

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o fleksivarnosti (Razsežnost notranje prožnosti – Kolektivna pogajanja in vloga socialnega dialoga kot instrumentov urejanja in preoblikovanja trgov dela)

(2007/C 256/20)

Portugalsko predsedstvo je v pismu z dne 13. februarja 2007 Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosilo za pripravo mnenje o zgoraj omenjenem dokumentu.

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 18. junija 2007. Poročevalec je bil g. JANSON.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 437. plenarnem zasedanju 11. in 12. julija 2007 (seja z dne 11. julija) s 163 glasovi za, 2 glasovoma proti in 5 vzdržanimi glasovi.

1. Povzetek in sklepi

1.1 EESO pozdravlja zaprosilo portugalskega predsedstva za pripravo mnenja o fleksivarnosti, saj se je v zvezi s to temo doslej razpravljalo večinoma le o tem, kako povečati zunanjo prožnost in to povečanje uravnovesiti z ustreznimi politikami trga dela ali določbami socialne varnosti. Namesto tega bi se morali osredotočiti na druge razsežnosti, da bi ustvarili razmere, ki bi koristile vsem.

1.2 EESO želi poudariti, da je treba okrepiti vlogo socialnih partnerjev, ki bi morali biti glavni akterji vsake razprave o fleksivarnosti in prednostni partner za posvetovanja Evropske komisije. Komisija bi zato morala dati večji poudarek posvetovanju, zlasti z evropskimi socialnimi partnerji, o evropski opredelitvi pojma fleksivarnosti.

1.3 Krepitev sistemov industrijskih odnosov na evropski in nacionalni ravni je nujna za vse razprave o fleksivarnosti. Potreben je močan in živahen socialni dialog, pri katerem socialni partnerji dejavno sodelujejo in v okviru katerega se lahko pogajajo o zasnovi in elementih sistema fleksivarnosti, nanje vplivajo, prevzemajo odgovornost zanje ter ocenjujejo rezultate.

1.4 Komisija in države članice bi si morale prizadevati, da razprave, ki bi lahko vodile k reformam, temelječim na fleksivarnosti, povežejo s krepitvijo in posodobitvijo industrijskih odnosov na vseh ravneh. EESO si tako želi, da bi razprave o fleksivarnosti bolj povezali s krepitvijo socialnega dialoga na vseh ravneh in kolektivnimi pogajanja na ustreznih ravneh ter da bi pri tem upoštevali različne sisteme industrijskih odnosov v posameznih državah članicah. Fleksivarnost bi morala biti zasnovana tako, da bi uravnoveženo spodbujala tako prilagodljivost kot varnost. Fleksivarnost ne pomeni, da je mogoče enostransko in nezakonito zmanjševati pravice delavcev; takšno pojmovanje EESO zavrača.

1.5 EESO priznava, da – glede na osrednjo vlogo socialnih partnerjev pri postopnem razvoju politik o fleksivarnosti na

evropski ravni – razprav ni mogoče obravnavati ločeno od evropskega socialnega dialoga, pa tudi ne od njegovega nadaljnega razvoja.

1.6 EESO želi poudariti, da morajo Komisija in države članice v okviru fleksivarnosti posvetiti več pozornosti enakosti med spoloma in solidarnosti med generacijami. Ženske, starejši delavci in mladi so na trgu dela prikrajšani z vidika prožnosti in varnosti. Zato bi si morali prizadevati za izboljšanje položaja teh skupin.

1.7 EESO si želi, da bi države članice in Komisija proučile, kako je mogoče z notranjo prožnostjo izboljšati prilagodljivost, da bi ta postala dinamična in sprejemljiva razsežnost fleksivarnosti. Notranja prožnost je lahko odločilnega pomena za izboljšanje produktivnosti, inovativnosti in konkurenčnosti ter lahko tako prispeva k doseganju ciljev lizbonske strategije. Poleg tega lahko delavcem bistveno olajša združevanje poklicnih ter drugih dejavnosti in nalog in izboljša kakovost njihove zaposlitve. Pogoji za vse to pa je zakonodajni okvir, ki bo zagotavljal varnost zaposlitve in zdravstveno varstvo ter stabilnost in varnost za delavce. Varnost zaposlitve v povezavi z učinkovitimi ukrepi za ponovno zaposlitev in aktivnimi politikami trga dela je bistvena za prilagodljivost in varnost tako podjetij kot delavcev.

