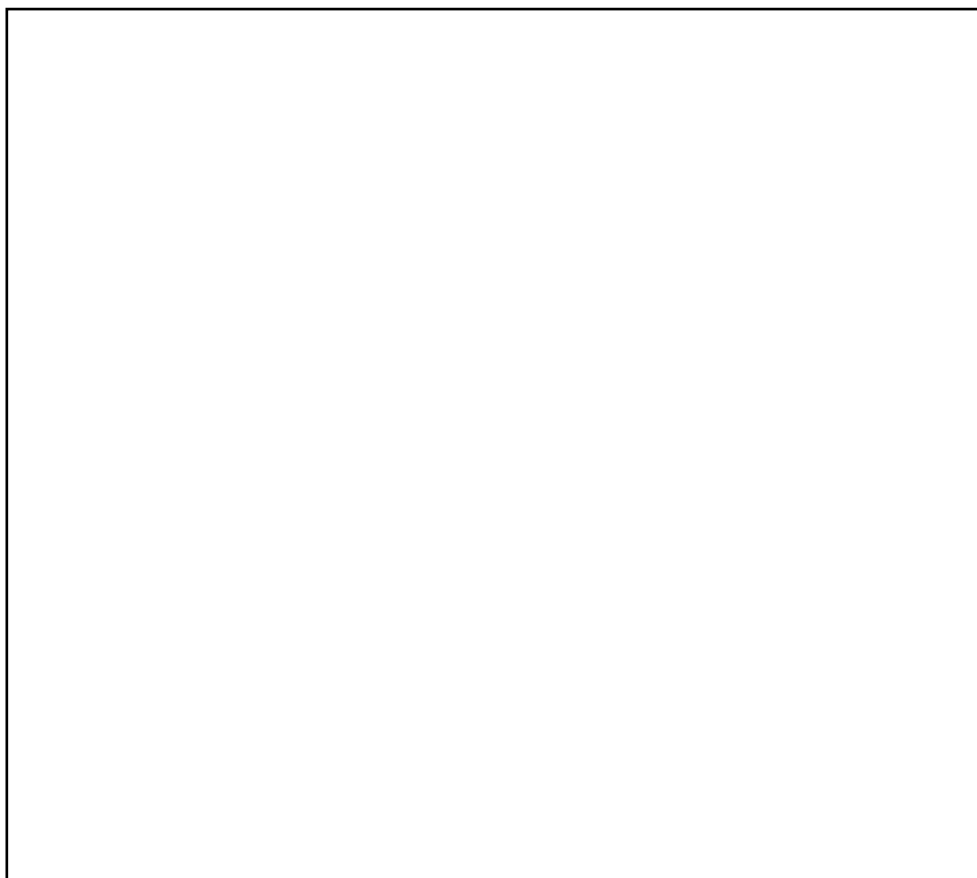




Foundation Findings

Rugalmas biztonság – kérdések és kihívások



Szakpolitikai háttér

A rugalmas biztonság politikája a munkáltatók számára biztosítandó munkaerő-piaci rugalmasságot és a munkavállalók foglalkoztatási biztonságát kívánja ötvözni egymással. A rugalmas biztonság gyakran említett dán rendszerében például a liberális foglalkoztatásvédelmi szabályozás a munkanélküliek jövedelembiztonságával és pénzügyileg erősen támogatott aktív munkaerő-piaci politikával egészül ki.

A rugalmas biztonság koncepcióját alkotó megközelítések figyelembe veszik a különféle szociális rendszereket, valamint ezek reagálási képességét a társadalmunkat és gazdaságunkat európai és tagállami szinten érintő aktuális kihívásokra. A munkaerőpiacok rugalmasabbá tételére és ugyanakkor a munkavállalók biztonságának megőrzésére irányuló törekvésnek az egyik legmeghatározóbb háttértényezője a globalizáció. Más tényezők is szerepet játszanak, úgymint a gyorsan öregedő társadalom jelentette demográfiai kihívások, továbbá a nők fokozódó jelenléte a munkaerőpiacon.

E tényezők alkalmazkodásra kényszerítik a társadalmi és gazdasági rendszereket. A demográfiai változás azt jelenti, hogy Európának a munkaképes korú lakosság kohorszának stagnálása vagy csökkenése mellett kell szembenéznie az egyre nagyobb gazdasági nyomással. Ez azt jelenti, hogy növelni kell a foglalkoztatási rátákat, és egyúttal ösztönözni kell egy olyan légkör megteremtését, amely lehetővé teszi a munka és a családi élet összeegyeztetését.

A globalizációnak a rugalmas biztonságról folytatott vitára gyakorolt hatását tekintve a globális kereskedelmet egyértelműen a piacok gyors változása és a fokozott verseny jellemzi, ami a vállalkozások részéről nagyobb alkalmazkodóképességet kíván a kereslet konjunkturális változásainak függvényében. Ez a nyomás mindenekelőtt a vállalatokra nézve jár következményekkel, de a társadalmak egészére is kihat, mivel befolyásolja az értékteremtő képességet, amely megalapozza hagyományainkat és a társadalmi gondoskodás szintjét.

Az egyik alapvető kérdés az, hogy kinek kell vállalnia a fő felelősséget a biztonság és a rugalmasság egyidejű biztosításáért: a munkáltatóknak? Az államnak? A kettőnek egyszerre, a szociális partnerek bevonásával? A megközelítés csak akkor lesz sikeres, ha a rugalmas biztonság megteremtésének felelősségében minden érintett partner egyformán osztozik, valamennyi szinten.

Noha az európai szociális modellt a nemzeti szociális rendszerek sokfélesége jellemzi, számos olyan közös érték is felfedezhető, amelyek meghatározzák e modellt: egyetemes hozzáférés, szolidaritás és egyenlőség / társadalmi igazságosság. Ezek a közös elemek hozzájárultak a modern jóléti állam kialakulásához, amelynek célkitűzése eredetileg az iparosodás negatív hatásainak a mérséklése volt.

A rugalmas biztonság hajtóerői

A rugalmasság elvét eddig mindenekelőtt a munkáltatók szorgalmazták, bár a munkavállalók is egyre nagyobb érdeklődést mutatnak a rugalmasság bizonyos formái iránt – így például a munkaidő szervezésével kapcsolatban.

A vállalatok nagyobb rugalmasságot igényelnek annak érdekében, hogy a globalizált világban a verseny feltételeinek megfelelően, gyorsabban tudjanak alkalmazkodni. E képesség javításának elengedhetetlen előfeltétele a rugalmasság, különösen a munkaerővel kapcsolatosan, noha az is nyilvánvaló, hogy nemzetközi szinten Európa nem maradhat versenyképes a globális munkaerőpiac alacsonyán bérezett és alacsony képzettséget igénylő szegmensében. A rugalmasabb munkaerőpiac végső célkitűzése az kell hogy legyen, hogy az európai teljesítményt a nemzetközi értéklánc felső szintjein fokozza.

Az egyes munkaerőpiacokon bevezetett rugalmas biztonság mértékét és formáját lényegében a kormányok és a munkáltatók határozzák meg a nemzeti és a belső vállalati politikák eszközeivel. A rugalmasabbá válásnak vállalati

szinten több formája létezik: mennyiségi/minőségi és belső/külső rugalmasság. A gyakorlatban a vállalatok a rugalmasság különböző formáit ötvözik. Az idevonatkozó munkaügyi jogszabályok terén valamennyi tagállamban előrelépés történt. Éppen az ezzel összefüggő kockázatokkal és társadalmi változásokkal kapcsolatos vita során jött létre a rugalmas biztonság fogalma.

Egyes országokban – például Dániában – a rugalmas biztonságot a szociális partnerek is támogatták, amely nézetük szerint pozitív hatással van az általános foglalkoztatásra. A dán rendszer úgy teremt összhangot a rugalmasságra és a biztonságra vonatkozó igények között, hogy mindenki számára elfogadható megoldást keres azáltal, hogy a kollektív tárgyalásokban és a munkaerő-piaci politika kialakításában részt vevő valamennyi felet bevonja a rugalmas biztonság kialakításába.

A nők egyre nagyobb munkaerő-piaci részvétele okán mérlegelni kell az időfelhasználással kapcsolatos kérdéseket mind a munkával, mind a nem munkával töltött időt illetően. Így például a munkavállalói jogok nagyobb fokú individualizációjára lehet szükség: a nőknek nem lenne szabad többé a „kenyérkereső férfi” társadalombiztosítási jogaitól függeniük. Általánosabb szinten pedig meg kell határozni, hogy melyek az egyént, és melyek a háztartást megillető jogok.

