

**Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros (vidinis lankstumas — kolektyvinės derybos ir socialinio dialogo vaidmuo reguliuojant ir reformuojant darbo rinkas)**

(2007/C 256/20)

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas iš ES pirmininkaujančios Portugalijos gavo 2007 m. vasario 13 d. laišką, kuriame prašoma pateikti nuomonę dėl *Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros (vidinis lankstumas — kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo vaidmuo reguliuojant ir reformuojant darbo rinkas)* (tiriamoji nuomonė).

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu organizavimą, 2007 m. birželio 18 d. priėmė savo nuomonę. Pranešėjas **Thomas Janson**.

437-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2007 m. liepos 11-12 d. (liepos 11 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 163 nariams balsavus už, 2 prieš ir 5 susilaikius.

## 1. Santrauka ir išvados

1.1 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK) teigiamai vertina ES pirmininkaujančios Portugalijos prašymą parengti nuomonę dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, nes diskutuojant šiuo klausimu iki šiol daugiausiai buvo kalbama tik apie išorinio lankstumo didinimą ir atsvarą tokiam lankstumo padidėjimui — darbo rinkos politikos arba socialinės apsaugos nuostatų stiprinimą. Užtuot tai darius, reikėtų atkreipti dėmesį į kitus darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros aspektus, kad būtų galima sudaryti įvairiems subjektams palankias sąlygas.

1.2 EESRK norėtų pabrėžti, kad būtina stiprinti socialinių partnerių vaidmenį. Socialiniai partneriai turėtų būti pagrindiniai bet kokios diskusijos dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros dalyviai, jų vaidmuo konsultuojant Europos Komisiją turėtų būti ypatingas. Todėl apibrėžiant europietišką darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąvoką Komisija turėtų daugiau dėmesio skirti konsultacijoms, ypač su Europos socialiniais partneriais.

1.3 Norint plėsti diskusiją dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, svarbu stiprinti darbo santykių sistemas Europoje ir valstybėse narėse. Labai svarbu, kad socialinis dialogas būtų intensyvus ir gyvybingas ir jame aktyviai dalyvautų socialiniai partneriai, kurie galėtų derėtis, daryti įtaką ir priimti atsakomybę už darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąvokos apibrėžtį, jos sudedamąsias dalis ir jos pasekmių įvertinimą.

1.4 Komisija ir valstybės narės turėtų pasistengti susieti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcija grindžiamas reformas ir darbo santykių stiprinimą ir modernizavimą visais lygmenimis. Taigi EESRK pageidauja, kad diskusija dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros labiau sietųsi su socialinio dialogo stiprinimu visais lygmenimis bei atitinkamu lygiu vykstančiomis kolektyvinėmis derybomis, tuo pat metu atsižvelgiant į valstybių narių darbo santykių sistemų įvairovę. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcijos tikslas turėtų būti proporcingas tiek lankstumo, tiek saugumo didinimas. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąvoka nereiškia, jog vienašališkai ar neteisėtai ribojamos darbuotojų teisės — tokiai idėjai EESRK nepritaria.

1.5 EESRK pripažįsta, kad dėl svarbaus socialinių partnerių vaidmens nuolat plėtojant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politiką Europos lygiu diskusijos dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros neįmanoma atsieti nei nuo Europos socialinio dialogo turinio, nei nuo tolesnės paties socialinio dialogo raidos.

1.6 EESRK nori pabrėžti, kad Komisija ir valstybės narės, vykdydamos darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politiką, turėtų labiau atsižvelgti į lyčių lygybės ir kartų solidarumo principus. Darbo rinkoje lankstumo ir saugumo požiūriu moterų, vyresnio amžiaus darbuotojų ir jaunimo padėtis dažnai yra blogesnė, todėl reikėtų pasistengti pagerinti šioms darbuotojų grupėms taikomas sąlygas.

1.7 EESRK pageidauja, kad valstybės narės ir Komisija pagalvotų, kaip, pasinaudojant vidiniu lankstumu, padidinti gebėjimą prisitaikyti, kad šis gebėjimas taptų perspektyvia ir priimtina darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sistemos dalimi. Vidinis lankstumas gali būti labai svarbus skatinant našumą, naujoves ir konkurencingumą, ir prisidėti prie Lisabonos strategijos tikslų įgyvendinimo. Jis taip pat gali suteikti darbuotojams galimybę geriau derinti darbą ir kitą veiklą bei pareigas ir gerinti savo užimtumo kokybę. Tačiau minėtų dalykų prielaida yra reguliavimo sistema, užtikrinanti užimtumo saugumą ir sveikatos apsaugą bei garantuojanti darbuotojų užimtumo stabilumą ir saugumą. Užimtumo apsauga, suderinta su veiksmingomis pakartotinio įdarbinimo paslaugomis ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis yra labai svarbūs ir įmonių, ir darbuotojų sugebėjimą prisitaikyti ir jų saugumą užtikrinantys veiksniai.