1.8 Po mnenju EESO bi si morali prizadevati za ravnovesje med prožnim delovnim časom in varstvom delavcev. To lahko najbolje zagotovijo predpisi, sprejeti v okviru kolektivnih pogajanj v skladu z nacionalnimi praksami. Pogajanja o prožnem delovnem času je treba podpreti s trdnim pravnim okvirom, dobro delujočimi socialnimi institucijami in zaposlovanju prijaznimi sistemi socialne varnosti.

1.9 Ena osrednjih tem kolektivnih pogajanj med socialnimi partnerji je tudi funkcionalna prožnost. S pogajanja je mogoče najti ravnovesje med potrebami podjetij in delavcev ter opredeliti podrobno usklajena in ustrezna nadomestila za boljšo usposobljenost.

1.10 Funkcionalna prožnost zahteva stalno nadgrajevanje znanja in sposobnosti delavcev ter dobro delujoč sistem izobraževanja in usposabljanja, na katerega se opira. Zavezanost vseživljenjskemu učenju je bila v preteklosti izražena že velikokrat, v praksi pa bo treba narediti še veliko.

2. Ozadje

2.1 Portugalsko predsedstvo je EESO zaprosilo za pripravo raziskovalnega mnenja o fleksivarnosti, ki naj bi vključilo tudi naslednji temi:

- 1) razsežnost notranje prožnosti;
- 2) kolektivna pogajanja in vloga socialnega dialoga kot instrumentov urejanja in preoblikovanja trgov dela.

2.2 Nekatere smernice politike zaposlovanja (2005-2008) bi lahko bile osnova za razpravo o fleksivarnosti. Evropski svet je na spomladanskem zasedanju leta 2006 pozval države članice, naj posvetijo posebno pozornost ključnemu izzivu fleksivarnosti (tj. ravnovesju med prožnostjo in varnostjo), in naj si – ob upoštevanju posebnih razmer na svojih trgih dela – prizadevajo za reforme trga dela in socialnih politik v skladu z integriranim pristopom, ki temelji na fleksivarnosti.

2.3 Fleksivarnost je bila obravnavana na dveh socialnih vrhah, ki sta potekala v okviru evropskih vrhov decembra 2006 in marca 2007.

2.4 Komisija je ustanovila delovno skupino strokovnjakov, ki naj bi predlagali „poti za fleksivarnost“, tj. nekatere razsežnosti prožnosti in varnosti v delovnem življenju. Na osnovi tega predloga bo Komisija junija 2007 objavila sporočilo o fleksivarnosti in v njem predstavila tudi nekatera splošna načela, ki naj bi jih decembra 2007 vključili v revidirane smernice o zaposlovanju za leto 2008. Tudi zelena knjiga o *posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja* (¹) je obravnavala fleksivarnost posebej z vidika delovne pogodbe in njena priporočila je EESO v enem od mnenj že obravnaval.

2.5 EESO želi opozoriti na pomembno delo, ki ga je na tem področju opravila Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer in ki je opredelilo pomembne vidike fleksivarnosti.

3. Razsežnosti strategij fleksivarnosti

3.1 a) Strategije fleksivarnosti so strategije, s katerimi naj bi uravnoreženo združevali različne vrste prožnosti in varnosti trga dela ter tako izboljšali prilagodljivost delavcev in podjetij ter jim zagotovili stabilnost in

varstvo pred tveganji. Kot primere vrst prožnosti in varnosti lahko navedemo:

Primeri prožnosti

Zunanja prožnost	numerična	prilaganje obsega zaposlovanja na osnovi izmenjave z zunanjim trgom dela; sem sodijo tudi odpustitve, začasno delo in pogodbe za določen čas
Notranja prožnost	numerična	začasno prilaganje obsega dela znotraj podjetja; sem sodijo tudi neobičajen delovni čas in sheme „varčevanja“ z delovnim časom (<i>time account schemes</i>)
Notranja prožnost	funkcionalna	organizacija prožnosti znotraj podjetja s pomočjo usposabljanja, opravljanja več nalog hkrati (<i>multi-tasking</i>) in krožnega zaposlovanja (<i>job rotation</i>), ki temeljijo na sposobnosti zaposlenih, da opravljajo različne naloge in dejavnosti
Finančna prožnost		razlike v osnovni plači in dodatnem plačilu glede na rezultate posameznika ali podjetja

Primeri varnosti

Varnost mesta	delovnega	varnost, ki temelji na zakonodaji o varnosti zaposlitve ipd. in omejuje možnosti delodajalca, da bi poljubno odpuščal delavce
Varnost zaposlitve		ustrezne možnosti zaposlitve na osnovi visoke ravni zaposljivosti, ki jo zagotavljata npr. usposabljanje in izobraževanje
Varnost dohodka		zagotavljanje primerne in stabilne ravni dohodka
Kombinacijska varnost		varnost delavcev, da lahko združujejo poklicno življenje z drugimi odgovornostmi ali obveznostmi, ki niso plačane

b) Pravno varnost delovne pogodbe je treba obravnavati ločeno, ker zagotavlja varstvo pred sodiščem vsem delavcem in vključuje ohranitev razmerja podrejenosti, kar med drugim vpliva na ohranjanje in izvajanje pravic socialnega varstva delavcev.

