

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Flexiistota – rozmer vnútornej flexibility – kolektívne vyjednávanie a úloha sociálneho dialógu ako nástroje na reguláciu a reformu trhu práce“

(2007/C 256/20)

Portugalské predsedníctvo Rady EÚ požiadalo listom z 13. februára 2007 Európsky hospodársky a sociálny výbor o vypracovanie stanoviska k danej téme.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo, poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci, prijala svoje stanovisko 18. júna 2007. Spravodajcom bol **pán Janson**.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 437. plenárnom zasadnutí 11. a 12. júla 2007 (schôdza z 11. júla 2007) prijal 163 hlasmi za, pričom 2 členovia hlasovali proti a 5 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závbery a odporúčania

1.1 EHSV víta žiadosť portugalského predsedníctva o vypracovanie stanoviska k flexiistote, pretože diskusia o flexiistote sa doteraz zväčša obmedzovala na externú flexibilitu a spôsoby, ako kompenzovať takýto nárast posilnením politických opatrení na trhu práce alebo ustanovení sociálneho zabezpečenia. Cieľom by však namiesto toho mal byť dôraz na iné rozmery, aby sa lepšie vytvárali situácie na prospech všetkých zúčastnených (win-win situations).

1.2 EHSV by chcel zdôrazniť, že je potrebné posilniť úlohu sociálnych partnerov. Sociálni partneri by mali byť hlavnými aktérmi každej diskusie o flexiistote a mali by mať privilegované postavenie v rámci konzultácií s Európskou komisiou. Komisia preto mala klásť väčší dôraz na konzultácie, predovšetkým s európskymi sociálnymi partnermi, o európskej definícii koncepcie flexiistoty.

1.3 Každá diskusia o flexiistote si vyžaduje posilnenie systému vzťahov medzi sociálnymi partnermi na európskej a vnútroštátnej úrovni. Nevyhnutnou súčasťou procesu je silný a živý sociálny dialóg, na ktorom sa sociálni partneri aktívne zúčastňujú a majú tak možnosť prerokovať rôzne koncepcie flexiistoty, ich tvorbu a realizáciu, ovplyvniť ich, prevziať za ne zodpovednosť a hodnotiť dosiahnuté výsledky.

1.4 Komisia a členské štáty by sa mali snažiť o prepojenie diskusií, ktoré by mohli viesť k reformám založeným na koncepcii flexiistoty s modernizáciou vzťahov medzi sociálnymi partnermi na všetkých úrovniach. EHSV si preto želá silnejšie prepojenie medzi diskusiou o flexiistote a posilnením sociálneho dialógu na všetkých úrovniach a kolektívnym vyjednávaním na primeraných úrovniach, pričom je potrebné rešpektovať diverzitu rôznych systémov vzťahov medzi sociálnymi partnermi v členských štátoch. Koncepcia flexiistoty by mala byť vyváženým spôsobom posilniť flexibilitu a pocit zabezpečenia. Koncepcia flexiistoty neznamená jednostranné a nelegitímne obmedzenie práv pracovníkov – túto myšlienku EHSV odmieta.

1.5 EHSV uznáva, že vzhľadom na podstatnú úlohu sociálnych partnerov pri ďalšom rozvíjaní politiky flexiistoty na európskej úrovni nemožno túto diskusiu oddeľovať od obsahu

európskeho sociálneho dialógu a ani od ďalšieho rozvíjania sociálneho dialógu ako takého.

1.6 EHSV zdôrazňuje, že Komisia a členské štáty by mali venovať väčšiu pozornosť rodovej rovnosti a medzigeneračnej solidarite v kontexte flexiistoty. Ženy, starší zamestnanci a mladí ľudia sú na trhu práce často znevýhodnení z hľadiska flexibility a zabezpečenia, a preto je potrebné snažiť sa o zohľadnenie ich potrieb.

1.7 EHSV vyzýva členské štáty a Komisiu, aby preskúmali, ako možno zlepšiť schopnosť prispôbiť sa pomocou internej flexibility, aby sa táto mohla stať realistickým a prijateľným rozmerom flexiistoty. Interná flexibilita môže zohrávať kľúčovú úlohu pri zvyšovaní produktivity, inovatívnosti a konkurencieschopnosti a môže tak prispieť k dosiahnutiu cieľov Lisabonskej stratégie. Čo sa týka zamestnancov, môže tiež zohrávať dôležitú úlohu pri umožnení lepšieho zosúladenia ich práce s inými aktivitami a povinnosťami a pri zvyšovaní kvality ich zamestnania. Základnou podmienkou toho všetkého však bude regulačný rámec, ktorý zabezpečí ochranu v zamestnaní a zdravotnú starostlivosť a zamestnancom poskytne stabilitu a bezpečnosť. Ochrana zamestnania spolu s efektívnymi službami opätovného zamestnania a aktívna politika na trhu práce sú rozhodujúce pre prispôbivosť a istotu oboch strán – firiem i zamestnancov.

