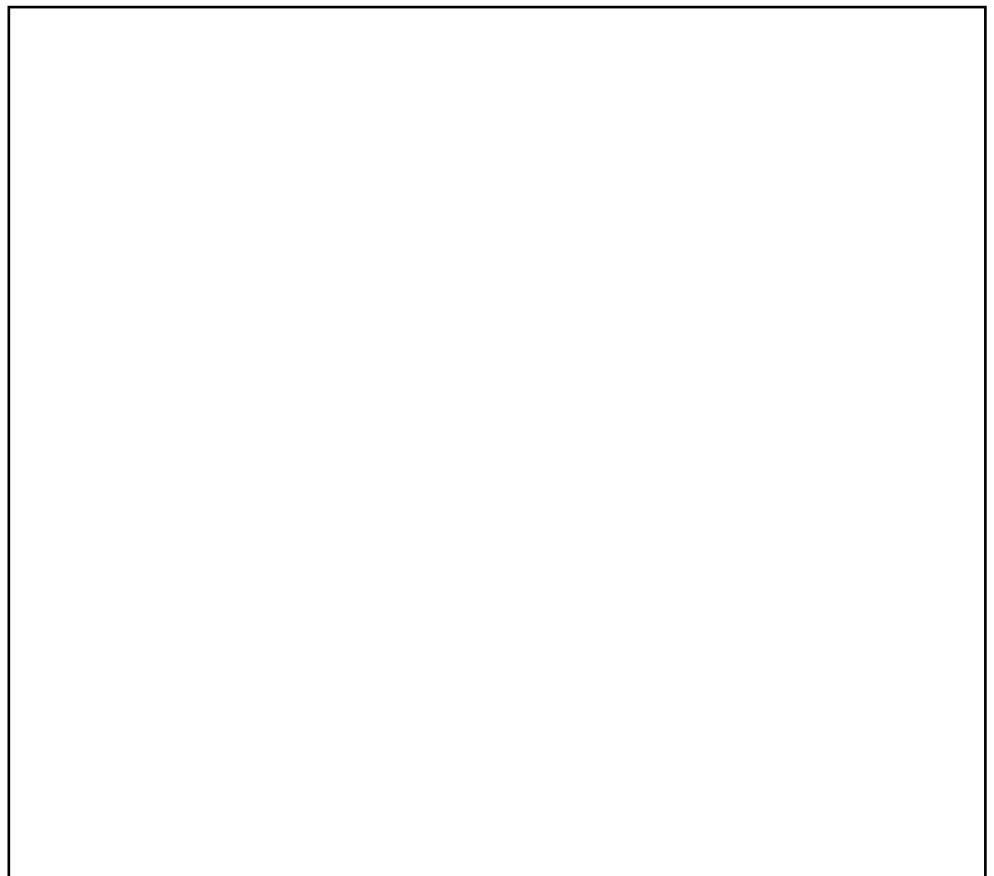




Foundation findings

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra – problemos ir uždaviniai



Bendra informacija apie šios srities politiką

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra politinis metodas, kuriuo siekiama derinti darbdaviams rūpimą darbo rinkų lankstumą ir darbuotojų užimtumo garantijas. Taigi, pvz., dažnai minimame Danijos darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros pavyzdyje derinama bendri užimtumo apsaugos teisės aktai, bedarbių pajamų apsauga ir didelės aktyvios darbo rinkos politikos išlaidos.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcija apima keletą doktrinų apie skirtingas socialines sistemas ir jų pajėgumą įveikti dabartinius sunkumus, kuriuos patiria tiek visos Europos, tiek kiekvienos valstybės narės visuomenė ir ekonomika. Globalizacija yra vienas iš svarbiausių veiksnių, dėl kurių skatinamas darbo rinkų lankstumas nestatant į pavojų darbuotojų saugumo. Tarp kitų veiksnių – demografinė sparčiai senėjančios visuomenės problema ir didėjantis dirbančių moterų skaičius.

Dėl šių veiksnių socialines ir ekonomines sistemas reikia pritaikyti. Vykstant demografiniams pokyčiams Europa susidurs su didėjančiu ekonominiu spaudimu, nes darbingo amžiaus asmenų skaičius bus stabilus arba mažės. Tai reiškia, kad būtina skatinti užimtumą ir tokią aplinką, kurioje darbuotojai galėtų derinti profesinį ir šeiminių gyvenimą.

Kalbant apie globalizacijos poveikį diskusijoms apie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą, akivaizdu, kad pasaulinei prekybai būdinga sparčiai kintančios rinkos ir padidėjęs konkurencinis spaudimas, todėl įmonės turi greitai reaguoti į paklausos pokyčius verslo cikle. Pirmiausia šio spaudimo padarinius jaučia bendrovės, bet juos jaučia ir visuomenė apskritai, nes jie daro poveikį vertę kuriančiam pajėgumui, kuriuo savo ruožtu grindžiamos tradicijos ir socialinės apsaugos lygis.

Reikia atsakyti į pagrindinį klausimą: kurios šalys turėtų prisiimti didžiausią atsakomybę už saugumo ir lankstumo užtikrinimą – darbdaviai, valstybė ar šios abi šalys kartu su socialiniais partneriais. Kad metodas būtų sėkmingas, darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros atsakomybe visais lygmenimis turėtų dalytis visi su tuo susiję partneriai.

Nors Europos socialiniam modeliui būdinga nacionalinių socialinių sistemų įvairovė, galima nustatyti keletą bendrų šiam modeliui būdingų vertybių: visapusiškos galimybės, solidarumas ir lygybė arba socialinis teisingumas. Šie bendri aspektai prisidėjo prie šiuolaikinės socialinės gerovės valstybės, kurios pradinis tikslas buvo mažinti neigiamus industrializacijos padarinius, kūrime.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros skatintojai

Nors lankstumo klausimą iki šiol daugiausia kelia darbdaviai, darbuotojai taip pat vis labiau domisi kai kuriomis lankstumo formomis, pvz., susijusiomis su darbo grafiku.

Bendrovėms didesnis lankstumas naudingas tuo, kad jos gali sparčiau reaguoti į globalizuotame pasaulyje vykstančią konkurenciją. Lankstumas, visų pirma kalbant apie darbą, yra būtinas šiam pajėgumui stiprinti, nors taip pat akivaizdu, kad Europa negali išlaikyti tarptautinio konkurencingumo mažas pajamas gaunančių ir žemos kvalifikacijos darbuotojų pasaulinės darbo rinkos segmente. Galutinis lankstesnės darbo rinkos tikslas turėtų būti gerinti Europos pajėgumą tarptautinės vertės kūrimo grandinėje.

Per nacionalinę politiką ir vidaus bendrovių politiką darbo rinkose taikomą darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros mastą ir formą daugiausia lemia vyriausybės ir darbdaviai. Esama skirtingų būdų, kaip tapti lankstesniam bendrovės lygmeniu – tai kiekybinis arba kokybinis, taip pat vidaus arba išorės lankstumas. Praktikoje

bendrovės derina skirtingas formas. Siekdamos išspręsti šį klausimą, visos valstybės narės keitė darbo teisės aktus. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros terminas pirmą kartą pavartotas diskutuojant apie su tuo susijusią riziką ir visuomenės pokyčius.

Kai kurių šalių, pvz., Danijos, socialiniai partneriai rėmė darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą suvokdami, kad ji daro teigiamą poveikį bendram užimtumui. Manoma, kad danų sistemoje per darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą lankstumo ir saugumo poreikiai derinami visoms kolektyvinėse derybose ir darbo rinkos politikoje dalyvaujančioms šalims priimtiniu būdu, nes jos įtraukiamos į šios pusiausvyros kūrimą.

Kadangi daugėja dirbančių moterų, reikėtų apmąstyti ir darbo, ir ne darbo laiko naudojimą. Pvz., gali reikėti labiau individualizuoti darbuotojų teises – moterys nebeturėtų priklausyti nuo šeimos maitintojo vyro teisių į socialinę apsaugą. Bendresniu lygmeniu reikia nustatyti, kurios teisės yra individualios, o kurios – namų ūkio lygmens.