(¹) COM(2006) 708 konč.: Zelena knjiga o *posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja* in mnenje EESO z dne 30.5.2007 o tej temi, SOC/246, UL C 175, 27.7.2007, poročevalec: g. Retureau.

3.2 V skladu z napotki Evropske komisije in glede na nekatere vidike danskega primera se je razprava o fleksivarnosti na evropski ravni večinoma omejila na povečanje zunanje prožnosti in načine, kako bi bilo to povečanje mogoče uravnovesiti s krepitvijo politik trga dela ali določbami s področja socialne varnosti. Mnenja sindikatov in organizacij delodajalcev o koristih in slabih straneh zunanje prožnosti se pogosto razhajajo. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) ⁽²⁾ je pred kratkim celo ugotovila, da zakonodaja o varnosti zaposlitve nima pomembnejšega vpliva na splošno stopnjo zaposlenosti. Poleg tega je Mednarodna organizacija dela (ILO) dokazala, da obstaja pozitivna povezava med trajanjem zaposlitve in produktivnostjo (glej prilogo).

3.3 Namen tega mnenja je razširiti razpravo o fleksivarnosti s treh vidikov, in sicer najprej opozoriti, da je treba okrepiti vlogo socialnih partnerjev v tej razpravi in na splošno pri reformah trga dela. Drugič želi EESO poudariti, da bi bilo treba v okviru razprave o fleksivarnosti posvetiti večjo pozornost razlikam med spoloma in kategoriji mladih na trgu dela. Enakost med spoloma je bila doslej le redko vključena v razprave o fleksivarnosti. Čeprav večina žensk in moških podpira večjo prilagodljivost, ki jo omogoča krajši delovni čas, ker zagotavlja boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, so ženske na trgu dela z vidika prožnosti in varnosti pogosto prikrajšane, zato bi si morali prizadevati za izboljšanje in usklajevanje njihovega položaja s položajem moških ⁽³⁾. In tretjič je po mnenju EESO pomembno, da razpravo o fleksivarnosti razširimo z iskanjem alternativnih načinov doseganja prilagodljivosti, spodbujanja vseživljenjskega učenja in inovacij ter izboljšanja produktivnosti, kar so ključni vidiki lizbonske strategije. Te teme je EESO že obravnaval v svojem mnenju o smernicah zaposlovanja ⁽⁴⁾. Zato to mnenje ne vključuje vprašanja zunanje prožnosti, temveč se osredotoča na možnosti za povečanje prilagodljivosti prek notranje prožnosti.

3.4 Mala in srednje velika podjetja (MSP) imajo na področju zaposlovanja veliko vlogo; s tega vidika je fleksivarnost zanje posebnega pomena. Zato bodo morale politike držav članic za fleksivarnost vsebovati določbe, ki bodo upoštevale potrebe MSP in zaposlenih v njih.

3.5 EESO poudarja, da so temelji vseh modelov fleksivarnosti socialna država, ki lahko zagotavlja visoko raven socialnega varstva, odgovorne javne službe z dovolj sredstvi, in trden zakonodajni okvir za kolektivna pogajanja in socialni dialog. Splošni socialni sistemi lahko izboljšajo mobilnost tako, da zagotovijo, da delavci niso prikrajšani zaradi sprememb na njihovem delovnem mestu. Stabilen okvir za socialni dialog in kolektivna pogajanja dajejo močnim socialnim partnerjem možnost, da se sporazumejo o ključnih vprašanjih v zvezi s trgom dela.

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

⁽³⁾ Odbor trenutno pripravlja mnenje o vlogi socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, SOC/271 (poročevalec: g. Clever) in mnenje o zaposljivosti in podjetniškem duhu – vlogi civilne družbe ter lokalnih in regionalnih organov z vidika spola, SOC/273 (poročevalec: g. Pariza Castaños).

⁽⁴⁾ Glej mnenje EESO z dne 31.5.2005 o smernicah politike zaposlovanja 2005-2008 (poročevalec g. Malosse), UL C 286 z dne 17.11.2005.