Az egyik szakpolitikai válasz az életrészeket figyelembe vevő megközelítés kialakítása volt, amely azon a tényen alapul, hogy az egyént élete különböző szakaszaiban más-más gazdasági és időfelhasználási igények jellemzik, és hogy az egyes rendszerek átalakíthatóak oly módon, hogy visszatükrözzék ezeknek az igényeknek a növekvő sokféleségét (Naegele, 2003).

Az európai szintű politikai vita

A rugalmas biztonság fogalma több mint egy évtizede a politikai napirenden van, és az utóbbi években különös jelentőségre tett szert. Már az 1996-ban megjelent Zöld könyv az új munkaszervezés érdekében létrejövő partnerségről is lényeges megfigyeléseket tartalmaz: „A munkavállalókat, a vállalatvezetőket, a szociális partnereket és a politikai döntéshozókat egyaránt érintő kulcsfontosságú kérdés (...) a megfelelő egyensúly megteremtése a rugalmasság és a biztonság között. Ennek az egyensúlynak számos tényezője van. A munka újraszervezése gyakran okoz bizonytalanságot.”¹

Nyilvánvaló, hogy a fent említett szereplők közül különösen a szociális partnereknek van döntő szerepük az új munkaszervezési formák bevezetésében, például a kollektív tárgyalások folyamatai révén. Ugyanakkor számos, a társadalmainkat érintő kihívással a munkaerőpiacra és a szociális védelmi rendszerekre egyaránt kiterjedő, összehangolt megközelítések révén kell szembenézni.

Ennek az európai szintű együttműködésnek az intézményesített formája a „koordináció nyílt módszere” (Open Method of Coordination, OMC). Ennek két legfontosabb fóruma a Bizottság által megalakított Foglalkoztatási Bizottság és Szociális Védelmi Bizottság, amelyek tagjai között valamennyi tagállam képviseltetve van. A koordináció nyílt módszerének tevékenységei iránymutatások kidolgozására, célkitűzések megfogalmazására, teljesítményértékelésre, éves jelentések készítésére és kölcsönös tanulásra terjednek ki. A koordináció nyílt módszerének tevékenységei 2005 óta egy racionalizált folyamat részét képezik, amelynek keretében a tavaszi Európai Tanács éves ülésén megvitatja az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokat. A két bizottság többek között részletesen tárgyalja azt a kérdést, hogyan biztosítható „a rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítése és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentése”.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

2006-ban a Bizottság kiadott egy munkajogról szóló zöld könyvet, amelyben vitát kezdeményezett arról, hogyan korszerűsíthető a munkajog.² A dokumentum külön foglalkozott a munkaszerződések különféle formáival kapcsolatos kérdésekkel és a rugalmas biztonság jelentette kihívással. A Ton Wilthagen vezetésével működő szakértői csoport jelentést készített a rugalmas biztonság irányvonalairól Az akadályok ugródeszkává alakítása címmel.³

A következő lépést A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé című bizottsági közlemény jelentette, amely a több és jobb munkahely megteremtésének irányvonalait vázolta fel a rugalmasság és a biztonság összekapcsolása révén, és meghatározott néhány, az állam- és kormányfők által elfogadandó közös elvet.⁴

Fő megállapítások

- A rugalmas biztonság lényegesen fokozhatja az európai gazdaság versenyképességét, és növelheti a foglalkoztatás szintjét.
- A vállalatoknak, a munkavállalóknak és a társadalomnak meg kell tudniuk állapodni a rugalmas biztonságot illetően, és bizalommal kell lenniük e tekintetben.
- A biztonság nem a munkahelyek biztonságán, hanem a foglalkoztatás biztonságán kell alapulnia, és különféle jogokat és intézkedéseket kell összekapcsolnia egymással.

A jogokat illetően:

- A jogokat szélesebb összefüggésben, az egyéni életpályát figyelembe véve kell értelmezni; reformokra lehet szükség a nemzeti munkaerőpiac, a foglalkoztatás és a szociális védelmi rendszerek terén.
- A jogok felülvizsgálatára lehet szükség annak érdekében, hogy némi összhangot lehessen biztosítani a rugalmas munkavállalók életpályáját illetően; e jogok bizonyos elveken alapulnának, mint például az egyenlő bánásmód, az átmenet (nemzeti) munkaerőpiacaira vonatkozó jogszabályok, a biztosítási időszakok összesítése és a jogosultságok átruházhatósága.
- Fontos figyelembe venni valamennyi szociális védelmi jogot, ideértve nemcsak az állami szociális biztonsági rendszereket, hanem a kiegészítő nyugdíjpénztárakat és egészségbiztosítást magukban foglaló vállalati rendszereket is.

Az eszközöket illetően:

- A legkiszolgáltatottabb munkavállalók megkülönböztetett figyelmet igényelnek annak érdekében, hogy ne fenyegethesse őket a foglalkoztatottak szegénysége.
- A rugalmas biztonság működőképességének lényeges előfeltétele a munkavállalók változásokra való felkészítése: ennek keretében átfogóbb eszmecserét kell folytatni arról, hogyan kivitelezhető a munkavállalók képességfejlesztése szakmai pályájuk során.
- A képességfejlesztés számos különböző szereplőt és megközelítést feltételez: a munkahelyen a dolgozók új dolgokat sajátítanak el az innovatív munkaszervezési formáknak (ún. „tanulást nyújtó szervezés”, többirányú képzés, munkaköri rotáció), a munkáltatók által szervezett képzéseknek, ágazati kezdeményezéseknek, regionális fejlesztési alapoknak és az aktív munkaerő-piaci politikáknak köszönhetően.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

A kérdéskör feltárása

Különböző nemzeti modellek

A rugalmas biztonság kérdésében nem létezik univerzális megközelítés. Ehelyett jelenleg a különféle nemzeti modellek értékelése folyik. Az egyik megközelítés a teljes munkaerő rugalmassá tételére törekszik, amelynek 80%-a hagyományos, határozatlan idejű, illetve a „tipikus szerződésben” szabályozott munkaviszonnyal rendelkezik. A rugalmassá tételnek két fő módja létezik: a munkaszervezés új formái, illetve a munkaidő változatosabb vagy rugalmasabb szervezése révén. Célszerű ugyanakkor, ha ezeket az intézkedéseket a foglalkoztatási biztonság valamilyen formája is kiegészíti.

Ennek a megközelítésnek egyik ismert példája a dán rendszer. A rendszerben a viszonylag liberális foglalkoztatásvédelmi szabályozás mellett a kormány magas munkanélküli segélyeket biztosít, amit rendkívül aktív munkaerő-piaci politikák kísérnek. „A munkavállalókat kell védeni, nem a munkahelyeket” – ez a modell háttérében álló filozófia leegyszerűsített üzenete. Az ausztriai reformok szintén erre a megközelítésre összpontosítanak; egyúttal létrehozta egy végkielégítési alapot is, amely transzferálható, és nem kapcsolódik egyetlen munkáltatóhoz.

A másik megközelítés az ún. atipikus (pl. határozott idejű, ideiglenes vagy részmunkaidős munkaviszonnyal rendelkező) munkavállalók jogainak széleskörű kiterjesztése, egyúttal megőrizve e szerződéstípusok rugalmasságát.

A holland rendszer ennek az elgondolásnak az integrálására törekszik azáltal, hogy a nem hagyományos munkavállalók számára (mindenekelőtt a részmunkaidős, de az ideiglenes szerződéssel dolgozóknak is) több jogot biztosít a szociális védelem terén, és a részükre fizetendő juttatásokat (társadalombiztosítás, nyugdíj stb.) a határozatlan idejű munkaviszonnyal dolgozó munkavállalókéhoz közelíti. Nagyon hasonló rendszerek léteznek más országokban is, amelyek jelenleg azt mérlegelik, hogyan erősíthetnék az „atipikus munkavállalók” jogait.⁵

Az egyes nemzeti megközelítéseknek nagyon eltérő kiindulópontokat kell figyelembe venniük. A tagállamok között mindenekelőtt az „atipikus” vagy nem hagyományos munkavállalók arányában mutatkoznak jelentős eltérések. Egyes országokban rendkívül magas az „atipikus munkavállalók” aránya. Az Egyesült Királyságban és Hollandiában magas a részmunkaidős foglalkoztatás, különösen a női munkavállalók körében. Spanyolországban igen elterjedtek a határozott idejű munkaszerződések, amelyek az összes munkavállaló több mint 30%-át érintik. Meg kell említeni ugyanakkor, hogy a legutóbbi spanyolországi munkaerő-piaci reformok kísérletet tettek a munkaerőpiac rugalmasabbá tételére irányuló korábbi törekvésekkel kapcsolatos egyes problémák orvoslására (pl. a munkaerőpiac túlzott szegmentálódása, az egy főre eső termelékenység csökkenése). Ennek érdekében új rendelkezéseket vezettek be, amelyek óvják és erősítik az atipikus munkavállalók jogait, továbbá arra ösztönzik a munkáltatókat, hogy az atipikus munkaszerződéseket rendes szerződéseké alakítsák át.⁶

A rugalmas biztonság egy bizonyos formájának a megválasztása mindenekelőtt attól függ, hogy a történelem során hogyan alakultak a munkaerőpiacok, a kollektív szerződések és a kormányzatok ezekben vállalt szerepe, továbbá attól, hogy milyen alapelveket vall a közpolitika a foglalkoztatással és a szociális védelemmel kapcsolatban. A politika alakulása igen nagy mértékben függ a nemzeti hagyományoktól, valamint egy ország azon képességétől, hogy előteremtse a választott megoldásokhoz szükséges forrásokat.