1.8 EESRK nuomone, reikėtų siekti darbo laiko lankstumo ir darbuotojų apsaugos pusiausvyros; tai geriausiai užtikrinti kolektyvinėse derybose nustatytais taisyklėmis ir atsižvelgiant į nacionalinę praktiką. Tokiose derybose dėl darbo laiko lankstumo reikalingas patikimas įstatymuose numatytų teisių, patikimai veikiančių socialinių institucijų ir užimtumui palankių socialinės apsaugos sistemų pagrindas.

1.9 Funkcinis lankstumas yra svarbus socialinių partnerių kolektyvinių derybų objektas. Tokiomis derybomis galima sukurti įmonių ir darbuotojų poreikių pusiausvyrą ir tuos poreikius reglamentuoti, galima nustatyti, kaip tinkamai atlyginti už pagerėjusius gebėjimus.

1.10 Funkciniam lankstumui reikia nuolat gerinti darbuotojų žinias ir gebėjimus, tam reikalinga gerai veikianti lavinimo ir mokymo infrastruktūra. Nors praeityje duota daug išipareigojimų, susijusių su visą gyvenimą trunkančiu mokymusi, dar daug jų neįgyvendinta praktikoje.

## 2. Įvadas

2.1 ES pirmininkaujanti Portugalija paprašė EESRK parengti tiriamąją nuomonę dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros ir be kitų išnagrinėti šiuos klausimus:

- 1) vidinis lankstumas;
- 2) kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo vaidmuo reguliuojant ir reformuojant darbo rinkas.

2.2 Diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros būtų galima vadovautis keletu gairių iš Užimtumo politikos gairių (2005-2008 m.). 2006 m. pavasarį vykusios Europos Vadovų Tarybos susitikimo metu valstybės narės buvo paragintos skirti ypatingą dėmesį didžiausiai darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos problemai (lankstumo ir saugumo pusiausvyrai). Valstybėms narėms buvo siūloma, atsižvelgiant į padėtį savo darbo rinkoje, vykdyti darbo rinkos ir socialinės politikos reformas, vadovaujantis kompleksine darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos samprata.

2.3 Dviejuose socialiniams klausimams skirtuose aukščiausio lygio susitikimuose, susijusiuose su 2006 m. gruodžio mėn. ir vėliau 2007 m. kovo mėn. vykusiais Europos aukščiausio lygio susitikimais, buvo aptartas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros klausimas.

2.4 Komisija sudarė ekspertų darbo grupę, kuri turėjo pasiūlyti „darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategijas“, t. y. tam tikrą profesinės veiklos lankstumo ir saugumo parametrų derinį. Remdamasi grupės darbu 2007 m. birželio mėn. Komisija paskelbė komunikatą dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, dokumente pasiūlydama bendrus principus. 2007 m. gruodį bendri principai bus įtraukti į peržiūrėtas 2008 m. užimtumo politikos gaires. Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“<sup>(1)</sup>, kurios rekomendacijos pateikiamos kitur, konkrečiu darbo sutarties požiūriu taip pat nagrinėjamas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros klausimas.

2.5 EESRK norėtų užsiminti, kad šioje srityje daug nuveikė Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, apibrėžęs pagrindinius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos aspektus.

## 3. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategijų aspektai

3.1 a) Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategijos yra tokios strategijos, kuriomis mėgi-

<sup>(1)</sup> Žr. COM(2006) 708 galutinis. Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ ir 2007 m. gegužės 30 d. EESRK nuomonę dėl Darbo teisės modernizavimo SOC/246 (pranešėjas Daniel Retureau), OL C 175, 2007 7 27.

nama harmoningai suderinti įvairias darbo rinkos lankstumo ir saugumo rūšis, kad darbuotojai ir įmonės galėtų geriau prisitaikyti ir jiems būtų užtikrintas stabilumas ir apsauga nuo pavojų. Būtų galima pateikti tokių lankstumo ir saugumo rūšių pavyzdžių:

### Lankstumo pavyzdžiai

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Išorinis kiekybinis lankstumas | [darbinimo apimties koregavimas sąveikaujant su išorėje esančia darbo rinka; galimos priemonės: privertinės atostogos, laikinas darbas ir terminuotos darbo sutartys.   |
| Vidinis kiekybinis lankstumas  | Laikinas darbo kiekio koregavimas įmonės viduje, naudojant netipinio darbo laiko ir laiko apskaitos programų praktiką.  |
| Vidinis funkcinis lankstumas   | Lankstumas įmonės viduje užtikrinamas mokymų, gebėjimo atlikti keletą užduočių vienu metu ir darbo vietų rotacijos būdu, panaudojamas darbuotojų gebėjimas atlikti įvairias užduotis ir vykdyti įvairią veiklą. |
| Finansinis lankstumas          | Bazinio atlyginimo ir priemonių kitimas pagal atitinkamo asmens arba įmonės veiklos rezultatus.   |

