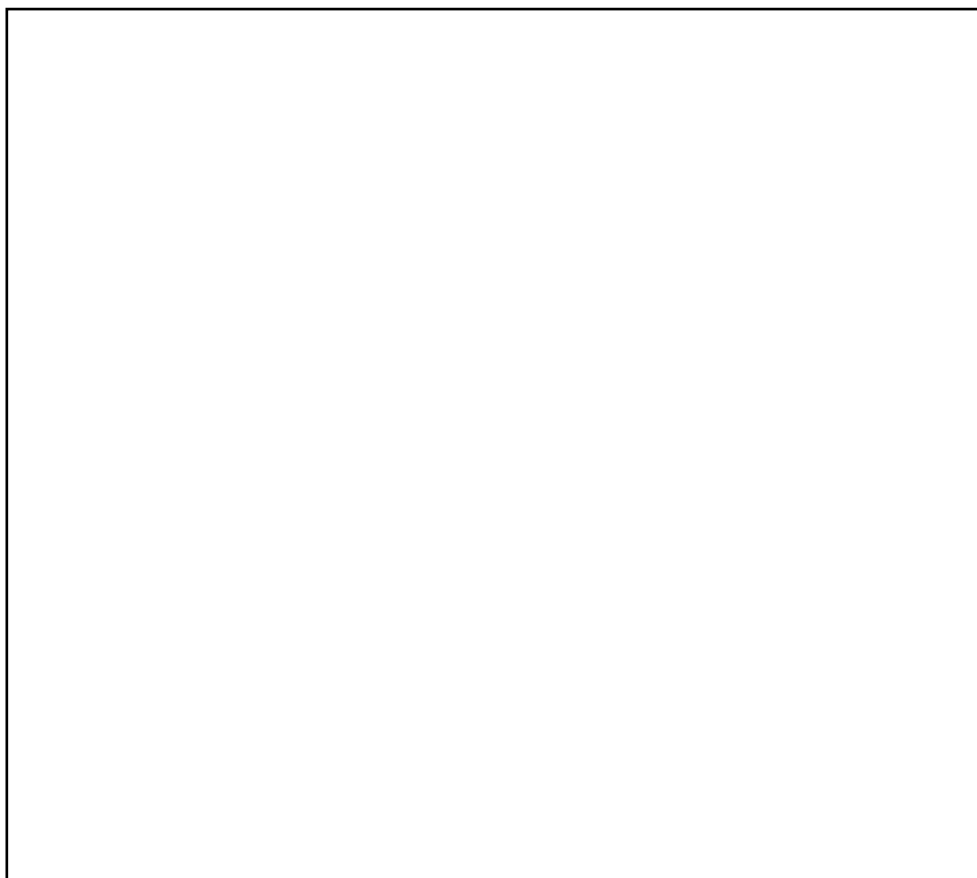




Foundation Findings

Prožna varnost – Vprašanja in izzivi



Ozadje politike

Prožna varnost je pristop politike, ki skuša združiti prožnost trgov dela za delodajalce in varnost zaposlitve za zaposlene. Tako na primer pogosto navajani danski model prožne varnosti združuje ohlapno zakonodajo o varnosti zaposlitve z zaščito prihodka za brezposelne in visokimi stopnjami porabe za dejavne politike trga dela.

Koncept prožne varnosti vsebuje vrsto razmišljanj o različnih socialnih sistemih in njihovi sposobnosti, da se odzovejo na trenutne izzive, s katerimi se spopadata naša družba in gospodarstvo, na evropski ravni in na ravni držav članic. Globalizacija je eden glavnih spremljevalnih dejavnikov teh prizadevanj za zagotovitev večje prožnosti trgov dela, ne da bi se pri tem ogrozila varnost delavcev. Druga dva dejavnika sta demografski izziv hitro starajoče se družbe in vse večja feminizacija delovne sile.

Ta dva dejavnika zahtevata prilagoditev socialnih in gospodarskih sistemov. Demografska sprememba pomeni, da se bo morala Evropa spopasti z vse večjimi gospodarskimi pritiski stalnega ali vse manjšega števila delovno sposobnih ljudi. To pa zahteva povečanje stopnje zaposlenosti ter spodbujanje ozračja, v katerem bodo ljudje lahko uskladili delo in družino.

Pri vplivu globalizacije na razpravo o prožni varnosti je očitno, da so za svetovno trgovino značilni hitro spreminjajoči se trgi in večji konkurenčni pritiski, ki zahtevajo hitrejši odziv podjetij na spremenjeno povpraševanje v poslovnem ciklu. Ti pritiski imajo posledice predvsem za podjetja, pa tudi za družbe kot celote, saj vplivajo na sposobnost zagotavljanja blaginje ljudi, ki posledično podpira naše tradicionalne navade in raven socialne oskrbe.