⁵ Valamelyest vitatottak az „atipikus” és a „nem hagyományos” kifejezések, főként mivel egyes országokban meglehetősen elterjedtek e munkavállalási formák. Ebben a beszámolóban az „atipikus” szó azokra a munkavállalókra utal, akik nem teljes munkaidős határozatlan idejű munkaviszonyban dolgoznak. Ennek alapján ide tartoznak a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak, az idegymunkások, a kölcsönzött munkaerő stb.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

1. táblázat: *A rugalmasság fajtái*

	Mennyiségi rugalmasság	Minőségi rugalmasság
Külső rugalmasság	<i>Foglalkoztatási státusz (munkaszerződés típusa: határozott idejű, ideiglenes, időszakos („on-call”) stb.) Számszerű/szerződésbeli rugalmasság</i>	<i>Termelési rendszerek (alvállalkozók, szabadúszók foglalkoztatása) Termelési/földrajzi rugalmasság</i>
Belső rugalmasság	<i>Munkaidő (túlmunka, részidős munka, hétvégi munka, rendszertelen/változó munkaidő) Időbeli/pénzügyi rugalmasság</i>	<i>Munkaszervezés (munkaköri rotáció, több feladat végrehajtása, a munkavállalók felelősségvállalása a tervezési és költségvetési feladatokban stb.) Funkcionális/szervezeti rugalmasság</i>

Forrás: Goudswaard – de Nanteuil, 2000, 20. o.

Fontos rámutatni arra, hogy az egyik országban működő rendszer nem ültethető át könnyen más tagállamokba, hiszen a szakpolitikák egy adott nemzeti kontextusban gyökereznek. A potenciális reformoknak figyelembe kell venniük bevezetésük különféle szintjeit (munkavállaló, háztartás, vállalat, ágazat, ország) és az ezek közti kölcsönhatásokat.

Mindazonáltal célszerű egy integrált politikára irányuló „nyitott szemléletmódot” alkalmazni. Ez egy új megközelítéshez vezethet, amely a szociálpolitika valamennyi aspektusát felöleli, beleértve a munkaerő-piaci politikákat és a tágabb értelemben vett szociális védelmi rendszereket is.

Rugalmasságra irányuló vállalati stratégiák

Napjainkban számos közép vállalat különféle rugalmassági stratégiákat ötvöz egymással. A rugalmasság 1. táblázatban feltüntetett négy kategóriája hasznos képet adhat a vállalatok gyakorlatáról.

2. táblázat: *A határozott időre szóló munkaszerződések százalékaránya a munkavállalók összességére vonatkozóan*

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	összesen	férfi	nő												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	na	na
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4

	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	na	4,1	6,6	na	11,4	6,8	4,8	11,6	na	na	18,1	14,7	7,2	na	na
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Megjegyzés: Az EU-ra vonatkozó összesített adatok az EU-25 országait veszik alapul. Egyes országok esetében az 1995-ös adatokat feltüntetve sorban 1996/1997. évi adatok szerepelnek, mert nem álltak rendelkezésre korábbi adatok.

Forrás: Munkaerő-felmérés, Foglalkoztatás Európában, 2006.

Gyakran előfordul, hogy a rugalmasság különböző formái átfedik egymást, és így meghatározzák a munkavállalónak adható biztonság jellegét (Atkinson, 1984). Egy példa: egy részmunkaidőben dolgozó munkavállaló adott esetben éves munkaidőkerettel is rendelkezhet; felkérhetik arra, hogy a vállalat különböző földrajzi helyeken található egységeiben dolgozzon; vagy pedig változó lehet a jövedelme (változó fizetés). Megtörténhet, hogy a rugalmassági formák ilyen kombinációja a munkavállalóknak csak egy részét, gyakran a bizonytalanabb helyzetűeket (a fiatal munkavállalókat, a nőket vagy a bevándorlókat) érinti, aminek a következménye az, hogy a vállalat személyi állománya szegmentálódik.

Másrészt a rugalmasság általánosabban, minden munkavállalóra is kiterjeszhető, például az új munkaszervezési formák bevezetésén alapuló belső rugalmasság révén.

Fontos hangsúlyozni, hogy az esetek zömében a munkáltatók által kezdeményezett rugalmasság a munkavállalók szükségleteiből eredően is bevezetésre kerülhet. Ennek számos különböző oka lehet, például a családi élet és a munka jobb összeegyeztethetőségének igénye, vagy pedig a gondozási, illetve tanulmányi célból kivett szabadság. Az életpálya különböző szakaszaiban tapasztalható különféle igények más és más szakmai pályagörbéket eredményezhetnek, amelyek során változó a munkával töltött idő mennyisége, illetve amelyet szakmai szünetek szakíthatnak meg (Anxo et al., 2006b; Muffels et al., megjelenés előtt).

Az európai vállalatoknál végzett, munkaidőről szóló intézményi felmérés 21 000 vállalat rugalmassági profilját elemezte, és arra a következtetésre jutott, hogy nem egydimenziós, lineáris jelenségről van szó, amely az alacsony és magas rugalmassági szint között váltakozik. A valós kép sokkal összetettebb. Ebben az összefüggésben lényeges a munkavállalók igényeit kielégítő rugalmassági stratégiák, továbbá az intézmények működési szükségleteit kielégítő stratégiák közötti különbségtétel. A felmérés eredményei arra is rámutatnak, hogy a növekvő rugalmasság nem feltétlenül jelent konfliktusforrást: a nagyfokú rugalmasságot tanúsító profilokra – annak ellenére, hogy a „munkavállaló-orientált” és a „vállalatorientált” kategóriába tartoznak – a rugalmasság számos olyan gyakorlati példája jellemző, amely a munkavállalók és a vállalatok igényeinek egyaránt eleget tesz (Chung et al., 2007).⁷

Számszerű vagy szerződésbeli rugalmasság

A számszerű vagy szerződésbeli rugalmasság azt jelenti, hogy a vállalatok az ideiglenes munkaszerződések eszközével élnek annak érdekében, hogy rugalmasabbá tegyék személyi állományukat. Az ideiglenes munkaviszony legelterjedtebb formái a határozott idejű munkaszerződések (ideértve az ideiglenes alkalmazás (ideértve a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatását is) és az időszakos munkára irányuló („on-call”) szerződések.

A 8. oldalon található 2. táblázat azt szemlélteti, hogy az egyes tagállamokban milyen eltérő a határozott idejű munkaszerződések előfordulási aránya. Egyúttal azt is jelzi, hogy az országok többségében ez az arány növekvő tendenciát mutat az összes munkavállaló viszonylatában. Vannak figyelemre méltó kivételek is, úgymint Írország, az Egyesült Királyság és Dánia, ahol a munkaerőpiacokat nagyobb fokú rugalmasság jellemzi, ami adott esetben mérsékli a határozott idejű szerződések iránti igényt.⁸

Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért által végzett felmérés arra mutatott rá, hogy a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók munkakörülményei rosszabbak, mint a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókéi; különösen a képzéshez való rosszabb hozzáférés és az alacsonyabb szintű munkahelyi autonómia jellemzi őket (Goudswaard – de Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Az ideiglenes munkaszerződéseknek ezekben az országokban tapasztalható alacsony aránya a lazább foglalkoztatásvédelmi szabályozással indokolható, amely által az állományba tartozó munkavállalók könnyebben vehetők fel, illetve bocsáthatók el. Az OECD, az ILO és az Európai Bizottság átfogóan tanulmányozta az ilyen jellegű jogi szabályozás hatásait, és arra a következtetésre jutott, hogy a liberálisabb foglalkoztatásvédelmi szabályozás önmagában nem garantálja a nagyobb fokú rugalmas biztonságot.