### Saugumo pavyzdžiai

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Darbo vietos saugumas | Saugumas, užtikrinamas darbo apsaugos įstatymų ir pan., ribojantis darbdavio galimybes savo nuožiūra atleisti darbuotojus.                  |
| Užimtumo saugumas     | Pakankamos užimtumo galimybės dėl didelių įsidarbinimo galimybių, užtikrinamų pvz. mokymu ir lavinimu.                                      |
| Pajamų saugumas       | Pakankamų ir stabilių pajamų užtikrinimas.  |
| Mišrusis saugumas     | Darbuotojų saugumas, leidžiantis darbuotojui derinti savo pareigas darbe su kitomis nei atlygintinas darbas pareigomis ir išipareigojimais. |

b) Darbo sutarties teisinį saugumą reikėtų nagrinėti atskirai, nes toks saugumas reiškia, kad sutartis yra taikytina visiems ir teismuose. Tai reiškia, jog palai-komas subordinacijos ryšys, kuris, be kita ko, sukelia visas su (išlaikyta ir taikoma) teise į socialinę apsaugą susijusias pasekmes darbuotojui.

3.2 Vadovaujant Europos Komisijai ir semiantis įkvėpimo iš tam tikrų Danijos pavyzdžio aspektų, diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros Europos lygiu daugiausiai kalbama tik apie išorinio lankstumo didinimą ir atsvarą tokiam lankstumo padidėjimui — darbo rinkos politikos arba socialinės apsaugos nuostatų stiprinimą. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nuomonės dėl išorinio lankstumo naudos ir trūkumų dažnai skiriasi. Be to, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) <sup>(2)</sup> neseniai pareiškė, kad užimtumo apsaugos įstatymai neturi didelės įtakos bendram užimtumo lygiui. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) taip pat įrodė, jog tarnybos trukmės ir našumo santykis yra teigiamas (žr. 2 priedą).

3.3 Šia nuomone norima išplėsti diskusiją dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros trimis kryptimis. Pirmiausia, nuomonėje siekiama pabrėžti, kad reikia stiprinti socialinių partnerių vaidmenį šioje diskusijoje ir apskritai darbo rinkos reformų srityje. Antra, EESRK nori pažymėti, kad diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros reikėtų daugiau dėmesio skirti lyčių skirtumams ir jaunimo kategorijos padėčiai darbo rinkoje. Apie lyčių lygybę diskusijoje dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros iki šiol buvo užsimenama labai mažai. Nepaisant to, kad dauguma moterų ir vyrų pritaria lankstesnėms darbo formoms, kurios užtikrina geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, darbo rinkoje lankstumo ir saugumo požiūriu moterų padėtis kartais gali būti blogesnė, todėl reikėtų pasistengti priartinti joms taikomas sąlygas prie tų sąlygų, kurias turi vyrai. Trečia, EESRK mano, jog svarbu išplėsti diskusijos objektą, įvertinant alternatyvius būdus gerinti gebėjimą prisitaikyti, sudaryti sąlygas visą gyvenimą trunkančiam mokymuisi, didinti našumą ir skatinti naujoves — visa tai yra nepaprastai svarbu Lisabonos procesui. Šiuos klausimus EESRK taip pat aptarė savo nuomonėje dėl užimtumo politikos gairių <sup>(3)</sup>. Atsižvelgiant į tai, šioje nuomonėje nagrinėjamas ne išorinio lankstumo klausimas, bet galimybės didinti gebėjimą prisitaikyti pasinaudojant vidiniu lankstumu.

3.4 Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra ypač svarbi mažoms ir vidutinėms įmonėms (MVI) atsižvelgiant į jų svarbų vaidmenį užimtumo požiūriu. Todėl valstybių narių politika, susijusi su darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra, turi apimti nuostatas, užtikrinančias MVI ir jų darbuotojų poreikių tenkinimą.

3.5 EESRK pabrėžia, kad visų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros modelių pagrindas yra socialinės gerovės valstybė, kurioje galima užtikrinti aukšto lygio socialinę apsaugą, tinkamus išteklius turinčių valstybės tarnybų atsakomybę ir stabili teisinė bazė kolektyvinėms deryboms ir socialiniam dialogui. Visuotinės socialinės gerovės sistemos gali padidinti judumą, nes jos suteikia garantijų, kad darbuotojai nenukentės susidūrę su pokyčiais, turinčiais įtakos jų darbo vietai. Stabilus socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų pagrindas suteikia galimybių stipriems socialiniams partneriams susitarti svarbiais, su darbo rinka susijusiais klausimais.

<sup>(2)</sup> EBPO, „Užimtumo apžvalga 2006 m.: darbo vietų ir pajamų didinimas“ (angl. „Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes“).

<sup>(3)</sup> Rengiama nuomonė dėl Socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminį ir asmeninį gyvenimą SOC/271 (pranešėjas Peter Clever) ir SOC 273 dėl Išsidarbinimo galimybės ir verslumo — pilietinės visuomenės, socialinių partnerių ir vietos bei regionų valdžios institucijų vaidmens lyčių lygybės aspektu (pranešėjas Luis Miguel Pariza Castaños).