Eno temeljnih vprašanj, ki ga je treba rešiti, je, katere strani morajo prevzeti glavno odgovornost za zagotovitev varnosti in prožnosti: delodajalci, država, oboji skupaj s socialnimi partnerji? Da se zagotovi uspešno delovanje tega pristopa, morajo odgovornost za prožno varnost prevzeti vsi zadevni partnerji na vseh ravneh.

Čeprav je za evropski socialni model značilna raznolikost nacionalnih socialnih sistemov, lahko kljub temu najdemo več skupnih vrednot, ki določajo model: splošna dostopnost, solidarnost in enakost/socialna pravičnost. Ti skupni elementi so prispevali k razvoju sodobne socialne države, katere prvotni cilj je bil omiliti negativne posledice industrializacije.

Gonilne sile prožne varnosti

Z vprašanjem prožnosti so se do zdaj ukvarjali predvsem delodajalci, čeprav tudi delavci izražajo vse večje zanimanje za določene oblike prožnosti – na primer v zvezi z ureditvijo delovnega časa.

Podjetja bi si rada z večjo prožnostjo omogočila hitrejši odziv na konkurenco v globaliziranem svetu. Prožnost, zlasti v zvezi z delovno silo, je nujno potrebna za povečanje te sposobnosti, čeprav je tudi očitno, da Evropa ne more ohraniti mednarodne konkurenčnosti v segmentu nizkih plač in nizko kvalificiranih delovnih mest svetovnega trga dela. Končni cilj prožnejšega trga dela mora biti izboljšati evropske zmogljivosti na najvišjem delu mednarodne vrednostne verige.

Obseg in obliko prožne varnosti, ki se uporablja na trgih dela, večinoma določajo vlade in delodajalci z nacionalnimi politikami in notranjimi politikami podjetij. Večja prožnost na ravni podjetij se lahko doseže na različne načine: kvantitativna/kvalitativna in notranja/zunanja prožnost. Podjetja dejansko uporabljajo kombinacijo različnih oblik. Za rešitev tega vprašanja so vse države članice spremenile delovno zakonodajo. Izraz prožna varnost se je pojavil med razpravo o s tem povezanih tveganjih in spremembah v družbi.

V nekaterih državah, na primer na Danskem, so socialni partnerji podprli prožno varnost, ker so doumeli, da ugodno vpliva na splošno zaposlenost. V danskem primeru prožna varnost združuje potrebe prožnosti in varnosti na sprejemljiv način za vse strani, ki sodelujejo v kolektivnih pogajanjih in pri razvoju politike trga dela.

Vse večje število žensk med delovno silo bi moralo spodbuditi razmišljanje o preživljanju časa, tako delovnega kot nedelovnega. To bi na primer lahko zahtevalo večjo individualizacijo pravic delavcev: ženske ne bi smele biti nič več odvisne od pravic iz socialnega varstva „moškega oskrbovalca“. Na splošno je treba presoditi, katere pravice so individualne in katere obstajajo na ravni gospodinjstev.

Eden od odzivov politike je bila ubeseditev vseživljenjske perspektive, ki temelji na dejstvu, da imajo posamezniki v različnih obdobjih svojega življenja različne ekonomske in časovne potrebe ter da se sistemi lahko prilagodijo, da izrazijo vse večjo raznolikost takih potreb (Naegele, 2003).

Politična razprava na evropski ravni

Koncept prožne varnosti je v programu politike že več kot desetletje, v zadnjih letih pa dobiva vse večji zagon. Ustrezna priporočila so bila objavljena že leta 1996 v zeleni knjigi o partnerstvu za novo organizacijo dela: „Za delavce, poslovodstvo, socialne partnerje in oblikovalce politike je ključno vprašanje ... doseči pravo uravnoteženost med prožnostjo in varnostjo. Ta uravnoteženost ima več vidikov. Reorganizacija dela pogosto povzroči negotovost.“¹

Očitno je, da imajo od vseh naštetih akterjev zlasti socialni partnerji odločilno vlogo pri razvoju novih oblik organizacije dela, npr. v postopkih kolektivnih pogajanj. Res pa je tudi, da mnogi izzivi, s katerimi se spopadajo naše družbe, zahtevajo usklajen razmislek na trgu dela in pri socialni zaščiti.