Időbeli vagy pénzügyi rugalmasság

Az időbeli vagy pénzügyi rugalmasság révén a vállalatok a rugalmasabb munkaidőnek vagy fizetési módozatoknak köszönhetően nagyobb fokú rugalmasságra tehetnek szert. Ide sorolható például a túlmunka, a részidős vagy a hétvégi munka, valamint a rendszertelen vagy a változó munkaidő.

A munkaidőrendszerek különféle formái aszerint csoportosíthatók, hogy többnyire a munkáltató vagy a munkavállaló irányítása alatt vannak-e. Bizonyos rendszerek mindkét kategóriába besorolhatók, ám egy konjunktúraciklus hatására felcserélődhet az osztályozás. Ami az egyik fél számára előnyös a konjunktúraciklus fellendülő szakaszában, lehet, hogy kevésbé lesz előnyös számára a recesszió időszakában. Ugyanígy, ami helyesnek bizonyul az egyik esetben, kockázatos lehet a másokban.

A részidős munka, a rugalmas munkaidő-beosztások, a fokozatos nyugdíjba vonulás és a korengedményes nyugdíj egyszerre lehet mind a vállalatok, mind a munkavállalók javára. A szokatlan munkaidőt (éjszakai, szombati vagy vasárnapi műszak, illetve általában a váltott műszakban végzett munka), a túlmunkát és az ideiglenes munkaviszonyt (ideértve a határozott idejű munkaszerződéssel, valamint a kölcsönzött munkaerőként és a szabadúszóként végzett munkát) általában inkább a munkáltató igényli, míg a szülői és egyéb szabadságot (gondozási, tanulmányi, alkotói), valamint a munkaidőkeret bevezetését többnyire a munkavállaló kéri. Az éves munkaidő-nyilvántartás szolgálhatja mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit, de gyakran a munkamennyiség ingadozásával és a konjunkturális változásokkal van kapcsolatban (Chung et al., 2007).

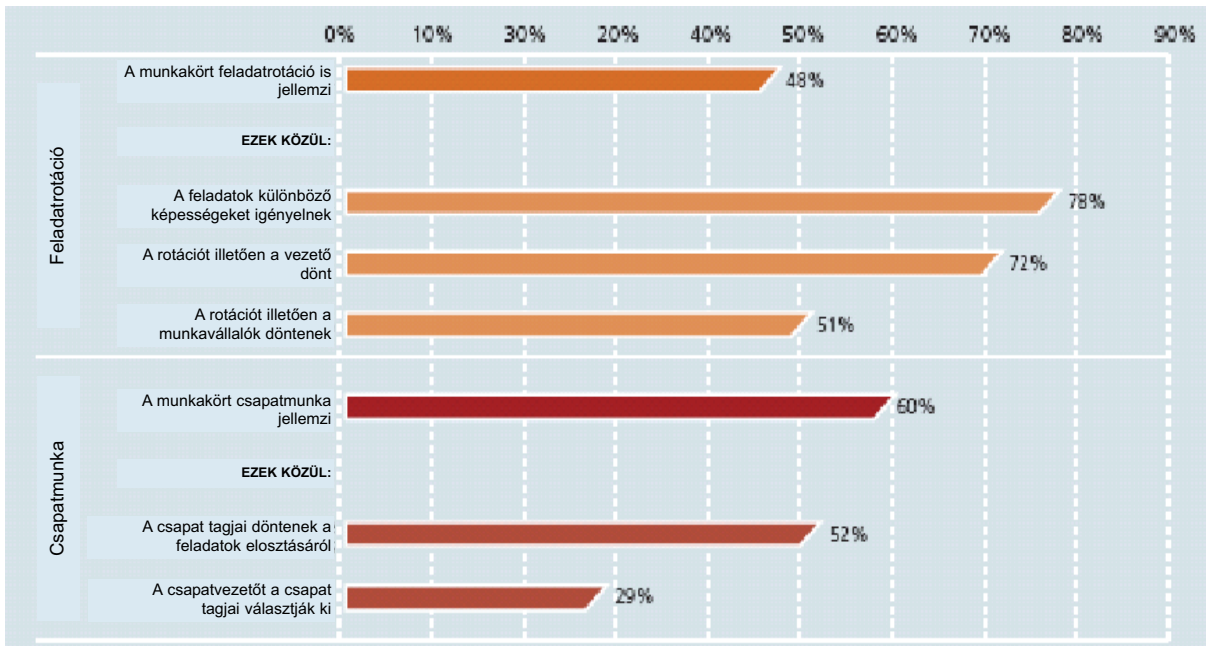
A határozott idejű munkaszerződésekhez hasonlóan a részidős munka aránya is jelentős mértékben eltér az egyes tagállamokban. Kutatási eredmények azt mutatják, hogy a részidős munkavállalók által végzett munka minősége gyengébb, mint a hozzájuk hasonló, teljes munkaidőben dolgozók esetében, különösen a képzéshez való hozzáférés, a szakmai előmenetel és az előléptetési lehetőségek tekintetében (Anxo et al., 2007). A kérdéssel mindazonáltal árnyaltan foglalkozik a szociális partnerek által folytatott európai szintű vita és az európai jogalkotás is. Az utolsó megvizsgálandó kérdés az, hogyan tehető zökkenőmentesebbé a teljes munkaidős munkaviszony átalakítása részmunkaidőssé és fordítva.

Funkcionális rugalmasság

A funkcionális rugalmasságot olyan munkaszervezési formák alkotják, mint a feladatok rotációja, több feladat egyidejű végrehajtása, valamint a munkavállalók bevonása a tervezéssel és költségvetéssel kapcsolatos tevékenységekbe (csapatautonómia). Az 1. ábra a feladatok rotációjának és a csapatmunkának az előfordulását szemlélteti az EU-27 országokban.

E munkaszervezési formáknak az a fő célja, hogy rugalmasabbá tegyék a vállalaton belüli munkavégzést, és szükség esetén lehetővé tegyék a helycserét a munkavállalók számára (munkaköri rotáció). Ez ugyanakkor fokozottabb készségfejlesztést is eredményezhet, hiszen a munkavállalók naprakészé tehetik tudásukat, ami számukra egyénileg, valamint a vállalat számára is előnyös. Ezáltal mind munkahelyi, mind foglalkoztatási biztonságuk növekszik. A munkavállalók képessé válnak arra, hogy munkakörükön és vállalatukon belül több feladatot végezzenek el (munkahelyük biztonsága megnő), de egyúttal foglalkoztathatóságuk is javul, és így könnyebben el tudnak majd helyezkedni (a vállalaton belül vagy kívül).

1. ábra: A feladatok rotációja és csapatmunka az EU-27-ben, kizárólag munkavállalókra vonatkoztatva (2005)

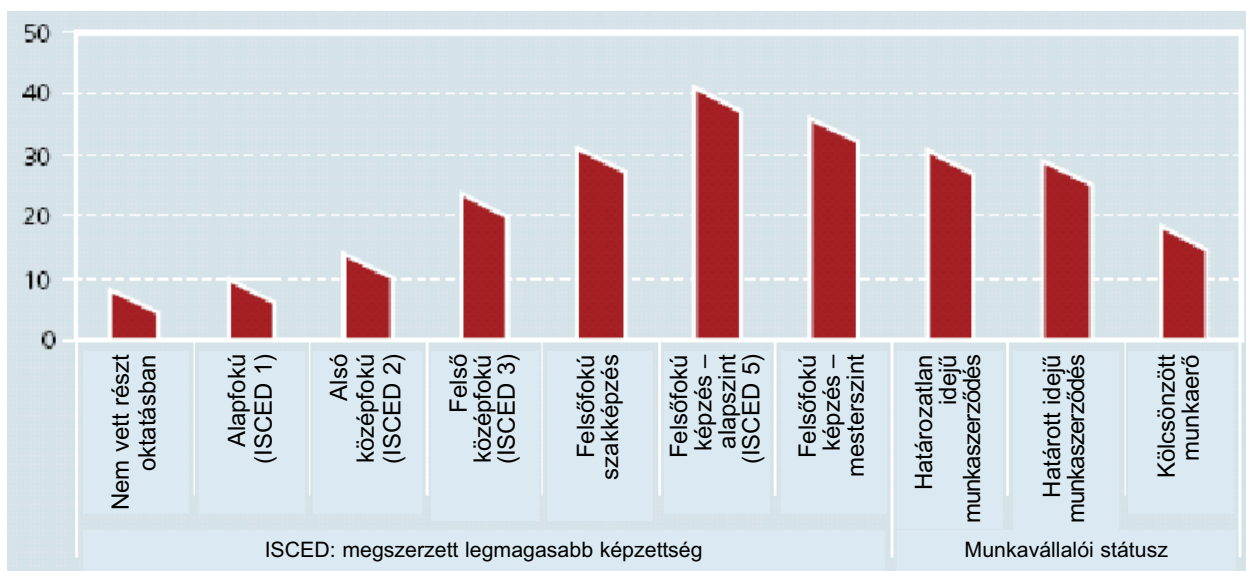


Forrás: Az európai munkakörülményekről készült negyedik felmérés, 2007.

