

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „Flexicurity (wymiar elastyczności wewnętrznej — negocjacje zbiorowe oraz znaczenie dialogu społecznego jako narzędzia regulowania i reformowania rynków pracy)”

(2007/C 256/20)

Pismem z 13 lutego 2007 r. prezydencja portugalska zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii w sprawie wspomnianej powyżej.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 18 czerwca 2007 r. Sprawozdawcą był **Thomas JANSON**.

Na 437. sesji plenarnej w dniach 11-12 lipca 2007 r. (posiedzenie z dnia 11 lipca 2007 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 163 do 2 — 5 osób wstrzymało się od głosu — przyjął następującą opinię: wspomnianej powyżej.

1. Streszczenie i wnioski

1.1 EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek prezydencji portugalskiej o sporządzenie opinii w sprawie modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity), ponieważ do tej pory debata na ten temat była ograniczona głównie do kwestii rosnącej elastyczności zewnętrznej oraz jej równoważenia bardziej zdecydowaną polityką dotyczącą rynku pracy czy przepisów z zakresu zabezpieczeń społecznych. Należałoby natomiast skoncentrować się na innych aspektach, tak by stworzyć warunki korzystne dla wszystkich stron.

1.2 EKES pragnie podkreślić potrzebę wzmocnienia roli partnerów społecznych. Partnerzy społeczni powinni być głównymi uczestnikami debaty na temat flexicurity oraz odgrywać uprzywilejowaną rolę w konsultacjach prowadzonych przez Komisję Europejską. Komisja powinna zatem położyć większy nacisk na konsultacje, szczególnie z europejskimi partnerami społecznymi, w sprawie europejskiej definicji pojęcia flexicurity.

1.3 Wzmocnienie systemu stosunków pracy na szczeblu europejskim i krajowym jest elementem koniecznym dla każdej dyskusji nad flexicurity. Zasadnicze czynniki to silny i istotny dialog społeczny, w którym aktywnie uczestniczą partnerzy społeczni, zdolni do prowadzenia negocjacji, wpływania na decyzje oraz podejmowania odpowiedzialności za zdefiniowanie elementów składowych oraz ocenę skutków flexicurity.

1.4 Komisja i państwa członkowskie powinny starać się połączyć dyskusje mogące doprowadzić do reform opartych na koncepcji flexicurity ze wzmocnieniem i unowocześnieniem systemu stosunków pracy na wszystkich szczeblach. EKES pragnąłby zatem widzieć silniejszy związek pomiędzy debatą na temat flexicurity a wzmocnieniem dialogu społecznego na wszystkich szczeblach oraz negocjacjami zbiorowymi na właściwym poziomie przy poszanowaniu różnic w systemach stosunków pracy poszczególnych państw członkowskich. Koncepcja flexicurity powinna w zrównoważony sposób poprawić zarówno elastyczność, jak i bezpieczeństwo. Nie oznacza ona jednostronnej i niezgodnej z prawem redukcji praw pracowniczych, na którą EKES się nie zgadza.

1.5 EKES przyznaje, że ze względu na zasadniczą rolę partnerów społecznych w stopniowym rozwoju polityki dotyczącej flexicurity na szczeblu europejskim, dyskusja ta nie może być postrzegana jako niezwiązana z tematami europejskiego dialogu

społecznego ani też z przyszłym rozwojem dialogu społecznego jako takiego.

1.6 EKES pragnie podkreślić, że Komisja i państwa członkowskie powinny zwrócić większą uwagę na równość płci oraz na solidarność międzypokoleniową w kontekście flexicurity. Sytuacja kobiet, pracowników w starszym wieku oraz ludzi młodych na rynku pracy jest często mniej korzystna pod względem elastyczności i bezpieczeństwa, a zatem należałoby starać się dla tych kategorii o dostosowanie do wyższych istniejących standardów.

1.7 EKES oczekuje od państw członkowskich i Komisji przeanalizowania możliwości zwiększenia zdolności adaptacyjnych dzięki elastyczności wewnętrznej i uczynienia z tego aspektu praktycznego i uznanego wymiaru flexicurity. Wewnętrzna elastyczność może odgrywać kluczową rolę w podnoszeniu wydajności pracy, innowacyjności oraz konkurencyjności, czyli przyczynić się do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej. Może również w dużym stopniu ułatwić pracownikom łączenie pracy z zajęciami czy obowiązkami innego typu oraz poprawić jakość ich zatrudnienia. Warunkiem wstępnym musi jednak być oparcie jej na uregulowaniach prawnych, które zapewniają ochronę zatrudnienia i opiekę zdrowotną oraz stabilność i pewność zatrudnienia. Ochrona zatrudnienia w połączeniu ze skutecznym działaniem służb odpowiedzialnych za ponowne zatrudnienie i aktywną polityką dotyczącą rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla zdolności adaptacyjnych i bezpieczeństwa zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników.