1.8 Podľa názoru EHSV je potrebné presadzovať vyváženosť medzi flexibilitou pracovného času a ochranou zamestnancov, čo sa najlepšie zaručí pomocou dohôd uzavretých pri kolektívnom vyjednávaní a v súlade s postupmi jednotlivých štátov. Takéto vyjednávanie o flexibilitu pracovného času sa musí opierať o pevný právny základ, dobre fungujúce sociálne inštitúcie a systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré priaznivo ovplyvňujú zamestnanosť.

1.9 Funkčná flexibilita je zasa kľúčovým prvkom kolektívneho vyjednávaní medzi sociálnymi partnermi. Prostredníctvom tohto vyjednávaní možno vyvážiť a vzájomne prispôbiť potreby podnikov a ich zamestnancov a možno zadefinovať primeranú kompenzáciu za zvýšenie kvalifikácie.

1.10 Funkčná flexibilita si vyžaduje neustále rozširovanie vedomostí a schopností pracovníkov a dobre fungujúcu vzdelávaciu a školiaci infraštruktúru. Napriek tomu, že v minulosti sa veľa hovorilo o celoživotnom vzdelávaní, v praxi je potrebné výraznejšie pokročiť v tejto oblasti.

2. Základné údaje

2.1 Portugalské predsedníctvo požiadalo EHSV o vypracovanie prieskumného stanoviska k flexiistote, pričom sa majú zohľadniť aj tieto aspekty:

1. rozmer internej flexibility,
2. kolektívne vyjednávanie a úloha sociálneho dialógu ako nástroje na reguláciu a reformy trhu práce.

2.2 Viaceré z usmernení, ktoré sú uvedené v usmerneniach o politike zamestnanosti (2005-2008), by mohli tvoriť základ pre diskusiu o flexiistote. Jarné zasadnutie Európskej rady v roku 2006 požiadalo členské štáty, aby venovali osobitnú pozornosť kľúčovej výzve „flexiistoty“ (t. j. rovnováhe medzi flexibilitou a sociálnymi istotami). Členské štáty boli preto vyzvané, aby v súlade so situáciou na svojich trhoch práce presadzovali reformy trhu práce a v sociálnych politikách v súlade so začleneným prístupom flexiistoty.

2.3 Flexiistota bola predmetom diskusie na dvoch summitoch o sociálnych otázkach v súvislosti s európskymi summitmi v decembri 2006 a potom v marci 2007.

2.4 Komisia vytvorila odbornú pracovnú skupinu s cieľom navrhnuť rôzne postupy flexiistoty, t. j. určitý súhrn rozmerov flexibility a sociálnych istôt v pracovnom živote. Na základe toho Komisia v júni 2007 zverejnila oznámenie o flexiistote, vrátane predstavenia súhrnu všeobecných zásad. V decembri 2007 sa súhrn všeobecných zásad zahrnie do revidovaných usmernení o zamestnanosti pre rok 2008. Zelená kniha – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia⁽¹⁾ – tiež zahrnila problematiku flexiistoty, ktorú spracovala osobitne z hľadiska pracovných zmlúv a jej odporúčania sa už považujú za obsiahnuté.

2.5 EHSV by chcel tiež uviesť dôležitú prácu, ktorú v tejto súvislosti vykonala Európska nadácia pre zlepšenie životných a pracovných podmienok, ktorá stanovila dôležité aspekty toho, čo je vlastne flexiistota.

3. Rozmery stratégií flexiistoty

3.1 a) Stratégie flexiistoty sa vzťahujú na stratégie, ktoré sa snažia skombinovať rôzne typy flexibility trhu práce a sociálnych istôt vyváženým spôsobom s cieľom posilniť prispôbivosť pracovníkov a podnikov a tiež

poskytnúť im stabilitu a ochranu proti rizikám. Ako príklady typov flexiistoty a typov istôt možno uviesť:

Príklady flexibility

Externá numerická flexibilita	prispôsobenie objemu zamestnania prostredníctvom výmeny s externým trhom práce, ako napr. uvoľnenie z pracovného pomeru, dočasná práca a práca na dobu určitú
Interná numerická flexibilita	dočasné prispôsobenie množstva práce v rámci firmy, ako napr. atypický pracovný čas a systémy časových účtov
Interná funkčná flexibilita	organizácia flexibility v rámci firmy prostredníctvom školení, pridelenia viacerých činností (multitasking) a rotácie pracovísk na základe schopností zamestnancov vykonávať rôzne úlohy a aktivity
Finančná flexibilita	variácia základnej a pohyblivej zložky mzdy podľa výkonu jednotlivca alebo firmy

Príklady istôt

Istota pracovného miesta	istota vyplývajúca z legislatívy na ochranu zamestnania, atď., obmedzujúca možnosť zamestnávateľa prepustiť zamestnanca podľa vlastného uváženia
Istota zamestnania	primerané pracovné príležitosti prostredníctvom vysokej úrovne zamestnateľnosti zabezpečenej napr. odborným vzdelávaním a doškolením
Istota príjmu	ochrana primeranej a stabilnej úrovne príjmu
Istota kombinácie	istota zamestnanca, že bude môcť skombinovať svoju prácu s inými mimopracovnými povinnosťami alebo úlohami

b) Je potrebné zdôrazniť právnu istotu pracovnej zmluvy, má za účinok, že táto zmluva je uplatniteľná voči všetkým osobám a je možné sa na ňu odvolať na súdnych orgánoch. Znamená, že sa musí zachovať vzťah podriadenosti, vďaka ktorému okrem iného vznikajú pre zamestnanca všetky dôsledky spojené s právom na sociálnu ochranu (zachovávanú a uplatňovanú).