Az európai munkakörülményekről készült felmérés adatainak másodlagos elemzése kimutatta, hogy a funkcionális rugalmasság jelentős mértékben kihat a szervezeti szintű tanulásra, problémamegoldásra és innovációra. A munkaszervezés négy típusát különítették el: „tanulást nyújtó”, „karcsúsított”, „taylori” és „hagyományos”. A négy típus közül kettő növelni tudja a személyi állomány vállalaton belüli, belső rugalmasságát: ezek a „tanulást nyújtó” és a „karcsúsított vagy nagy teljesítőképességű” szervezés. Az e munkaszervezési formákat alkalmazó vállalatoknál a munkavállalók részt vesznek a problémamegoldásban és a döntéshozatalban, és munkahelyükön több lehetőségük van a fejlődésre. Az, hogy a munkavállalók hogyan dolgoznak és tanulnak egy vállalaton belül, szoros összefüggésben áll a vállalat innovációs képességével, jóllehet a tanulást nyújtó munkaszervezés az innovációt tekintve rendszerint előnyben van a karcsúsított szervezetekkel szemben. A foglalkoztatás biztonsága megnő: fontos, hogy a munkaszervezés révén hangsúlyt kapjon a munkavállalók ismereteinek aktualizálása, annak érdekében, hogy a munkavállalók felkészültek legyenek a szakmai pályájuk során bekövetkező elengedhetetlen átalakulások és esetleges váltások esetén.

Az ismeretek naprakészé tételének egy másik módja a képzés. A negyedik európai munkakörülmény-felmérés eredményei szerint nem volt tapasztalható javulás az európai vállalatok által nyújtott képzések szintjét illetően: az Európai Unió munkavállalóinak kevesebb mint egyharmada részesült fizetett képzésben az elmúlt tizenkét hónapban. Az is igaz viszont, hogy az egyes országok között jelentős különbségek állnak fenn a képzéshez való hozzáférés szintjét tekintve, ahogy az alacsony/magas képzettségű, valamint a különböző típusú munkaszerződéssel dolgozók között is. A megszerzett iskolai végzettség erősen befolyásolja a munkavállalók munkahelyi továbbképzési lehetőségeit (lásd 2. ábra), ami által növekszik annak a kockázata, hogy a képzési lehetőségekkel rendelkezők és nem rendelkezők között egyre nagyobb lesz a szakadék.

2. ábra: Fizetett képzés az elmúlt tizenkét hónapban, iskolai végzettség szerint (%)



Forrás: Az európai munkakörülményekről készült negyedik felmérés, 2007.

Előrelépést jelenthetne, ha a „kompetenciafejlesztést” az általánosabb jellegű „tanuláshoz való jog” váltaná fel, amely az emberek egyéni képességeihez igazodna. A cél az emberek felkészítése, hogy szakmai és nem szakmai téren egyaránt alkalmazkodni tudjanak az életükben bekövetkező változásokhoz.

A társadalmi intézmények szerepe

A biztonságnak igen eltérő formái lehetnek: a munkahely biztonsága, a foglalkoztatás biztonsága, a jövedelem biztonsága és a kombinált biztonság. A biztonság e formái, amelyek a rugalmasság különböző változataihoz igazodnak, számos, különféle szereplők által végrehajtható vagy intézményesíthető intézkedéssel óvhatók.

A vállalatok nagyon fontos szerepet játszanak alkalmazottaik foglalkoztathatóságának fejlesztésében. Az Alapítvány utóbbi időben végzett kutatásai megerősítik, hogy a vállalatok foglalkoznak ezzel a kérdéssel.⁹ A foglalkoztatásszervezés során – legyen az formális vagy tartalmi – a vállalatok megteremthetik a biztonság bizonyos formáit, különösen a munkakör-gazdagítással, képzésekkel, munkaszervezéssel és adott esetben a fizetésbeli differenciálással járó nagyobb funkcionális rugalmasság révén. A vállalatok a rendelkezésre álló munkaszerződések típusait és a munkaidőmodelleket is meghatározhatják. Mindazonáltal a nemzeti és ágazati feltételektől is függ, hogy egy vállalat mit képes nyújtani. A jogszabályi háttér és a társadalmi intézmények egyaránt lényeges tényezők, amelyek kihatnak a munkavállalók számára nyújtott biztonság mértékére.

A társadalmi intézmények a nemzeti hagyományokban gyökereznek. Élénk vita folyik ezen intézmények reformjáról az európai szintű foglalkoztatási és szociális védelmi stratégiák keretében. Nyilvánvaló, hogy nem minden nemzeti intézmény képes vagy alkalmas a harmonizációra. Mindazonáltal, tekintve hogy számos ország hasonló kihívásokkal szembesül, a koordináció nyílt módszere – a közös célkitűzések megfogalmazása, az előrelépés (közösen kidolgozott mutatókkal végzett) mérése és a helyes gyakorlatok ismertetése révén – lehetővé teszi a politikák összehangolását. Közös irányvonalak szolgálhatnának alapul a rugalmas biztonság európai országokban zajló folyamatához, ám egyúttal megmaradna a tagállamok e területen gyakorolt hatásköre.

A munkaerő-piaci intézmények

A munkaerő-piaci intézményeknek fontos szerepük van. A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok célja a munkavállalók védelme. E jogszabályok sorompóként működnek a „hire and fire” („felvesz és kirúg”) kultúrában, amely a rugalmasság minden munkavállalóra való kiterjesztésének egyik módszere. A foglalkoztatásvédelmi szabályozás egyik mellékhatása, hogy adott esetben duális munkaerőpiacot eredményez, amelynek a magját az elbocsátással szemben nagyon erősen védett állandó alkalmazottak alkotják: ez arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy számszerű rugalmasságra irányuló stratégiájuk előmozdítása érdekében fokozottabban éljenek az ideiglenes munkaszerződések eszközével. Egy ilyen foglalkoztatási rendszer azzal jár, hogy a rugalmasság a munkaerő-állomány egyik szegmensében összpontosul (a perem rugalmas lesz), a határozatlan és a határozott idejű munkavállalói státuszok közötti különbségek pedig elmélyülnek, általában az utóbbiak kárára („bennlevők-kinnlevők hatás”).

A biztonság szükséges szintjének az elérésében az aktív munkaerő-piaci politikáknak fontos szerepük lehet. E politikák hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkahelyüket elvesztett munkavállalók vagy azok, akik „rugalmas szakmai pályát” választanak, szükség esetén támogatást kapjanak az álláskeresésben. Az aktív munkaerő-piaci politika fő funkciói közé tartozik a kiegészítő képzések biztosítása a munkanélküliség időszakában, továbbá a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolásának segítése. Ezeknek a feladatoknak a teljesítését természetesen bizonyos feltételek megléte is elősegíti. Először is egy ország munkaerőpiaca és gazdasági teljesítménye olyan kell hogy legyen, hogy megfelelő mennyiségű munkát és munkahelyet biztosítson annak érdekében, hogy a munkaközvetítő ügynökségek feladatuknak eleget tehessenek. Ugyanakkor nagyfokú beruházásokra is szükség van az állami foglalkoztatási szolgálatokkal és a kiegészítő ügynökségekkel kapcsolatban. Egy ilyen jellegű intézményi keret megteremtése jelentős idő- és pénzbeli ráfordításokat feltételez.

⁹ A helyes gyakorlat példái az alábbi címen olvashatók:

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

A készségek és kompetenciák folyamatos naprakészé tétele szerves részét képezi az aktív munkaerő-piaci politikának, amelynek jelentőségét nem befolyásolják az adott ország gazdasági helyzetének változásai. Az egész életen át tartó tanulás az európai foglalkoztatási stratégia egyik alappillére adja. Míg különleges erőfeszítésekre lehet szükség a munkanélküliség és a munkaviszony közötti és/vagy a különböző munkaszerződések közötti váltások zökkenőmentesebbé tételéhez,¹⁰ az ismeretek folyamatos aktualizálása „rugalmasabbá” teheti a munkavállalót készségeiben. Mint már fentebb elhangzott, a funkcionális rugalmasság az ismeretek aktualizálásának munkahelyhez kötődő módja, míg az aktív munkaerő-piaci politikák munkanélküliség vagy szabadság idején segíthetik elő a munkavállalók képzését és továbbképzését.