Viena iš pasiūlytų politinių priemonių - nustatyta gyvenimo etapų perspektyva remiantis tuo, kad asmenų ekonominiai ir laiko poreikiai skirtingais savo gyvenimo etapais yra skirtingi, tad sistemas galima pritaikyti prie didėjančios šių poreikių įvairovės (Naegele, 2003 m.).

Diskusijos apie politiką Europos lygmeniu

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcija visą dešimtmetį buvo politikos darbotvarkėje, o pastaraisiais metais jai skiriama itin daug dėmesio. 1996 m. *Žaliojoje knygoje dėl naujo darbo organizavimo partnerystės* pateikta svarbių nuorodų: „Pagrindinis darbuotojų, vadovų, socialinių partnerių ir politikos kūrėjų uždavinys yra ... išlaikyti teisingą lankstumo ir saugumo pusiausvyrą. Ši pusiausvyra turi daug aspektų. Darbo reorganizavimas dažnai yra netikrumo priežastis.“¹

Akivaizdu, kad iš visų minėtų dalyvių visų pirma socialiniams partneriams tenka pagrindinė funkcija kurti naujas darbo organizavimo formas, pvz., per kolektyvines derybas. Be to, sprendžiant daugelį mūsų visuomenių uždavinių reikia koordinuoto svarstymo ir darbo rinkos, ir socialinės apsaugos sferose.

Atvirasis koordinavimo metodas (toliau – AKM) yra institucinė šio bendradarbiavimo Europos lygmeniu forma, o du pagrindiniai šio metodo forumai – tai Užimtumo komitetas ir Komisijos įsteigtas Socialinės apsaugos komitetas, kuriuose dalyvauja visos valstybės narės. Į AKM veiklą įeina tarimasis dėl gairių, tikslų nustatymas, lyginimas, metinių ataskaitų teikimas, taip pat abipusis mokymasis. 2005 m. AKM veikla supaprastinta ir įtraukta į diskusiją apie Bendrąsias ekonominės politikos gaires Europos Vadovų Tarybos pavasario susitikime. Kaip „skatinti lankstumą, derinant jį su užimtumo garantijomis, ir mažinti darbo rinkos segmentaciją“ yra vienas iš labiausiai abiejuose komitetuose diskutuojamų klausimų.

2006 m. Komisija išleido Žaliąją knygą dėl darbo teisės, kurioje ragina apmąstyti, kaip galima modernizuoti darbo teisę². Žaliojoje knygoje konkrečiai aptariami klausimai, susiję su įvairių rūšių sutartimis ir darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros uždaviniu. Tono Wilthageno vadovaujama ekspertų grupė pateikė ataskaitą dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros būdų, pavadintą *Kliūčių pavertimas brastos akmenimis*³.

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

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

Kita pakopa – Komisijos komunikatas *Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų*, kuriame bendrais bruožais nusakomi būdai, kaip sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, derinamas lankstumas ir garantijos, nurodomi kai kurie bendri principai, kuriuos turi patvirtinti valstybės ir vyriausybės vadovai⁴.

Svarbiausios išvados

- Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra gali iš esmės didinti Europos ekonomikos konkurencingumą ir užimtumą.
- Bendrovės, darbuotojai ir visuomenė turi būti pajėgūs susitarti dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros ir ja pasitikėti.
- Saugumas turėtų remtis užimtumo garantijomis, o ne darbo vietų garantijomis, o tam reikia įvairių teisių ir priemonių.

Teisių atžvilgiu

- Į teises reikėtų žvelgti plačiau, turint omenyje gyvenimo etapus, todėl gali prireikti kai kurių tam tikrų nacionalinės darbo rinkos, užimtumo ir socialinės apsaugos sistemų reformų.
- Teises būtų galima iš naujo apsvarstyti siekiant lankstiems darbuotojams užtikrinti tam tikrą koordinavimą per gyvenimo etapus; teisės taip pat galėtų būti grindžiamos tam tikrais principais, pvz., vienodu požiūriu, teisės aktais, skirtais (nacionalinėms) pereinamosioms darbo rinkoms, draudimo laikotarpių sumavimu ir teisių perkeliamumu.
- Svarbu apmąstyti visas socialinės apsaugos teises, įskaitant ne tik valstybės teikiamas socialinės apsaugos sistemas, bet ir profesines papildomų pensijų bei sveikatos priežiūros sistemas.

Priemonių atžvilgiu

- Pažeidžiamiausiems darbuotojams reikia skirti ypatingą dėmesį, kad būtų išvengta dirbančių asmenų skurdo.
- Pasirūpinti darbuotojų prisitaikymu prie naujovių – tai svarbiausias uždavinys siekiant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros veiksmingumo: dėl to reikėtų nuoseklesnių diskusijų apie tai, kaip kelti kvalifikaciją profesinės veiklos metu.
- Kvalifikacijos kėlimas apima įvairius dalyvius ir metodus: darbo vietoje darbuotojai mokosi naujų dalykų naudodamiesi naujoviškais darbo organizavimo formomis (vadinamosiomis mokymo organizacijomis, daugelio profesinių įgūdžių skatinimu, darbo vietų rotacija), taip pat naudodamiesi darbdavio teikiamu ugdymu, sektorialių fondų iniciatyvomis, regioninės plėtros fondais, aktyvios darbo rinkos politika.

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

Problemų tyrimas

Skirtingos nacionalinės formuluotės

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrai netaikytinas lygiavos principas. Vietoj jo šiuo metu svarstomos skirtingos nacionalinės formuluotės. Pirmas metodas – visos darbo jėgos perėjimas prie lankstaus darbo grafiko. Tai apima 80 % darbuotojų, dirbančių tradicinį, nuolatinį darbą arba pagal vadinamąsias tipines sutartis. Įgyvendinti šį perėjimą prie lankstesnio darbo grafiko galima dviem pagrindiniais būdais: naujais būdais organizuojant darbą arba įvairesniu ar lankstesniu darbo laiku. Kartu reikėtų pridėti tam tikrą užimtumo garantijų formą.

Danijos sistema yra gerai žinomas tokio metodo pavyzdys. Šioje sistemoje derinama palyginti bendri užimtumo apsaugos teisės aktai, aukštas nedarbo išmokų, kurias moka vyriausybė, lygis ir labai aktyvios darbo rinkos politika. „Apsaugoti darbuotojus, o ne darbo vietas“ - tokia šios sistemos doktrinos pagrindinė mintis. Austrijos reformose dėmesys taip pat sutelkiamas į šį aspektą – kuriamas perkeliamas išeitinių išmokų fondas, nesiejamas tik su vienu darbdaviu.

Kitas metodas yra netipinių darbuotojų teisių sunorminimas (pvz., terminuotosios sutartys, laikinosios sutartys, darbas ne visą darbo dieną) išlaikant šių sutarties formų lankstumą.

Nyderlandų sistemoje šią idėją stengiamasi įgyvendinti teikiant daugiau socialinės apsaugos teisių nestandartiniams darbuotojams (ypač dirbantiems ne visą darbo dieną, taip pat dirbantiems pagal terminuotąsias sutartis) ir gerinant jų teises (į socialinį saugumą, pensiją ir pan.), taip siekiant lygio, kuris būtų panašus į nuolatinį darbą turinčių jų kolegų padėtį darbo rinkoje. Kitų šalių struktūra labai panaši, ir jos svarsto, kaip plėsti netipinių darbuotojų teises⁵.

Skirtinguose nacionaliniuose metoduose reikia atsižvelgti į labai skirtingas galimybes. Visų pirma, netipinių arba nestandartinių darbuotojų dalis valstybėse narėse labai skiriasi. Kai kuriose šalyse netipinių darbuotojų labai daug. Jungtinėje Karalystėje ir Nyderlanduose labai daug asmenų, ypač dirbančių moterų, dirba ne visą darbo dieną. Terminuotosios sutartys labai paplitusios Ispanijoje, pagal jas dirba daugiau kaip 30 % visos darbo jėgos. Vis dėlto vertėtų pažymėti, kad naujomis didesnėmis darbo rinkos reformomis Ispanijoje bandyta atitaisyti kai kuriuos nepatogumus (pvz., pernelyg didelę darbo rinkos segmentaciją, mažėjantį darbuotojų produktyvumą), susijusius su mėginimais darbo rinkoje pereiti prie lankstaus darbo grafiko. Dėl to buvo patvirtintos naujos nuostatos, kuriomis ginamos bei skatinamos netipinių darbuotojų teisės ir kuriamos darbdavių paskatos pakeisti netipines sutartis tipinėmis⁶.