⁽¹⁾ KOM(2006) 708 v konečnom znení. Zelená kniha – „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“ a stanovisko EHSV z 30.5.2007 na tému „Modernizácia pracovného práva“ SOC/246, spravodajca: pán Retureau, Ú. v. EÚ C 175, 27.7.2007.

3.2 Na základe iniciatívy Európskej komisie a inšpirácie určitými aspektmi dánskeho príkladu sa diskusia o flexiistote na európskej úrovni doteraz zväčša obmedzovala na zvýšenie externej flexibility a spôsoby, ako kompenzovať takýto nárast posilnením politických opatrení na trhu práce alebo ustanovení sociálneho zabezpečenia. Výhody a nevýhody externej flexibility sú problematikou, v ktorej sa často rozchádzajú názory odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov. OECD ⁽²⁾ navyše nedávno konštatovala, že právne predpisy týkajúce sa ochrany zamestnania nemajú významný dopad na celkovú mieru zamestnanosti. Medzinárodná organizácia práce (MOP) okrem toho poukázala na to, že existuje pozitívny vzťah medzi dĺžkou zamestnania a produktivitou (pozri prílohu).

3.3 Toto stanovisko sa zameriava na rozšírenie diskusie o flexiistote tromi smermi. Po prvé: stanovisko zdôrazňuje, že je potrebné posilniť úlohu sociálnych partnerov v tejto diskusii a tiež v oblasti reforiem trhu práce vo všeobecnosti. Po druhé: EHSV zdôrazňuje, že v diskusii o flexiistote by sa mala venovať väčšia pozornosť rodovým rozdielom a postaveniu mladých ľudí na trhu práce. Rodová rovnosť nebola v diskusiách o flexiistote dostatočne zohľadnená. Napriek skutočnosti, že väčšina žien víta pružné formy práce, ktoré zabezpečujú lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ženy sú na trhu práce často znevýhodnené z hľadiska flexibility a zabezpečenia, a preto je potrebné snažiť sa o zrovnoprávenie podmienok s mužmi ⁽³⁾. Po tretie: EHSV považuje za dôležité dosiahnuť také rozšírenie prostredníctvom preskúmania alternatívnych postupov, aby sa dosiahla prispôsobivosť, podporilo celoživotné vzdelávanie, zlepšila produktivita a posilnila inovatívnosť – kľúčové rozmery lisabonského procesu. Týmito aspektmi sa EHSV zaoberal aj vo svojom stanovisku o usmerneniach v oblasti zamestnanosti ⁽⁴⁾. Vzhľadom na túto skutočnosť sa predkladané stanovisko nezaobera problematikou externej flexibility, ale zameriava sa na možnosť zlepšenie prispôsobivosti pomocou internej flexiibility.

3.4 Flexiistota je osobitne dôležitá pre malé a stredné podniky (MSP) vzhľadom na ich význam z hľadiska zamestnávania. V dôsledku toho všetky budúce politické opatrenia členských štátov v oblasti flexiistoty budú musieť obsahovať ustanovenia zaručujúce potreby MSP a ich zamestnancov.

3.5 EHSV zdôrazňuje, že základom pre všetky modely flexiistoty je sociálny štát schopný zaručiť vysokú úroveň sociálnej ochrany, prevzatie zodpovednosti primerane financovanými verejnými službami a stabilný právny rámec pre kolektívne vyjednanie a sociálny dialóg. Systémy všeobecného sociálneho zabezpečenia môžu zlepšiť mobilitu tým, že zabezpečia, aby pracovníci neutrpeli straty v prípade, ak nastanú zmeny ovplyvňujúce ich pracovné miesto. Stabilný rámec pre sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie poskytuje sociálnym partnerom možnosť dohodnúť sa na kľúčových aspektoch týkajúcich sa trhu práce.

⁽²⁾ OECD Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes.

⁽³⁾ Prebiehajúce práce na tému „Úloha sociálnych partnerov pri zosúladovaní pracovného, rodinného a súkromného života“ SOC/271, (spravodajca: pán Clever) a SOC 273 „Zamestnateľnosť a podnikateľské zmysľanie – občianska spoločnosť a miestne orgány z rodového hľadiska“, spravodajca: pán Pariza Castaños.