A szociális védelmi rendszerek

A nagyobb munkaerő-piaci rugalmasság hatásait alaposan meg kell vizsgálni (akár a munkavállalók összességére, akár a bizonytalanabb helyzetű dolgozók egy csoportjára nézve). A nagyobb rugalmasság a társadalmi kockázatok egyik új formájaként is felfogható. A rugalmasság jótékony hatásait – több munkahely és nagyobb fokú foglalkoztatottság megteremtése – szociális védelmi rendszerekkel lehetne kiegészíteni a munkavállalókat érintő egyéni kockázatok kezelése céljából; ez az elgondolás közel áll a rugalmas biztonság alap gondolatához. A szociális védelmi rendszerek központi szerepet játszanak a kockázatok leküzdésében, és ezért igen fontos helyet foglalnak el az Európai Unió szociális modelljében. Ebből eredően egyértelmű, hogy a rugalmasabb munkaerőpiacon kiegészítő funkcióval bírnak a munkanélküliség kockázatának kezelése terén.

A szociális védelmi rendszereknek két fő célkitűzésük van: egyrészt a dekommodifikáció, másrészt pedig a foglalkoztathatóság (lásd a 3. táblázatot). A dekommodifikáció azt jelöli, hogy egy egyén vagy család milyen mértékben képes egy társadalmilag elfogadott életszínvonalat fenntartani a munkaerőpiacon való részvétel nélkül (Esping-Andersen, 1990). Harmadik célkitűzésként a társadalmi igazságosságot vagy újraelosztást lehetne megnevezni. Az egyszerűség kedvéért azonban a tanulmány az első kettőre helyezi a hangsúlyt, ezek rövid és hosszú távú hatásaival együtt.

3. táblázat: *A szociális védelmi rendszerek rövid és hosszú távú célkitűzései*

	Rövid távú célkitűzés	Hosszú távú célkitűzés
Dekommodifikáció	Ideiglenes jövedelem biztosítása, amely megóvja az embereket a kiszolgáltatottságtól (pl. munkanélküli ellátások)	A jövedelem folytonossága strukturális vagy hosszú távú hatással bíró változások esetére (pl. rokkantsági ellátás, a korábbi munkaerő-piaci aktivitástól független nyugdíjak)
Foglalkoztathatóság	Újbóli foglalkoztatás, „másodrendű” munkaszerződések (pl. határozott idejű munkaszerződések), az integrációt elősegítő vállalati programok	Olyan személyes projektek kidolgozása, amelyek rövid távon nem feltétlenül járnak közvetlen munkaerő-piaci haszonnal; készségfejlesztés

Forrás: *Vielle – Walthery, 2004, 85. o.*

A jóléti államok (vagy szociális védelmi rendszerek) mindig is lényeges eszközei voltak a dekommodifikációnak (Vielle – Walthery, 2003). A gyakorlatban az európai szociális modell azon az elképzelésen alapul, hogy számos kockázati esemény (munkanélküliség, betegség, idős kor, anyaság, rokkantság, halál) vagy rendkívüli terhek – pl. orvosi vagy családi kiadások – esetén az államok kárpótlást nyújtanak a keresetek elvesztéséért vagy csökkenéséért. A legtöbb államban ugyanakkor léteznek olyan mechanizmusok is, amelyek a saját megélhetésüket (átmenetileg vagy állandó jelleggel) biztosítani képtelen személyek megsegítését szolgálják.

¹⁰ Ennek számos lehetséges helyzetre ki kell terjednie, és magában kell foglalnia az önfoglalkoztató és alkalmazotti státusz, a részmunkaidős és teljes munkaidős munka, az ideiglenes és határozatlan idejű munkaszerződések közötti váltásokat, mindkét irányban. Az életszakaszok szerinti megközelítés fényében ennek fontos szerepe lehet: lásd Muffels et al., megjelenés előtt.

A szociális védelmi rendszerek másik fő célkitűzése a foglalkoztathatósággal függ össze: e vonatkozásban a munkaviszony a jövedelemszerzésnek és az egyéni jólét megalapozásának legfontosabb eszköze. Ez a szempont szintén fontos szerepet játszik az Európai Unió gazdasági stratégiájában, amely a magas szintű foglalkoztatást fő célkitűzésként határozta meg.

Ezért a rugalmas biztonság vonatkozásában a szociális védelmi rendszerek továbbra is a szociális kockázatok rövid és hosszú távú kezelésének lényeges eszközeit jelentik. A kedvezményezetteknek segítenek átvészelni a munkanélküliség időszakait. E juttatások nem jelenthetnek csapdát az egyének számára például azért, hogy a kedvezményezettek túl magas összegű vagy korlátlan ideig igényelhető munkanélküli ellátást kapnak, ami bizonyos esetekben a munkanélküliség csapdájában tartja őket. Ezért a hangsúlynak a „munka kifizetődjellegén” kell lennie anélkül, hogy a rendszer szem elől tévesztené az anyagi eszközök biztosításának szükségességét azokban az időszakokban, amelyekben az emberek valamilyen oknál fogva nem képesek dolgozni.

A különböző szociális védelmi rendszerek különbözőképpen alakítják ki juttatási rendszereiket és a szociális védelmi rendszerek finanszírozását. A jóléti államokra vonatkozóan számos tipológia készült. A leggyakrabban idézettek egyike az eredetileg Esping-Andersen által kidolgozott tipológia (1990), amely a jóléti állam három típusát különíti el (a korporatista/konzervatív, a liberális és a szociáldemokrata jóléti állam típusát); ezekhez egy negyedik modell, a mediterrán jóléti állam típusa társul (Ferrera, 1996). Mindazonáltal valamennyi rendszer alkalmazkodott a politikai változásokhoz, és sokkal inkább hibrid modellé vált. Az új uniós tagállamokat is nehezen lehet besorolni ezekbe a kategóriákba. Ennek ellenére e tipológia alapján meghatározhatóak az egyes rendszereket jellemző bizonyos korlátok.¹¹ Ezeket figyelembe kell venni az egyes szociális védelmi rendszerekkel kapcsolatban a rugalmas biztonságról folytatott vitában.

A szociális infrastruktúra

Nemcsak a munkaerő-piaci és szociális védelmi politikák, hanem más nemzeti szintű társadalmi intézmények is meghatározóak abban, hogy milyen a rugalmas biztonság, a rugalmasság, a foglalkoztathatóság és a munkaerő-piaci részvétel együtthatása. A munkavállalásra irányuló döntéseket a szociális infrastruktúra megléte is befolyásolhatja, például az, hogy a szülésnek és gyermekgondozásnak milyen intézményesített formái vannak egy társadalomban. Ugyanez érvényes az idősgondozásra is.

A szülők, különösen az anyák munkaerő-piaci jelenléte adott esetben a gyermekgondozási lehetőségekkel és az iskola utáni napközi ellátással áll összefüggésben, amelyek megléte az egyes országokban nagymértékben eltér egymástól. Ezeknek az intézményeknek a nyitvatartási ideje, minősége és költségei jelentősen befolyásolják a dolgozó szülők döntéseit, függetlenül attól, hogy állami, magán vagy közfinanszírozású intézményről van-e szó.

¹¹ A rendszereket jellemző különböző korlátok a következők: korporatista rendszerek: a nyugdíjak finanszírozása a munkaerőköltségek aránytalan emelése nélkül; liberális rendszerek: duális rendszer, amelyet a teljes foglalkoztatottsághoz való visszatérés problematikussága okoz, emellett pedig a fiatal munkanélküli és egyedülálló szülők jelensége; szociáldemokrata rendszerek: az a kérdés, hogyan lehet a munkahelyek hozzáférhetőségét – különösen a szakképzetlen munkaerő számára – anélkül növelni, hogy veszélybe kerülne a szociáldemokrácia által képviselt egyenlőség elve; mediterrán rendszerek: hogyan fokozható a rugalmasság úgy, hogy a munkavállalók ezzel egyidejűleg valamelyes gazdasági biztonságban is részesüljenek.

A kisgyermekes szülők dönthetnek úgy, hogy hosszabb ideig otthon maradnak (szülői szabadság). Ezt a döntést gyakran a juttatások megléte, időtartama és összege befolyásolja (Anxo et al., 2006a). Hosszabb időtartamú szabadság esetén nagyon fontos az újbóli munkába állás megkönnyítése (függetlenül attól, hogy teljes munkaidős vagy részmunkaidős állásról van szó).

Egyes országokban a részmunkaidős foglalkoztatás – mindenekelőtt a nők esetében – általánosan elterjedt megoldás a munka és a magánélet összeegyeztetésére. Hollandiában például a dolgozó nők jelentős hányada dolgozik részmunkaidőben, és a munkavállalóknak közel a felének (férfiaknak és nőknek egyaránt) szintén részdíós állása van.