Tam tikros darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros formos pasirinkimas pirmiausia susijęs su istorine darbo rinkų plėtra, kolektyvinėmis sutartimis ir tam tikru vyriausybės vaidmeniu, taip pat su pagrindiniais viešosios politikos interesais užimtumo ir socialinės apsaugos srityse. Politikos kūrimas labai daug priklauso nuo nacionalinių tradicijų ir nuo šalių pajėgumo gauti išteklių pasirinktoms priemonėms apmokėti.

⁵ Diskutuojama apie terminus „netipinis“ ir „nestandartinis“ visų pirma dėl to, kad kai kuriose šalyse jie itin vartojami. Šiame pranešime netipiniais laikomi visi darbuotojai, kurie dirba ne visą darbo dieną ir neturi nuolatinio darbo. Tai – ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, pagal terminuotąsias sutartis dirbantys asmenys, sezoniniai darbuotojai, laikinieji darbuotojai ir pan.

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

1 lentelė. Sudėtinės lankstumo dalys

	Kiekybinis lankstumas	Kokybinis lankstumas
Išorės lankstumas	<i>Užimtumo statusas</i> (sutarčių rūšys – neterminuotosios, laikinosios, darbas pagal iškvietimą ir pan.) <i>Skaitmeninis ir (arba) sutarčių lankstumas</i>	<i>Gamybos sistemos</i> (subranga, laisvai samdomo darbo naudojimas) <i>Gamybinis arba geografinis lankstumas</i>
Vidaus lankstumas	<i>Darbo valandos</i> (viršvalandžiai, darbas ne visą darbo dieną, darbas savaitgalį, nereguliarus arba kintamas grafikas) <i>Laikinas arba finansinis lankstumas</i>	<i>Darbo organizavimas</i> (darbo vietų rotacija, daugiaprogramis darbas, darbuotojų įtraukimas į planavimą ir biudžeto sudarymą ir pan.) <i>Funkcinis arba organizacinis lankstumas</i>

Šaltinis. Goudswaard ir de Nanteuil, 2000 m., p. 20.

Svarbu prisiminti, kad vienos šalies sistema negali būti lengvai pritaikyta kuriai nors kitai valstybei narei, nes politikos nuostatos įtvirtinamos konkrečiomis nacionalinėmis aplinkybėmis. Darant galimą reformą reikia atsižvelgti į skirtingą taikymo lygmenį (darbuotoją, namų ūkį, įmonę, sektorių, šalį) ir lygmenų sąveiką.

Nepaisant to, viešas svarstymas apie integruotą politiką yra naudingas. Šitaip galima sukurti naują metodą, apimančią visas socialinės politikos sritis, įskaitant darbo rinkos politiką ir socialinės apsaugos sistemas plačiąja prasme.

Bendrovių strateginių metodų lankstumas

Dabar dauguma vidutinių bendrovių derina įvairius strateginius lankstumo metodus. Ketveriopas lankstumo padalijimas 1 lentelėje gali būti naudingas bendrovės veiklos planas.

2 lentelė. Asmenų, dirbančių pagal terminuotąsias darbo sutartis, procentinė dalis

	ES			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	Iš viso	vyrų	moterų												
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

Pastabos. Bendras ES skaičius – tai dvidešimt penkių narių ES skaičius. Kai kurių valstybių narių 1995 m. eilės skaičiai rodo 1996 / 1997 m. duomenis, nes nėra ankstesnių duomenų.

Šaltinis. Darbo jėgos tyrimas minimas analizėje Užimtumas Europoje 2006 m.

Dažnai skirtingos lankstumo rūšys iš dalies sutampa, taip nurodant, kokia saugumo rūšis galėtų būti siūloma (Atkinson, 1984 m.). Pavyzdys: ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas taip pat gali turėti metinę darbo laiko apskaitą arba būti paprašytas dirbti skirtinguose tos pačios bendrovės geografiniuose vienetuose, o tokių darbuotojų pajamos gali kisti (kintamosios pajamos). Šis lankstumo derinys gali būti taikomas tik darbuotojų pogrupiui, dažnai nesaugesniems darbuotojams (jauniems darbuotojams, moterims arba imigrantams), ir dėl to gali kilti bendrovės darbo jėgos segmentacija. Kita vertus, lankstumas taip pat gali būti taikomas visiems darbuotojams apskritai, pvz., galima taikyti vidaus lankstumą naudojant naujas darbo organizavimo formas.

Svarbu pabrėžti, kad nors lankstumą daugiausia skatina darbdaviai, lankstumo poreikį gali jausti ir darbuotojai. Taip atsitikti gali dėl įvairių priežasčių, pvz., darbuotojai gali norėti geriau derinti šeiminių ir profesinį gyvenimą arba padaryti pertrauką dėl priežiūros arba atostogų studijoms. Dėl skirtingų poreikių skirtingais gyvenimo etapais galimi įvairūs profesinės veiklos būdai, kintamas darbo valandų skaičius arba profesinės veiklos pertraukos (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, bus išleista).

Europos bendrovių darbo laiko tyrime analizuotas dvidešimt vieno tūkstančio bendrovių lankstumas ir prieita prie išvados, kad nėra vienmatės siauros koncepcijos, kuri aprėptų mažą ir didelį lankstumą. Tikrovėje padėtis daug sudėtingesnė. Šiomis aplinkybėmis svarbu skirti darbuotojų poreikiams ir įstaigų veiklos poreikiams skirtus strateginius lankstumo metodus. Mokslinių tyrimų rezultatai taip pat rodo, kad didėjantis lankstumas nebūtinai kelia sunkumų: didelio lankstumo profiliai, nors ir vadinami „orientuotais į darbuotoją“ ir „orientuotais į bendrovę“, turi bendrų lankstųjų praktikų, kuriomis tenkinami ir darbuotojų, ir bendrovių poreikiai (Chung et al, 2007 m.)⁷.

Skaitmeninis arba sutarčių lankstumas

Skaitmeninis arba sutarčių lankstumas – tai bendrovių naudojimas terminuotomis sutartimis kaip būdu turėti lankstesnės darbo jėgos. Labiausiai paplitusios nenuolatinių sutarčių formos yra terminuotosios sutartys (įskaitant sezoninį darbą), laikinas darbas (įskaitant darbą per laikinojo įdarbinimo agentūras) ir darbas pagal iškvietimą.

2 lentelėje 8 puslapyje parodyta, kaip skirtingai terminuotosios sutartys paplitusios valstybėse narėse. Lentelėje taip pat parodyta, kad daugumoje šalių bendro užimtumo dalis didėja. Yra įdomių išimčių, ypač Airijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Danijoje, kur darbo rinkos yra lankstesnės, o dėl to gali mažiau reikėti terminuotųjų sutarčių⁸.

Iš Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo mokslinių tyrimų matyti, kad darbuotojų, kurie dirba pagal terminuotąsias sutartis, darbo sąlygos prastesnės negu dirbančių pagal neterminuotąsias sutartis, ypač dėl to, kad jie turi mažiau mokymosi ir darbo autonomijos galimybių (Goudswaard ir de Nanteuil, 2000 m.).

Laikinasis arba finansinis lankstumas

Esant laikinajam arba finansiniam lankstumui, bendrovės gali užtikrinti didesnę lankstumą naudodamosi lankstesniu darbo grafiku ir atlygiu. Tai galėtų, pvz., apimti viršvalandžius, darbą ne visą dieną, darbą savaitgalį, nereguliarų arba kintamą darbo grafiką.