„Odporna metoda usklajevanja“ (metoda OMC) je institucionalna oblika tega sodelovanja na evropski ravni, njena glavna foruma pa sta Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito, ki ju je ustanovila Komisija in v katerih sodelujejo vse države članice. Dejavnosti OMC vključujejo sprejetje smernic, določitev ciljev, primerjalno analizo, letno poročanje in vzajemno učenje. Po letu 2005 so dejavnosti OMC združene v poenostavljen postopek, ki se vključi v razpravo o širših smernicah ekonomskih politik na vsakoletnem spomladanskem zasedanju Sveta. Kako „spodbuditi prožnost v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjšati segmentacijo trga dela“ je eno od vprašanj, o katerih potekajo obsežne razprave v obeh odborih.

Leta 2006 je Komisija izdala zeleno knjigo o delovnem pravu, v kateri je pozvala k razmišljanju o možnostih za posodobitev delovnega prava.² V njej so izrecno obravnavana vprašanja, povezana z različnimi vrstami pogodb o zaposlitvi in izzivom prožne varnosti. Skupina strokovnjakov pod predsedstvom Tona Wilthagena je pripravila poročilo o usmeritvah prožne varnosti z naslovom *Turning hurdles into stepping stones* (Spreminjanje ovir v priložnosti).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

Naslednji korak je bilo sporočilo Komisije *Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti*, v katerem so predstavljene možne usmeritve za več in boljša delovna mesta, združeni prožnost in varnost ter navedena nekatera skupna načela, ki naj bi jih sprejeli voditelji držav in vlad.⁴

Ključne ugotovitve

- Prožna varnost bi lahko bistveno izboljšala konkurenčnost evropskega gospodarstva in zvišala stopnjo zaposlenosti.
- Podjetja, delavce in družbo je treba pripraviti, da se bodo lahko dogovorili o prožni varnosti in vanjo zaupali.
- Varnost bi morala temeljiti na varnosti zaposlitve in ne na varnosti delovnega mesta, vsebovati pa bi morala mešanico pravic in orodij.

Glede pravic:

- Na pravice je treba gledati v širšem okviru celotnega življenjskega obdobja in lahko zahtevajo določene reforme nacionalnega trga dela ter sistemov zaposlovanja in socialne zaščite.
- Pravice bi se lahko znova pretehtale, da se prožnim delavcem zagotovi določena usklajenost v celotnem življenjskem obdobju, in utemeljile na določenih načelih, kot so enaka obravnava, zakonodaja za (nacionalne) prehodne trge dela, seštevanje zavarovalnih dob in prenosljivost pravic.
- Pomembno je, da se pretehtajo vse pravice socialne zaščite, vključno s sistemi socialne varnosti, ki jih zagotavljajo države, ter poklicnimi sistemi za dodatno pokojninsko zavarovanje in zdravstveno varstvo.

Glede orodij:

- Najbolj ranljivim delavcem je treba nameniti posebno pozornost, da jih ne doleti revščina zaposlenih.
- Da se zagotovi uspešno delovanje prožne varnosti, je zelo pomembno, da so delavci pripravljeni na spremembo: ta priprava bi morala vključevati doslednejšo razpravo o tem, kako se lahko pridobivajo nova strokovna znanja na celotni poklicni poti.
- Pridobivanje strokovnih znanj vključuje mešanico različnih akterjev in pristopov: delavci se pri delu učijo novih stvari z novimi oblikami organizacije dela (tako imenovane „učee se organizacije“, raznolikost znanj, rotacija delovnih mest), z usposabljanjem, ki jim ga zagotovi njihov delodajalec, prispevki sektorskih in regionalnih razvojnih skladov, dejavnimi politikami trga dela.

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

Različne nacionalne formule

Za prožno varnost pristop „enotna velikost za vse“ ni uporaben. Namesto tega se trenutno proučujejo različne nacionalne formule. Prvi pristop je fleksibilizacija celotne delovne sile. Ta vključuje 80 odstotkov delavcev, zaposlenih tradicionalno za nedoločen čas ali na podlagi „značilnih pogodb“. Fleksibilizacija se lahko izvede na dva glavna načina: z novimi oblikami organiziranja dela ali z bolj raznolikim oziroma gibljivim delovnim časom. Te bi bilo treba hkrati dopolniti z določeno obliko varnosti zaposlitve.