1.8 Zdaniem Komitetu należałoby dążyć do równowagi pomiędzy elastycznym czasem pracy a ochroną pracownika, a to mogą najlepiej zapewnić regulacje wprowadzone w ramach negocjacji zbiorowych i zgodnie ze zwyczajem każdego kraju. Tego typu negocjacje na temat elastycznego czasu pracy wymagają silnego oparcia w postaci praw, dobrze funkcjonujących instytucji społecznych oraz sprzyjających zatrudnieniu systemów zabezpieczeń społecznych.

1.9 Elastyczność funkcjonalna jest kluczowym tematem negocjacji zbiorowych między partnerami społecznymi. W ramach takich negocjacji można wyważyć i dostosować potrzeby przedsiębiorstwa i pracowników oraz określić odpowiednie wynagrodzenie za podniesienie umiejętności.

1.10 Elastyczność funkcjonalna wymaga ciągłego rozwoju wiedzy i umiejętności pracowników oraz wsparcia w postaci sprawnie działającej infrastruktury edukacyjnej i szkoleniowej. Chociaż w przeszłości podjęto liczne zobowiązania na rzecz uczenia się przez całe życie, w praktyce wiele jeszcze pozostaje do zrobienia.

2. Kontekst opinii

2.1 Prezydencja portugalska zwróciła się do EKES-u o opracowanie opinii rozpoznawczej w sprawie flexicurity, obejmującej następujące zagadnienia:

- 1) wymiar elastyczności wewnętrznej,
- 2) znaczenie negocjacji zbiorowych oraz dialogu społecznego jako narzędzi regulowania i reformowania rynków pracy.

2.2 Wiele z wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia (2005-2008) mogłoby posłużyć za podstawę do dyskusji na temat flexicurity. Dlatego wiosenna Rada Europejska w 2006 r. zwróciła się do państw członkowskich o szczególne uwzględnienie zasadniczego wyzwania, jakim jest flexicurity (wyważone połączenie elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym). Poproszono państwa członkowskie o kontynuację, w zależności od sytuacji na rynkach pracy każdego z nich, reform rynku pracy i polityki społecznej w oparciu o zintegrowane podejście do flexicurity.

2.3 Na dwóch szczytach poświęconych kwestiom społecznym, powiązanych ze szczytami europejskimi w grudniu 2006 r. i marcu 2007 r., omawiano kwestię flexicurity.

2.4 Komisja powołała roboczą grupę ekspertów mającą na celu zaproponowanie „ścieżek flexicurity”, np. różnych wymiarów elastyczności i bezpieczeństwa w życiu zawodowym. W oparciu o to Komisja opublikowała komunikat w sprawie flexicurity w czerwcu 2007 r. prezentujący zbiór wspólnych zasad. W grudniu 2007 r. zbiór wspólnych zasad ma zostać włączony do zmienionych wytycznych dotyczących zatrudnienia na rok 2008. Zielona księga „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku”⁽¹⁾, której zalecenia zostały już rozpatrzone, również obejmuje wymiar dotyczący flexicurity właśnie pod kątem umów o pracę.

2.5 EKES pragnie również wspomnieć w tym kontekście o znaczących pracach przeprowadzonych przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, która przedstawiła ważne aspekty pojęcia flexicurity.

3. Wymiary strategii flexicurity

3.1 a) Strategie flexicurity to strategie dążące do wyważonego połączenia różnych postaci elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy w celu zwiększenia zdolności adaptacyjnej pracowników i przedsiębiorstw, a także zapewniania im poczucia stabilności i ochrony przed

ryzykiem. Tytułem przykładu można wskazać następujące rodzaje elastyczności i bezpieczeństwa:

Przykłady elastyczności

Elastyczność zewnętrzna liczbowa	Dostosowanie stanu zatrudnienia poprzez wymianę z zewnętrznym rynkiem pracy, obejmującą zwolnienia, pracę tymczasową oraz umowy na czas określony.
Elastyczność wewnętrzna liczbowa	Tymczasowe dostosowanie do ilości pracy w przedsiębiorstwie, obejmujące takie praktyki, jak niestandardowe godziny pracy oraz systemy rozliczania czasu pracy.
Elastyczność wewnętrzna funkcjonalna	Organizowanie elastyczności wewnątrz przedsiębiorstwa poprzez szkolenie, prace wielozadaniowe, rotację na stanowiskach pracy, w oparciu o zdolności pracowników do wykonywania różnych zadań i czynności.
Elastyczność finansowa	Zmiany w wynagrodzeniu podstawowym i dodatkowym w zależności od wyników danej osoby czy przedsiębiorstwa.