#### 4. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra ir socialiniai partneriai

4.1 Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra reiškia, jog randama darbdavių ir darbuotojų teisių bei įsipareigojimų pusiausvyra. Socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos turėtų būti laikomi svarbiausiomis bet kokios darbo rinkos reformos, įskaitant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą, rengimo ir įgyvendinimo priemonėmis. Todėl EESRK pažymi, kad socialiniai partneriai yra bet kokios diskusijos dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros pagrindiniai dalyviai visais lygmenimis. Jiems turėtų tekti vis svarbesnis vaidmuo nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą, ir tuo būdu jie prisidėtų prie darbo rinkos normų tobulinimo.

4.2 EESRK pripažįsta, kad Europos lygiu Komisija informavo socialinius partnerius apie savo ketinimus, susijusius su šia diskusija. Tačiau EESRK mano, kad apibrėžiant europietišką darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąvoką Komisija turėtų daugiau konsultuotis, ypač su Europos socialiniais partneriais. Be aktyvaus socialinių partnerių dalyvavimo ir įsipareigojimo bus sunku įgyvendinti bet kokią darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategiją.

4.3 EESRK nuomonėje dėl Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos <sup>(4)</sup> sakoma, kad „kuriant Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemą socialiniams partneriams teko pagrindinis vaidmuo; jie dalyvavo priimančiam sprendimui ir įgyvendinant profesinio mokymo politiką ir struktūrines darbo rinkos reformas. [...] Socialinių partnerių vaidmenį lėmė istorinė raida ... Taigi, aktyvesnis socialinių partnerių dalyvavimas ir jų indėlis gali padidinti visuomenės gebėjimą prisitaikyti ir konkuruoti“.

4.4 Savo nuomonėje dėl Europos socialinio modelio <sup>(5)</sup> EESRK pabrėžė, jog „kalbant apie bazinę Europos socialinio modelio struktūrą, neįmanoma pakankamai įvertinti pagrindinio socialinių partnerių vaidmens ekonominės ir socialinės politikos srityje svarbos. Esant tokioms sąlygoms, dėmesys turėtų būti skirtas itin didelės svarbos reguliavimo vaidmeniui, kurį atlieka darbdavių ir darbuotojų asociacijos kolektyvinių sutarčių ir susitarimų dėl algų srityje“.

4.5 Todėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros darbotvarkės nereikėtų „nuleisti iš viršaus“ — nustatant Komisijai ir aptariant valstybių narių vyriausybėms. Socialiniai partneriai privalo turėti galimybę derėtis, daryti įtaką ir prisiimti atsakomybę už darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąvokos apibrėžtį, jos sudedamąsias dalis ir jos pasekmių įvertinimą. Kadangi darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra glaudžiai susijusi su socialiniu dialogu ir kolektyvinėmis derybomis, kilusi diskusija dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros taip pat išryškins šiuo metu vykstančio socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų trūkumus. Šių trūkumų klausimas turėtų būti

<sup>(4)</sup> Žr. 2005 m. gegužės 31 d. EESRK nuomonę dėl užimtumo gairių 2005-2008 m., pranešėjas Henri Malosse, (OL C 286, 2005 11 17).

<sup>(5)</sup> Žr. 2006 m. gegužės 17 d. EESRK nuomonę dėl lankstumo ir užimtumo saugumo — Danijos modelio, pranešėja Anita Vium, (OL C 195, 2006 8 18).

sprendžiamas tuo pat metu, kai bus pateikiama darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos darbotvarkė. Taigi EESRK pageidauja, kad diskusija dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros ir socialinio dialogo stiprinimas visais lygmenimis bei atitinkamu lygiu vykstančios kolektyvinės derybos būtų labiau susiję, ir tuo būdu atsizvelgta į valstybių narių darbo santykių sistemų įvairovę.

4.6 Europinis socialinis dialogas yra unikalus reiškinys pasaulyje, nes socialiniams partneriams socialinėje srityje suteikiamas įstatymų leidėjų vaidmuo. Pastaraisiais metais šis socialinis dialogas tapo savarankiškesnis. Socialiniai partneriai turi teisę kelti visiems rūpimus klausimus siekdami, kad geriau veiktų Europos darbo rinka. EESRK pripažįsta, kad dėl svarbaus socialinių partnerių vaidmens nuolat plėtojant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politiką Europos lygiu diskusijos dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros neįmanoma atsieti nei nuo Europos socialinio dialogo turinio, nei nuo tolesnės paties socialinio dialogo raidos <sup>(6)</sup>. Socialiniai partneriai savo daugiametėje darbo programoje nutarė išnagrinėti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos aspektus ir siekti bendro susitarimo dėl Europos socialinio dialogo priemonių <sup>(7)</sup>. EESRK išreiškė savo poziciją šiuo klausimu nuomonėje dėl įsidarbinimo galimybės ir verslumo — pilietinės visuomenės, socialinių partnerių ir vietos bei regionų valdžios institucijų vaidmens lyčių lygybės aspektu <sup>(8)</sup>.