Skirtingas darbo grafiko formas galima skirstyti pagal tai, ar jos yra labiau darbdavių, ar darbuotojų iniciatyva. Kai kurios sistemos priklauso abiem kategorijoms, bet dėl verslo ciklo poveikio šis skirstymas gali keistis. Kas vienai šaliai gali būti palanku per verslo ciklo pakilimą, gali būti ne taip naudinga per nuosmukį. Panašiai tai, kas gali atrodyti teisė, gali tapti rizika.

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

⁸ Tai, kad šiose šalyse mažai darbuotojų dirba pagal terminuotąsias darbo sutartis, galima paaiškinti tuo, kad yra nedaug užimtumo apsaugos teisės aktų ir dėl to galima lengviau samdyti ir atleisti nuolatinius darbuotojus. EBPO, Tarptautinė darbo organizacija ir Europos Komisija nuodugnai tyrė tokių teisės aktų poveikį ir padarė išvadą, kad mažesniu užimtumo apsaugos teisės aktų skaičiumi nebus užtikrinta didesnė darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra.

Darbas ne visą dieną, lankstus darbo laiko grafikas, palaipsninis ir ankstesnis išėjimas į pensiją gali tikti ir bendrovėms, ir darbuotojams. Neįprastų darbo valandų (naktinės pamainos, šeštadienio arba sekmadienio pamainų arba pamaininio darbo apskritai), viršvalandžių ir laikino darbo (įskaitant terminuotąsias sutartis, laikinojo įdarbinimo agentūras ir laisvai samdomą darbą) paprastai prašo darbdavys, o tėvystės atostogų, kitų rūšių atostogų (prižiūros, mokslo, akademinė atostogų) ir darbo laiko apskaitos paprastai labiau pageidauja darbuotojas. Metinės darbo laiko apskaitos gali pageidauti darbdavys arba darbuotojas, bet šios apskaitos dažnai susijusios su darbo jėgos ir verslo ciklo pokyčiais (Chung et al, 2007 m.).

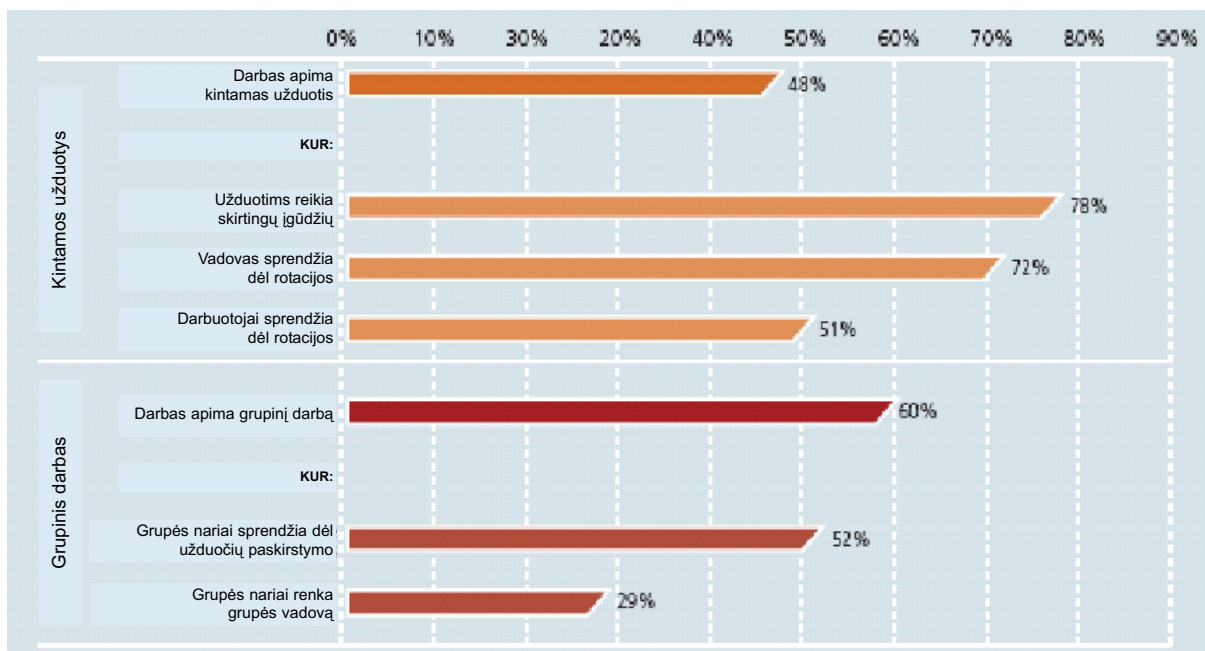
Kaip darbo pagal terminuotąsias sutartis, taip darbo ne visą darbo dieną paplitimas įvairiose šalyse labai skiriasi. Iš mokslinių tyrimų matyti, kad ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo kokybė yra prastesnė nei dirbančių visą darbo dieną, ypač kalbant apie ugdymo, karjeros ir pakėlimo į aukštesnes pareigas galimybes (Anxo et al, 2007 m.). Vis dėlto šis klausimas rūpestingai svarstomas Europos lygmens socialinių partnerių diskusijose ir aptariamas Europos teisės aktuose. Paskutinis dalykas, į kurį reikia atsižvelgti, – kaip lanksčiai pereiti nuo darbo visą darbo dieną prie darbo ne visą darbo dieną, ir atvirkščiai.

Funkcinis lankstumas

Funkcinį lankstumą sudaro tokios darbo organizavimo formos kaip užduočių rotacija, daugiaprogramis darbas, darbuotojų įtraukimas į planavimą arba biudžeto sudarymą (grupės savivalda). 1 paveiksle parodyta užduočių rotacijos ir grupinio darbo paplitimas dvidešimt septynių narių ES.

Šiomis darbo organizavimo formomis pirmiausia siekiama lankstesnio darbo bendrovėje, leidžiant darbuotojams keisti vietas pagal poreikį (darbo vietų rotacija). Dėl to kartu gali būti keliama darbuotojų kvalifikacija, nes jie gali atnaujinti įgūdžius tokiu būdu, kuris yra naudingas ir jiems asmeniškai, ir bendrovei. Taip padidėtų ir darbo vietų, ir užimtumo garantijos. Darbuotojams būtų suteikta teisė atlikti daugiau užduočių darbe ir bendrovėje (sustiprinant jų darbo vietos garantijas), taip pat padidėtų jų galimybės vėliau įsidarbinti kitur (bendrovėje arba kitur).

1 paveikslas. Užduočių rotacija ir grupinis darbas dvidešimt septynių narių ES, tik darbuotojai (2005 m.).

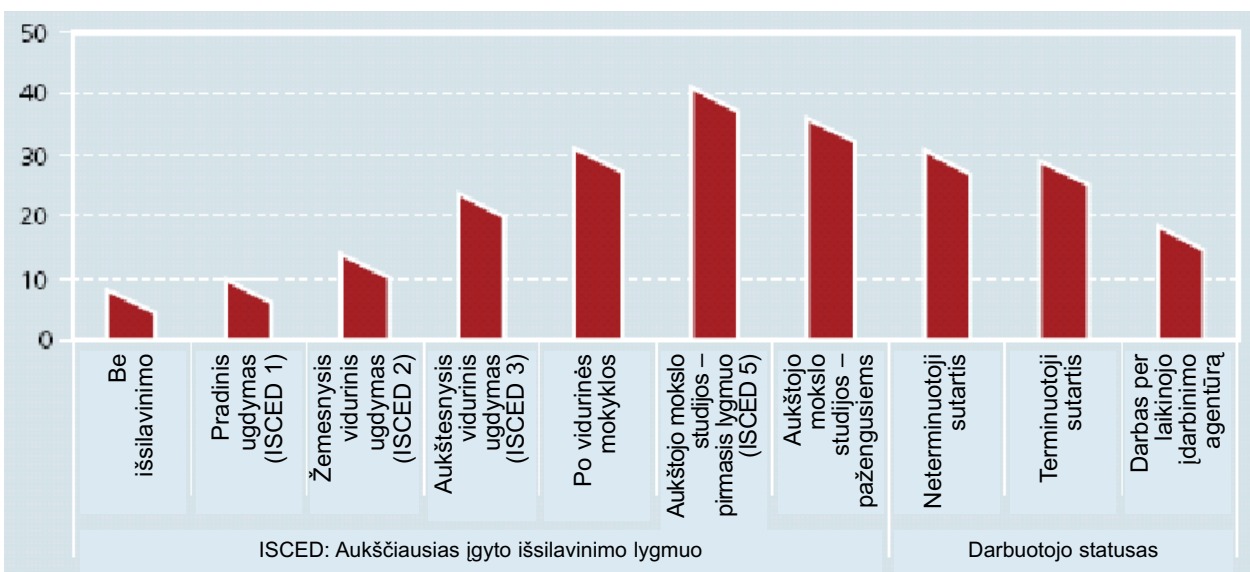


Šaltinis. Ketvirtasis Europos darbo sąlygų tyrimas, 2007 m.