4. Fleksivarnost in socialni partnerji

4.1 Fleksivarnost pomeni, da je treba določiti ravnovesje med pravicami in dolžnostmi delodajalcev in delavcev. Socialni dialog in kolektivna pogajanja so ključni instrument oblikovanja in izvajanja vsake reforme trga dela, tudi fleksivarnosti. Zato Evropski ekonomsko-socialni odbor poudarja, da so socialni partnerji glavni akterji v vseh razpravah o fleksivarnosti na vseh ravneh. Socialni partnerji bi morali vedno pogosteje imeti vodilno vlogo pri določanju ravnovesja med prožnostjo in varnostjo in tako prispevati k izboljšanju pravil trga dela.

4.2 Kar se tiče evropske ravni, EESO priznava, da je Komisija obvestila socialne partnerje o načrtih v zvezi s to razpravo. Vendar pa meni, da bi Komisija v tem primeru morala dati večji poudarek posvetovanju, zlasti z evropskimi socialnimi partnerji, o evropski opredelitvi fleksivarnosti. Brez tesnega vključevanja in sodelovanja socialnih partnerjev bo težko uresničiti katero koli strategijo fleksivarnosti.

4.3 V mnenju o danskem sistemu fleksivarnosti ⁽⁵⁾ je Evropski ekonomsko-socialni odbor poudaril, da so „socialni partnerji [so] imeli ključno vlogo pri oblikovanju danskega sistema fleksivarnosti; bili so vključeni v postopke odločanja, izvajanje politike poklicnega izobraževanja in izvajanje strukturnih reform na trgu dela. [...] Vloga socialnih partnerjev je po eni strani povezana z zgodovinskim razvojem, [...] Večje sodelovanje in soodločanje socialnih partnerjev se lahko izkažeta za družbeno koristna pri prizadevanjih za konkurenčnost in prilagodljivost“.

4.4 V mnenju o evropskem socialnem modelu ⁽⁶⁾ je EESO poudaril, da „v zvezi s temeljno zgradbo evropskega socialnega modela ni mogoče spregledati neprecenljive vloge socialnih partnerjev v gospodarski in socialni politiki. Združenja delodajalcev in delojemalcev imajo posebno vlogo regulatorjev v okviru pogajanj o kolektivnih pogodbah in o plačah. Tudi formalizirana in pravno obvezujoča pravica soodločanja, ki jo imajo predstavniki delojemalcev v podjetjih, je eden od temeljev evropskega socialnega modela“.

4.5 Strategije fleksivarnosti zato ne bi smeli določiti „od zgoraj navzdol“, torej tako, da jo opredeli Komisija in o njej razpravljajo vlade držav članic. Socialni partnerji morajo imeti možnost, da se pogajajo o oblikovanju in elementih fleksivarnosti, da nanje vplivajo, zanje prevzamejo odgovornost in ocenjujejo rezultate fleksivarnosti. Fleksivarnost je tesno povezana s socialnim dialogom in kolektivnimi pogajanja, zato bo razprava opozorila tudi na pomanjkljivosti na teh področjih, ki bi jih bilo treba obravnavati hkrati s predložitvijo strategije

⁽⁵⁾ Glej mnenje EESO z dne 17.5.2006 o danskem sistemu fleksivarnosti (poročevalka ga. Vium), UL C 195 z dne 18.8.2006.

⁽⁶⁾ Glej mnenje EESO z dne 6.7.2006 o socialni koheziji: dati vsebino evropskemu socialnemu modelu (poročevalec: g. Ehnmark), UL C 309 z dne 16.12.2006.

fleksivnosti. Zato si EESO želi, da bi bile razprave o fleksivnosti bolj povezane s krepitvijo socialnega dialoga na vseh ravneh in kolektivnimi pogajanjimi na ustreznih ravneh ter da bi pri tem upoštevale različnost industrijskih odnosov v državah članicah.

4.6 Socialni dialog na evropski ravni je edinstven na svetu, saj socialnim partnerjem daje vlogo sozakonodajalcev na socialnem področju. V zadnjih letih je postal bolj neodvisen. Socialni partnerji imajo pravico obravnavati vprašanja skupnega pomena, ki so pomembna za boljše delovanje evropskega trga dela. EESO priznava, da – glede na osrednjo vlogo socialnih partnerjev pri postopnem razvoju politik fleksivnosti na evropski ravni – razprav ni mogoče obravnavati ločeno od evropskega socialnega dialoga, pa tudi ne od njegovega nadaljnjega razvoja. Socialni partnerji so se v okviru večletnega programa dela dogovorili, da ne bodo le proučili vidikov fleksivnosti, temveč da si bodo prizadevali tudi za skupno razumevanje instrumentov evropskega socialnega dialoga (⁷). EESO je razložil svoje stališče o tej temi v mnenju o zaposljivosti in podjetniškem duhu – vlogi civilne družbe ter lokalnih in regionalnih organov z vidika spola (⁸).