4.7 Valstybėse narėse visais lygmenimis galima rasti daugybę pavyzdžių, kaip socialiniai partneriai svariai prisideda prie darbdavių ir darbuotojų lankstumo ir saugumo didinimo. Kolektyvinės sutartys pačios savaime nėra saugumo garantas darbdaviams ir darbuotojams, tačiau jos suteikia galimybę susitarti dėl lankstumo. Aplinkoje, kuri darosi vis konkurencingesnė, didesnio vidinio lankstumo elementai, galimybė kopti karjeros laiptais ir teisės į visą gyvenimą trunkantį mokymąsi tampa vis įprastesni. Tačiau valstybėse narėse, kur socialinis dialogas yra nepakankamai aktyvus dėl trapios darbo santykių sistemos, darbuotojai tampa pernelyg pažeidžiami darbo rinkos jėgų poveikiui ir neretai gali tikėtis labai nedidelės apsaugos. Todėl valstybėse narėse diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros tuo pat metu reiktų stiprinti ir modernizuoti ir darbo santykių sistemą.

4.8 Šioje diskusijoje EESRK norėtų išskirti kai kuriuos socialinių partnerių susitarimų pavyzdžius:

- Danijos kolektyvinės sutartys, kuriose numatomi privalomi pranešimo apie atleidimą laikotarpiai, leidžiantys darbuotojams geriau pasiruošti įsidarbinti kitoje vietoje;
- Švedijoje pramonės šakos lygmeniu sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis įsteigti „profesinės veiklos keitimo“ fondai, kuriems lėšas skiria atitinkamas verslo sektorius ir kuriuos kartu tvarko socialiniai partneriai. Šie fondai skirti darbuotojų, kurie gavo pranešimą apie atleidimą iš darbo, mokymui, darbo vietos paieškai arba apmokėti stažuotes kitose įmonėse, nors tie žmonės oficialiai tebedirba juos atleidžiančioje bendrovėje;

<sup>(6)</sup> Žr. 2006 m. liepos 6 d. EESRK nuomonę dėl *Socialinės sanglaudos: sukonkretinti Europos socialinio modelio turinį* pranešėjas Ernst Erik Ehnmark, (OL C 309, 2006 12 16).

<sup>(7)</sup> Į daugiametę darbo programą (2006–2008 m.) socialiniai partneriai įtraukė pagrindinių Europos darbo rinkoms tenkančių iššūkių bendrą tyrimą.

<sup>(8)</sup> SOC 273 Nuomonė dėl įsidarbinimo galimybės ir verslumo — pilietinės visuomenės, socialinių partnerių ir vietos bei regionų valdžios institucijų vaidmens lyčių lygybės aspektu (pranešėjas Luis Miguel Pariza Castaños).

— trišalis susitarimas Ispanijoje dėl riboto terminuotų darbo sutarčių naudojimo. Susitarimas remiasi principu, kad pernelyg didelis terminuotų sutarčių kiekis nenaudingas nei dirbantiems, nei įmonėms;

— Vokietijos kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta lanksti darbo laiko ir darbo organizavimo galimybė ribotu mastu, rengiamos ir įgyvendinamos dalyvaujant atitinkamos įmonės darbuotojų atstovams.

EESRK taip pat mano, kad Europos socialinių partnerių sudaryti susitarimai, pavyzdžiui, dėl terminuoto darbo, motinystės (tėvystės) atostogų, darbo ne visą darbo dieną ir nuotolinio darbo, atitinka darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sampratą ir prisideda prie darbuotojų ir darbdavių saugumo ir lankstumo.

4.9 Socialiniai partneriai galės derėtis svarbiausiais darbo rinkos klausimais, siekdami socialiniu požiūriu priimtinos lankstumo ir saugumo pusiausvyros, jeigu bus nacionalinė įstatyminė bazė, skatinanti socialinius partnerius prisidėti prie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros klausimų ir veiksmingai dėl jų derėtis. Užimtumo apsaugos reguliavimas ir stipri įstatyminė bazė gali suteikti socialiniams partneriams pagrindą derantis dėl susitarimų, kurie skatina darbuotojus gerai dirbti, bendradarbiauti ir siekti kvalifikacijos gerinimo, o tai teigiamai veikia užimtumą apskritai ir didina ekonomikos efektyvumą. Socialinių partnerių dalyvavimas užtikrina, kad bus atsizvelgta ir į įmonių, ir į darbuotojų interesus. Užimtumo apsauga, pakartotinio įdarbinimo paslaugos ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra labai svarbūs ir įmonių, ir darbuotojų sugebėjimą prisitaikyti ir jų saugumą užtikrinantys veiksniai.

