

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: Rugalmas biztonság (A belső rugalmasság dimenziója – A kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd mint a munkaerőpiacok szabályozásának és reformjának eszközei)

(2007/C 256/20)

2007. február 13-i levelében a jövődöbeli portugál elnökség kikérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a fenti tárgyban.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2007. június 18-án elfogadta véleményét. (Előadó: Thomas JANSON.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. július 11-12-én tartott 437. plenáris ülésén (a július 11-i ülésnapon) 163 szavazattal 2 ellenében, 5 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Összefoglalás és következtetések

1.1 Az EGSZB örömmel fogadja, hogy a portugál elnökség kikérte véleményét a rugalmas biztonságról, mivel a rugalmas biztonságról szóló vita eddig főként a külső rugalmasság növekedésére és arra korlátozódott, hogy ezt a növekedést miképpen lehet a munkaerő-piaci intézkedések, illetve szociális előírások megerősítésével kompenzálni. E helyett inkább egyéb dimenziókra kellene összpontosítani – olyan helyzetet alakítva ki, amelyben valamennyi fél nyertesnek tekintheti magát.

1.2 Az EGSZB hangsúlyozni szeretné, hogy erősíteni kell a szociális partnerek szerepét. A szociális partnereknek főszerepet kell kapniuk a rugalmas biztonságról szóló vitákban, és kiemelt helyen kell részt venniük az európai bizottsági konzultációkban. Az Európai Bizottságnak tehát nagyobb hangsúlyt kellett volna fektetnie az elsősorban az európai szociális partnerekkel történő konzultációra a rugalmas biztonság koncepciójának európai meghatározása kapcsán.

1.3 A rugalmas biztonságról szóló bármiféle vitához elengedhetetlen a szociális partnerek közötti kapcsolatrendszer európai és nemzeti szintű erősítése. Olyan alapos és élénk szociális párbeszédre van szükség, amelyben a szociális partnerek aktívan részt vesznek, megvitathatják a rugalmas biztonság meghatározását, összetevőit, kiértékelhetik az eredményeit, és felelősséget vállalhatnak mindezt.

1.4 Az Európai Bizottságnak és a tagállamoknak arra kellene törekedniük, hogy az olyan vitákat, amelyek a rugalmas biztonság koncepcióján alapuló reformokhoz vezethetnek, összekapcsolják az ágazati kapcsolatok minden szinten történő megerősítésével és korszerűsítésével. Az EGSZB ezért szorosabb kapcsolatot szeretne látni a rugalmas biztonságról szóló vita, valamint a szociális párbeszéd minden szinten és a kollektív tárgyalások megfelelő szinten történő erősítése között. Mindezek során tiszteltetben kell tartani az ipari kapcsolatrendszer tagállamonkénti különbözőségeit. A rugalmas biztonság koncepciójának a rugalmasságot és a biztonságot egyaránt, kiegyensúlyozott módon javítania kellene. A rugalmas biztonság fogalma nem a munkavállalók jogainak egyoldalú és jogszerűtlen korlátozását jelenti – ezt az elképzelést az EGSZB elutasítja.

1.5 Az EGSZB elismeri, hogy a szociális partnereknek a rugalmas biztonsági politikák európai szintű progresszív kidolgozásában betöltött alapvető szerepét tekintve a szóban forgó

vita nem vonatkoztatható el sem az európai szociális párbeszéd tartalmától, sem pedig az önmagában vett szociális párbeszéd további alakulásától.

1.6 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az Európai Bizottságnak és a tagállamoknak a rugalmas biztonság összefüggésében több figyelmet kellene fordítaniuk a nemek közötti egyenlőségre és a generációk közötti szolidaritásra. A munkaerőpiacon a nők, az idősebb munkavállalók és a fiatalok a rugalmasság és a biztonság vonatkozásában gyakran hátrányos helyzetben vannak, ezért törekedni kell felzárkóztatásukra.

1.7 Az EGSZB kéri, hogy a tagállamok és az Európai Bizottság vizsgálja meg, miként növelhető a belső rugalmasság révén az alkalmazkodóképesség, és alakítsa ezt a rugalmas biztonság fejlődőképes és elfogadható dimenziójává. A belső rugalmasság kulcsszerepet játszhat a termelékenység fokozásában, az innovációban és a versenyképességben, ami által hozzájárulhat a lisszaboni stratégia céljainak eléréséhez. Igen fontos lehet annak vonatkozásában is, hogy a munkavállalók jobban össze tudják egyeztetni munkájukat egyéb tevékenységeikkel vagy feladataikkal, és javuljanak munkakörülményeik. Mindezek feltétele azonban egy olyan jogszabályi keret, amely biztosítja a munkahely- és egészségvédelmet, a munkavállalóknak pedig stabilitást és biztonságot nyújt. A foglalkoztatás védelme az újrafoglalkoztatásra irányuló hatékony szolgáltatásokkal és aktív munkaerő-piaci politikákkal kiegészítve alapvető fontosságú mind a vállalatok, mind a munkavállalók alkalmazkodóképessége és biztonsága szempontjából.