4.7 V državah članicah je na vseh ravneh veliko primerov, ki dokazujejo, da imajo socialni partnerji ključno vlogo pri krepitvi prožnosti in varnosti delodajalcev in delavcev. Kolektivna pogajanja sama po sebi niso le dejavnik varnosti za delodajalce in delavce, temveč omogočajo tudi dogovore o prožnosti. Vidiki, kot so večja notranja prožnost, poklicno napredovanje in pravica do vseživljenjskega učenja, so v vedno bolj konkurenčnem okolju vedno bolj običajen del pogajanj. Vendar pa so delavci v državah članicah, kjer zaradi šibkih industrijskih odnosov ni ustreznega socialnega dialoga, preveč izpostavljeni tržnim silam na trgu dela in so pogosto preslabo zaščiteni. Kakršna koli razprava o fleksivnosti v državah članicah bi zato morala biti povezana s krepitvijo in posodobitvijo sistemov industrijskih odnosov.

4.8 V tej povezavi želi EESO opozoriti na nekatere primere sporazumov med socialnimi partnerji:

- na Danskem: sporazumi na osnovi kolektivnih pogajanj, ki določajo obvezne odpovedne roke, da se delavci lahko bolje pripravijo na novo delovno mesto;
- na Švedskem: kolektivni sporazumi v industriji so uvedli sklade za „prehodna obdobja v poklicnem življenju“, ki jih financirajo podjetja, upravljajo pa jih socialni partnerji skupaj. Ti skladi delavcem, ki so dobili odpoved, zagotavljajo usposabljanje, pomoč pri iskanju službe ali plačano prakso v drugih podjetjih, celo če so formalno še vedno zaposleni v podjetju, ki jim je dalo odpoved;
- v Španiji: tristranski sporazum o omejevanju sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki temelji na načelu, da

prevelik delež zaposlitev za določen čas ni v skupnem interesu delavcev in delodajalcev;

- v Nemčiji: kolektivni sporazumi, ki do določene meje omogočajo prožnost delovnega časa in organizacije dela; o obliki in izvajanju takšne ureditve pa soodločajo predstavniki zaposlenih v podjetju.

Po mnenju EESO so sporazumi – kot so npr. sporazumi o zaposlitvi za določen čas, starševskem dopustu, delu za polovičen delovni čas in delu na daljavo – ki so jih sklenili evropski socialni partnerji, del zasnovane fleksivnosti, ki prispeva k varnosti in prožnosti delavcev in delodajalcev.

4.9 Da bi se socialni partnerji lahko pogajali o temeljnih vprašanjih trga dela s ciljem doseči socialno sprejemljivo ravnovesje med prožnostjo in varnostjo, pa je potreben nacionalni zakonodajni okvir, ki socialne partnerje spodbuja k sodelovanju in učinkovitemu pogajanjem o fleksivnosti. Predpisi o varnosti zaposlitve in trden zakonodajni okvir socialnim partnerjem omogočajo sklepanje sporazumov, ki spodbujajo prizadevanja, sodelovanje in pripravljenost delavcev za usposabljanje, kar lahko ugodno vpliva na zaposlovanje in gospodarsko učinkovitost. Prispevek socialnih partnerjev zagotavlja, da bodo upoštevani tako interesi podjetij kot delavcev. Poleg tega je varnost zaposlitve v povezavi z učinkovitimi ukrepi za ponovno zaposlitev in aktivnimi politikami trga dela bistvena za prilagodljivost in varnost tako podjetij kot delavcev.

4.10 Socialni partnerji bi lahko prispevali h krepitvi varne mobilnosti in k temu, da bi se prehodi na drugo delovno mesto izplačali. Pomagajo lahko pri organizaciji kolektivnega in dogovorjenega nadzora priložnosti in pravic na trgu dela. Po mnenju EESO bi tako preprečevali težnje k razdrobljenosti in izboljšali vključenost.