4.10 Dalyvaujant socialiniai partneriai galėtų prisidėti apsaugoto darbuotojų judumo didinimo ir prie to, kad keisti profesinę veiklą būtų naudinga. Jie gali padėti organizuoti kolektyvinę ir sutartinę darbo rinkos galimybių ir teisių kontrolę. EESRK nuomone, tai leistų kovoti su segmentavimosi tendencijomis ir didintų integraciją.

## 5. Lyčių lygybė ir darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros

5.1 Darbo rinkos lankstumo ir saugumo poveikis vyrams ir moterims yra skirtingas. Moterys dažnai dirba nestabiliuose ir nesaugiose darbo vietose, kurioms būdingas pernelyg didelis lankstumas. Pernelyg didelis lankstumas, kuris kai kuriais atvejais galėtų sukelti nestabilių ir nesaugių darbo vietų pavojų, turi būti kompensuojamas atitinkama saugumo forma. Be to, kai lyčių vaidmenys paskirstyti tradiciškai, moterims tenka daugiau rūpintis vaikais ir pagyvenusiais žmonėmis, joms iškyla daugiau sunkumų, kai reikia derinti profesinę ir nedarbinę veiklą. Be to, nepaisant antidiskriminacinių įstatymų, skirtingų lyčių asmenų darbo užmokestis pernelyg skiriasi, ir moterys dažnai turi mažiau teisių, susijusių su socialine apsauga, įskaitant pensijas. Taigi moterys dažniau susiduria su neigiamais lankstumo aspektais.

5.2 EESRK pabrėžia, kad diskusijoje dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros turi pakankamai atsispindėti ir lyčių lygybės aspektas, apie kurį iki šiol buvo užsimeinama labai mažai. Svarbu gerinti moterų padėtį darbo rinkoje, sprendžiant lankstumo ir saugumo problemas, pasirūpinant, kad atsirastų daugiau saugių darbo vietų, moterys būtų įtraukiamos į socialinės apsaugos sistemą, institucijos labiau padėtų derinti profesinę ir nedarbinę veiklą. Be to, diskusijos metu reikėtų aptarti, kaip vyrai ir moterys pasidalija namų ūkio ir priežiūros darbus. Nuomonėje dėl socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą <sup>(9)</sup> EESRK pirminkaujančiai Portugalijai pateikė išsamesnę poziciją šiais klausimais.

5.3 Be lyčių lygybės aspekto darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra taip pat turi kartų aspektą. Vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis yra mažesnis palyginti su visa darbo jėga. Be to, daugelyje valstybių narių jaunimas patenka į nepastovią darbo rinką, kurioje yra didelis nedarbas, sudaromos terminuotos sutartys, siūlomas nepakankamas socialinis draudimas ir darbas, kuriam reikia žemesnės kvalifikacijos už turimą.

5.4 EESRK <sup>(10)</sup> yra nurodęs, kad „darbo vieta turėtų atitikti darbuotojo išsilavinimą ir profesinę patirtį ir neturi būti diskriminuojama dėl amžiaus, o valstybės narės privalo kiek įmanoma greičiau perkelti ir taikyti Direktyvą, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (2000/78/EB)“. EESRK taip pat pasiūlė priimti kokybišką užimtumą skatinančią politiką, kuri turėtų užtikrinti piliečių kartų orientavimą ir mokymą per visą profesinės veiklos laikotarpį. Šioje srityje vietos, nacionaliniu ir Europos lygiu turi aktyviai veikti socialiniai partneriai ir visi ekonominiai ir socialiniai suinteresuoti subjektai.

5.5 Europos socialiniai partneriai parengė lyčių lygybės veiksmų programą, kurią galima panaudoti diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros. Šia veiksmų programa buvo nustatyti keturi prioritetai: lyčių vaidmenų klausimas, moterų dalyvavimo sprendimų priėmimo procese skatinimas, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemos sprendimas.

5.6 Ankstesniuose punktuose išdėstyti argumentai ir socialinių partnerių dialogas turėtų teikti vienodą svarbą neįgalių darbuotojų ir jaunų studentų problemai.