1.8 Az EGSZB szerint egyensúlyra kell törekedni a rugalmas munkaidő és a munkavállalók védelme között. Ezt leginkább kollektív tárgyalások során megállapított és a nemzeti gyakorlatoknak megfelelő szabályozásokkal lehet biztosítani. Alapvető, hogy a rugalmas munkaidőről szóló tárgyalások megbízható jogi háttérre, jól működő szociális intézményrendszerre és foglalkoztatásbarát szociális biztonsági rendszerekre támaszkodhassanak.

1.9 A funkcionális rugalmasság a szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások egyik fő kérdése. E tárgyalások segítségével ki lehet egyensúlyozni és finomítani lehet a vállalatok, illetve a munkavállalók szükségleteit, valamint meg lehet határozni a képességeik fejlődéséhez megfelelő kompenzációját.

1.10 A funkcionális rugalmassághoz a munkavállalók ismereteinek és képességeinek állandó fejlesztésére, valamint – ennek támogatásaképpen – jól működő oktatási és képzési infrastruktúrára van szükség. A múltban sokan és sokféleképpen elkötelezték magukat az egész életen át tartó tanulás mellett, a gyakorlati megvalósításhoz azonban még sokat kell tenni.

2. Háttér

2.1 A jövődöbéli portugál elnökség feltáró vélemény kidolgozására kérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot a következő témák bevonásával:

- 1) a belső rugalmasság dimenziója;
- 2) a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd mint a munkaerőpiacok szabályozásának és reformjának eszközei.

2.2 A 2005 és 2008 közötti időszakra vonatkozó foglalkoztatáspolitikai iránymutatások közül számos szolgálhatna a rugalmas biztonságról szóló vita alapjául. Az Európai Tanács 2006. tavaszi ülésén arra kérte a tagállamokat, hogy fordítsanak kiemelt figyelmet a rugalmas biztonságra (a foglalkoztatás rugalmasságának és biztonságának egyensúlyára) mint alapvető kihívásra. A tagállamok felkérték, hogy saját munkaerő-piaci helyzetüknek megfelelően munkaerő-piaci és szociálpolitikai reformokat hajtsanak végre az integrált rugalmas-biztonsági megközelítés keretében.

2.3 A rugalmas biztonság kérdését az Európai Tanács 2006. decemberi, majd 2007. márciusi ülésével egybekötött két szociális csúcstalálkozón is megvitatták.

2.4 Az Európai Bizottság szakértői csoportot hozott létre, amely javaslatot dolgozott ki „a rugalmas biztonsághoz vezető lépésekről”, azaz a szakmai élettel összefüggő rugalmasság és biztonság egyes dimenzióiról. Ebből kiindulva az Európai Bizottság 2007 júniusában közös alapelveket is bemutató közleményt adott ki a rugalmas biztonságról. 2007 decemberében egy sor közös alapelvet beépítenek majd a 2008. évi foglalkoztatáspolitikákra vonatkozó átdolgozott iránymutatásokba. A *munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival* című zöld könyv⁽¹⁾ – mely ugyancsak tartalmazza a fent említett ajánlásokat – szintén kitér a rugalmas biztonság kérdésére, mégpedig a munkaszerződések szemszögéből.

2.5 Az EGSZB megemlíti továbbá, hogy az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért igen fontos munkát végzett ebben az összefüggésben, amikor rávilágított a rugalmas biztonság lényeges elemeire.

3. A rugalmas biztonsági stratégiák dimenziói

- 3.1 a) A rugalmas biztonsági stratégiák célja a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság különféle formáinak kiegyen-

⁽¹⁾ Lásd: COM(2006) 708 final – „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” és a 2007. május 30-án elfogadott EGSZB-velemény a következő tárgyban: „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” SOC/246 (előadó: Daniel RETUREAU), HL C 175., 2007.7.27.

súlyozott ötvözése annak érdekében, hogy erősödjön a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodóképessége, ugyanakkor biztosítva legyen számukra a stabilitás és a kockázatok elleni védelem. A rugalmasság és a biztonság különböző típusaira a következő példákat lehet felhozni:

Példák a rugalmasságra

Számszerű külső rugalmasság	A foglalkoztatási volumen kiigazítása a külső munkaerőpiaccal folytatott csere útján, ideértve az elbocsátást, az ideiglenes munkát és a határozott idejű szerződéseket is.
Számszerű belső rugalmasság	A munkamennyiség vállalaton belüli ideiglenes kiigazítása, ideértve az atipikus munkaóra-beosztást és a munkaidőszámlás rendszereket.
Funkcionális belső rugalmasság	A rugalmasság vállalaton belüli megszervezése képzés, többoldalúság (multi-tasking) és állásrotáció segítségével – arra építve, hogy a munkavállaló képes különféle feladatokat és tevékenységeket ellátni.
Pénzügyi rugalmasság	Az alap- és a kiegészítő bér differenciálása a munkavállalói, illetve a vállalati teljesítmény függvényében.