Dobro znan primer takega pristopa je danski sistem. Združuje sorazmerno ohlapno zakonodajo o varnosti zaposlitve z visokimi nadomestili za brezposelnost, ki jih izplača vlada, in zelo dejavnimi politikami trga dela (politike ALMP). „Zaščitite delavce, ne delovna mesta“ je poenostavljeno sporočilo filozofije tega modela. V ta element so usmerjene tudi reforme v Avstriji, kjer so ustanovili sklad za izplačilo odpravnin, ki je prenosljiv in ni vezan samo na enega delodajalca.

Drugi pristop je ureditev pravic „netipičnih delavcev“ (ki imajo npr. pogodbe za določen čas, začasne pogodbe, pogodbe o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom), pri čemer se ohrani prožnost teh oblik zaposlitve.

Nizozemski sistem skuša vključiti to zamisel z zagotavljanjem več pravic socialne zaščite nestandardnim delavcem (zlasti zaposlenim s skrajšanim delovnim časom, pa tudi zaposlenim za določen čas) in lažjim uveljavljanjem pravic (socialna varnost, pokojnina itd.), da bi se zagotovile stopnje, primerljive s stopnjami, ki se uporabljajo za njihove kolege na trgu dela, zaposlene za nedoločen čas. Druge države imajo zelo podobne vzorce in proučujejo možnosti za povečanje pravic svojih „netipičnih delavcev“.⁵

Različni nacionalni pristopi morajo upoštevati zelo različna izhodišča. Zlasti delež „netipičnih“ ali nestandardnih delavcev se med državami zelo razlikuje. Nekatere države imajo zelo velik delež „netipičnih delavcev“. Združeno kraljestvo in Nizozemska imata visok odstotek dela s skrajšanim delovnim časom, zlasti med zaposlenimi ženskami. Zaposlitve za določen čas so zelo pogoste v Španiji, kjer obsegajo več kot 30 odstotkov celotne delovne sile. Vendar pa je treba omeniti, da so zadnje velike reforme trga dela v Španiji skušale odpraviti nekatere pomanjkljivosti, povezane s prejšnjim dogajanjem na področju fleksibilizacije trga dela (npr. pretirano segmentacijo trga dela, vse manjšo produktivnostjo na prebivalca). In sicer v obliki novih določb za zaščito in krepitev pravic netipičnih delavcev ter za oblikovanje spodbud za delodajalce, da spremenijo netipične zaposlitve v tipične.⁶

Izbira določene oblike prožne varnosti je odvisna predvsem od zgodovinskega razvoja trgov dela, kolektivnih pogodb in vloge vlade pri tem ter temeljnih premislekov javne politike na področjih zaposlovanja in socialne zaščite. Razvoj politike je močno odvisen od nacionalnih tradicionalnih navad in sposobnosti držav, da pridobijo vire za plačilo izbranih rešitev.

⁵ Glede izrazov „netipičen“ ali „nestandarden“ se kar precej razpravlja, zlasti v smislu njunega sorazmerno velikega deleža v nekaterih državah. „Netipičen“ se v tem poročilu nanaša na vse delavce, ki nimajo stalne zaposlitve s polnim delovnim časom. Sem spadajo delavci s skrajšanim delovnim časom, delavci z zaposlitvijo za določen čas, sezonski delavci, delavci, ki prek agencij opravljajo začasno delo itd.

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

Razpredelnica 1: Razdelitev prožnosti

	Kvantitativna prožnost	Kvalitativna prožnost
Zunanja prožnost	<i>Status zaposlitve (vrsta pogodbe – za določen čas, začasna, delo na poziv itd.)</i> <i>Numerična/pogodbena prožnost</i>	<i>Sistemi proizvodnje (sklepanje pogodb s podizvajalci, pogodbeno delo)</i> <i>Proizvodna/geografska prožnost</i>
Notranja prožnost	<i>Delovni čas (nadure, skrajšani delovni čas, delo ob koncu tedna, neredne/spremenljive delovne ure)</i> <i>Časovna/finančna prožnost</i>	<i>Organizacija dela (rotacija delovnih mest, večopravnost, odgovornost delavcev za načrtovanje in pripravo predračunov itd.)</i> <i>Funkcionalna/organizacijska prožnost</i>

Vir: Goudswaard in de Nanteuil, 2000, str. 20.

Treba je opozoriti, da se sistem, ki se uporablja v eni državi, ne more preprosto prenesti v katero koli drugo državo članico, ker so politike vključene v določene nacionalne okvire. Morebitne reforme morajo upoštevati različne ravni uporabe (delavec, gospodinjstvo, podjetje, sektor, država) in njihov medsebojni vpliv.