⁽⁴⁾ Pozri stanovisko EHSV z 31.5.2005 na tému „Usmernenia pre politiku zamestnanosti 2005-2008“, spravodajca: pán Malosse, Ú. v. EÚ C 286, 17.11.2005.

4. Flexiistota a sociálni partneri

4.1 Flexiistota so sebou prináša rozhodovanie týkajúce sa vyváženia práv a povinností zamestnávateľov a zamestnancov. Sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie sú rozhodujúcimi prvkami pri navrhovaní a realizovaní akejkoľvek reformy trhu práce, vrátane flexiistoty. Európsky hospodársky a sociálny výbor preto zdôrazňuje, že sociálni partneri sú hlavnými prvkami všetkých diskusií o flexibility na všetkých úrovniach. Sociálni partneri by mali v čoraz väčšej miere zohrávať vedúcu úlohu pri definovaní rovnováhy medzi flexibilitou a sociálnymi istotami a prispieť tak k zlepšeniu pravidiel trhu práce.

4.2 Na európskej úrovni EHSV uznáva, že Komisia informovala sociálnych partnerov o svojich plánoch týkajúcich sa tejto diskusie. EHSV však v tejto súvislosti zastáva názor, že Komisia mala klásť väčší dôraz na konzultácie, predovšetkým s európskymi sociálnymi partnermi o európskej definícii koncepcie flexiistoty. Bez výrazného zapojenia a angažovania sociálnych partnerov bude ťažké presadiť v praxi akúkoľvek stratégiu flexiistoty.

4.3 Európsky hospodársky a sociálny výbor vo svojom stanovisku k dánskemu systému flexiistoty ⁽⁵⁾ konštatoval: „Pri vytváraní dánskeho systému flexicurity zohrávali centrálnu úlohu aj sociálni partneri, ktorí boli zapojení ako do rozhodovacích procesov tak aj do realizácie pracovnej politiky a realizácie štrukturálnych reforiem na trhu práce. [...] Úloha sociálnych partnerov je výsledkom historického vývoja... Väčšie zapojenie sociálnych partnerov a ich väčšie právomoci aktívne zasahovať sa preto pri snahách o konkurencieschopnosť a schopnosť prispôsobiť sa môžu ukázať ako dôležité.“

4.4 EHSV vo svojom stanovisku o európskom sociálnom modeli ⁽⁶⁾ zdôraznil: „Čo sa týka základnej štruktúry európskeho sociálneho modelu, nemožno dostatočne vysoko oceniť zásadnú úlohu sociálnych partnerov v hospodárskej a sociálnej politike. Mimoriadne postavenie pritom prislúcha regulačnej funkcii zamestnávateľských a zamestnaneckých zväzov v rámci kolektívnych a tarifných zmlúv.“

4.5 Projekt flexiistoty by sa preto nemal zavádzať spôsobom „zhora nadol“, t. j. na základe zadefinovania Komisie a diskusie vlád členských štátov. Sociálni partneri musia mať možnosť rokovať, ovplyvňovať a prevziať zodpovednosť za definovanie, rôzne súčasti a hodnotenie výsledkov flexiistoty. Pretože flexiistota je tak úzko spojená so sociálnym dialógom a kolektívnym vyjednaním, diskusia o flexiistote vynesie na povrch aj prípadné deficity existujúce v sociálnom dialógu a kolektívnom vyjednaní. Na tieto deficity bude potrebné reagovať súčasne s realizáciou projektu flexiistoty. EHSV si preto želá silnejšie prepojenie medzi diskusiou o flexiistote a posilnením sociálneho dialógu na všetkých úrovniach a kolektívne vyjednanie na

⁽⁵⁾ Pozri stanovisko EHSV zo 17.5.2006 na tému „Flexicurity podľa vzoru Dánska“, spravodajkyňa: pani Vium, Ú. v. EÚ C 195, 18.8.2006.

⁽⁶⁾ Pozri stanovisko EHSV zo 6.7.2006 na tému „Sociálna súdržnosť: naplniť európsky sociálny model“, spravodajca: pán Ehnmark, Ú. v. EÚ C 309, 16.12.2006.

primeraných úrovniach, pričom je potrebné rešpektovať diverzitu rôznych systémov vzťahov medzi sociálnymi partnermi v členských štátoch.

4.6 Sociálny dialóg na európskej úrovni je jedinečný na svete, pretože poskytuje sociálnym partnerom úlohu spoluvorcov legislatívy v sociálnej oblasti. V posledných rokoch sa tento proces vyvinul do čoraz autonómnejšieho sociálneho dialógu. Sociálni partneri majú právo reagovať na aspekty spoločného záujmu s cieľom zabezpečiť lepšie fungovanie európskeho trhu práce. EHSV uznáva, že vzhľadom na podstatnú úlohu sociálnych partnerov v ďalšom rozvíjaní politiky flexiistoty na európskej úrovni nemožno túto diskusiu oddeľovať od obsahu európskeho sociálneho dialógu a ani od ďalšieho rozvíjania samotného sociálneho dialógu. Sociálni partneri sa v rámci viacročného pracovného programu dohodli preskúmať aspekty flexiistoty, ale aj pracovať na rozvíjaní spoločného chápania nástrojov európskeho sociálneho dialógu (7). EHSV založil svoju pozíciu na svojom stanovisku na tému „Zamestnateľnosť a podnikateľské zmýšľanie – občianska spoločnosť a miestne orgány z rodového hľadiska“ (8).