Példák a biztonságra

A munkahely biztonsága	Munkavédelmi jogszabályokon stb. alapuló biztonság, amely korlátozza a munkaadó önkényes elbocsátó intézkedéseit.
A foglalkoztatás biztonsága	Megfelelő foglalkoztatási lehetőségek, amelyeket például képzés és oktatás által biztosított magas szintű foglalkoztathatóság tesz lehetővé.
A jövedelem biztonsága	A megfelelő és stabil jövedelmi szint védelme.

- b) Ki kell hagyni a vitából a munkaszerződések jogbiztonságát, amely alapvető természete miatt azokat a bíróságok előtt mindenki ellenében érvényesíthetővé teszi. A jogbiztonság annak a – szintén alapvető – alárendelt-ségi kapcsolatnak a fennmaradását jelenti, amely többek között kihat a munkavállalók szociális védelem iránti jogainak fennmaradására és alkalmazására.

3.2 Az Európai Bizottság iránymutatását követve és a dán példa bizonyos aspektusainak ösztönzésére a rugalmas biztonságról szóló vita európai szinten eddig elsősorban a külső rugalmasság növekedésével és azzal foglalkozott, hogy ezt a növekedést miképpen lehet a munkaerő-piaci intézkedések, illetve szociális biztonsági rendelkezések megerősítésével kompenzálni. A külső rugalmasság előnyeiről és hátrányairól a szakszervezetek gyakran másként gondolkodnak, mint a munkaadók szervezetei. Az OECD ⁽²⁾ egyébiránt nemrégiben megállapította, hogy a foglalkoztatás védelmére vonatkozó jogszabályok nem befolyásolják számottevően a foglalkoztatási ráta egészét. Az ILO pedig pozitív összefüggést mutatott ki a foglalkoztatás időtartama és a termelékenység között (lásd a mellékletet).

3.3 A jelen vélemény célja, hogy három irányban bővítse a rugalmas biztonságról szóló vitát. Először is ki szeretné emelni, hogy e vitában – és a munkaerő-piaci reformokban általában – meg kell erősíteni a szociális partnerek szerepét. Másodszor az EGSZB hangsúlyozza, hogy a rugalmas biztonságról szóló vitában nagyobb figyelmet kellene fordítani a nemek közötti különbségekre, és a fiatalokra mint külön munkaerő-piaci kategóriára is. A nemek közötti egyenlőség kérdése eddig alig kapott helyet a vitában. Annak ellenére, hogy a nők és a férfiak többsége örömmel fogadja a munkavégzés rugalmasabb fajtáit, melyek biztosítják a szakmai és a családi élet jobb egyensúlyát, a munkaerőpiacon a nők a rugalmasság és a biztonság vonatkozásában gyakran hátrányos helyzetben vannak, ezért törekedni kell férfitársaikhoz történő felzárkóztatásukra ⁽³⁾. Harmadszor: az EGSZB szerint fontos, hogy a vita a liszaboni folyamat alapvető dimenzióit képviselő alkalmazkodóképesség, termelékenység és innováció fokozásához, valamint az egész életen át tartó tanulás megkönnyítéséhez vezető alternatív utak keresése révén bővüljön. Ezekre a kérdésekre az EGSZB már a foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokról megfogalmazott véleményében ⁽⁴⁾ is kitért. Ezért a jelen vélemény nem tárgyalja a külső rugalmasság témáját, inkább az alkalmazkodóképesség belső rugalmasság általi fokozásának lehetőségeire összpontosít.

3.4 A foglalkoztatás területén betöltött fontos szerepükre való tekintettel a rugalmas biztonság különös jelentőséggel bír a kis- és középvállalkozások (kkv) számára. Következésképpen a tagállami politikáknak olyan rendelkezéseket kell majd tartalmazniuk, amelyek védik a kkv-k és alkalmazottaik érdekeit.

3.5 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a rugalmas biztonság modelljeinek alappillére minden esetben egy olyan jóléti állam, amely szavatolni képes a magas szintű szociális védelmet, továbbá az elegendő eszközzel rendelkező közszolgáltatások teherviselése, végül pedig a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd stabil jogi kerete. Az általános értelemben vett jóléti rendszerek annak biztosításával javíthatják a mobilitást, hogy a munkahelyüket érintő változásokkal szembesülő munkavállalók nem kerülnek ki vesztesként. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások stabil jogi kerete az erős szociális partnereknek lehetőséget nyújt a munkaerőpaccal kapcsolatos alapkérdésekben való megegyezésre.

⁽²⁾ OECD, Munkaügyi kilátások (*Employment Outlook*) 2006: A munkahelyteremtés és a jövedelmi viszonyok fellendítése (*Boosting Jobs and Incomes*).

⁽³⁾ Folyamatban: „A szociális partnerek szerepe – a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése” SOC/271 (előadó: Peter CLEVER) és „Foglalkoztathatóság és vállalkozói szellem – A civil társadalom és a helyi szervek a nemek közötti egyenlőség perspektívájában” SOC/273 (előadó: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS).