## 6. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra ir vidinis lankstumas

6.1 Vidiniam lankstumui skiriama nepakankamai dėmesio diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų

pusiausvyros. Vidinis lankstumas yra susijęs su darbo laiko bei funkcinio lankstumu ir didina darbuotojų gebėjimą prisitaikyti. Vidinio lankstumo klausimas paprastai iškyla, kai socialiniai partneriai turi daug patirties derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir pasiekti gerų rezultatų. Vidinis lankstumas gali būti labai svarbus skatinant našumą, naujoves ir konkurencingumą, todėl gali prisidėti prie Lisabonos strategijos tikslų įgyvendinimo. Jis taip pat leistų suteikti darbuotojams galimybę geriau derinti darbą ir kitą veiklą bei pareigas ir gerinti savo užimtumo kokybę. Abiem atvejais vidinis lankstumas gali padidinti stabilumą ir nuspėjamumą. Tačiau vidinis lankstumas taip pat gali pernelyg padidėti, todėl gali pablogėti darbo sąlygos arba padidėti užimtumo nestabilumas arba gali būti sunku derinti darbinę ir nedarbinę veiklą. Taigi toks lankstumas įmanomas tik tada, kai pasiekiamas kolektyvinėse derybose ir apibrėžiamas teisės aktais, kurie užtikrina darbo ir sveikatos apsaugą ir darbuotojams teikia stabilumą bei apsaugą. Esant minėtoms teisinėms aplinkybėms tikslinga siekti derybose suderinto vidinio lankstumo, tuo būdu norima suderinti konkurencingumo didinimą ir darbo ir gyvenimo kokybės gerinimą.

### 6.2 Darbo laiko lankstumas

6.2.1 Darbo laiko lankstumas yra normalaus savaitinio darbo laiko paskirstymas pagal kolektyvines sutartis ir (arba) įstatymus ilgesniu laikotarpiu. Ši lankstumo rūšis gali būti naudinga bendrovėms, nes suteikia galimybių prisitaikyti prie svyruojančios paklausos ar kintančio darbuotojų skaičiaus ir gerai panaudoti kapitalo investicijas, pasinaudojant viršvalandžiais, lanksčiu darbo grafiku užuot dirbus iš anksto nustatytą laiką, pamainomis ir pan. Tuo būdu darbo laiko lankstumas gali padidinti našumą ir konkurencingumą.

6.2.2 Darbo laiko lankstumas taip pat gali reikšti darbo laiko paskirstymą asmens profesinės veiklos laikotarpiu ir profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (tačiau nėra susijęs su įprastos darbo savaitės trukme). Tokios lankstaus darbo laiko formos taip pat gali būti naudingos darbuotojams, nes suteikia galimybių gerai derinti profesinę ir nedarbinę veiklą ir pareigas, pasinaudojant lankstaus darbo grafikai, darbo laiko apskaita, motinystės (tėvystės) ar mokslo atostogomis, galimybėmis keisti darbą visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną ir atvirkščiai ir kt.

6.2.3 EESRK nenorėtų, kad darbo laiko lankstumas būtų didinamas taip, kad tai būtų naudinga bendrovių interesams ir nebūtų atsižvelgiama į darbuotojų poreikį turėti apsaugą <sup>(11)</sup>. Be to, darbo laikas turėtų būti organizuojamas taip, kad atitiktų „darbuotojų interesus dėl galimybės geriau kontroliuoti savo laiką, o ypač dėl geresnio šeimoms ir darbo suderinamumo. Be to, jie leidžia gerbti labai svarbią darbuotojų sveikatos ir darbo apsaugą“ <sup>(12)</sup>.

<sup>(9)</sup> Šiuo metu rengiama nuomonė dėl socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą, pranešėjas Peter Clever.

<sup>(10)</sup> Žr. 2007 m. kovo 14 d. EESRK nuomonę dėl gyventojų senėjimo poveikio ekonomikai ir biudžetui ECO/186, pranešėja Susanna Florio, (OL C 161, 2007 7 13).

<sup>(11)</sup> Palyginti su 2005 m. gegužės 11 d. EESRK nuomonės dėl pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią direktyvą 2003/88/EC dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, 3.4 punktu, pranešėja Ursula Engelen-Kefer, (OL C 267, 2005 10 2).

<sup>(12)</sup> Ibid. 3.6 punktus.

6.2.4 Šiuo tikslu, EESRK nuomone, reikėtų rasti darbo laiko lankstumo ir darbuotojų apsaugos pusiausvyrą, o tai geriausiai užtikrinti taisyklėmis, nustatytomis kolektyvinėse derybose. Iš tiesų, ankstesnėje nuomonėje EESRK pareiškė, kad „būdas, kuriuo bus nustatytos darbo laiko taisyklės kolektyvinėse sutartyse yra ypatingai svarbus socialiniams partneriams, kurie turi didžiulę profesinę kompetenciją bei patirtį šiuose klausimuose“<sup>(13)</sup>.

6.2.5 Tokiose derybose dėl darbo laiko lankstumo reikalingas patikimas įstatymuose numatytų teisių ir socialinių institucijų pagrindas. Tai reiškia, jog reikalingos teisinės nuostatos, kurios teikia stabilumą ir gina darbuotojus bei užtikrina socialinę apsaugą dirbantiems pagal sutartis dėl darbo ne visą darbo dieną bei sudaro sąlygas įgyvendinti motinystės (tėvystės) atostogų programas ir plėtoti vaikų ir senelių priežiūros galimybes. Svarbu, kad teisės aktai būtų lankstūs ir neutralūs, taigi, socialiniams partneriams suteiktų galimybę rasti tinkamus sprendimus.