4.7 V členských štátoch je na všetkých úrovniach množstvo príkladov toho, akú rozhodujúcu úlohu majú sociálni partneri pri rozvíjaní flexibility a istôt pre zamestnávateľov i zamestnancov. Samotné kolektívne zmluvy nie sú len faktorom istoty pre zamestnávateľov a zamestnancov, ale umožňujú aj dohodnúť určitú mieru flexibility. Zahnutím prvkom zvýšenej internej flexibility sa kariérny rozvoj a právo na celoživotné vzdelávanie stáva čoraz prirodzenejším prvkom v stále konkurenčnejšom prostredí. No v členských štátoch, kde sociálny dialóg nie je primeraný vzhľadom na krehké systémy vzťahov medzi sociálnymi partnermi, vystavuje tento proces zamestnancov trhovým silám na trhu práce v oveľa väčšej miere a často poskytuje príliš nízku ochranu. Posilnenie a modernizovanie vzťahov medzi systémami sociálnych partnerov v členských štátoch by preto malo ísť ruka v ruke s diskusiami o flexiistote v členských štátoch.

4.8 EHSV v tejto súvislosti zdôrazňuje niektoré príklady dohôd medzi sociálnymi partnermi:

- Dánske zmluvy na základe kolektívneho vyjednávania zavádzajú povinné výpovedné lehoty, aby sa zamestnanci mohli lepšie pripraviť na ďalšiu prácu.
- Vo Švédsku vytvorili kolektívne zmluvy na úrovni sociálnych partnerov tzv. fondy pre „kariérne zmeny“, ktoré financuje podnikateľský sektor a spravujú ho sociálni partneri. Tieto fondy poskytujú zamestnancom, ktorí dostali výpoveď, školenia, pomoc pri hľadaní pracovného miesta alebo platené stáže v iných firmách, dokonca ešte v období, keď sú formálne zamestnaní v podniku, ktorý ich chce prepustiť.
- Španielska tripartitná dohoda o obmedzení využívania pracovných zmlúv na dobu určitú. Zakladá sa na zásade, že

príliš vysoký podiel práce na dobu určitú nie je v spoločnom záujme zamestnancov a podnikov.

- Nemecké kolektívne zmluvy s možnosťou pružného usporiadania pracovnej doby a organizácie práce v obmedzenom rámci, ktoré sú uzatvárané a vykonávané za spoločného dohodnutia podnikových organizácií zamestnancov.

EHSV tiež zastáva názor, že dohody, ktoré uzavreli európski sociálni partneri, napríklad práca na dobu určitú, rodičovská dovolenka, práca na čiastočný úväzok a práca z domu (teleworking) sú súčasťou koncepcie flexiistoty a prispievajú k istotám a flexibilitě zamestnancov i zamestnávateľov.

4.9 Aby mohli sociálni partneri rokovať o hlavných problémoch trhu práce s cieľom dosiahnuť sociálne prijateľnú rovnováhu medzi flexibilitou a istotami, musí existovať vnútroštátny právny rámec, ktorý bude sociálnych partnerov motivovať, aby prispeli k projektu flexiistoty a efektívne rokovali o jeho využívaní. Úprava ochrany zamestnania a silný právny rámec môže poskytnúť sociálnym partnerom možnosti na vyjednanie dohôd, ktoré podporia snahu pracovníkov, spoluprácu a ochotu zapájať sa do zvyšovania kvalifikácie, čo má pozitívny vplyv na celkovú zamestnanosť a efektívnosť ekonomiky. Prínos sociálnych partnerov zaručí, že sa zohľadnia záujmy podnikov ako aj záujmy zamestnancov. Ochrana zamestnania spolu s efektívnymi službami opätovného zamestnania a aktívna politika na trhu práce sú rozhodujúce pre prispôsobivosť a pocit istoty oboch aktérov – firiem i zamestnancov.

4.10 Prínos sociálnych partnerov by sa mohol zameriavať na zvýšenie chránenej mobility a realizáciu prechodných platieb. Tie môžu pomôcť pri organizácii kolektívnej a dohodnutej kontroly možností trhu práce a práv. Podľa názoru EHSV by takýto postup pôsobil proti segmentačným tendenciám a zlepšil by integráciu.