Kljub temu pa je koristno odprto razmisliti o celostni politiki. Rezultat tega bi bil lahko nov pristop, ki bi obsegal cel niz socialnih politik, vključno s politikami trga dela in sistemi socialne zaščite v širšem smislu.

Strategije prožnosti v podjetjih

Danes mnoga srednje velika podjetja uporabljajo kombinacijo različnih strategij prožnosti. Štirismerna razdelitev prožnosti v razpredelnici 1 se lahko uporabi kot koristna preslikava prakse podjetja.

Razpredelnica 2: Odstotek pogodb o zaposlitvi za določen čas med vsemi zaposlitvami

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	skupaj	moški	ženske												
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	ni na voljo	ni na voljo
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	ni na voljo	4,1	6,6	ni na voljo	11,4	6,8	4,8	11,6	ni na voljo	ni na voljo	18,1	14,7	7,2	ni na voljo	ni na voljo
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

Opomba: Zbirni podatki EU so za EU-25. Nekateri nacionalni podatki, navedeni v vrstici za leto 1995, se nanašajo na leti 1996/97, ker predhodni podatki niso na voljo.

Vir: Anketa o delovni sili, navedena v poročilu Zaposlovanje v Evropi 2006.

Pogosto se lahko zgodi, da se različne vrste prožnosti prekrivajo, kar vpliva na to, katera oblika varnosti se lahko zagotovi (Atkinson, 1984). Primer: zaposlenemu za skrajšani delovni čas se opravljene delovne ure lahko letno spreminjajo in prilagajajo (annual working time account) ali pa ga delodajalec zaprosi, da dela v različnih geografskih enotah istega podjetja, njegovi dohodki pa lahko nihajo (spremenljivo plačilo). Ta kombinacija prožnosti se lahko uporablja samo za podskupino delavcev, po navadi priložnostnih delavcev (mladih delavcev, žensk ali priseljencev),

njena posledica pa je segmentacija delovne sile v podjetju. Po drugi strani se prožnost na splošno lahko uvede za vse delavce, na primer z notranjo prožnostjo na podlagi novih oblik organizacije dela.

Pomembno je poudariti, da se prožnost, čeprav jo večinoma uveljavljajo delodajalci, lahko pojavi tudi na zahtevo zaposlenih. Za to je lahko več razlogov, npr. želja po boljši uskladitvi družinskih in poklicnih obveznosti ali prekinitvi dela zaradi dopusta za nego in varstvo otroka ali študijskega dopusta. Različne potrebe v različnih obdobjih življenja imajo lahko za posledico različen razvoj poklicne poti, z nihanji v številu delovnih ur ali njenimi prekinitvami (Anxo in sodelavci, 2006b, Muffels in sodelavci, v pripravi).

Fundacija je v raziskavi o delovnem času v evropskih podjetjih analizirala značilnosti prožnosti v 21.000 podjetjih in ugotovila, da ne gre za enodimenzionalni linearni koncept, ki bi segal od majhne do velike prožnosti. Dejansko so razmere mnogo bolj zapletene. Zdi se, da je v tem okviru bistveno razlikovati med strategijami prožnosti, usmerjenimi v potrebe delavcev, in strategijami, usmerjenimi v operativne zahteve podjetij. Rezultati te raziskave tudi kažejo, da vse večja prožnost ni nujno sporno vprašanje: profili velike prožnosti, čeprav označeni kot „usmerjeni v delavce“ in „usmerjeni v podjetje“, si delijo več prožnih postopkov, ki se uporabljajo za potrebe zaposlenih in podjetij (Chung in sodelavci, 2007).⁷

Numerična ali pogodbeni prožnost

Pri numerični ali pogodbeni prožnosti podjetja uporabljajo pogodbe o zaposlitvi, ki niso za nedoločen čas, s čimer si zagotovijo prožnejšo delovno silo. Najpogostejše oblike pogodb o zaposlitvi, ki ni za nedoločen čas, so pogodbe za določen čas (vključno s sezonskim delom), začasno delo (vključno z začasnim delom prek agencij) in delo na poziv.

Razpredelnica 2 na strani 8 ponazarja različno pogostost pogodb o zaposlitvi za določen čas v državah članicah. Kaže tudi, da v večini držav delež takih pogodb narašča. So pa tudi zanimive izjeme, predvsem Irska, Združeno kraljestvo in Danska, kjer imajo trgi dela višjo stopnjo prožnosti, kar lahko zmanjšuje potrebo po pogodbah o zaposlitvi za določen čas.⁸

Raziskava Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer kaže, da so delavci s pogodbami o zaposlitvi za določen čas izpostavljeni slabšim delovnim razmeram kot delavci s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas, zlasti glede težjega dostopa do usposabljanja in samostojnosti na delovnem mestu.