Przykłady bezpieczeństwa

Pewność miejsca pracy	Bezpieczeństwo wynikające z przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia, itd., ograniczające możliwości pracodawcy do przeprowadzania zwolnień według własnego życzenia
Pewność zatrudnienia	Odpowiednie szanse na zatrudnienie dzięki wysokiemu poziomowi umiejętności zdobytych np. dzięki szkoleniu i kształceniu
Pewność dochodów	Ochrona odpowiedniego i stałego poziomu dochodów
Pewność łączenia	Poczucie bezpieczeństwa pracownika, że może połączyć pracę z obowiązkami lub zajęciami innymi niż płatna praca.

b) W debacie należy pominąć prawne bezpieczeństwo umowy o pracę ze względu na jej zasadniczy charakter, który sprawia, że umowa ta może być przedmiotem skargi przed sądem. Bezpieczeństwo to oznacza także utrzymanie równie ważnej relacji zależności, która między innymi pociąga za sobą wszystkie konsekwencje związane z opieką socjalną (utrzymaną i zastosowaną) dla pracownika.

⁽¹⁾ Por. COM(2006) 708 wersja ostateczna. Zielona księga „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” oraz opinia EKES-u z 30.5.2007 w sprawie modernizacji prawa pracy SOC/246 (sprawozdawca: Daniel RETUREAU), Dz.U. C 175 z 27.7.2007.

3.2 W związku z kierunkiem nadanym przez Komisję Europejską, wzorującą się na pewnych aspektach przykładu duńskiego, do tej pory debata na szczelnie europejskim na ten temat flexicurity była ograniczona głównie do kwestii rosnącej elastyczności zewnętrznej oraz jej równoważenia poprzez bardziej zdecydowaną politykę dotyczącą rynku pracy czy przepisów z zakresu zabezpieczeń społecznych. Opinie związków zawodowych i organizacji pracodawców na temat wad i zalet elastyczności zewnętrznej często bardzo się różnią. Ponadto ostatnio OECD ⁽²⁾ uznała, że przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia nie mają znaczącego wpływu na ogólną stopę zatrudnienia. Natomiast MOP wykazała, że istnieje pozytywny związek pomiędzy długością okresu zatrudnienia a wydajnością (patrz załącznik).

3.3 Opinia ma na celu poszerzenie debaty na temat flexicurity na trzy sposoby. Po pierwsze ma za zadanie podkreślić, że należy wzmocnić rolę partnerów społecznych w tej debacie oraz ogólnie w procesie reform na rynku pracy. Po drugie, EKES pragnie zaakcentować, że w debacie poświęconej flexicurity należy zwrócić większą uwagę na różnice płci, a także na zagadnienie młodzieży na rynku pracy. Kwestie równości płci raczej nie były poruszane w dyskusjach na temat flexicurity. Pomimo tego, że większa elastyczność dzięki pracy w niepełnym wymiarze godzin jest pozytywnie oceniana przez większość kobiet i mężczyzn oraz zapewnia im lepszą równowagę między życiem zawodowym a osobistym, sytuacja kobiet na rynku pracy jest często mniej korzystna pod względem elastyczności i bezpieczeństwa i należałoby starać się o dostosowanie jej do sytuacji mężczyzn ⁽³⁾. Po trzecie, EKES uważa, że ważne jest, by takie poszerzenie debaty osiągnięto poprzez rozważenie alternatywnych rozwiązań pozwalających na zwiększenie zdolności adaptacyjnych, ułatwienie uczenia się przez całe życie, podniesienie wydajności pracy, pobudzanie innowacyjności, czyli żywotnych aspektów procesu lizbońskiego. EKES poruszył już te zagadnienia w swojej opinii na temat wytycznych dla polityki zatrudnienia ⁽⁴⁾. Z tego względu niniejsza opinia nie zajmuje się kwestiami elastyczności zewnętrznej, ale koncentruje się na możliwościach zwiększenia zdolności adaptacyjnych dzięki elastyczności wewnętrznej.

3.4 Flexicurity ma szczególne znaczenie dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) z uwagi na ich znaczenie w sferze zatrudnienia. W związku z tym, polityki państw członkowskich dotyczące flexicurity będą musiały zawierać przepisy zabezpieczające potrzeby MŚP i ich pracowników.

3.5 EKES podkreśla, że podstawą modeli flexicurity jest państwo opiekuńcze zdolne do zapewnienia wysokiego poziomu ochrony socjalnej, służby publiczne mające do dyspozycji wystarczające środki i stałe ramy prawne negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego. Powszechne systemy zabezpieczeń społecznych mogą przyczynić się do zwiększenia mobilności, jeżeli zapewnią, że pracownicy nie będą na straconej pozycji wobec zmian zachodzących w ich miejscu pracy. Stałe ramy dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych dają silnym partnerom społecznym możliwość uzgodnienia stanowisk dotyczących kluczowych kwestii rynku pracy.

⁽²⁾ „Przegląd stanu zatrudnienia w OECD — wydanie 2006: zwiększanie liczby miejsc pracy oraz wzrost płac”.