5. Rodová rovnosť, medzigeneračná solidarita a flexiistota

5.1 Flexibilita a istota na trhu práce ovplyvňuje mužov a ženy rôznym spôsobom. Ženy pracujú často na neštandardných a neistých pracovných pozíciách, pre ktoré je charakteristická veľká flexibilita. Prílišná flexibilita, ktorá by v niektorých prípadoch mohla viesť k hroziacim neistým alebo nestabilným pracovným pozíciám, musí byť kompenzovaná primeranou formou zabezpečenia. V súvislosti s pretrvávajúcimi tradičnými rodovými modelmi majú ženy viac povinností v rámci starostlivosti o deti a starších ľudí a sú konfrontované s väčšími ťažkosťami pri zosúladovaní pracovných a mimopracovných činností. Okrem toho napriek antidiskriminačnej legislatíve pretrvávajú rozdiely v platoch a mzdách medzi mužmi a ženami a ženy si často môžu uplatňovať sociálne nároky, ako napr. sociálne zabezpečenie, vrátane dôchodkov, v menšom rozsahu než muži. Z toho vyplýva, že ženy sú väčšmi ovplyvnené negatívnou stránkou flexibility.

(7) Viacročný pracovný program sociálnych partnerov na obdobie rokov 2006-2008 obsahuje spoločnú analýzu hlavných výziev, ktorým čelia pracovné trhy v Európe.

(8) SOC 273 „Zamestnateľnosť a podnikateľské zmýšľanie – občianska spoločnosť a miestne orgány z rodového hľadiska“, spravodajca: pán Pariza Castaños.

5.2 EHSV zdôrazňuje, že diskusia o flexiistote musí mať významný rozmer rodovej rovnosti, čo je aspekt, ktorý v doterajších diskusiách o flexiistote väčšinou chýbal. Je dôležité zlepšiť situáciu žien na trhu práce tým, že sa budeme zaoberať oboma aspektmi – flexibilitou a sociálnymi istotami, vrátane pracovných miest, ktoré budú istejšie, začlenená žien do systémov sociálneho zabezpečenia a lepšej podpory inštitúcií pri kombinácii pracovných a mimopracovných aktivít. Súčasťou diskusie by malo byť aj rozdelenie práce v oblasti starostlivosti a povinností v domácnosti medzi mužov a ženy. EHSV v stanovisku na tému *Úloha sociálnych partnerov pri zosúladovaní pracovného, rodinného a súkromného života* ďalej rozvíjal svoje názory na túto problematiku pre portugalské predsedníctvo ⁽⁹⁾.

5.3 Okrem rodového rozmeru má flexiistota aj generačný rozmer. Ak porovnáme zamestnanosť v rôznych vekových skupinách, je miera zamestnanosti nižšia v skupine starších osôb. Takisto mladí ľudia v mnohých členských štátoch sú konfrontovaní s neistým trhom práce s vysokou nezamestnanosťou, zmluvami na dobu určitú, nedostatočným krytím sociálnym zabezpečením a prácou pod kvalifikačnú úroveň.

5.4 EHSV ⁽¹⁰⁾ poukázal na to, že pracovné miesta by mali byť v súlade s kvalifikačnými a odbornými skúsenosťami každého jednotlivca, pričom nesmie prísť k diskriminácii na základe veku, a že všetky členské štáty musia prijať a uplatňovať smernicu o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolani z (2000/78/ES). EHSV tiež vyzval na presadzovanie politiky, ktorá má podporovať vytváranie hodnotných pracovných miest a ktorá bude orientovať a vzdelávať generácie občanov počas celej ich kariéry. Predpokladá to aktívnu účasť sociálnych partnerov a všetkých zainteresovaných ekonomických a sociálnych subjektov na miestnej, národnej a európskej úrovni.

5.5 Európski sociálni partneri sa dohodli na rámci aktivít zameraných na rodovú rovnosť, ktoré tiež môžu byť využité v diskusiách o flexiistote. V tomto rámci aktivít definovali štyri priority: rodové modely, podpora žien pri prijímaní rozhodnutí, podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a eliminácia platových rozdielov medzi pohlaviami.

5.6 Úvahy uvedené v predošlom bode a dialóg medzi sociálnymi partnermi by mal prisúdiť rovnakú váhu problematike pracovníkov s postihnutím a mladým študentom.

6. Flexiistota a interná flexibilita

6.1 Interná flexibilita je v rámci diskusie o flexibilitate nedostatocne rozvinutým aspektom. Interná flexibilita sa vzťahuje na flexibilitu pracovného času a funkčnú flexibilitu a posilňuje prispôbivosť. To je zvyčajne dôležité vtedy, keď majú sociálni partneri dostatočné skúsenosti s vyjednávaním kolektívnych zmlúv s pozitívnymi výsledkami. Interná flexibilita môže zohrávať kľúčovú úlohu pri zvyšovaní produktivity, inovatívnosti a konkurencieschopnosti a môže tak prispieť k dosiahnutiu