5. Enakost med spoloma, medgeneracijska solidarnost in fleksivnost

5.1 Prožnost in varnost na trgu dela različno vplivata na moške in ženske. Ženske so pogosteje zaposlene na neugodnih in negotovih delovnih mestih, za katere je značilna prekomerna prožnost. Ta spet lahko v nekaterih primerih vodi k neugodnim in negotovim delovnim razmerjem, zato je treba to tveganje izravnati z ustrežno obliko varnosti. Zaradi ohranjanja tradicionalnih vlog spolov imajo ženske poleg tega več odgovornosti pri skrbi za otroke in starejše, zato se soočajo z večjimi težavami pri usklajevanju poklicnih in zasebnih nalog. Še več, kljub protidiskriminacijski zakonodaji se razlike med spoloma pri plačilu vztrajno ohranjajo in ženske imajo pogosto manj pravic na področju socialne varnosti, tudi ko gre za pokojnine. Zato negativne strani prožnosti bolj vplivajo na ženske.

(⁷) Večleten delovni program socialnih partnerjev za obdobje 2006-2008 obsega tudi skupno analizo glavnih izzivov, s katerimi se soočajo evropski trgi dela.

(⁸) SOC/273, mnenje o zaposljivosti in podjetniškem duhu – vlogi civilne družbe ter lokalnih in regionalnih organov z vidika spola (poročevalec: g. Pariza Castaños).

5.2 EESO poudarja, da mora razprava o fleksivarnosti vključiti pomembno razsežnost enakosti med spoloma; to je tema, o kateri se doslej v tej razpravi skoraj ni govorilo. Pomembno je, da se položaj žensk na trgu dela izboljša z obravnavanjem tako prožnosti kot varnosti; sem sodijo tudi varnejša zaposlitev, vključevanje žensk v sisteme socialnega varstva in boljša podpora institucij, ki omogočajo usklajevanje poklicnih in zasebnih dejavnosti. V razpravo bi bilo treba vključiti tudi delitev skrbi in gospodinjstkih opravil med moške in ženske. EESO je v mnenju o *vlogi socialnih partnerjev pri združevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja* ⁽⁹⁾, ki ga pripravlja na zaprosilo portugalskega predsedstva, podrobneje pojasnil svoje stališče o tej temi.

5.3 Poleg enakosti med spoloma ima fleksivarnost tudi generacijsko razsežnost. Stopnja zaposlenosti starejših je manjša v primerjavi s splošno stopnjo. Poleg tega se mladi v mnogih državah članicah soočajo z negotovim trgom dela z visoko stopnjo brezposelnosti, pogodbami za določen čas, nezadostno socialno varnostjo in delom, za katerega so preveč usposobljeni.

5.4 EESO ⁽¹⁰⁾ je poudaril, da bi morala delovna mesta ustrezati usposobljenosti in poklicnim izkušnjam vsakega posameznika, da ne bi smelo prihajati do diskriminacije na podlagi starosti in da bi morale vse države članice v nacionalno zakonodajo prenesti direktivo o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu ter jo uporabljati (2000/78/ES). EESO je poleg tega pozval k politiki, ki bi podprla visokokakovostna delovna mesta ter vodila in usposabljala generacije državljanov skozi njihovo delovno življenje. To pomeni, da bi socialni partnerji in vsi pomembni gospodarski ter socialni akterji na lokalni, nacionalni in evropski ravni morali prevzeti proaktivno vlogo.

5.5 Evropski socialni partnerji so določili okvir ukrepov v zvezi z enakostjo med spoloma, ki se jih lahko vključi tudi v razpravo o fleksivarnosti. V njem so opredelili štiri prednostne naloge: obravnavanje vlog spolov, spodbujanje sodelovanja žensk pri odločanju, podpora usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja in odprava razlik med spoloma pri plačilu.

5.6 Razmišljanja v prejšnjih odstavkih in dialog med socialnimi partnerji morajo enako upoštevati težave delavcev invalidov in študentov.

6. Fleksivarnost in notranja prožnost

6.1 Notranja prožnost v okviru razprav o fleksivarnosti doslej ni bila deležna dovolj pozornosti. Notranja prožnost vključuje prožnost delovnega časa in funkcionalno prožnost ter krepki prilagodljivost. To je tipično področje, na katerem imajo