⁽³⁾ W przygotowaniu: opinia w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego SOC/271 (sprawozdawca: Peter CLEVER) oraz opinia w sprawie „Zatrudnienie i przedsiębiorczość — rola społeczeństwa obywatelskiego oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci” SOC/273 (sprawozdawca: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS).

⁽⁴⁾ Por. opinia EKES-u z 31.5.2005 w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia 2005-2008, sprawozdawca: Henri MALOSSE, (Dz. U. C 286 z 17.11.2005).

4. Flexicurity a partnerzy społeczni

4.1 Model flexicurity oznacza konieczność określenia równowagi praw i obowiązków pracodawców oraz pracowników. Kluczowymi instrumentami projektowania i realizacji wszelkiego rodzaju reform rynku pracy, w tym flexicurity, są dialog społeczny i negocjacje zbiorowe. Dlatego też Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podkreśla, że partnerzy społeczni są głównymi uczestnikami wszelkiej debaty poświęconej flexicurity na wszystkich szczeblach. Partnerzy społeczni powinni odgrywać w coraz większym stopniu wiodącą rolę w określaniu równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem, w ten sposób przyczyniając się do poprawy reguł obowiązujących na rynku pracy.

4.2 Na szczelnie europejskim, EKES przyznaje, że Komisja poinformowała partnerów społecznych o swoich planach odnoszących się do bieżącej debaty. Jednakże zdaniem Komitetu w tej kwestii Komisja powinna położyć większy nacisk na konsultacje, szczególnie z europejskimi partnerami społecznymi, w sprawie europejskiej definicji pojęcia flexicurity. Bez silnego zaangażowania i oddania partnerów społecznych trudno będzie realizować jakąkolwiek strategię elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego.

4.3 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny w swojej opinii w sprawie duńskiego systemu flexicurity ⁽⁵⁾ stwierdził, że „jedną z głównych ról w procesie kształtowania duńskiego systemu flexicurity odegrali partnerzy społeczni, którzy zostali włączeni zarówno w procesy decyzyjne, jak i w realizację polityki kształcenia zawodowego i reform strukturalnych rynku pracy. [...] Rola partnerów społecznych jest wynikiem [...] historycznego rozwoju [...]. Wzmocnione uczestnictwo i prawo głosu partnerów społecznych może zatem być korzystne społecznie w związku z dążeniem do zwiększenia zdolności do konkurencyjności i dostosowania się”.

4.4 W swojej opinii w sprawie europejskiego modelu społecznego ⁽⁶⁾ EKES podkreślił, że „jeśli chodzi o podstawową strukturę europejskiego modelu socjalnego, nie można przecenić fundamentalnej roli partnerów społecznych w polityce gospodarczej i społecznej. W szczególności duże znaczenie przypada funkcji regulacyjnej związków pracodawców i pracobiorców w ramach układów zbiorowych i płacowych”.

4.5 Program wprowadzania flexicurity nie powinien zatem być ustalany ogólnie, tzn. przygotowany przez Komisję i poddany rządowi państw członkowskich pod dyskusję. Należy umożliwić partnerom społecznym uczestniczenie w negocjacjach, wpływanie na definicję, elementy oraz ocenę efektów modelu flexicurity i branie za nie odpowiedzialności. Ponieważ zagadnienie flexicurity wiąże się tak ściśle z dialogiem społecznym i negocjacjami zbiorowymi, debata nad modelem elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego uwidoczni także ułomności dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych. Ułomnościami tymi należy się zająć równocześnie z realizacją programu flexicurity. EKES pragnęłaby zatem widzieć

⁽⁵⁾ Por. opinia EKES-u z 17.5.2006 w sprawie: „Elastyczność i pewność zatrudnienia (flexicurity): przypadek Danii”, sprawozdawca: Anita VIUM, (Dz.U. C 195 z 18.8.2006).

⁽⁶⁾ Por. opinia EKES-u z 6.7.2006 w sprawie: „Spójność społeczna: wypełnić treścią europejski model społeczny”, sprawozdawca: Ernst Erik EHNMARK, (Dz.U. C 309 z 16.12.2006).

silniejszy związek między dyskusjami dotyczącymi flexicurity i wzmocnieniem dialogu społecznego na każdym szczeblu a negocjacjami zbiorowymi na właściwym szczeblu, przy poszanowaniu różnic w systemach stosunków pracy poszczególnych państw członkowskich.