⁽⁴⁾ Lásd az EGSZB 2005. május 31-én elfogadott véleményét: „Javaslat tanácsai határozatra (az EK-Szerződés 128. cikkének alkalmazásaként) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról” (előadó: Henri MALOSSE), (HL C 286., 2005.11.17.).

4. Rugalmas biztonság és a szociális partnerek

4.1 A rugalmas biztonság magában foglalja a munkaadók és munkavállalók közötti jogok és kötelezettségek egyensúlyának meghatározását. A szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat minden egyes munkaerő-piaci reform – ideértve a rugalmas biztonságot is – előkészítése és megvalósítása során kulcsfontosságú eszköznek kell tekinteni. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság ennek értelmében hangsúlyozza, hogy a szociális partnerek minden szinten főszereplői a rugalmas biztonságról szóló összes vitának. A szociális partnereknek egyre inkább vezető szerepet kellene játszaniuk a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly meghatározásában, hozzájárulva ezzel a munkaerő-piaci szabályok tökéletesítéséhez.

4.2 Az EGSZB elismeri, hogy az Európai Bizottság európai szinten tájékoztatta a szociális partnereket a vitával kapcsolatos terveiről. Úgy véli azonban, hogy az Európai Bizottságnak nagyobb hangsúlyt kellett volna fektetnie a főképpen az európai szociális partnerekkel történő konzultációra a rugalmas biztonság koncepciójának európai meghatározásával kapcsolatban. A szociális partnerek szoros bevonása és elkötelezettsége nélkül igen nehéz lesz a rugalmas biztonsági stratégiák bármelyikét is megvalósítani.

4.3 A rugalmas biztonság dán rendszeréről megfogalmazott véleményében ⁽⁵⁾ az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság kiemelte, hogy „a dán rendszer kialakításában a szociális partnerek központi szerepet tudtak vállalni; bevonták őket mind a döntési folyamatokba, mind a szakképzés-politika, valamint a munkaerő-piaci strukturális reformok végrehajtásába. [...] A szociális partnerek szerepe [...] a történelmi fejlődésre vezethető vissza [...]. Így a szociális partnerek nagyobb részvétele és beleszólása a verseny- és alkalmazkodóképesség terén kifejtett erőfeszítések esetében társadalmilag hasznosnak bizonyulhat.”

4.4 Az európai szociális modellről megfogalmazott véleményében ⁽⁶⁾ az EGSZB kiemelte, hogy „ami az európai szociális modell alapszerkezetét illeti, a szociális partnerek gazdaság- és szociálpolitikában játszott alapvető szerepét nem lehet eléggé hangsúlyozni. E téren különösen a munkaadói és munkavállalói szövetségeknek a kollektív szerződéseknél betöltött szabályozó szerepe jelentős.”

4.5 Ennélfogva a rugalmas biztonsági menetrendet nem felülről lefelé haladva kellene kialakítani, tehát nem úgy, hogy az Európai Bizottság határozná meg és a tagállamok kormányai folytatnának róla vitát. Alapvető, hogy a szociális partnerek képesek legyenek a rugalmas biztonság meghatározásának és összetevőinek megvitatására és befolyásolására, az eredmények kiértékelésére és a megfelelő felelősségvállalásra. Mivel a rugalmas biztonság igen szorosan összefügg a szociális párbeszéddel és a kollektív tárgyalásokkal, a rugalmas biztonságról szóló vita alakulása a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások létező hiányosságaira is rámutat majd. Ezeket a hiányosságokat a rugalmas biztonsági menetrend előterjesztésével

⁽⁵⁾ Lásd az EGSZB 2006. május 17-én elfogadott véleményét: „Rugalmas biztonság dán mintára” (előadó: Anita VIUM), HL C 195., 2006.8.18.

⁽⁶⁾ Lásd az EGSZB 2006. július 6-án elfogadott véleményét: „Társadalmi kohézió: az európai szociális modell részletes kidolgozása” (előadó: Ernst Erik EHNMARK), HL C 309., 2006.12.16.

egyidejűleg kellene kezelni. Az EGSZB ezért szorosabb kapcsolatot szeretne látni a rugalmas biztonságról szóló vita, valamint a szociális párbeszéd minden szinten és a kollektív tárgyalások megfelelő szinten történő erősítése között. Mindezek során tisztetben kell tartani a különböző ipari kapcsolatrendszerek tagállamonkénti különbözőségeit.

4.6 Az európai szintű szociális párbeszédnek, amely a szociális partnereknek szociális téren társ-jogalkotói szerepet biztosít, nincs párja a világban, és az elmúlt években egy önállóbb szociális párbeszéd irányába fejlődött. A szociális partnerek joga, hogy az európai munkaerőpiac jobb működését elősegítő közös kérdésekkel foglalkozzanak. Az EGSZB elismeri, hogy a szociális partnereknek a rugalmas biztonsági politikák európai szintű progresszív kidolgozásában játszó alapvető szerepét tekintve a szóban forgó vita nem vonatkoztatható el sem az európai szociális párbeszéd tartalmától, sem pedig az önmagában vett szociális párbeszéd további alakulásától. Többéves munkaprogramjukban a szociális partnerek megegyeztek a rugalmas biztonság különböző aspektusainak vizsgálatában, de abban is, hogy közös elképzelést próbálnak kialakítani az európai szociális párbeszéd eszközeiről (7). Az EGSZB a „Foglalkoztathatóság és vállalkozói szellem – A civil társadalom és a helyi szervek a nemek közötti egyenlőség perspektívájában” című véleményében fejt ki idevonatkozó állásfoglalását (8).