Az egyes országok és egyének tehát igen különböző módon viszonyulnak a munka és a családi élet összeegyeztetésének kérdéséhez: a munkaerőpiacról való hosszabb kivonulástól kezdve (szülői szabadság) egészen a foglalkoztatási és gyermekgondozási lehetőségek együttes igénybevételéig (amelyet nagyban meghatároz a gyermekgondozási intézmények megléte, költségei és minősége).

Rugalmas biztonság a háztartás szintjén

A helyzetet még összetettebbé teszi az a tény, hogy – annak ellenére, hogy a rugalmas biztonság elsősorban a munkáltató és a munkavállaló viszonyát meghatározó kérdés – a rugalmasság és mindenekelőtt a biztonság nyilvánvaló hatással van a háztartásokra is.

A jövedelem legfontosabb mutatóját gyakran a háztartások, nem pedig az egyének szintjén vizsgálják. Ugyanígy lehet eljárni a felnőttek és eltartottaik esetében az időráfordítás arányának (munkaidő és szabadidő) mérésekor. A háztartások összetétele ezért fontos szempont annak megítélésében, hogy milyen következményekkel járnak a munkaszervezés rugalmas formái, hiszen ez az egyén munkaerő-piaci részvételének lehetőségeire is kihat az élete során (Riedmann et al., 2006).

A jövedelmi bizonytalanság nemcsak a munkavállalóra, hanem egész háztartásának helyzetére is káros hatással van. Az Alapítványnak a foglalkoztatottak szegénységét vizsgáló elemzése rámutatott arra, hogy egyértelmű összefüggés áll fenn a háztartások összetétele, az ideiglenes munkaszerződések, illetve a szakmai pálya megszakításai és a nagyobb kiszolgáltatottság között (Peña-Casas – Latta, 2004). Ezért tudatában kell lennünk annak, hogy a rugalmas biztonság adott esetben csapdát is jelenthet, és a foglalkoztatottak nagyobb szegénységét idézheti elő.

Szakpolitikai mutatók

Szakpolitikai háttér

Megalakulásuk idején az európai szociális védelmi rendszerek a „férfi kenyérkereső” modellen alapultak, amelyet az jellemzett, hogy a család jövedelme egyetlen forrásból származott (a férfi kenyérkeresőtől), a család/háztartás körüli feladatok ellátása pedig a nő fő feladata volt. A munkavállalók számos esetben egész szakmai életüket ugyanazon a munkahelyen töltötték. A nők munkaerő-piaci részvételének növekedésével, továbbá az epizodikusabb, nem folytonos szakmai életutak elterjedésével újra át kellett gondolni az élet során munkával töltött idő megszervezésének különböző lehetőségeit. Meg kell fontolni azt a kulcsfontosságú kérdést, hogy az említett irányzatok milyen következményekkel járnak a szociális védelmi jogszabályokhoz való hozzáférést illetően.

A szempontok mérlegelése során figyelembe kell venni azt a lényeges kérdést, hogy az egyes tagállamok milyen pénzügyi és intézményi háttérrel rendelkeznek, mivel ez meghatározó a reformlehetőségekre nézve. Azt is hangsúlyozni kell, hogy a reformokhoz nemcsak jó adag politikai bátorság kell, de adott esetben – a konkrét gazdasági helyzettől függően – hosszabb időbe is beletelhet, amíg azok eredményre vezetnek. A rugalmas biztonságra vonatkozó más elképzelések esetleges átültetése függ a gazdaság, illetve a politikai intézményrendszer által nyújtott lehetőségektől, többek között a vétőjoggal rendelkező szereplőktől, a preferenciáktól, a gazdasági megvalósíthatóságtól és a reformok különböző szinteken történő elfogadására irányuló politikai akarattól.

A bizalom mint a rugalmas biztonság előfeltétele

A rugalmas biztonság működőképessége érdekében a következményeket valamennyi érintettre nézve mérlegelni kell: az egyénre (a munkavállalóra), a társadalomra, a vállalatokra nézve. Az ezek közötti kapocs megteremtésének kulcsfontosságú eleme a bizalom. A jövőjükben bízó emberek adott esetben több kockázatot is hajlandóak vállalni munkavállalói státuszukat illetően, hajlandóak lesznek „rugalmasabban” dolgozni (szerződésbeli, munkaidővel kapcsolatos, funkcionális rugalmasság) és összeegyeztetni a munkát és a családi életet.

Az embereknek bízniuk kell a változásban: a változást nem szabad eleve negatív jelenségként felfogniuk, továbbá biztosítani kell őket arról, hogy megvannak az eszközeik a szükséghelyzetekhez való alkalmazkodáshoz. Példa erre, hogy Dániát a meglehetősen laza foglalkoztatásvédelmi szabályozással egyidejűleg magas szintű munkavállalói fluktuáció jellemzi: a dán munkavállalók 25%-a vált évente munkahelyet. Ez egy elterjedt kompromisszum, hiszen az emberek erősen bíznak abban, hogy elfogadható időn belül új, az előzőhöz hasonló jellegű állást találnak majd, ami egyrészt az ország általános gazdasági teljesítőképességének, másrészt pedig a dániai aktív munkaerő-piaci politikáknak – többek között a magas munkanélküli ellátásnak – tulajdonítható.

Az embereknek bízniuk kell a munkájukban: a munkavállalóknak tervezni kell tudniuk az életük során anélkül, hogy szakmai életükre/nyugdíjukra nézve túl sok kellemetlenséget vagy kockázatot kellene vállalniuk. A munkahelyi/foglalkoztatásbeli folytonosság megszakításait és az átmeneti időszakokat úgy kell megszervezni, hogy a munkavállalók megkapják a szükséges támogatást a munkában és a munkán kívül töltött élet összeegyeztetéséhez. Zökkenőmentessé kell tenni azokat az átmeneti időszakokat, amelyek egy munkavállaló élete során előfordulnak a teljes munkaidős és a részmunkaidős állások, valamint a munkavállalói státusz különböző formái között, és mérsékelni kell a munkanélküliség időszakainak hatásait. A munkahelyteremtés, a versenyképesség és az erőteljes gazdasági növekedés természetesen szintén elengedhetetlen előfeltételei annak, hogy az ilyen jellegű átmenetek sikeresen mehessenek végbe.

A bizalomra épülő társadalom megteremtése érdekében az európai rendszereknek alkalmazkodniuk kell az új valósághoz: a szociális védelmi rendszerek, a munkaerő-piaci rendszerek és a szociális infrastruktúra alkotta valósághoz. Nem létezik olyan univerzális megoldás, amely egy az egyben átültethető lenne egyik országból a másikba.

A partnerek szerepe

Nagyon fontos, hogy a rendszerben részt vevő valamennyi szereplő között – így a szociális partnerek és a kormány között is – kölcsönös bizalom alakuljon ki. Ezenfelül minden reform végrehajtásához és eredmények eléréséhez időre van szükség. A szociális partnerek rendkívül fontos szerepet tölthetnek be a vállalati szinten (de ágazati és országos szinten is) bevezetés előtt álló bármiféle változtatás elfogadtatásában és egyúttal a változás alakításában is. Amennyiben a szociális partnereknek sikerül megállapodniuk e nehéz kérdésekkel kapcsolatban, akkor kísérletet tehetnek arra, hogy kialakítsák e kérdések kezelésének helyes gyakorlatát. A szakszervezeteknek készeknek kellene mutatkozniuk arra, hogy elfogadják a munkahelyek biztonságának rövid távon történő csökkenését annak érdekében, hogy a munkaerőpiac dinamikusabbá váljon, és hosszú távon növekedjen a foglalkoztatás biztonsága.¹² Egyes változási folyamatok csak hosszabb idő elteltével hozzák meg gyümölcsüket. A szakszervezetek döntéshozatali és végrehajtási folyamatba történő bevonása erősítheti a bizalom légkörét.

A szociális partnerek közreműködése különböző szinteken történhet. Ennek legkézzelfoghatóbb jele a helyi szintű bértárgyalásokban mutatkozik meg: a vállalati szinten zajló tárgyalások során kulcsfontosságú szerepük lehet számos kérdés szabályozásában, ideértve a munkaidővel, a képzésekkel és a bérezéssel kapcsolatos kérdéseket is. E tárgyalások egy részére különböző szinteken kerülhet sor: vállalati, ágazati és országos szinten folytatott bértárgyalások keretében. Ezen túlmenően a szociális partnerek egyes országokban a jogalkotási folyamatban is közreműködnek – vagy konzultatív szerepkörben közvetlenül, vagy pedig más módon gyakorolva befolyást.