### 6.3 Funkcinis lankstumas

6.3.1 Funkcinis lankstumas yra gebėjimas pasinaudoti darbuotojų sugebėjimu atlikti įvairias užduotis, pasinaudojant darbo rotacija, plečiant darbo sritį ir turinį. Toks lankstumas gali būti naudingas bendrovėms, nes leistų joms koreguoti darbuotojų veiklos rūšį pagal paklausos arba darbuotojų skaičiaus svyravimus arba našiau panaudoti žmogiškuosius išteklius ir kapitalo investicijas. Funkcinis lankstumas taip pat gali būti naudingas darbuotojams, nes dėl jo gali išaugti jų asmeninio tobulėjimo, mokymosi, įsidarbinimo galimybės, padidėti pasitenkinimas darbu bei pakilti atlyginimai.

6.3.2 Funkcinis lankstumas gali būti svarbus veiksnys įgyvendinant Lisabonos tikslus didinti našumą, naujoves ir konkurencingumą. Kaip parodė, pavyzdžiui, Dublino fondas, funkcinis lankstumas, suderintas su mokymais, daro teigiamą poveikį įgūdžių ugdymui ir palaikymui, o tai savo ruožtu gerina našumą<sup>(14)</sup>.

6.3.3 Tačiau funkciniam lankstumui reikalingos saugios įdarbinimo sąlygos, normalios darbo sąlygos, įgaliojimai ir bendradarbiavimas darbe. EESRK savo ankstesnėje nuomonėje teigė:

„saugios ir nekeliančios pavojaus sveikatai darbo vietos, taip pat darbo organizavimo formos, suteikiančios darbuotojams daugiau laisvės atliekant savo darbą, yra svarbus veiksnys didinant darbo našumą ir gebėjimus diegti naujoves“<sup>(15)</sup>. Toje pačioje nuomonėje Komitetas teigė, kad „kolegialaus darbo formos ir horizontalios hierarchijos struktūros, daugiau savarankiškumo, pvz., grupinis ir komandinis darbas leidžia plačiai pritaikyti žmonių žinias ir gebėjimus ir atsižvelgia į reikalavimus siekti ekonomikoje daugiau lankstumo. Geros darbo sąlygos ir darbo organizavimo formos, daugiau galimybių veikti ir dalyvauti skirstant pelną yra svarbi sąlyga, siekiant pagerinti darbo našumą ir sustiprinti įmonių gebėjimą diegti naujoves“<sup>(16)</sup>.

6.3.4 Tačiau Dublino fondas atkreipė dėmesį į faktą, kad dėl funkcinio lankstumo darbe gali iškilti papildomų sunkumų ir atsirasti daugiau streso. Todėl savo nuomonėje Komitetas pabrėžė, kad svarbu „... rasti pusiausvyrą tarp darbo reikalavimų ir darbo kontrolės, siekiant užkirsti kelią darbuotojų išsekimo sindromui“<sup>(17)</sup>.

6.3.5 Svarbus funkcinio lankstumo strategijų ir apskritai vidinio lankstumo strategijų elementas turėtų būti visą gyvenimą trunkantis mokymasis. Kelete paskutinių nuomonių EESRK pabrėžė visą gyvenimą trunkančio mokymosi svarbą gerinant darbuotojų įgūdžius, karjeros galimybes ir našumą<sup>(18)</sup>. Funkciniam lankstumui reikia nuolat gerinti darbuotojų žinias ir gebėjimus, tam reikalinga gerai veikianti švietimo ir mokymo infrastruktūra. Nors praeityje duota daug išipareigojimų, susijusių su visą gyvenimą trunkančiu mokymusi, dar daug jų neįgyvendinta praktikoje.

6.3.6 Funkcinis lankstumas vėlgi yra svarbus kolektyvinių derybų tarp socialinių partnerių objektas. Tokiose derybose galima rasti verslo ir darbuotojų poreikių pusiausvyrą ir juos suderinti, galima nustatyti, kaip tinkamai atlyginti už padidėjusius gebėjimus.

2007 m. liepos 11 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto

pirmininkas

Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> 2004 m. liepos 1 d. EESRK nuomonė dėl *Direktyvos 93/104/EB* dėl darbo laiko organizavimo aspektų persvarstymo, 2.2.6 punktas, pranešėjas Erik Hahr, (OL C 302, 2004 12 7).

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

<sup>(15)</sup> 2006 m. rugsėjo 13 d. EESRK nuomonė dėl Darbinės veiklos kokybės, našumo ir užimtumo globalizacijos ir demografinių problemų fone, pranešėja U. Engelen-Kefer, (OL C 318, 2006 12 23, 1.3 punktas).

<sup>(16)</sup> *Idem*, 1.4 punktas.

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

<sup>(18)</sup> EESRK nuomonės dėl Pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos rekomendaciją dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų, pranešėja Mária Herczog, (OL C 195, 2006 8 18) ir dėl Mokymo ir produktyvumo (tiriamojo nuomonė), pranešėjas Christoforos Koryfidis, (OL C 120, 2005 5 20).