4.7 A tagállamokban minden szinten számtalan példa tanúsodik a szociális partnerek kulcsfontosságú szerepéről a munkaadók és munkavállalók rugalmasságának és biztonságának fokozásában. A kollektív szerződések önmagukban nemcsak biztonsági tényezők a munkaadók és munkavállalók szempontjából, hanem megegyezésen alapuló rugalmasságot is lehetővé tesznek. Az egyre élesebb versenykörnyezetben egyre magától értetődőbb a fokozott belső rugalmasság, a jobb karrierlehetőségek és az egész életen át tartó tanuláshoz való jog figyelembevétele. Azokban a tagállamokban azonban, amelyekben a gyenge ipari kapcsolatrendszerek miatt nem megfelelő a szociális párbeszéd, a munkavállalók túlságosan ki vannak téve a munkaerőpiaci piaci erejének, és gyakran túl kevésbé védettek. Ezért ezekben az országokban az ipari kapcsolatrendszerek tagállami erősítésének és korszerűsítésének együtt kell járnia a rugalmas biztonságról szóló vitákkal.

4.8 Ezzel összefüggésben az EGSZB ki szeretné emelni a szociális partnerek közötti szerződések néhány példáját.

- A dán kollektív szerződések kötelező felmondási időt írnak elő, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók jobban felkészüljenek új munkájukra.
- Svédországban az ágazati szintű kollektív szerződések „karrierváltási alapokat” hoztak létre, amelyeket az üzleti szektor finanszíroz és – a szociális partnerekkel együttműködve – kezel. Ezek az alapok képzést, az álláskeresőknél segítséget, illetve más cégnél végzendő, fizetett szakmai gyakorlatot kínálnak a felmondással szembesülő munkavállalóknak – arra az időre is, amikor formálisan még az őket elbocsátó vállalat foglalkoztatottjai.
- A határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának korlátozását célzó spanyol háromoldalú megállapodás abból az elvből indul ki, hogy a határozott idejű munka túlságosan

nagy aránya nem szolgálja a munka és az üzlet közös érdekeit.

- A német kollektív szerződések, amelyeket a vállalati érdekvéköpiseletekkel együttműködve dolgoznak ki és hajtanak végre, bizonyos keretek közt lehetőséget nyújtanak a munkaidő és a munkaszervezés rugalmas alakítására.

Az EGSZB úgy véli továbbá, hogy az európai szociális partnerek által például a határozott idejű munkaszerződésekkel, a szülői szabadsággal, a részmunkaidős foglalkoztatással és a távmunkával kapcsolatban megkötött szerződések a munkavállalók és munkaadók biztonságához és rugalmasságához hozzájáruló rugalmas biztonság koncepciójának részei.

4.9 Elősegítendő, hogy a szociális partnerek – a rugalmasság és a biztonság társadalmilag elfogadható egyensúlyának megtalálása érdekében – tárgyalni tudjanak az alapvető munkaerő-piaci kérdésekről, léteznie kell egy olyan nemzeti szintű jogi keretnek, amely a szociális partnereket a rugalmas biztonság kérdéseire való hozzájárulásra és e kérdések hatékony egyeztetésére ösztönzi. A foglalkoztatás védelmére vonatkozó szabályozás és az erős jogi keret lehetőséget adhat a szociális partnereknek olyan megállapodások kialakítására, amelyek fokozzák a munkavállalók erőfeszítéseit és együttműködési készségét, valamint a képzésre való hajlandóságot, ami pozitívan hat a foglalkoztatás egészére és a gazdaság hatékonyságára. A szociális partnerek hozzájárulása szavatolja, hogy nem maradnak figyelmen kívül sem a vállalati érdekek, sem pedig a munkavállalók érdekei. Ezenkívül a foglalkoztatás védelme az újrafoglalkoztatásra irányuló hatékony szolgáltatásokkal és aktív munkaerő-piaci politikákkal kiegészítve alapvető fontosságú mind a vállalatok, mind a munkavállalók alkalmazkodóképessége és biztonsága szempontjából.

4.10 A szociális partnerek hozzá tudnának járulni ahhoz, hogy növekedjen a védett mobilitás és vonzóbbá váljon a munkahely-változtatás. Segíthetnek a munkaerő-piaci lehetőségek és jogok kollektív és megegyezésen alapuló ellenőrzésének megszervezésében, ami az EGSZB szerint megfékezne a szegmentálódási tendenciákat, és fokozná az integrációt.