Iš antrinės Europos darbo sąlygų tyrimo duomenų analizės matyti, kad funkcinis lankstumas daro didelį poveikį mokymuisi, problemų sprendimui ir naujovių diegimui organizaciniu lygmeniu. Nustatyti keturi skirtingi darbo organizavimo tipai: mokomasis, supaprastintas, pagrįstas Taylor sistema ir tradicinis. Iš keturių nurodytų tipų dviem būdinga didinti bendrovės darbuotojų vidaus lankstumą: mokymo organizacijoms ir supaprastintos tvarkos arba aukštos kokybės organizacijoms. Bendrovėse, kurios turi tokias darbo organizavimo formas, darbuotojai dalyvauja sprendžiant problemas ir priimant sprendimus. Jie turi daugiau mokymosi galimybių darbo vietoje. Taip pat esama glaudaus ryšio tarp to, kaip žmonės dirba ir mokosi bendrovėje ir bendrovės atsinaujinimo, nors kalbant apie naujoves, mokymo organizacijos yra pranašesnės už supaprastintos tvarkos organizacijas. Užimtumo garantijos stiprinamos siekiant parengti darbuotojus ir pasirūpinti, kad jie galėtų prisitaikyti prie būtinų pokyčių ir galimų pereinamųjų laikotarpių profesinės veiklos metu; per darbo organizavimą svarbu pabrėžti įgūdžių atnaujinimą.

Kitas įgūdžių atnaujinimo būdas yra ugdymas. Iš ketvirtojo Europos darbo sąlygų tyrimo matyti, kad Europos bendrovių ugdymo lygis nepagerėjo – mažiau nei vienas iš trijų darbuotojų ES praneša, kad yra gavęs mokamą ugdymą per praėjusius dvylika mėnesių. Be to, šalys labai skiriasi ugdymo galimybėmis, taip pat labai skiriasi žemos bei aukštos kvalifikacijos darbuotojai ir pagal skirtingas darbo sutartis dirbantys darbuotojai. Pradinis lavinimas labai susijęs su tolesnio ugdymo galimybėmis darbo rinkoje (žr. 2 paveikslą) ir gali kilti pavojus, kad vis didės grupės darbuotojų, turinčių galimybę naudotis tokiu ugdymu, ir tų, kurie tokios galimybės neturi.

2 paveikslas. Mokamas ugdymas, gautas per pastaruosius dvylika mėnesių, pagal mokymosi rezultatus (%)



Šaltinis. Ketvirtasis Europos darbo sąlygų tyrimas, 2007 m.

Kitas etapas galėtų būti vadinamąją kompetencijos plėtrą paversti bendresne teise mokytis, pritaikyta prie kiekvieno asmens pajėgumo. Siūloma mokytis žmones prisitaikyti prie naujovių darbe ir kitur per gyvenimo etapus.

Socialinių institucijų vaidmuo

Garantijos gali būti labai įvairios: darbo vietos garantijos, užimtumo garantijos, pajamų garantijos ir bendros garantijos. Šios įvairių lankstumo rūšių garantijų formos gali būti užtikrinamos keliomis priemonėmis, kurių galėtų imtis arba jas oficialiai įtvirtinti skirtingi dalyviai.

Bendrovėms tenka svarbus vaidmuo skatinant darbuotojų įsidarbinimo galimybes. Naujais Fondo moksliniais tyrimais patvirtinama, kad įmonės turėtų imtis spręsti šį klausimą⁹. Nustatydamos darbo planus tiek formos, tiek turinio požiūriu bendrovės gali teikti saugumo galimybių visų pirma didindamos funkcinį lankstumą per darbo vietų prestižą, ugdymą, darbo organizavimą ir galimą atlyginimų diferenciaciją. Jos taip pat gali lemti darbo sutarties rūšies pasirinkimą ir darbo grafiką. Vis dėlto nuo nacionalinio ir sektorialinio lygmens priklauso, kurios bendrovės gali tai siūlyti. Teisės aktų leidybos ir socialinės institucijos daro didelę įtaką darbuotojų saugumo lygiui.

Socialinės institucijos įtvirtintos nacionalinėse tradicijose. Labai daug diskutuojama apie šių institucijų reformą kuriant strateginius Europos užimtumo ir socialinės apsaugos metodus. Visiškai akivaizdu, kad ne visos nacionalinės institucijos gali arba turėtų siekti suderinimo. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad dauguma šalių susiduria su panašiais sunkumais, atviruoju koordinavimo metodu galima koordinuoti politikos nuostatas nustatant bendrus tikslus, įvertinant pažangą (pagal bendrai sutartus rodiklius) ir mokantis iš gerosios patirties. Bendri keliai galėtų būti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros gairės skirtingoms Europos šalims, gerbiant valstybių narių kompetenciją šioje srityje.

Darbo rinkos institucijos

Darbo rinkos institucijoms tenka svarbus vaidmuo. Užimtumo apsaugos teisės aktų tikslas yra apsaugoti darbuotojus. Jais kliudoma lengvai samdyti ir atleisti darbuotojus; taip pat tai vienas iš būdų įvesti lanksčią tvarką visiems darbuotojams. Viena užimtumo apsaugos teisės aktų atšaka yra galima dvilypės darbo rinkos, kurioje pagrindiniai nuolatiniai darbuotojai gerai apsaugoti nuo atleidimo iš darbo, plėtra – dėl to darbdaviai linkę labiau naudotis terminuotosiomis sutartimis, kad palengvintų skaitmeninio lankstumo strategiją. Laikantis tokios darbo rinkos tvarkos lankstumas sutelkiamas vienoje darbo jėgos dalyje (paribio lankstumas) ir sustiprinamas nuolatinio ir nenuolatinio darbuotojo statuso skirtumas, paprastai pastarosios grupės sąskaita (poveikis vidaus ir nepriklausomiems darbuotojams).

Kad būtų pasiektas būtinas saugumo lygis, svarbus vaidmuo tenka aktyviai darbo rinkos politikai. Ji padeda užtikrinti, kad žmonėms, kurie praranda darbą arba pasirenka lankstųjį kelią, prireikus būtų padedama surasti kitą darbą. Dvi svarbiausios aktyvios darbo politikos funkcijos yra teikti papildomą ugdymą pereinamaisiais laikotarpiais ir padėti suderinti darbo jėgos pasiūlą bei paklausą. Vis dėlto šias funkcijas lengviau vykdyti esant tam tikroms sąlygoms. Pirmiausia šalies darbo rinkos ir ekonomikos rezultatais turėtų būti užtikrintas pakankamas darbo ir darbo vietų skaičius įdarbinimo agentūroms, kad jos galėtų atlikti savo funkciją. Kartu reikėtų iš esmės investuoti į valstybines įdarbinimo tarnybas ir pagalbines agentūras. Tokiai institucinei struktūrai sukurti reikia daug laiko ir pinigų.