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

⁸ Majhen odstotek pogodb, ki niso za nedoločen čas, v teh državah bi lahko pojasnili z zakonodajo o varnosti zaposlitve, ki je na nižji ravni ter omogoča preprosto zaposlovanje in odpušcanje stalnega osebja. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, Mednarodna organizacija dela in Evropska komisija so temeljito preučile vpliv take zakonodaje ter ugotovile, da nižja raven zakonodaje o varnosti zaposlitve sama po sebi še ne zagotavlja večje prožne varnosti.

Časovna ali finančna prožnost

S časovno ali finančno prožnostjo podjetja lahko zagotovijo višje stopnje prožnosti z bolj prilagodljivimi ureditvami delovnega časa ali plačil. Te lahko na primer vključujejo nadurno delo, delo s skrajšanim delovnim časom, delo ob koncu tedna, neredne ali spremenljive delovne ure.

Različne ureditve delovnega časa se lahko razvrstijo glede na to, ali jih bolj spodbujajo delodajalci ali zaposleni. Nekateri sistemi spadajo v obe kategoriji, učinek poslovnih ciklov pa lahko to kategorizacijo spremeni. Kar lahko eni strani v obdobju rasti poslovnega cikla koristi, je lahko manj ugodno med njegovim upadanjem. Podobno velja, da kar se zdi pravilno, se lahko izkaže za nevarno.

Delo s skrajšanim delovnim časom, gibljiv delovni čas ter delna in predčasna upokožitev lahko ustrezajo podjetjem in zaposlenim. Neobičajni delovni čas (v nočni izmeni, delo ob sobotah ali nedeljah ali izmensko delo na splošno), nadurno delo in začasna zaposlitev (vključno s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, začasnim delom prek agencij in pogodbenim delom) na splošno večkrat zahteva delodajalec, medtem ko starševski dopust in druge oblike dopusta (za nego in varstvo, izobraževanje, študij) ter spreminjanje in prilagajanje opravljenih delovnih ur na splošno večkrat zahteva zaposleni. Letno spreminjanje in prilagajanje opravljenih delovnih ur lahko zahteva delodajalec ali zaposleni, je pa pogosto povezano z nihanji v delovni obremenitvi in poslovnem ciklu (Chung in sodelavci, 2007).

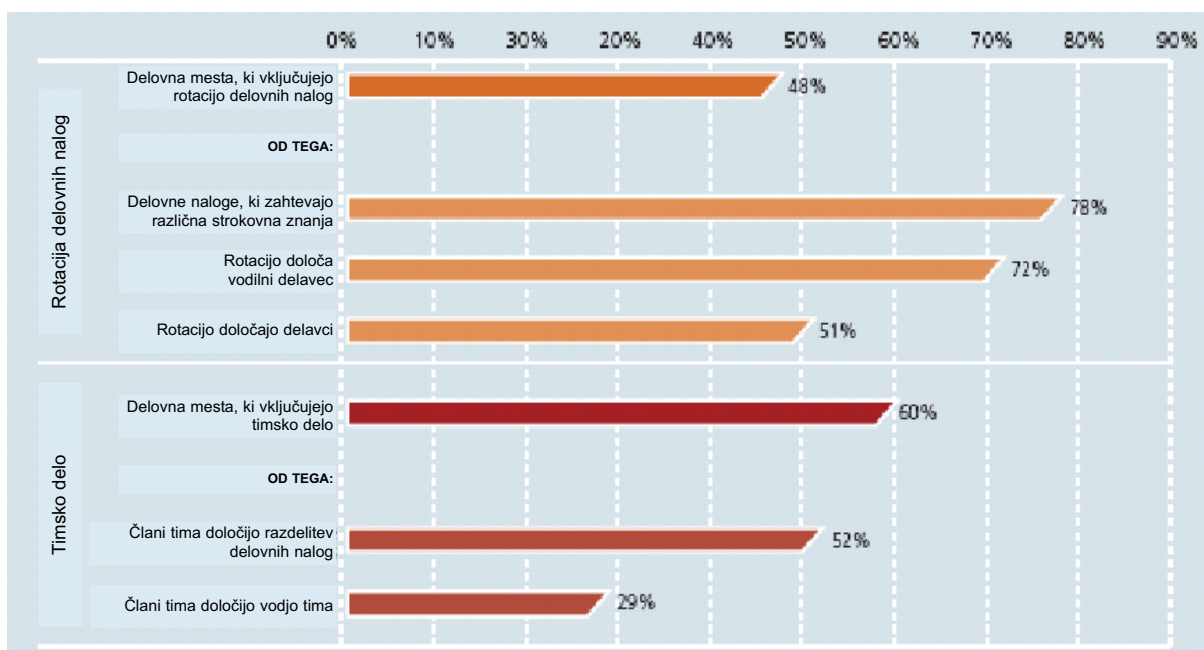
Tako kot pri delu za določen čas je pogostost dela s skrajšanim delovnim časom po državah precej različna. Raziskava je pokazala, da je kakovost dela delavcev s skrajšanim delovnim časom manjša kot pri primerljivih delavcih s polnim delovnim časom, zlasti zaradi manjših možnosti za usposabljanje, poklicni razvoj in napredovanje (Anxo in sodelavci, 2007). To vprašanje se temeljito proučuje v evropski razpravi socialnih partnerjev in evropski zakonodaji. Zadnje vprašanje, ki ga je treba upoštevati, je, kako omogočiti nemoten prehod od dela s polnim delovnim časom k delu s skrajšanim delovnim časom in obratno.