5. Nemek közötti egyenlőség, nemzedékek közötti szolidaritás és rugalmas biztonság

5.1 A munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság másképpen érinti a nőket, mint a férfiakat. A nők gyakran bizonytalanabb, kevésbé védett, túlzottan rugalmas munkakörben dolgoznak. A túlzott rugalmasságot, amely néhány esetben a munkakör bizonytalanságának kockázatát rejti magában, a biztonság megfelelő formáival kell ellensúlyozni. A nemek közti hagyományos szereposztás továbbélése miatt nagyobb felelősség hárul a nőkre a gyermekek és idősebbek gondozásában, és nehezebb számukra a munkahelyi és a munkahelyen kívüli tevékenységek összeegyeztetése. Ráadásul – a megkülönböztetésellenes jogszabályok ellenére – továbbra is különbségek vannak a férfiak és a nők bérezésében, és a nőknek gyakran kevesebb szociális biztonsági – többek között nyugdíj- – jogosultságban van részüik. Ennélfogva a nőket gyakrabban sújtják a rugalmasság hátrányai.

(7) A szociális partnerek 2006–2008-as időszakra szóló többéves munkaprogramjában említett közös elemzés az európai munkaerőpiac kulcsfontosságú kihívásairól.

(8) „Foglalkoztathatóság és vállalkozói szellem – A civil társadalom és a helyi szervek a nemek közötti egyenlőség perspektívájában” SOC/273 (előadó: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS).

5.2 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a rugalmas biztonságról szóló vitában fontos helyet kell kapnia a nemek közötti egyenlőség – eddig jobbra figyelmen kívül hagyott – dimenziójának. Fontos, hogy a rugalmasság és biztonság kérdéseinek vizsgálata révén javítsuk a nők munkaerő-piaci helyzetét, amihez az is hozzátartozik, hogy több biztos munkahelyet teremtsünk, a nőket bevonjuk a szociális biztonság rendszereibe, és jobban támogatjuk a munkahelyi és a munkahelyen kívüli tevékenységek összeegyeztetését segítő intézményeket. A vitának ki kellene térnie a gondozási és háztartásbeli feladatok férfiak és nők közötti megoszlására is. „A szociális partnerek szerepe – a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése” című véleményében az EGSZB a portugál elnökség részére további szempontokkal gazdagította álláspontját ezekben a kérdésekben ⁽⁹⁾.

5.3 A nemekkel kapcsolatos dimenzió mellett a rugalmas biztonságnak generációs vetülete is van. A foglalkoztatási ráta az idősebb munkavállalók körében alacsonyabb, mint a keresőképességek körében általában. A fiatalok pedig számos tagállamban bizonytalan munkaerőpiaccal szembesülnek, amelyet magas munkanélküliség, határozott idejű szerződések, nem megfelelő szociális biztonsági fedezet, illetve képesítési szintjükön aluli munka jellemez.

5.4 Az EGSZB már rámutatott ⁽¹⁰⁾ annak szükségességére, hogy a munkahely megfeleljen az egyén képzettségének és szakmai tapasztalatának, kerülve az életkorhoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetést, és hogy valamennyi tagállam átültesse és alkalmazza a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelvet. Az EGSZB egyben olyan, minőségi foglalkoztatást előmozdító politikára szólított fel, amely szakmai pályafutásuk teljes időtartama alatt irányítja és képi a polgárok generációit. Mindez feltételezi a szociális partnerek és valamennyi érintett gazdasági és szociális szereplő helyi, nemzeti és európai szintű szerepvállalását.

5.5 Az európai szociális partnerek megállapították a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedések keretét, amely a rugalmas biztonságról szóló vitában is alkalmazható. A cselekvési kereten belül négy prioritást határoztak meg, amelyek a következők: a nemek közötti szereposztás vizsgálata, a nők mint döntéshozók ösztönzése, a szakmai és magánélet közötti egyensúly elősegítése, valamint a férfiak és a nők bérezésében fennálló különbségek megszüntetése.

5.6 Az előző pontban felvetett gondolatok és a szociális partnerek közötti párbeszéd során ugyanilyen hangsúlyt kell fektetni a fogyatékkal élő munkavállalók és a fiatal diákok problémájára.

6. Rugalmas biztonság és belső rugalmasság

6.1 A belső rugalmasság kérdése igen kevés figyelmet kap a rugalmas biztonságról szóló vitában. A belső rugalmasság a munkaidő rugalmasságát, valamint a funkcionális rugalmasságot foglalja magában, és növeli az alkalmazkodóképességet. Jellege-