Pagrindinis aktyvios darbo rinkos politikos aspektas, kurio svarba nekinta keičiantis ekonominei padėčiai, yra dėmesys nuolatiniam įgūdžių ir kompetencijos atnaujinimui. Mokymasis visą gyvenimą iš tiesų yra viena sudedamųjų Europos užimtumo strategijos dalių. Nors gali prireikti specialių pastangų, kad perėjimas nuo neužimtumo prie užimtumo ir

⁹ Žr. gerosios patirties pavyzdžius <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

(arba) nuo vienos darbo sutarties rūšies prie kitos būtų sklandesnis¹⁰, nuolat atnaujindamas įgūdžius darbuotojas galėtų tapti lankstesnis savo gebėjimų atžvilgiu. Funkcinis lankstumas, kaip aptarta, yra vienas iš būdų atnaujinti įgūdžius dirbant, o aktyvios darbo rinkos politika galėtų padėti teikti ugdymą ir tolesnį lavinimą nedarbo ir atostogų laikotarpiais.

Socialinės apsaugos sistemos

Reikėtų nuodugniai ištirti didesnio lankstumo darbo rinkoje poveikį (visiems darbuotojams arba labiau pažeidžiamų darbuotojų grupei). Tai taip pat galima laikyti nauja socialinės rizikos forma. Prie lankstumo teikiamos naudos kuriant naujų darbo vietų ir užimtumą galėtų prisidėti socialinės apsaugos sistemos, kuriomis sprendžiamas individualių darbuotojų rizikos klausimas; ši koncepcija yra artima pagrindinei darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros idėjai. Socialinės apsaugos sistemoms tenka svarbus vaidmuo įveikiant riziką, todėl jos yra tokios svarbios socialiniam Europos Sąjungos modeliui. Taigi jos atlieka aiškią papildomą funkciją sprendžiant lankstesnės darbo rinkos nedarbo pavojaus klausimą.

Yra du pagrindiniai socialinės apsaugos sistemų tikslai – viena vertus, dekomodifikacija ir, kita vertus, įsidarbinimo galimybės (žr. 3 lentelę). Dekomodifikacija apibūdinamas lygis, kuriuo asmenys ir šeimos gali išlaikyti socialiai priimtina pragyvenimo lygį nedalyvaudami darbo rinkoje (Esping-Andersen, 1990 m.). Trečias tikslas galėtų būti socialinio teisingumo arba persikirstymo siekimas. Vis dėlto, kad būtų paprasčiau, pabrėžiami pirmieji du tikslai ir jų trumpalaikiai bei ilgalaikiai padariniai.

3 lentelė. *Trumpalaikiai ir ilgalaikiai socialinės apsaugos sistemų tikslai*

	Trumpalaikiai	Ilgalaikiai
Dekomodifikacija	Laikinos pajamos (pvz., nedarbo išmokos), kuriomis asmenys apsaugomi nuo rizikingų situacijų	Pajamų gavimas struktūrinių arba ilgalaikių įvykių atveju (pvz., invalidumo išmokos, su ankstesne veikla darbo rinkoje nesusijusios pensijos)
Įsidarbinimo galimybės	Pakartotinis įdarbinimas, antraeilės sutartys, pvz., terminuotosios sutartys, integravimo į bendroves sistemos	Asmeninių projektų, kurių nauda nebūtinai išryškėja iškart per trumpą laiką darbo rinkoje, kūrimas, kvalifikacijos kėlimas

Šaltinis. *Vielle ir Walthery, 2004 m., p. 85*

Socialinės gerovės valstybėms (arba socialinės apsaugos sistemoms) visada teko svarbi dekomodifikacijos priemonių funkcija (Vielle ir Walthery, 2003 m.). Praktikoje Europos socialinis modelis grindžiamas idėja, kad valstybės atlygina gautų pajamų praradimą arba sumažinimą rizikingų įvykių (nedarbo, ligos, senėjimo, motinystės, invalidumo, mirties) atveju arba atsiradus išimtinai naštai, pvz., susijusiai su gydymu ar šeimos išlaidomis. Dauguma valstybių taip pat turi priemonių, kaip padėti tiems, kurie negali (laikinais arba nuolat) užsitikrinti pragyvenimo šaltinio.

Antrasis pagrindinis socialinės apsaugos sistemų aspektas susijęs su įsidarbinimo galimybėmis, kur užimtumas laikomas pagrindine pajamų užtikrinimo priemone ir asmens gerovės pamatu. Šis aspektas svarbus Europos Sąjungos ekonomikos strategijai, kurioje didelis užimtumas yra vienas pagrindinių tikslų.

¹⁰ Este concepto debe cubrir una amplia gama de situaciones posibles, y también debe incluir el paso entre el empleo por cuenta propia y por cuenta ajena, entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, entre los contratos temporales y permanentes, además de poder aplicarse en las dos direcciones. Puede ser importante desde una perspectiva que abarque el curso de la vida. véase Muffels y cols., de próxima publicación.

Kalbant apie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą, socialinės apsaugos sistemų funkcija tebėra svarbi priemonė sprendžiant socialinės rizikos klausimą trumpam ir ilgam laikui. Tai išmokų gavėjams skirta priemonė nedarbo laikotarpiams įveikti. Šios išmokos neturėtų tapti pinklėmis – pvz., pernelyg didelės arba neribotos nedarbo išmokos, kurios kai kuriais atvejais gali įvilioni žmones į nedarbo spąstus. Todėl dėmesys sutelkiamas į finansinį darbo patrauklumą, nepaleidžiant iš akių būtinybės suteikti žmonėms priemonę laikotarpiams, kuriais jie dėl kokios nors priežasties negali dirbti, išgyventi.

Skirtingose socialinės apsaugos sistemose dėmesys sutelkiamas į skirtingas išmokas ir būdus finansuoti socialines sistemas. Pateikta daug socialinės gerovės valstybių tipologijų. Viena, apie kurią dažniausiai diskutuojama, sukurta Esping-Andersen (1990 m.); jis nurodo tris socialinės gerovės valstybės rūšis (korporacinės arba konservatyvios gerovės valstybė, liberalios gerovės valstybė ir socialinės demokratinės gerovės valstybė), prie šių rūšių pridėta ketvirta – Viduržemio gerovės valstybė (Ferrera, 1996 m.). Vis dėlto visos sistemos buvo pritaikytos prie politikos pokyčių ir tapo hibridiniais modeliais. Be to, naudojant šią tipologiją sudėtinga naujasias valstybes nares priskirti kuriai nors kategorijai. Tačiau remiantis tipologija galima nustatyti kai kuriuos kiekvienos sistemos ribotumus¹¹. Į juos reiktų atsižvelgti diskutuojant apie kiekvienos socialinės apsaugos sistemos darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą.

Socialinė infrastruktūra

Be darbo rinkos ir socialinės apsaugos politikos, kitos valstybių socialinės institucijos didžia dalimi lemia rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, lankstumo, įsidarbinimo galimybių ir dalyvavimo darbo rinkoje tarpusavio sąveiką. Darbo pasirinkimą gali lemti ir esama socialinė infrastruktūra. Kaip pavyzdį galima imti oficialų gimdymo ir vaiko priežiūros įtvirtinimą visuomenėje. Tas pats pasakytina apie vyresnio amžiaus žmonių priežiūrą.

Dirbančių tėvų, ypač moterų dalyvavimas darbo rinkoje gali priklausyti nuo vaikų priežiūros paslaugų ir popamokinės veiklos pasiūlos, kuri įvairiose šalyse labai skiriasi. Darbo valandos, paslaugų kokybė ir kaina, taip pat tai, ar šios paslaugos yra valstybinės, privačios ar viešai finansuojamos, daro didelę įtaką dirbančių tėvų pasirinkimui.

Tėvai gali pasirinkti pasilikti namie ilgesniam laikui, kai jų vaikai yra maži (tėvystės atostogos). Tokį pasirinkimą dažnai lemia galimybės gauti išmokas, jų gavimo trukmė ir dydis (Anxo et al, 2006a). Kalbant apie ilgesnes atostogas, svarbu palengvinti grįžimą į darbą (tiek visą, tiek ne visą darbo dieną).