cieľov Lisabonskej stratégie. Čo sa týka zamestnancov, môže tiež zohrávať dôležitú úlohu pri umožnení lepšieho zosúladenia ich práce s inými aktivitami a povinnosťami a pri zvyšovaní kvality ich zamestnania. Pre obe strany môže zvýšiť stabilitu a predvídateľnosť. Interná flexibilita však môže nadobudnúť príliš veľký rozsah a viesť k zlým pracovným podmienkam alebo neistým pracovným miestam, môže byť prekážkou pri zosúladovaní rovnováhy medzi pracovnými a mimopracovnými aktivitami alebo môže mať škodlivý vplyv na kvalitu tovarov a na istotu poskytovania služieb spotrebiteľom. Takúto flexibilitu možno realizovať len vtedy, keď je výsledkom kolektívneho vyjednávania a keď sa vytvorí v kontexte právnych úprav, ktoré zabezpečenia ochranu práce a zdravia a poskytnú zamestnancom stabilitu a istoty. Presadzovanie dohodnutej internej flexibility v rámci takého právneho kontextu predstavuje reálny prístup a zameriava sa na kombináciu zlepšenia konkurencieschopnosti a zlepšenia kvality zamestnania a pracovného života.

6.2 Flexibilita pracovného času

6.2.1 Flexibilita pracovného času znamená rozvrhnutie bežného týždenného pracovného času, ktorý bol určený v kolektívnych dohodách a/alebo zákonom, na dlhšie obdobia. Podniky z neho môžu profitovať tak, že budú mať možnosť prispôbiť fluktuácie v dopyte alebo fluktuácie v rámci personálu a využívať kapitálové investície v plnom rozsahu tým, že využijú prácu nadčas, flexibilné stanovenie pracovného času prostredníctvom vopred zadefinovaných časových rámcov, prácu na zmeny, atď. Týmto spôsobom môže flexibilita pracovného času posilniť produktivitu a konkurencieschopnosť.

6.2.2 Flexibilita pracovného času môže tiež znamenať rozvrhnutie pracovného času počas pracovného života jednotlivca a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (no nejde pritom o dĺžku štandardného pracovného týždňa). Takéto formy flexibility pracovného času môžu byť výhodné pre zamestnancov, pretože im umožnia skombinovať pracovné a mimopracovné aktivity a povinnosti prostredníctvom využívania dohôd o flexibilnom pracovnom čase, účtov pracovného času, rodičovských dovolení alebo dovolení na zvýšenie kvalifikácie, možnosti pracovať na plný alebo čiastočný úväzok, atď.

6.2.3 EHSV má záujem zamedziť tomu, aby sa flexibilita pracovného času rozšírila len v prospech záujmov podnikov bez súčasného zohľadnenia potrieb zamestnancov ⁽¹¹⁾. Organizácia pracovného času by mala viesť k tomu, že „... flexibilné modely pracovného času v rámci platnej smernice a na základe kolektívnych zmlúv [sú] aj v záujme pracovníkov vzhľadom na širšie možnosti úpravy pracovného času a predovšetkým vzhľadom lepšej zlučiteľnosti práce a rodiny. Okrem toho umožňujú dodržiavanie pravidiel ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci zamestnancov, ktorá má podstatný význam“ ⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ Práca prebieha na tému „Úloha sociálnych partnerov pri zosúladovaní pracovného, rodinného a súkromného života“, spravodajca: pan Clever.

⁽¹⁰⁾ Pozri stanovisko EHSV z 14.3.2007 na tému „Vplyv starnutia obyvateľstva na ekonomiku a rozpočet“, spravodajkyňa pani Florio (ECO/186), Ú. v. EÚ C 161, 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Pozri stanovisko EHSV z 11.5.2005 na tému „Návrh na zmenu smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času“, bod 3.4, spravodajkyňa: pani Engelen-Kefer, Ú. v. EÚ C 267, 27.10.2005.

⁽¹²⁾ Tamtiež, bod 3.6.

6.2.4 Pre tento účel je podľa názoru EHSV potrebné presadzovať vyváženosť medzi flexibilitou pracovného času a ochranou zamestnancov, čo sa najlepšie zaručí pomocou dohôd uzavretých pri kolektívnom vyjednávaní. EHSV v jednom z predchádzajúcich stanovísk uviedol: „Preto je stanovenie pravidiel pre pracovný čas v tarifných zmluvách vo veľkom záujme sociálnych partnerov, ktorí majú v týchto záležitostiach bohaté skúsenosti“⁽¹³⁾.

6.2.5 Takéto vyjednávanie o flexibilitu pracovného času si vyžaduje riadny rámec pre vyjednávanie ako aj pevný kontext práv a sociálnych inštitúcií, o ktoré sa bude môcť oprieť. Patria medzi ne napr. právne ustanovenia zaručujúce stabilitu a ochranu pre pracovníkov a sociálnu ochranu pre zmluvy na čiastočný úväzok a umožňujúce schému rodičovských dovolení a rozvoj zariadení pre starostlivosť o deti a starších ľudí. Je dôležité, aby právne predpisy boli flexibilné a neutrálne a aby tak sociálnym partnerom umožňovali nájsť primerané riešenia.