tesen olyan kérdés ez, amelyben a szociális partnerek igen sok tapasztalatot szereztek a pozitív kimenetelű kollektív tárgyalások során. A belső rugalmasság kulcsszerepet játszhat a termelékenység fokozásában, az innovációban és a versenyképességben, ennél fogva hozzájárulhat a lisszaboni stratégia céljainak eléréséhez. Igen fontos lehet annak vonatkozásában is, hogy a munkavállalók jobban össze tudják egyeztetni munkájukat egyéb tevékenységeikkel vagy feladataikkal, és javuljanak munkakörülményeik. Mindkét szempontból hozzájárulhat a stabilitás és előreláthatóság fokozásához. A belső rugalmasság azonban túlzott mértékűvé is válhat, ami rossz munkakörülményekhez, bizonytalan munkaviszonyhoz, a munkahelyi és a munkahelyen kívüli tevékenységek közötti egyensúly akadályozásához vezet, vagy akár hátrányosan érinti az áruk minőségét és a fogyasztóknak nyújtott szolgáltatásokat. A rugalmasság ezen típusa ezért csak akkor kívánatos, ha kollektív szerződés eredménye, és ha munka- és egészségvédelmet, a munkavállalóknak pedig biztonságot és stabilitást biztosító jogszabályi keretek között ölt formát. Az ilyen jogi keretbe illeszkedő, megegyezésen alapuló rugalmasság megvalósítása életképes megközelítést jelent, amelynek célja, hogy a versenyképesség növelését összekapcsolja a foglalkoztatás és a szakmai élet minőségének javításával.

6.2 A rugalmas munkaidő

6.2.1 A rugalmas munkaidő a szokásos heti munkaidő kollektív szerződésben és/vagy törvényileg, hosszabb időre meghatározott elosztására vonatkozik. Azáltal válhat a vállalatok hasznára, hogy lehetőséget nyújt a kereslet vagy a személyzet ingadozásainak kiegyenlítésére és a tőkebefektetések teljes mértékű hasznosítására például a túlórázás, a munkaórák előre meghatározott időkereteken belüli rugalmas beosztása vagy a többműszakos munka révén. Ennek megfelelően a rugalmas munkaidő növelheti a termelékenységet és a versenyképességet.

6.2.2 A rugalmas munkaidő a munka és magánélet közötti egyensúlyra és arra is vonatkozhat, hogyan oszlik el a munkaidő az egyén teljes szakmai életútja során (– a hagyományos munkahét hosszára azonban nem). A rugalmas munkaidő ezen formái a munkavállalók javát is szolgálhatják, amennyiben lehetőséget nyújtanak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli tevékenységek és feladatok megfelelő összeegyeztetésére – például rugalmas munkaszervezés, munkaidőszámítás, szülői vagy tanulmányi szabadságok vagy a teljes munkaidős és részmunkaidős foglalkoztatás közötti váltás lehetősége révén.

6.2.3 Az EGSZB mindenképpen el szeretné kerülni, hogy a rugalmas munkaidő mozgásteret kizárólag az üzleti érdekek szolgálatában bővüljön, figyelmen kívül hagyva a munkavállalók szükséges védelmét ⁽¹¹⁾. Fontos továbbá, hogy a munkaidő megszervezése megfeleljen „[...] a munkavállalók önálló időbeosztásra irányuló igényének is, és mindenekelőtt [elősegítse] a munka és család jobb összeegyeztethetőségét, valamint lehetővé [tegye] a munkavállalók alapvető fontosságú munka- és egészségvédelmének figyelembevételét” ⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ Folyamatban: „A szociális partnerek szerepe – a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése” (előadó: Peter CLEVER).

⁽¹⁰⁾ Lásd az EGSZB 2007. március 14-én elfogadott véleményét: „Az öregedő népesség gazdasági és költségvetési hatásai” ECO/186 (előadó: Susanna FLORIO), HL C 161., 2007.7.13.

⁽¹¹⁾ Lásd az EGSZB 2005. május 11-én elfogadott véleményét: „Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról”, 3.4. pont (előadó: Ursula Engelen-Kefer), HL C 267., 2005.10.27.

⁽¹²⁾ Ugyanott, 3.6. pont.

6.2.4 Ennek érdekében az EGSZB szerint egyensúlyra kell törekedni a rugalmas munkaidő és a munkavállalók védelme között, és ez leginkább a kollektív tárgyalások keretében meghatározott szabályozásokkal biztosítható. Egyik korábbi véleményében az EGSZB a következőképpen fogalmazott: „Ezért az, ahogyan a munkaidőre alkalmazható szabályokat a kollektív szerződésekben foglalják, nagyon fontos érdekeket képvisel a szociális partnerek részére, akik nagy gyakorlattal és szakértelemmel rendelkeznek ebben a témában”⁽¹³⁾.

6.2.5 Alapvető, hogy a rugalmas munkaidőről szóló megbeszélések megfelelő tárgyalási keretre, valamint megbízható jogi háttérre és szociális intézményrendszerre támaszkodhassanak. Ezen többek között olyan jogszabályok értendők, amelyek a munkavállalóknak stabilitást és védelmet, a rész munkaidős szerződések esetében pedig szociális védelmet biztosítanak, továbbá megkönnyítik a szülői szabadságolás működését és a gyermekfelügyeleti, illetve idősellátási lehetőségek kiépítését. Fontos, hogy a jogalkotás rugalmas és semleges legyen, és ezáltal lehetővé tegye a szociális partnerek számára, hogy megfelelő megoldásokat találjanak.