4.6 Dialog społeczny na szczeblu europejskim jest wyjątkowy w skali światowej, jako że przyznaje on partnerom społecznym rolę współprawodawców w dziedzinie społecznej. W ostatnich latach dialog społeczny nabrał bardziej autonomicznego charakteru. Partnerzy społeczni mają prawo podejmować zagadnienia o ogólnym znaczeniu dla lepszego funkcjonowania europejskiego rynku pracy. EKES przyznaje, że ze względu na zasadniczą rolę partnerów społecznych w stopniowym rozwoju polityki dotyczącej flexicurity na szczeblu europejskim, dyskusja ta nie może być postrzegana jako niezwiązana z tematami europejskiego dialogu społecznego ani też z przyszłym rozwojem dialogu społecznego jako takiego. W swoim wieloletnim programie prac partnerzy społeczni uzgodnili zamiar przeanalizowania aspektów flexicurity, niemniej zobowiązali się także do działań na rzecz opracowania wspólnego porozumienia w zakresie instrumentów europejskiego dialogu społecznego⁽⁷⁾. EKES przedstawił szerzej swoje stanowisko na ten temat w opinii „Zatrudnienie i przedsiębiorczość — rola społeczeństwa obywatelskiego oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci”⁽⁸⁾.

4.7 W państwach członkowskich, na wszystkich szczeblach, istnieją liczne przykłady kluczowej roli partnerów społecznych w zakresie zwiększania zarówno elastyczności, jak i bezpieczeństwa dla pracodawców i pracowników. Układy zbiorowe same w sobie są nie tylko zabezpieczeniem dla pracodawców i pracowników, umożliwiają także uzgodniony stopień elastyczności. W coraz bardziej konkurencyjnym otoczeniu coraz bardziej naturalne staje się włączanie elementów zwiększonej elastyczności wewnętrznej, rozwoju kariery i prawa do kształcenia ustawicznego. Jednakże w państwach członkowskich, w których dialog społeczny rozwinął się w niedostatecznym stopniu z uwagi na słaby system stosunków pracy, pracownicy w nadmiernym stopniu narażeni są na działanie sił rynkowych na rynku pracy i często są zbyt słabo chronieni. Wszelkim rozmowom na temat flexicurity w państwach członkowskich powinno towarzyszyć unowocześnienie systemów stosunków pracy w tych państwach.

4.8 W tym kontekście EKES pragnąłby wskazać kilka przykładów umów pomiędzy partnerami społecznymi:

- Dania: układy zbiorowe wprowadzające obowiązkowe okresy wypowiedzenia, tak aby umożliwić pracownikom lepsze przygotowanie się do innej pracy.
- Szwecja: układy zbiorowe na szczeblu sektorowym tworzące fundusze „zmiany kwalifikacji” finansowane przez sektor przedsiębiorstw i zarządzane wspólnie z partnerami społecznymi. Fundusze te zapewniają pracownikom na wypowiedzeniu szkolenia, pomoc w poszukiwaniu pracy lub płatne praktyki w innych firmach, nawet jeśli pracownicy ci są nadal formalnie zatrudnieni w zwalnającym ich przedsiębiorstwie.
- Hiszpania: umowa trójstronna na temat sposobów ograniczenia stosowania umów na czas określony, która opiera się

na zasadzie, że zbyt wysoki udział umów na czas określony nie służy ani pracownikom ani przedsiębiorcom.

- Niemcy: układy zbiorowe z możliwością elastycznego kształtowania czasu i organizacji pracy w ograniczonym zakresie, sporządzane i realizowane przy udziale zakładowych przedstawicieli pracowników.

EKES jest również zdania, że umowy zawarte przez europejskich partnerów społecznych, dotyczące np. pracy na czas określony, urlopów rodzicielskich, pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz telepracy, są częścią koncepcji flexicurity i przyczyniają się do zwiększenia bezpieczeństwa i elastyczności dla pracowników i pracodawców.

4.9 Aby partnerzy społeczni mogli przystąpić do negocjacji nad kluczowymi zagadnieniami na rynku pracy celem uzyskania społecznie akceptowalnej równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem, potrzeba krajowych ram prawnych zachęcających partnerów społecznych do wkładu i skutecznego negocjowania kwestii dotyczących flexicurity. Przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia oraz mocne podstawy prawne mogą stworzyć partnerom społecznym możliwości negocjowania umów promujących wysiłek pracownika, współpracę oraz wolę uczestniczenia w szkoleniach, co jest korzystne dla ogólnego zatrudnienia i efektywności ekonomicznej. Udział partnerów społecznych gwarantuje uwzględnienie interesów zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników. Ponadto ochrona zatrudnienia w połączeniu ze skutecznym działaniem służb odpowiedzialnych za ponowne zatrudnienie i aktywną polityką dotyczącą rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla zdolności adaptacyjnych i bezpieczeństwa zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników.

4.10 Partnerzy społeczni mogliby przyczynić się do zwiększenia chronionej mobilności oraz podniesienia atrakcyjności zmiany miejsca pracy. Mogą oni dopomóc w zorganizowaniu zbiorowej i negocjowanej kontroli możliwości na rynku pracy i praw pracowniczych. Zdaniem EKES-u przeciwdziałałoby to tendencjom do segmentacji i poprawiłoby integrację.