socialni partnerji obsežne izkušnje s kolektivnimi pogajanjmi, ki so prinesla pozitivne rezultate. Notranja prožnost ima lahko odločilno vlogo pri izboljšanju produktivnosti, inovativnosti in konkurenčnosti, s čimer lahko prispeva k doseganju ciljev lizbonske strategije. Poleg tega lahko delavcem bistveno olajša združevanje dela z drugimi dejavnostmi in nalogami ter izboljša kakovost njihove zaposlitve. V obeh primerih lahko poveča stabilnost in predvidljivost. Vendar pa lahko notranja prožnost postane tudi prekomerna, kar povzroča slabe delovne pogoje ali negotovost zaposlitve, ovira usklajevanje poklicnih in zasebnih dejavnosti ali celo škoduje kakovosti blaga in storitev za stranke. Zato je takšna prožnost izvedljiva le, če je rezultat kolektivnih pogajanj in če je bila določena na podlagi predpisov, ki zagotavljajo varstvo pri delu in varovanje zdravja ter delavcem dajejo stabilnost in varnost. Prizadevanja za dogovor o notranji prožnosti na takšni zakonodajni osnovi so možen pristop, katerega cilj je združiti izboljšanje konkurenčnosti z izboljšanjem kakovosti zaposlitve in poklicnega življenja.

6.2 Prožnost delovnega časa

6.2.1 Prožnost delovnega časa pomeni razdelitev običajnega tedenskega delovnega časa v skladu s kolektivnimi sporazumi in/ali zakoni prek daljšega obdobja. Koristi lahko podjetjem, saj jim omogoča, da se prilagodijo nihanjem povpraševanja ali kadrovskim nihanjem in da v celoti izrabijo kapitalne naložbe, tako da izkoristijo nadure, določijo prožen delovni čas za določeno obdobje, delo v izmenah ipd. Tako lahko prožen delovnega časa krepki produktivnost in konkurenčnost.

6.2.2 Prožnost delovnega časa pa lahko pomeni tudi razdelitev delovnega časa v okviru poklicne poti posameznika in ravnovesje med poklicnim ter zasebnim življenjem (vendar ne vpliva na dolžino standardnega delovnega tedna). Takšne oblike prožnosti delovnega časa koristijo tudi delavcem, saj jim omogočajo uspešno združevanje poklicnih in zasebnih dejavnosti ter nalog, in sicer s sporazumi o prožnem delovnem času, „varčevanjem“ z delovnim časom (*working time accounts*), starševskim in študijskim dopustom, možnostmi za prehode med delom za poln in polovičen delovni čas ipd.

6.2.3 EESO si želi, da bi se izognili razširitvi prožnosti delovnega časa zgolj v korist podjetij, ne da bi hkrati upoštevali potrebe delavcev po varstvu ⁽¹¹⁾. Torej je treba delovni čas organizirati tako, da ustreza tudi „[...] interesom delavcev za boljše upravljanje s časom in še posebej za boljše združljivost poklicnega in družinskega življenja“. Poleg tega omogoča „[...] upoštevanje varovanja zdravja in varnosti, ki sta bistvenega pomena“ ⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ Mnenje o *vlogi socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja* je v pripravi (poročevalec: g. Clever).

⁽¹⁰⁾ Glej mnenje EESO z dne 14.3.2007 o *gospodarskem in proračunskem vplivu staranja prebivalstva*, ECO/186 (poročevalka: ga. Florio), UL C 161, 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Glej mnenje EESO z dne 11.5.2005 o *spremembi Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa*, točka 3.4 (poročevalka: ga. Engelen-Kefer), UL C 267 z dne 27.10.2005.

⁽¹²⁾ Isto mnenje, točka 3.6.

6.2.4 Zato si je po mnenju EESO treba prizadevati za ravnovesje med prožnostjo delovnega časa in varstvom delavcev, to pa najbolje zagotavljajo pravila, dogovorjena s kolektivnimi pogajanci. EESO je dejansko že v enem prejšnjih mnenj navedel, da je „[...] oblikovanje Direktive o delovnem času v kolektivnih pogodbah temeljni interes za socialne partnerje, ki imajo veliko strokovnega znanja in izkušenj glede teh vprašanj“⁽¹³⁾.

6.2.5 Za takšna pogajanja o prožnem delovnem času je potreben ustrezen pogajalski okvir, pa tudi trdno pravno in socialno ozadje, na katerega se je pri pogajanjih mogoče opreti. K temu ozadju sodijo predpisi, ki zagotavljajo stabilnost in varstvo delavcev ter socialno varstvo za delavce, zaposlene za polovičen delovni čas, in olajšajo sheme starševskega dopusta ter razvoj možnosti za varstvo otrok in starejših. Zakonodaja mora biti prožna in nevtralna, saj tako socialnim partnerjem omogoči, da najdejo ustrezne rešitve.