Kai kuriose šalyse visų pirma moterys renkasi darbą ne visą darbo dieną, kad galėtų suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Pvz., Nyderlanduose didžioji dauguma dirbančių moterų dirba ne visą darbo dieną ir beveik pusė darbo jėgos (vyrų ir moterų) taip pat dirba ne visą darbo dieną.

Taigi šalys ir jų gyventojai įvairiai derina profesinį ir šeiminių gyvenimą: atsitraukdami iš darbo rinkos ilgesnėms atostogoms (tėvystės atostogos), derindami darbą ir vaikų priežiūrą (šiuo atveju lemiami veiksniai yra galimybė naudotis priežiūros paslaugomis, šių paslaugų kaina ir kokybė).

¹¹ Tokie yra įvairūs šių sistemų ribotumai: korporacinių sistemų – pensijų finansavimas neproporcingai nedidinant darbo išlaidų; liberalių sistemų – dvilypė sistema, dėl kurios gali būti sunku grįžti į visišką užimtumą, be to, jai būdingas jaunų bedarbių ir vienišų tėvų reiškinys; socialinių demokratinė sistemų – kaip didinti visų pirma nekvalifikuotų asmenų darbo galimybes, laikantis socialinei demokratijai būdingo visuotinės lygybės principo; Viduržemio sistemų – kaip didinti lankstumą užtikrinant ekonominį darbuotojų saugumą.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra namų ūkio lygmeniu

Yra dar vienas sudėtingas klausimas – net jeigu darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra pirmiausia susijusi su darbdaviais ir darbo jėga – lankstumo ir ypač saugumo atgarsis akivaizdus namų ūkio lygmeniu.

Svarbiausias pajamų vertinimas dažnai vyksta namų ūkio, o ne asmens lygmeniu. Taip gali būti ir kalbant apie suaugusiųjų, turinčių išlaikomų asmenų, darbo ir ne darbo laiko paskirstymą. Dėl šios priežasties namų ūkio sudėtis yra svarbus aspektas, kurį reikia turėti omenyje svarstant lanksčias darbo formas, nes tai taip pat daro įtaką sąsajos su darbo rinka galimybėms per gyvenimo etapus (Riedmann et al, 2006 m.).

Pajamų nesaugumas žalingas ne tik individualiam darbuotojui, bet ir jo namų ūkio padėčiai. Fondo analizėje apie dirbančių asmenų skurdą galima matyti aiškią namų ūkio sudėties, terminuotųjų sutarčių arba nutrauktos profesinės veiklos ir didesnio pažeidžiamumo sąsają (Peña-Casas ir Latta, 2004 m.). Taigi reikėtų žinoti apie galimas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros pinksles, dėl kurių gali atsirasti daugiau skurstančių darbuotojų.

Politikos gairės

Politiniai aspektai

Kai buvo sukurtos Europos socialinės apsaugos sistemos, jos buvo pagrįstos vyro kaip šeimos maitintojo, modeliu, kuriam būdinga, kad šeimoje dirba tik vienas asmuo (vyras yra šeimos maitintojas), o šeimos arba namų ūkio organizavimas – pagrindinė žmonos atsakomybė. Darbuotojai dažnai pasilikdavo toje pačioje darbo vietoje per visą profesinį gyvenimą. Vis didėjant dirbančių moterų skaičiui, taip pat plintant daugiau epizodinei, nutrūkstamai profesinei veiklai, dėmesys iš naujo sutelktas į skirtingas galimybes organizuoti darbo laiką gyvenimo etapais. Pagrindinis aspektas, į kurį reikia atsižvelgti, yra minėtų galimybės naudotis socialinės apsaugos teisėmis tendencijų padarinys.

Ypač reikia apsvarstyti finansinę ir institucinę kiekvienos valstybės narės padėtį, kuri daro poveikį reformos galimybėms. Reikėtų taip pat pabrėžti, kad visoms reformoms reikia ne tik daug politinės drąsos, bet ir laiko, kad jos duotų vaisių, atsižvelgiant į konkrečias ekonomines aplinkybes. Galimas kitų idėjų apie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą perkėlimas priklauso nuo ekonominio pajėgumo ir politikos institucinių gebėjimų, įskaitant veto dalyvius, pirmenybės teikimą, ekonominį gyvybingumą ir politinę valią priimti šias reformas skirtingais lygmenimis.

Pasitikėjimas kaip būtina darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąlyga

Kad darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra būtų veiksminga, svarbu apmąstyti jos padarinius visoms dalyvaujančioms šalims: asmeniui (darbuotojui), visuomenei ir bendrovėms. Pagrindinis siejantis dalykas yra pasitikėjimas. Jei žmonės tiki ateitimi, jie gali norėti labiau rizikuoti darbuotojo statuso atžvilgiu, dirbti lanksčiau (sutarčių, darbo laiko, funkcinis lankstumas) ir derinti darbą su šeima.

Žmonės taip pat turėtų pajėgti pasitikėti permainomis: jie neturėtų žvelgti į permainą kaip į iš esmės neigiamą dalyką ir turėtų būti iš naujo užtikrinti, kad yra priemonių, skirtų prisitaikyti prie naujų aplinkybių. Pavyzdys – nors Danijoje užimtumo apsaugos teisės aktai palyginti menki, darbo kaitos lygis yra aukštas – 25 % Danijos darbuotojų kiekvienais metais keičia darbą. Žmonėms tai tinka, nes jie visiškai tikri, jog per pagrįstą laikotarpį ras kitą, lygiavertį darbą, turėdami omenyje bendrus ekonominius šalies rezultatus ir aktyvios darbo rinkos politiką, įskaitant dideles nedarbo išmokas.

Žmonės turėtų būti pajėgūs pasitikėti darbu: darbuotojai turi pajėgti planuoti savo gyvenimą išvengdami daugelio nepatogumų ir pavojų profesinei veiklai arba pensijoms. Darbo arba užimtumo pertraukas ir pereinamuosius laikotarpius reikia organizuoti taip, kad darbuotojai turėtų reikiamą paramos struktūrą ir galėtų derinti profesinį ir ne darbo gyvenimą. Perėjimai turėtų būti suvienodinti, kad galėtų vykti gyvenimo etapais nuo darbo visą dieną prie darbo ne visą darbo dieną, nuo vienos darbuotojo statuso rūšies prie kitos ir kad būtų galima įveikti trumpalaikį nedarbą. Žinoma, darbo vietų kūrimas, konkurencingumas ir stiprus ekonominis augimas yra labai svarbūs veiksniai užtikrinant, kad tokie perėjimai būtų sėkmingi.

Kad būtų sukurta ši pasitikėjimo visuomenė, Europos sistemas reikia pritaikyti prie naujos realybės – socialinės apsaugos sistemų, darbo rinkos sistemų ir socialinės infrastruktūros. Negalima laikytis lygiavos principo ir vieną sprendimą lengvai taikyti skirtingose šalyse.

Visų partnerių vaidmuo

Labai svarbus visų dalyvių abipusis pasitikėjimas, įskaitant socialinių partnerių ir vyriausybės pasitikėjimą vieni kitais. Be to, reikia laiko, kad reformos būtų įgyvendintos ir pasiekta rezultatų. Socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo ne tik priimant, bet ir rengiant bet kuriuos pokyčius, kurie taikomi bendrovėms (taip pat sektorių ir nacionaliniu lygmeniu). Jeigu socialiniai partneriai susitartų dėl to, kaip spręsti šiuos sudėtingus klausimus, jie galėtų mėginti kurti gerą patirtį. Profesinėms sąjungoms būtų parankiau sutikti su mažesnėmis užimtumo garantijomis trumpu laikotarpiu, kad jos turėtų dinamiškesnę darbo rinką ir didesnes užimtumo garantijas ilgu laikotarpiu¹². Kai kuriems permainų procesams reikia laiko, kad jie duotų vaisių. Socialinius partnerius įtraukiant į sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo procesą galima didinti pasitikėjimo elementą.