5. Równość płci, solidarność międzypokoleniowa i flexicurity

5.1 Elastyczność rynku pracy i bezpieczeństwo w różny sposób dotyka mężczyzn i kobiet. Kobiety pracują często na stanowiskach bardziej zagrożonych, cechujących się nadmierną elastycznością. Nadmierna elastyczność, która może w niektórych przypadkach nieść ze sobą ryzyko niepewności co do miejsca pracy, musi być równoważona odpowiednimi rozwiązaniami z zakresu bezpieczeństwa. Ponadto z uwagi na utrzymywanie się tradycyjnego podziału ról ze względu na płeć, kobiety mają więcej obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i osobami starszymi oraz napotykać większe trudności dotyczące łączenia pracy zawodowej i życia pozazawodowego. Co więcej, pomimo prawodawstwa mającego na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, nadal istnieją różnice płac pomiędzy płciami i kobietom przysługuje mniej uprawnień w zakresie zabezpieczeń społecznych, w tym uprawnień emerytalnych. Dlatego też kobiety w większym stopniu odczuwają negatywne strony elastyczności.

⁽⁷⁾ Wieloletni program prac partnerów społecznych na lata 2006-2008 zawierał wspólną analizę kluczowych wyzwań, przed jakimi stoją europejskie rynki pracy.

⁽⁸⁾ SOC 273 „Zatrudnienie i przedsiębiorczość — rola społeczeństwa obywatelskiego oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci” (sprawozdawca: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS).

5.2 EKES podkreśla, że debata poświęcona flexicurity musi obejmować w znacznej mierze wymiar równości płci, który jak dotąd był zasadniczo nieobecny w dyskusjach na ten temat. Ważne jest, by poprawić sytuację kobiet na rynku pracy poprzez zajęcie się zarówno aspektami elastyczności, jak i kwestiami bezpieczeństwa, w tym sprawami dotyczącymi większej pewności zatrudnienia, obejmowania kobiet systemami opieki społecznej oraz lepszego wsparcia ze strony odpowiedzialnych instytucji w zakresie łączenia życia zawodowego i pozazawodowego. Przedmiotem debaty powinien być również podział obowiązków domowych i rodzinnych pomiędzy mężczyzn i kobiety. Swoje stanowisko w tych kwestiach EKES przedstawia bardziej szczegółowo w opracowywanej na wniosek przyszłej prezydencji portugalskiej opinii w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego ⁽⁹⁾.

5.3 Oprócz wymiaru związanego z płcią koncepcja flexicurity ma także wymiar pokoleniowy. Stopa zatrudnienia wśród pracowników w bardziej zaawansowanym wieku jest niższa niż wśród ogółu siły roboczej. Ponadto w wielu państwach członkowskich ludzie młodzi mają przed sobą perspektywę niepewnego rynku pracy cechującego się wysokim bezrobociem, umów na czas określony, niewydolności systemów zabezpieczenia społecznego oraz zatrudnienia na stanowiskach poniżej ich kwalifikacji.

5.4 EKES ⁽¹⁰⁾ zwracał już uwagę na fakt, że zatrudnienie powinno odpowiadać wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu danej osoby, bez dyskryminacji ze względu na wiek, oraz że wszystkie państwa członkowskie zobowiązane są dokonać transpozycji i stosować dyrektywę ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE). Komitet wzywał także do prowadzenia polityki zatrudnienia wysokiej jakości, w ramach której pokoleniom obywateli służyć by doradztwem zawodowym i zapewniano by możliwość podnoszenia kwalifikacji przez całe życie zawodowe. Pociąga to za sobą konieczność przyjęcia aktywnej postawy przez partnerów społecznych i wszystkie właściwe podmioty gospodarcze i społeczne na szczeblu lokalnym, krajowym i europejskim.

5.5 Europejscy partnerzy społeczni przyjęli ramy działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, które mogą posłużyć również za podstawę w debacie na temat flexicurity. Ramy te przewidują cztery zadania priorytetowe: kwestię roli kobiet i mężczyzn, promowanie kobiet w roli decydentów, wspieranie równowagi życia zawodowego i osobistego, rozwiązanie problemu różnic w wysokości płac kobiet i mężczyzn.

5.6 W rozważaniach zawartych w poprzednich punktach oraz w dialogu między partnerami społecznymi należy z równą uwagą potraktować problem pracowników niepełnosprawnych i młodych studentów.