6.3 Funkcionalna prožnost

6.3.1 Funkcionalna prožnost pomeni izkoristek sposobnosti delavcev, da izvajajo različne naloge, ko je to potrebno, in sicer s pomočjo krožnega zaposlovanja (*job rotation*), širitve profila delovnega mesta (*job enlargement*) in „obogatitve“ dela (*job enrichment*). Funkcionalna prožnost koristi podjetjem, saj jim omogoča, da dejavnosti delavcev prilagajajo nihanjem povpraševanja ali kadrovskim nihanjem in da bolj produktivno uporabljajo človeške vire ter kapitalske naložbe. Funkcionalna prožnost pa je tudi v interesu delavcev, saj lahko izboljša njihove možnosti za osebni razvoj in učenje, njihovo zaposljivost, zadovoljstvo na delovnem mestu in plačo.

6.3.2 Funkcionalna prožnost je lahko ključni dejavnik pri doseganju lizbonskih ciljev izboljšanja produktivnosti, inovacij in konkurenčnosti. Kot je npr. pokazala Dublinska fundacija, funkcionalna prožnost v kombinaciji z usposabljanjem pozitivno učinkuje na razvoj in ohranjanje veščin ter znanja, s tem pa spet pozitivno vpliva na produktivnost⁽¹⁴⁾.

6.3.3 Vendar pa funkcionalna prožnost zahteva varne pogoje zaposlovanja, primerne delovne pogoje, pravico do soodločanja

in sodelovanje pri delu. EESO je že v enem od prejšnjih mnenj zagovarjal stališče, da so „varna delovna mesta in delovni pogoji, ki ugodno vplivajo na zdravje, ter oblike organizacije dela, ki zaposlenim dajejo več maneverskega prostora pri delu [so], pomemben dejavnik pri povečanju produktivnosti in s tem inovacijske sposobnosti, [...]“⁽¹⁵⁾. „Dobri delovni pogoji in oblike organizacije dela, ki odpirajo maneverske prostore in možnosti sodelovanja, so hkrati temeljni predpogoj za izboljšanje produktivnosti dela ter krepitev inovacijske sposobnosti podjetij.“⁽¹⁶⁾

6.3.4 Vendar pa je Dublinska fundacija opozorila na dejstvo, da lahko funkcionalna prožnost povzroči večje pritiske in večji stres pri delu. Zato je poudarila, da je treba doseči ravnovesje med zahtevami in nadzorom na delovnem mestu, da bi tako pri zaposlenih preprečili sindrom „izgorevanja“ (*burn-out*)⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Temeljni element strategij funkcionalne in notranje prožnosti bi na splošno moralo biti vseživljenjsko učenje. EESO je v mnogih mnenjih⁽¹⁸⁾, ki jih je pripravil pred kratkim, poudaril pomen vseživljenjskega učenja za izboljšanje veščin in znanja delavcev, možnosti za napredovanje in produktivnosti. Funkcionalna prožnost zahteva stalno nadgrajevanje znanja in sposobnosti delavcev ter dobro delujoč sistem izobraževanja in usposabljanja, na katerega se opira. Zavezanost vseživljenjskemu učenju je bila v preteklosti izražena že velikokrat, v praksi pa bo treba narediti še veliko.

6.3.6 Funkcionalna prožnost je ena osrednjih tem kolektivnih pogajanj med socialnimi partnerji. S takšnimi pogajanci je mogoče najti ravnovesje med potrebami podjetij in delavcev ter opredeliti podrobno usklajena in ustrezna nadomestila za boljšo usposobljenost.

V Bruslju, 18. junija 2007

Predsednik

Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Glej mnenje EESO z dne 1.7.2004 v zvezi s ponovnim pregledom Direktive 93/104/ES o organizaciji delovnega časa, točka 2.2.6 (poročevalec: g. Hahr), UL C 302 z dne 7.12.2004.

⁽¹⁴⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm> (op. prev.: stran je na voljo v angleškem jeziku).

⁽¹⁵⁾ Mnenje EESO z dne 13.9.2006 o kakovosti delovnega življenja, produktivnosti in zaposlovanju v povezavi z globalizacijo in demografskimi spremembami (poročevalka: ga. Engelen-Kefer), UL C 318 z dne 23.12.2006, točka 1.3.

⁽¹⁶⁾ Isto mnenje, točka 1.4.

⁽¹⁷⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm> (op. prev.: stran je na voljo v angleškem jeziku).

⁽¹⁸⁾ Mnenje EESO o predlogu priporočila Evropskega parlamenta in Sveta o ključnih sposobnostih za vseživljenjsko učenje (poročevalka: ga. Herczog), UL L 195 z dne 18.8.2006, in mnenje EESO o usposabljanju in produktivnosti (raziskovalno mnenje) (poročevalec: g. Koryfidis), UL C 120 z dne 20.5.2005.