6.3 Funkčná flexibilita

6.3.1 Funkčná flexibilita sa vzťahuje na využívanie schopností zamestnanca vykonávať rôzne úlohy podľa potreby, napr. prostredníctvom rotácie pracovísk, rozšírenia rozsahu pracovných úloh, resp. ich doplnením. Podniky môžu mať z toho prospech, pretože budú môcť prispôsobiť typy činností vykonávaných zamestnancami fluktuáciám v dopyte alebo personáli a produktívnejšie využiť ľudské zdroje a kapitálové investície. Funkčná flexibilita môže byť zaujímavá aj pre zamestnancov, pretože môže zlepšiť príležitosti ich osobného rozvoja, vzdelávania a zamestnateľnosti, pre väčšie uspokojenie z práce a zvýšenie mzdy.

6.3.2 Funkčná flexibilita môže byť kľúčovým faktorom pri dosahovaní lisabonských cieľov zvyšovania produktivity, inovatívnosti a konkurencieschopnosti. Ako preukázala napríklad Dublinská nadácia, funkčná flexibilita skombinovaná s odborným vzdelávaním má pozitívny účinok na rozvoj schopností a ich zachovanie, čo opäť ovplyvňuje produktivitu⁽¹⁴⁾.

6.3.3 Funkčná flexibilita si však vyžaduje stabilné podmienky zamestnania, dôstojné pracovné podmienky, prenos zodpovednosti

na pracovníkov a kooperatívne formy práce. Ako EHSV uviedol v predchádzajúcom stanovisku „Istota pracovných miest a zdravé pracovné podmienky ako aj formy organizácie práce, ktoré zamestnancom poskytujú väčší priestor pre konanie v práci, sú dôležitým faktorom zvyšovania produktivity a tým inováčnej schopnosti.“⁽¹⁵⁾ V tom istom stanovisku sa tiež uvádza: „Koooperatívne formy práce s plochou hierarchiou a väčšou samostatnosťou, ako je skupinová a tímová práca, umožňujú naplno využívať vedomosti a schopnosti ľudí a súčasne zohľadňujú zvýšené požiadavky na pružnosť v hospodárstve. Dobré pracovné podmienky a formy organizácie práce, ktoré otvárajú väčší priestor pre konanie a možnosti účasti, sú súčasne podstatným predpokladom pre zlepšenie produktivity práce a posilnenie inováčnej schopnosti podnikov“⁽¹⁶⁾.

6.3.4 Dublinská nadácia však upozornila na skutočnosť, že funkčná flexibilita môže viesť k väčšiemu pracovnému tlaku a stresu. Preto zdôrazňuje, že je dôležité „dosiahnuť rovnováhu medzi pracovnými požiadavkami a kontrolou práce s cieľom zabrániť syndrómu vyhorenia zamestnancov“⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Základným prvkom stratégií funkčnej flexibility a stratégií internej flexibility vo všeobecnosti by malo byť celoživotné vzdelávanie. Význam celoživotného vzdelávania pre zlepšovanie zručností zamestnancov, kariérne možnosti a produktivitu bol zdôraznený vo viacerých aktuálnych stanoviskách EHSV⁽¹⁸⁾. Funkčná flexibilita si vyžaduje neustále rozširovanie vedomostí a schopností pracovníkov a dobre fungujúcu vzdelávaciu a školiaci infraštruktúru. Napriek tomu, že v minulosti sa veľa hovorilo o celoživotnom vzdelávaní, v praxi je potrebné výraznejšie pokročiť v tejto oblasti.

6.3.6 Funkčná flexibilita je zasa kľúčovým prvkom pre kolektívne vyjednávanie medzi sociálnymi partnermi. Prostredníctvom tohto vyjednávania možno vyvážiť a vzájomne prispôsobiť potreby podnikov a ich zamestnancov a možno zdefinovať primeranú kompenzáciu za zvýšenie kvalifikácie.

V Bruseli 11. júla 2007

Predseda

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Pozri stanovisko EHSV z 1.7.2004 na tému „Návrh na zmenu smernice 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času“, bod 2.2.6, spravodajca: pán Hahr, Ú. v. EÚ C 302, 7.12.2004.

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

⁽¹⁵⁾ Stanovisko EHSV z 13.9.2006 na tému: „Kvalita pracovného života, produktivita a zamestnanosť v kontexte globalizácie a demografických výziev“, spravodajkyňa: pani Engelen-Kefer, Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2006 s. 13.

⁽¹⁶⁾ Tamže, bod 1.4.

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

⁽¹⁸⁾ Stanoviská EHSV na tému „Návrh odporúčania Európskeho parlamentu a Rady o kľúčových zručnostiach pre celoživotné vzdelávanie“, spravodajkyňa: Mária Herczog, Ú. v. EÚ C 195, 18.8.2006, a na tému „Odborné vzdelávanie a produktivita (prieskumné stanovisko)“, spravodajca: pán Koryfidis, Ú. v. EÚ C 120, 20.5.2005.