6. Flexicurity i elastyczność wewnętrzna

6.1 Elastyczność wewnętrzna jest zagadnieniem w niedostatecznym stopniu poruszonym w debacie dotyczącej flexicurity. Elastyczność wewnętrzna dotyczy elastyczności czasu pracy

i elastyczności funkcjonalnej oraz zwiększa zdolność dostosowywania się. Zazwyczaj jest to zagadnienie, w odniesieniu do którego partnerzy społeczni mają bogate doświadczenia w zakończonych pozytywnym rezultatem negocjacjach dotyczących umów zbiorowych. Wewnętrzna elastyczność może odgrywać kluczową rolę w podnoszeniu wydajności pracy, innowacyjności i konkurencyjności, i może w ten sposób przyczynić się do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej. Może również w dużym stopniu pozwolić pracownikom na lepsze łączenie pracy z innego typu aktywnością i obowiązkami oraz poprawić jakość ich zatrudnienia. W obu przypadkach może ona zwiększyć stabilność i przewidywalność. Niemniej elastyczność wewnętrzna może także stać się nadmierna, prowadząc do pogorszenia warunków pracy lub niepewności zatrudnienia, utrudniając osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym lub nawet wywołując szkodliwe skutki dla jakości towarów i świadczenia usług dla konsumentów. Z tego względu taka elastyczność jest możliwa tylko wówczas, gdy jest ona efektem negocjacji zbiorowych i gdy nabiera kształtu w kontekście uregulowań prawnych, które zapewniają ochronę zatrudnienia i zdrowia oraz stabilność i pewność zatrudnienia. Stosowanie wynegocjowanej elastyczności wewnętrznej w takim kontekście prawnym jest realne i ma na celu połączenie poprawy konkurencyjności z poprawą jakości zatrudnienia i życia zawodowego.

6.2 Elastyczność czasu pracy

6.2.1 Elastyczność czasu pracy polega na rozłożeniu normalnego tygodniowego czasu pracy zgodnie z ustaleniami układów zbiorowych lub przepisami prawa na przestrzeni dłuższego okresu. Niesie ona ze sobą korzyści dla przedsiębiorstwa w postaci możliwości dostosowania się do zmian popytu lub fluktuacji kadrowych oraz pełnego wykorzystania nakładów kapitałowych poprzez pracę w nadgodzinach, elastyczny rozkład godzin pracy w ustalonych wcześniej ramach czasowych, pracę w systemie zmianowym itp. W ten sposób elastyczność czasu pracy może zwiększać wydajność i konkurencyjność.

6.2.2 Elastyczność czasu pracy może także odnosić się do rozłożenia czasu pracy na przestrzeni całego życia zawodowego określonej osoby oraz równoważenia życia zawodowego i osobistego (a nie długości standardowego tygodnia pracy). Takie formy elastyczności czasu pracy mogą również oznaczać korzyści dla pracowników, umożliwiając im łączenie w pozytywny sposób czynności oraz obowiązków zawodowych i pozazawodowych poprzez pracę w elastycznych godzinach, stosowanie systemu rozliczania czasu pracy, urlopy rodzicielskie i wychowawcze, możliwość pracy na pełen etat lub w niepełnym wymiarze godzin itp.

6.2.3 EKES pragnie uniknąć zwiększania elastyczności czasu pracy wyłącznie na korzyść przedsiębiorstw, bez jednoczesnego uwzględnienia potrzeb pracowników w zakresie ochrony ⁽¹¹⁾. Ponadto organizacja czasu pracy powinna „[...] wychodzić również naprzeciw interesom pracowników w zakresie swobody dysponowania czasem, bezpieczeństwa i higieny pracy, a szczególnie polepszenia warunków do pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego” ⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ W przygotowaniu: opinia w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego (sprawozdawca: Peter CLEVER).

⁽¹⁰⁾ Por. opinia EKES-u z 14.3.2007 w sprawie gospodarczych i budżetowych konsekwencji starzenia się społeczeństwa, ECO/186, sprawozdawca: Susanna FLORIO, Dz.U. C 161 z 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Por. opinia EKES-u z 11.5.2005 w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, pkt 3.4, sprawozdawca: Ursula ENGELLEN-KEFER, (Dz.U. C 267 z 27.10.2005).

⁽¹²⁾ Tamże, punkt 3.6.

6.2.4 W tym celu, zdaniem Komitetu, należałoby dążyć do równowagi pomiędzy elastycznym czasem pracy a ochroną pracownika, co można najlepiej zapewnić przy pomocy uregulowań w układach zbiorowych. W swojej wcześniejszej opinii EKES stwierdził już, że „ustalenie zasad regulujących czas pracy w układach zbiorowych jest bardzo istotne dla partnerów społecznych, którzy w tych sprawach mają ogromną wiedzę fachową i doświadczenie”⁽¹³⁾.

6.2.5 Tego typu negocjacje na temat elastycznego czasu pracy wymagają odpowiednich ram negocjacyjnych oraz silnych podstaw w postaci praw i wspierających instytucji społecznych. Należą do nich uregulowania prawne zapewniające pracownikom stabilność i ochronę oraz ochronę socjalną w odniesieniu do umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, a także uregulowania dotyczące urlopów rodzicielskich oraz systemów opieki nad dziećmi i dla osób starszych. Istotne jest, by prawo było elastyczne i neutralne, a przez to umożliwiało partnerom społecznym znalezienie odpowiednich rozwiązań.