6.3 Funkcionális rugalmasság

6.3.1 Funkcionális rugalmasságon a munkavállalók szükség esetén különféle feladatok ellátására irányuló képességének hasznosítása értendő, ami állásrotáció, munkakörbővítés és munkakör-gazdagítás révén érhető el. A funkcionális rugalmasság hasznos lehet a vállalatok számára, amennyiben lehetőséget nyújt nekik arra, hogy a munkavállalók tevékenységét a kereslet és a személyzet ingadozásához igazítsák, valamint eredményesebben alkalmazzák az emberi erőforrásokat és a tőkebefektetéseket. A munkavállalók érdekeit is szolgálhatja egyben, mivel növelheti lehetőségeiket a személyi fejlődés, tanulás és foglalkoztathatóság, valamint a munkával való elégedettség és a bérezés terén.

6.3.2 A funkcionális rugalmasság fontos tényezője lehet a termelékenység, innováció és versenyképesség növelésére irányuló lisszaboni célok megvalósításának. Mint többek között a Dublini Alapítvány kimutatta, a képzéssel ötvözött funkcionális rugalmasság elősegíti a képességfejlesztést és -megőrzést, ami pedig kedvezően hat a termelékenységre⁽¹⁴⁾.

6.3.3 A funkcionális rugalmassághoz azonban biztos foglalkoztatási körülményekre, tisztességes munkakörülményekre,

beleszólási lehetőségre és együttműködésen alapuló munkamódszerekre van szükség. Egyik korábbi véleményében az EGSZB a következőképpen érvelt: „A biztos munkahelyek, az egészséges munkakörülmények és a munkaszervezés olyan formái, amelyek a foglalkoztatottnak több mozgásteret biztosítanak munkájukban, fontos tényezői a termelékenység, következésképpen az [...] innovációs képesség fokozásának.”⁽¹⁵⁾ Ugyanebben a véleményben azt is megállapította, hogy „[a] lapos hierarchiákkal és nagyobb önállósággal járó, együttműködésen alapuló munkaformák, például a csoport- és csapatmunkák lehetővé teszik az emberek ismereteinek és képességeinek széles körű kihasználását, egyben tekintettel vannak a gazdaság megnövekedett rugalmassági követelményeire. A jó munkakörülmények és a munka megszervezésének olyan formái, amelyek mozgásteret és részvételi lehetőséget kínálnak, egyben alapvető feltételeknek tekinthetők a munka termelékenységének javulása és a vállalkozások innovációs képessége fokozásának szempontjából.”⁽¹⁶⁾

6.3.4 A Dublini Alapítvány azonban arra is felhívta a figyelmet, hogy a funkcionális rugalmasság a munkateher és a stressz növekedéséhez is vezethet. Ezért kiemeli, hogy a munkavállalók körében megfigyelhető kiégés (*burn-out*) megelőzése érdekében egyensúlyt kell teremteni a munkával szemben támasztott követelmények és a munka ellenőrzése között⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Fontos, hogy a funkcionális rugalmassági stratégiáknak és általában a belső rugalmassági stratégiáknak egyik alapvető eleme legyen az egész életen át tartó tanulás. Számos közel-múltban megfogalmazott EGSZB-vélemény kiemeli az egész életen át tartó tanulás jelentőségét a munkavállalók képességfejlesztése, illetve karrierlehetőségeik és termelékenységük növekedése szempontjából⁽¹⁸⁾. A funkcionális rugalmassághoz a munkavállalók ismereteinek és képességeinek állandó fejlesztése, valamint – ennek támogatásaként – jól működő oktatási és képzési infrastruktúrára van szükség. A múltban sokan és sokféleképpen elkötelezték magukat az egész életen át tartó tanulás mellett, a gyakorlati megvalósításhoz azonban még sokat kell tenni.

6.3.6 A funkcionális rugalmasság a szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások egyik kulcstémája. E tárgyalások segítségével ki lehet egyensúlyozni, majd finomítani a vállalatok és a munkavállalók szükségleteit, és meg lehet határozni a képességnövekedés megfelelő kompenzációját.

Kelt Brüsszelben, 2007. július 11-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Lásd az EGSZB 2004. július 1-jén elfogadott véleményét „a Bizottságnak a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, a Régiók Bizottsága, továbbá a közösségi szintű szociális partnerek részére készített Közleményéről, a 93/104/EK irányelv felülvizsgálatára vonatkozóan a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjait illetően”, 2.2.6. pont (előadó: Erik HAHR), HL C 302., 2004.12.7.

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

⁽¹⁵⁾ Lásd az EGSZB 2006. szeptember 13-án elfogadott véleményét: „A munkával töltött évek minősége, termelékenység és foglalkoztatás a globalizáció és a demográfiai változások tükrében”, (előadó: Ursula Engelen-Kefer), HL C 318., 2006.12.23., 1.3. pont.

⁽¹⁶⁾ Ugyanott, 1.4. pont.

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

⁽¹⁸⁾ EGSZB-vélemények: „Javaslat európai parlamenti és tanácsi ajánlásra az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról” (előadó: HERCZOG Mária), HL C 195., 2006.8.18., valamint „Képzés és termelékenység” (feltárási vélemény) (előadó: Christoforos KORYFIDIS), HL C 120., 2005.5.20.