Funkcionalna prožnost

Funkcionalno prožnost sestavljajo oblike organizacije dela, kot so rotacija delovnih nalog, večopravilnost in vključitev delavcev v načrtovanje ali pripravo predračunov (timska samostojnost). V prikazu 1 je navedena pogostost rotacije delovnih nalog in timskega dela v EU-27.

Te oblike organizacije dela so predvsem namenjene zagotovitvi večje prožnosti dela v podjetju, ker omogočajo, da delavci po potrebi zamenjajo delovno mesto (rotacija delovnih mest). Rezultat tega je lahko tudi razvoj dodatnih strokovnih znanj, saj lahko delavci posodobijo svoja strokovna znanja na način, ki koristi njim kot posameznikom in podjetju. To poveča varnost njihovih delovnih mest in zaposlitve. Delavci so pooblašeni za opravljanje več delovnih nalog na delovnem mestu in v podjetju (kar poveča varnost njihovih delovnih mest), povečajo pa tudi svojo zaposljivost pri naknadnem iskanju zaposlitve (v podjetju ali zunaj njega).

Prikaz 1: Rotacija delovnih nalog in timsko delo v EU-27, samo zaposleni (2005)

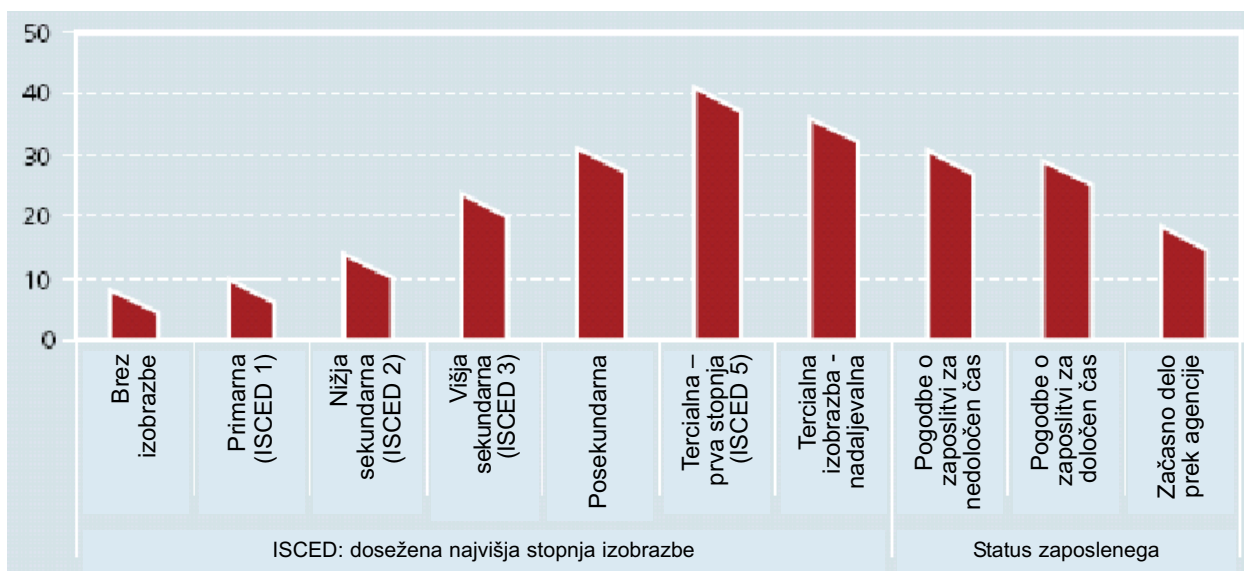


Vir: Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah, 2007.

