rovnováhy v pracovním životě (nesouvisí však s délkou běžného pracovního týdne). Z takového typu flexibility mají prospěch rovněž pracovníci, jelikož jim umožňuje kombinovat pracovní a mimopracovní činnosti na základě využívání dohod o časové flexibilitě, účtů pracovní doby, rodičovských dovolených a studijního volna, možností přechodu mezi zaměstnáními na plný a částečný úvazek atd.

6.2.3 EHSV se snaží předejít tomu, aby zvýšení flexibility sloužilo pouze obchodním zájmům, aniž by byla zohledněna potřeba ochrany zaměstnanců⁽¹¹⁾. Organizace pracovní doby by rovněž měla „... vycházet vstříc i zájmům pracovníků být časově nezávislejší a moci lépe spojit zaměstnání s rodinou. Kromě toho zajišťují dodržování ochrany zdraví zaměstnaných osob, což má podstatný význam“⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ Přípravovaný „Úloha sociálních partnerů při sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života“ (zpravodaj: pan Clever).

⁽¹⁰⁾ Stanovisko EHSV ze 14.3.2007 k tématu Ekonomické a rozpočtové důsledky stárnutí obyvatelstva ECO/186 (zpravodajka: paní Florio), Úř. věst. C 161, 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Srov. stanovisko EHSV z 11.5.2005 ke směrnici 2003/88/ES, kterou se mění směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby, odstavec 3.4 (zpravodajka: paní Engelen-Kefer), Úř. věst. C 267, 27.10.2005.

⁽¹²⁾ Tamtéž, bod 3.6.

6.2.4 Za tímto účelem by se podle EHSV mělo usilovat o zajištění rovnováhy mezi flexibilitou pracovní doby a ochranou pracovníků, přičemž tohoto může být nejlépe dosaženo prostřednictvím předpisů, stanovených na základě kolektivního vyjednávání. Ve svém dříve vydaném stanovisku EHSV uvedl, že „způsob, jakým je zakotvena organizace pracovní doby v kolektivních smlouvách, je velice důležitý pro sociální partnery, kteří mají v těchto záležitostech bohaté znalosti a zkušenosti“⁽¹³⁾.

6.2.5 Pro účely takového vyjednávání o flexibilitě pracovní doby je nezbytná existence vhodného rámce pro vyjednávání, jakož i podpora ze strany organizací na ochranu práv a sociálních institucí. Toto zahrnuje i právní předpisy, které zajistí stabilitu a ochranu pro pracovníky, sociální ochranu v případě smluv na částečný úvazek, a které zjednoduší systém rodičovských dovolených a usnadní rozvoj zařízení pro péči o děti a starší lidi. Je důležité, aby právní předpisy byly flexibilní a neutrální, a aby tak bylo sociálním partnerům umožněno najít adekvátní řešení.

6.3 Funkční flexibilita

6.3.1 Funkční flexibilita označuje využívání schopnosti pracovníků vykonávat v případě potřeby různé úkoly prostřednictvím střídání úkolů, rozšiřování pracovní náplně a obohacování práce. Pro společnosti je funkční flexibilita přínosem v tom smyslu, že jim umožňuje přizpůsobit typ činností, jež pracovníci vykonávají, kolísání poptávky či počtu zaměstnanců a produktivněji využívat lidských zdrojů a kapitálových investic. Funkční flexibilita může být rovněž užitečná pracovníkům, jelikož jim nabízí možnost osobního rozvoje, vzdělávání a schopnosti nalézt zaměstnání, přispívá k uspokojení z práce a zvyšuje šance na lepší platové ohodnocení.

6.3.2 Funkční flexibilita může být klíčovým faktorem při sledování cílů Lisabonské strategie, které spočívají ve zvyšování produktivity, podpoře inovace a zvyšování konkurenceschopnosti. Jak je vidět např. na případu Dublinské nadace, funkční flexibilita v kombinaci s odbornou přípravou má pozitivní vliv na rozvoj dovedností a získávání odborné způsobilosti, přičemž rovněž pozitivně ovlivňuje produktivitu⁽¹⁴⁾.

6.3.3 Funkční flexibilita nicméně vyžaduje jisté podmínky zaměstnání, vhodné pracovní podmínky, přenesení odpovědnosti a kooperativní způsob práce. Jak EHSV uvedl ve svém

dřívějším stanovisku, „jistá pracovní místa a zdraví prospěšné pracovní podmínky a formy organizace práce, které pracovníkům poskytují více samostatnosti, jsou důležitým faktorem pro zvýšení produktivity, a tím i inovativnosti“⁽¹⁵⁾. V tomtéž stanovisku uvedl, že „kooperativní formy práce s plošnými hierarchiemi a větší samostatností při práci, jako je skupinová a týmová práce, umožňují rozsáhle využít znalostí a zkušeností lidí a zároveň zohledňují zvýšené požadavky na flexibilitu v hospodářství. Dobré pracovní podmínky a formy organizace práce, které poskytují větší prostor k jednání a otevírají možnosti zapojit se, jsou také zásadním předpokladem pro zvýšení produktivity práce a posílení inovační schopnosti podniků“⁽¹⁶⁾.

6.3.4 Dublinská nadace však upozornila na skutečnost, že funkční flexibilita může mít za následek větší pracovní tlak a stres. Proto zdůrazňuje, že je důležité „... dosáhnout rovnováhy mezi pracovními nároky a řízením práce, aby nedošlo k vyčerpání zaměstnanců“⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Základním prvkem strategií funkční a vnitřní flexibility by mělo být celoživotní vzdělávání. Význam celoživotního vzdělávání pro zvyšování odbornosti pracovníků, zvyšování šancí na pracovní uplatnění a zvyšování produktivity, byl zdůrazněn v několika stanoviscích EHSV z nedávné doby⁽¹⁸⁾. Funkční flexibilita vyžaduje neustálé doplňování znalostí a schopností pracovníků, jakož i dobře fungující vzdělávací a školicí infrastrukturu. Přestože v minulosti bylo přijato mnoho závazků ohledně celoživotního vzdělávání, v praxi ještě stále nebylo mnoha cílů dosaženo.

6.3.6 Funkční flexibilita je rovněž klíčovou záležitostí, která by měla být předmětem kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery. Na základě takového vyjednávání mohou být sladěny potřeby podniků a pracovníků a může být definována odměna odpovídající vyšší dosažené kvalifikaci.

V Bruselu dne 11. července 2007

předseda

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Stanovisko EHSV z 1.7.2004 k přezkumu směrnice 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, odstavec 2.2.6 (zpravodaj: pan Hahr), Úř. věst. C 302, 7.12.2004.

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

⁽¹⁵⁾ Stanovisko EHSV z 13.9.2006 k tématu Kvalita profesního života, produktivita a zaměstnanost v kontextu globalizace a demografických výzev, (zpravodajka: paní Engelen-Kefer), Úř. věst. C 318, 23.12.2006, s. 13.

⁽¹⁶⁾ Tamtéž, bod 1.4.

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

⁽¹⁸⁾ Stanoviska EHSV k návrhu doporučení Evropského parlamentu a Rady o klíčových schopnostech pro celoživotní vzdělávání (zpravodajka: Mária Herczog), Úř. věst. C 195, 18.8.2006, a ke školení a produktivitě (průzkumné stanovisko) (zpravodaj: pan Koryfidis), Úř. věst. C 120, 20.5.2005.