Socialiniai partneriai gali dalyvauti skirtingų lygmenų derybose. Jie daugiausia dalyvauja vietinėse derybose, kur jiems tenka esminis vaidmuo derybose bendrovės lygmeniu įvairiais klausimais, įskaitant darbo laiką, ugdymą ir atlygį. Kai kurios šių derybų vyksta skirtingais lygmenimis – gali būti bendrovės, sektoriaus arba nacionalinės kolektyvinės derybos. Be to, kai kuriose šalyse socialiniai partneriai atlieka savo funkciją teisėkūroje, tiksliau, turi patariamąjį vaidmenį arba veikia kitais įtaką darančiais kanalais.

Diskutuojant visais lygmenimis galima rasti geresnį lankstumo ir saugumo kompromisą.

Integruotas, daugialygmenis požiūris

Turint omenyje daugiamatį darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros pobūdį, svarbu siekti skirtingų politikos sričių integravimo. Reikia nuoseklesnės politikos šiam klausimui spręsti, didesnės skirtingų elementų ir skirtingų politikos sričių (darbo teisės, darbo rinkos politikos ir socialinės apsaugos sistemų) sąveikos, kad būtų sukurtas tvarus užimtumas ir socialinė sanglauda.

Nėra tobulo metodo – ar tai būtų danų sistema, kurioje suteikiama daugiau lankstumo visiems darbuotojams, ar pereinamosios darbo rinkos metodas, pvz., olandų pavyzdys, kai žmonės įeina ir išeina iš darbo rinkos. Vis dėlto visose sistemose svarbu, kad visi dalyviai įsitrauktų ir įsipareigotų skirtingais lygmenimis trišalėje struktūroje.

Kaip ir vykstant bet kuriam pasikeitimui, akivaizdu, kad kalbant apie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą reikalingi kompromisai visais lygmenimis. Tai reiškia, kad labai svarbus dialogas, ypač socialinis dialogas apie reikiamus pokyčius ir šių pokyčių įgyvendinimo būdą.

Atsižvelgti į naują socialinę riziką

Darbo laiko poveikis gyvenimo etapais turėtų būti apsvaistytas jų poveikio socialinės apsaugos teisėms atžvilgiu, taip pat galimybės naudotis skirtingais socialinės apsaugos sistemos aspektais požiūriu, pajamų lygio ir (arba) kompensacijų išmokų lygio atžvilgiu ir, pagaliau, finansinio socialinės apsaugos sistemų patvarumo požiūriu.

¹² Ponencia de Per Madsen en una conferencia sobre “Mercados de trabajo transitorios y flexibilidad”, Amsterdam, diciembre de 2006.

Neužtikrintos pajamos žalingos ne tik individualiam darbuotojui, bet ir jo namų ūkio padėčiai. Fondo analizėje apie dirbančių asmenų skurdą galima matyti, kad yra aiški namų ūkio sudėties, terminuotųjų sutarčių arba nutrauktos profesinės veiklos ir didesnio pažeidžiamumo sąsaja¹³. Taigi reikėtų žinoti apie galimas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros pinkles, dėl kurių gali atsirasti daugiau skurstančių darbuotojų.

Reikėtų ypatingą dėmesį skirti labiau pažeidžiamiems darbuotojams, kurie neturi galimybės gauti ugdymo ir kelti kvalifikacijos. Konkrečioms darbuotojų grupėms gali reikėti skirtingų ugdymo formų (pvz., tiems, kurie patiria mokymosi sunkumų arba tiems, kuriems sunku mokytis). Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros idėja yra skatinti kopti karjeros laiptais. O kai kurie darbuotojai rizikuoja pakliūti į trumpalaikių, blogų sutarčių pinkles.

Teisių pripažinimas

Socialinės apsaugos sistemos turėtų būti persvarstytos sistemingai, kad būtų atsižvelgta į lankstumo ir darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros poveikį asmenims ir sistemoms. Tai galėtų būti derinama su migruojančių darbuotojų socialinės apsaugos teisių koordinavimu ir pagrįsta tais pačiais svarbiais principais¹⁴:

- vienodu požiūriu (pvz., olandų darbo visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną sutarčių pavyzdys);
- teisės aktai dėl teisių, apimančių perėjimus tarp įvairių darbuotojų statusų arba sutarčių arba laikotarpių (pvz., nuo įdarbinimo prie savarankiško darbo, nuo vienos sutarties prie kitos, įskaitant nedarbo laikotarpį);
- draudimo laikotarpių sumavimas, teisių išlaikymas (pvz., teisės į pensiją);
- teisių perkeliamumas, ypač per perėjimus: įgytų teisių išlaikymas (tai gali būti sunkiausia, nes kai kurios teisių dalys natūraliai susijusios su sutartimi, pvz., galimybė naudotis (papildoma) sveikatos priežiūra).

Dar vienas svarbus svarstytinas aspektas analizuojant didesnio lankstumo padarinius asmenims yra pasaulinis socialinių teisių paketas. Pvz., svarbu apmąstyti visas socialinės apsaugos teises – ir pirmajiles sistemas, t. y. valstybės teikiamas socialinės apsaugos sistemas, ir antraeiles sistemas, pvz., papildomų pensijų ir sveikatos priežiūros profesines sistemas.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra didžiulis ateinančių metų uždavinys ir turi būti rimtai apsvaistytas visų dalyvių visais lygmenimis, kiekvienoje valstybėje narėje ir Europos lygmeniu. Vis dėlto ši pusiausvyra gali daug prisidėti prie to, kad darbo rinka taptų konkurencingesnė ir produktyvesnė, taip pat kad didėtų užimtumo lygis, drauge laikantis svarbiausių Europos socialinio modelio principų.

Daugiau informacijos

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. ir Perraudin C, *Parental leave in European companies*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2006a, pateikta <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>.

Anxo D., Boulin J. ir Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2006b, pateikta <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>.

¹³ *Working poor in the EU*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2004 m., <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Koordinavimo reglamentas Nr. 1408/71 dėl migruojančių darbuotojų socialinės apsaugos.

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. ir Perraudin C, *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2007 m., pateikta <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>.

Chung H., Ester P. ir Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2007 m.

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

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

Goudswaard A. ir de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2000 m., pateikta <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>.

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. ir Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2006 m., pateikta <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>.

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijckx R., Manzoni A ir Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, bus išleista.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2003 m., <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>.

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. ir Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2007 m., pateikta <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

Peña-Casas R. ir Latta M., *Working poor in the EU*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2004 m., pateikta <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>.

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. ir Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2006 m., pateikta <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>.

Vielle P. ir Walthery P., *Flexibility and social protection*, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2003 m., pateikta <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>.

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work', straipsnis pateiktas per fondo seminarus dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros ir įsidarbinimo galimybių, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Dublinas, 2006 m. gegužės mėn., pateikta http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf.

„Socialiniai partneriai gali puikiai nurodyti naujus darbo būdus. Dauguma su lankstumo ir saugumo darbo vietoje gerinimu susijusių sprendimų priimami įmonėje arba jos filiale ir labai priklauso nuo gero abiejų pramonės šalių bendradarbiavimo.“

**Europos Komisijos narys Vladimir Špidla,
atsakingas už užimtumą,
socialinius reikalus ir lygias galimybes**

„Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra naujas metodas, kuriuo siekiama nutraukti nevaisingas didesnio lankstumo šalininkų ir tų, kurie nori išsaugoti ir apginti tradicines saugumo formas, diskusijas. Pripažįstama, kad įmonės ir kai kurie darbuotojai reikalauja didesnio lankstumo darbo rinkoje. Tačiau taip pat akivaizdu, kad dėl netipinių darbo formų galima darbo rinkos segmentacija ir žalingi padariniai pajamoms, profesinės veiklos perspektyvai bei su tuo susijusių darbuotojų motyvacijai.“

**Nikolaus van der Pas, Europos Komisijos užimtumo,
socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktorius**

Eurofound išvadose pateikiama pagrindinė su tuo susijusi informacija ir politikos gairės visiems dalyviams bei suinteresuotosioms šalims, įsitraukusiems į dabar vykstančias diskusijas Europos lygmeniu dėl socialinės politikos ateities. Turinys paremtas fondo moksliniais tyrimais ir atskleidžia autonominę iš trijų dalių susidedančią struktūrą.