A releváns szinteken folytatott vita elősegíti a rugalmasság és a biztonság közötti kedvezőbb kompromisszum létrejöttét.

Integrált, többszintű megközelítés

Tekintve a rugalmas biztonság többdimenziós jellegét, a különböző szakpolitikai területek integrálására kell törekedni. A fenntartható foglalkoztatás és a társadalmi kohézió megteremtése érdekében a kérdéskörrel kapcsolatos összehangoltabb politikára, valamint a különböző tényezők és a különféle szakpolitikák (munkajog, munkaerő-piaci politika és szociális védelmi rendszerek) fokozottabb kölcsönhatására van szükség.

Nincs tökéletes módszer, sem az összes munkavállaló tekintetében nagyobb rugalmasságot biztosító „dán modell”, sem pedig az „átmenetek munkaerőpiacát” képviselő holland modell formájában, amely könnyű munkaerő-piaci belépést és onnan való kilépést biztosít a munkavállalóknak. Minden rendszerben fontos azonban valamennyi szereplő bevonása, és hogy azok a háromoldalú rendszer keretében minden lényeges szinten közreműködjenek.

Nyilvánvaló, hogy – mint minden változási folyamat esetén – itt is kompromisszumokra lesz szükség valamennyi szinten. Ez azt jelenti, hogy a szükséges változások mibenlétéről és a változtatások végrehajtási módszereiről folytatott párbeszéd – elsősorban a szociális párbeszéd – kulcsfontosságú szerepet kap majd.

¹² Per Madsen beszéde a „Transitional Labour Markets and Flexicurity” („Az átmenetek munkaerőpiacai és a rugalmas biztonság”) konferencián, Amsterdam, 2006. december.

Új szociális kockázatok figyelembevétele

A munkaidőrendszerek egész életre gyakorolt hatását abból a szempontból kell megvizsgálni, hogy milyen következményekkel járnak a szociális védelmi rendszerek által biztosított jogokra, a különféle társadalombiztosítási ellátásokhoz való hozzáférésre, a keresetek és/vagy kiegészítő juttatások szintjére és végezetül a szociális védelmi rendszerek pénzügyi fenntarthatóságára nézve.

A jövedelmi bizonytalanság nemcsak a munkavállalóra, hanem egész háztartásának helyzetére nézve káros hatással van. Az Alapítványnak a foglalkoztatottak szegénységét vizsgáló elemzése rámutatott arra, hogy egyértelmű összefüggés áll fenn a háztartások összetétele, az ideiglenes munkaszerződések, illetve a szakmai pálya megszakításai és a nagyobb kiszolgáltatottság között.¹³ Ezért tudatában kell lennünk annak, hogy a rugalmas biztonság adott esetben csapdát is jelenthet, és a foglalkoztatottak nagyobb szegénységét idézheti elő.

Különös figyelmet kell fordítani a kiszolgáltatottabb munkavállalók helyzetére, akik adott esetben nem rendelkeznek képzési és továbbképzési lehetőségekkel. A munkavállalók meghatározott csoportjai számára eltérő képzési formákra lehet szükség (például a tanulási nehézségekkel vagy tanulás közbeni fáradással küzdők esetében). A rugalmas biztonság alap gondolata az, hogy az a szakmai életút felfelé ívelését jelenti. Egyes munkavállalók esetében fennáll a veszély, hogy „rövid időre szóló, rossz munkaszerződések” tartják fogva őket.

A jogok elismerése

A szociális védelmi rendszerek újbóli felülvizsgálatát módszeresen kell elvégezni annak érdekében, hogy mérlegelni lehessen a nagyobb rugalmasság és rugalmas biztonság egyénekre és rendszerekre gyakorolt hatását. Ennek modelljét a migráns munkavállalók társadalombiztosítási jogainak az összehangolása adhatja, ami ugyanazokra a fontos alapelvekre épülhetne:¹⁴

- egyenlő bánásmód (a holland modellhez hasonlóan, amely nem tesz különbséget a részmunkaidős és a teljes munkaidős munkaszerződések között);
- azoknak a jogoknak a jogszabályba foglalása, amelyek a különféle munkavállalói státuszok/munkaszerződések/időszakok (pl. az alkalmazotti és az önfoglalkoztató státusz, valamint a különböző munkaviszonyok közötti váltás, illetve a munkánélküli időszakok) közötti „átmenetekkel” kapcsolatosak;
- a biztosítási időszakok összesítése, jogok (pl. a nyugdíjhoz való jog) megtartása;
- a jogosultságok átvitele, különösen az átmeneti időszakokban: a szerzett jogok megtartása (ez lehet a legproblematisabb, mivel egyes szerzett jogok szervesen a munkaszerződéshez kapcsolódnak, ilyen például a (kiegészítő) egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés).

¹³ *Working poor in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Az 1408/71/EGK összehangolási rendelet a szociális biztonsági rendszereknek a migráns munkavállalókra történő alkalmazásáról.

Az egyének nagyobb fokú rugalmassága következményeinek vizsgálata során fontos figyelembe venni a szociális jogok általánosan rendelkezésre álló „csomagját” is. Így például figyelembe kell venni a szociális védelmi rendszerek által biztosított valamennyi jogot: nemcsak az első pillér (vagyis az állami szociális védelmi rendszerek), hanem a második pillér (például a kiegészítő nyugdíjpénztárakat és egészségbiztosítást magukban foglaló vállalati rendszerek) által biztosított jogokat is.

A rugalmas biztonság óriási kihívást jelent az elkövetkező években, és komoly mérlegelést igényel valamennyi érintett fél részéről minden szinten, minden egyes tagállamban, továbbá európai szinten is. Mindamellet magában hordozza annak lehetőségét, hogy aktívan hozzájáruljon egy versenyképesebb és hatékonyabb munkaerőpiac kialakításához, amelyre a magasabb szintű foglalkoztatás és egyúttal az európai szociális modell alapértékeihez való ragaszkodás a jellemző.

További információ

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M., Perraudin C., *Parental leave in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006a, az alábbi címen érhető el:

<http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J., Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2006b, az alábbi címen érhető el: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M., Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2007, az alábbi címen érhető el:

<http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P., Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe', *Journal of European Social Policy*, 1996, p. 17–37.

Goudswaard A., de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2000, az alábbi címen érhető el:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U., Keuzenkamp S., Cebrian I., Fagan C., Klenner C., Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2006, az alábbi címen érhető el:

<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U., Luijkx R., Manzoni A., Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, megjelenés előtt.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2003, az alábbi címen érhető el:

<http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. , Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2007, az alábbi címen érhető el: <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R., Latta M., *Working poor in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office of Official Publications, Luxembourg, 2004, az alábbi címen érhető el:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T., Wagner A., *Working time and work–life balance in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2006, az alábbi címen érhető el: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P., Walthery P., *Flexibility and social protection*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2003, az alábbi címen érhető el:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., ‘Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work’, előadás az Alapítvány által a rugalmas biztonságról és a foglalkoztathatóságról szervezett szemináriumsorozat keretében, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006. május, az alábbi címen érhető el:

http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

„A szociális partnerek ideális pozíciót foglalnak el ahhoz, hogy új utakat tárjanak fel a munka világában. A munkahelyi rugalmasság és biztonság javítását célzó megoldások nagy része vállalati vagy ágazati szinten tárható fel, és nagymértékben függ a gazdaság két oldalán elhelyezkedő felek jó együttműködésétől.”

Vladimir Špidla, a foglalkoztatásért, a szociális ügyekért és az esélyegyenlőségért felelős európai biztos

„A rugalmas biztonság egy olyan új megközelítés, amely arra törekszik, hogy lezárja a nagyobb fokú rugalmasság szószólói és a biztonság hagyományos formáinak megőrzése és védelme mellett kardoskodók meddő vitáját. Megerősíti, hogy a vállalatok, de egyúttal a munkavállalók egy része is fokozottabb munkaerő-piaci rugalmasságot követel. De azt is alátámasztja, hogy az »atipikus« foglalkoztatási formák a munkaerőpiac szegmentálódásához vezethetnek, mindazokkal a negatív következményekkel együtt, amelyeket az érintett munkavállalók jövedelmük, karrierlehetőségeik és motiváció tekintetében tapasztalnak.”

Nikolaus van der Pas, az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságának főigazgatója

A Foundation Findings a legaktuálisabb háttér-információkat és szakpolitikai mutatókat mutatja be minden olyan szereplő és érdekelt fél számára, akik részt vesznek a szociálpolitika jövőjéről jelenleg folyó európai vitában. A tartalom az Alapítvány kutatásain alapul, és tükrözi annak autonóm jellegét és háromoldalú összetételét.