6.3 Elastyczność funkcjonalna

6.3.1 Elastyczność funkcjonalna oznacza wykorzystanie zdolności pracowników do wykonywania różnych zadań, gdy jest to potrzebne, poprzez rotację na stanowiskach pracy, poszerzenie i wzbogacenie zakresu ich obowiązków. Może to przynieść korzyści przedsiębiorstwom, pozwalając im na dostosowanie zadań wykonywanych przez pracowników do zmian popytu lub stanu zatrudnienia oraz na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich i inwestycji kapitałowych. Elastyczność funkcjonalna może również być interesująca dla pracowników, gdyż zwiększa możliwości rozwoju osobistego i nabywania nowych umiejętności, zwiększa ich zdolności do znalezienia zatrudnienia, pozwala osiągnąć większą satysfakcję z pracy i daje szansę wzrostu wynagrodzenia.

6.3.2 Elastyczność funkcjonalna może również okazać się kluczowym czynnikiem dla realizacji celów lizbońskich, czyli zwiększenia wydajności, innowacyjności i konkurencyjności. Jak wykazuje na przykład fundacja dublińska, elastyczność funkcjonalna połączona ze szkoleniem ma pozytywny wpływ na utrzymanie posiadanych umiejętności i ich dalszy rozwój, z pozytywnym skutkiem dla wydajności pracy⁽¹⁴⁾.

6.3.3 Jednakże elastyczność funkcjonalna wymaga bezpiecznych i godziwych warunków pracy oraz systemu pracy opartego

na delegowaniu obowiązków i współpracy. Jak EKES argumentował w swojej wcześniejszej opinii „Bezpieczne i zdrowe miejsca pracy oraz organizacja pracy, dająca pracownikom więcej autonomii w wykonywaniu ich zadań, stanowią istotny czynnik zwiększający produktywność oraz innowacyjność”⁽¹⁵⁾. W tej samej opinii stwierdza, że „Takie formy organizacji pracy jak praca grupowa i zespołowa, oparte na kooperacji, o płaskiej strukturze hierarchii i większej autonomii pozwalają na całościowe wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracowników i wychodzą jednocześnie naprzeciw ekonomicznym wymogom elastyczności. Dobre warunki i organizacja pracy nastawiona na współpracę są jednocześnie ważnym warunkiem lepszej produktywności i większej innowacyjności przedsiębiorstw”⁽¹⁶⁾.

6.3.4 Fundacja dublińska zwróciła jednakże uwagę na fakt, że elastyczność funkcjonalna może zwiększyć stres i napięcie w pracy. Jednak zaznacza, że ważne jest: „[...] osiągnięcie równowagi między stawianymi pracownikowi wymaganiami a utrzymaniem przez niego kontroli nad własną pracą, w celu zapobieżenia wypaleniu zawodowemu”⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Ogólnie podstawowym elementem, tak strategii elastyczności funkcjonalnej, jak i elastyczności wewnętrznej powinno być uczenie się przez całe życie. W wielu ostatnich opiniach EKES-u podkreśla się znaczenie uczenia się przez całe życie dla podniesienia umiejętności pracowników, zwiększenia szans na rozwój kariery zawodowej oraz podniesienia wydajności⁽¹⁸⁾. Elastyczność funkcjonalna wymaga ciągłego rozwoju wiedzy i umiejętności pracowników oraz wsparcia w postaci sprawnie działającej infrastruktury edukacyjnej i szkoleniowej. Chociaż w przeszłości podjęto liczne zobowiązania na rzecz uczenia się przez całe życie, w praktyce wiele jeszcze pozostaje do zrobienia.

6.3.6 Elastyczność funkcjonalna jest kluczowym tematem negocjacji zbiorowych między partnerami społecznymi. W ramach takich negocjacji można wyważyć i dostosować potrzeby przedsiębiorstwa i pracowników oraz określić odpowiednie wynagrodzenie za podniesienie umiejętności.

Bruksela, 11 lipca 2007 r.

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Por. opinia EKES-u 1.7.2004 w sprawie ponownego rozpatrzenia dyrektywy 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, pkt 2.2.6, sprawozdawca: Erik HAHR, (Dz.U. C 302 z 7.12.2004).

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

⁽¹⁵⁾ Por. opinia EKES-u z 13.9.2006 w sprawie: „Jakość życia zawodowego, wydajność oraz zatrudnienie w kontekście globalizacji i przemian demograficznych”, sprawozdawca: Ursula ENGELEN-KEFER (Dz.U. C 318 z 23.12.2006, pkt 1.3).

⁽¹⁶⁾ Tamże, pkt 1.4.

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

⁽¹⁸⁾ Por. opinia w sprawie wniosku dotyczącego zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie, sprawozdawca: Maria HERCZOG (Dz.U. C 195 z 18.8.2006) oraz opinia w sprawie: „Kształcenie a wydajność” (opinia rozpoznawcza), sprawozdawca: Christoforos KORYFIDIS (Dz.U. C 120 z 20.5.2005).