Sekundarna analiza podatkov iz Evropske raziskave o delovnih razmerah je razkrila, da funkcionalna prožnost pomembno vpliva na učenje, reševanje težav in inovativnost na ravni organizacije. Ugotovljene so bile štiri različne oblike organizacije dela: „učeeča se“, „racionalna“, „tayloristična“ in „tradicionalna“. Od štirih ugotovljenih oblik dve lahko povečata notranjo prožnost delavcev v podjetju: „učeeče se organizacije“ in „racionalne ali visoko zmogljive organizacije“. V podjetjih s takimi oblikami organizacije dela zaposleni sodelujejo pri reševanju težav in odločanju. Imajo več možnosti za samorazvoj na delovnem mestu. Tesno so povezani tudi način dela in učenja v podjetju ter način uvajanja novosti v podjetju, čeprav imajo v smislu inovacij učeeče se organizacije lahko prednost pred racionalnimi. Varnost zaposlitve je večja: da se delavci pripravijo in usposobijo za potrebne spremembe in morebitne prehode na poklicni poti, je pomembno poudariti posodabljanje strokovnih znanj z organizacijo dela.

Druga možnost za posodobitev strokovnih znanj je usposabljanje. Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah je pokazala, da se raven usposabljanja v evropskih podjetjih ni dvignila: manj kot eden od treh delavcev v EU navaja, da je v zadnjih 12 mesecih prejel plačano usposabljanje. Res pa je tudi, da so med državami velike razlike glede dostopnosti do usposabljanja ter med nizko/visoko kvalificiranimi delavci in med delavci z različnimi pogodbami o zaposlitvi. Zdi se, da začetna izobrazba močno vpliva na možnosti nadaljnega usposabljanja na trgu dela (glej prikaz 2), kar povečuje nevarnost vse večje polarizacije med zaposlenimi, ki imajo dostop do usposabljanja, in tistimi, ki ga nimajo.

Prikaz 2: Plačano usposabljanje, prejeto v zadnjih 12 mesecih, po doseženi izobrazbi (%)



Vir: Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah, 2007.

Korak naprej bi bil lahko prehod od „razvoja sposobnosti“ v splošnejšo „pravico do učenja“, ki bi bila prilagojena sposobnostim vsakega posameznika. Gre za to, da bi ljudi pripravili na spremembe v celotnem življenjskem obdobju, tako na delovnem mestu kot zunaj njega.

Vloga socialnih institucij

Varnost ima lahko zelo različne oblike: varnost delovnega mesta, varnost zaposlitve, varnost prihodka in kombinirana varnost. Te oblike varnosti za različne oblike prožnosti se lahko zaščitijo z več ukrepi, ki jih lahko sprejmejo ali institucionalizirajo različni akterji.

Pri razvoju zaposljivosti svojih delavcev imajo podjetja zelo pomembno vlogo. Najnovejša raziskava Fundacije potrjuje, da je gospodarsko upravičeno, če se podjetja ukvarjajo s tem vprašanjem.⁹ Podjetja lahko pri določitvi ureditve dela, tako glede oblike kot vsebine, ustvarijo določene možnosti za varnost, predvsem z večjo funkcionalno prožnostjo na podlagi obogatitve dela, usposabljanja, organizacije dela in po možnosti diferenciacije plačila. Določijo lahko tudi možnost izbire vrste pogodbe o zaposlitvi in ureditve delovnega časa. To, kar lahko ponudijo podjetja, pa je odvisno tudi od nacionalne in sektorske ravni. Zakonodaja in socialne institucije so pomemben element, ki vpliva na obseg varnosti, ki se zagotavlja delavcem.

Socialne institucije so del nacionalnih tradicij. V okviru evropskih strategij za zaposlovanje in socialno zaščito poteka obsežna razprava o reformi teh institucij. Popolnoma očitno je, da si ni treba vsem nacionalnim institucijam prizadevati za uskladitev. Ker pa se mnoge države spopadajo s podobnimi izzivi, odprta metoda usklajevanja omogoča uskladitev politik z določitvijo skupnih ciljev, merjenjem napredka (s skupno dogovorjenimi kazalniki) in učenjem iz dobre prakse. Postopek o prožni varnosti bi v različnih evropskih državah lahko potekal na podlagi skupnih usmeritev, ob hkratnem spoštovanju pristojnosti držav članic na tem področju.

Institucije trga dela

Institucije trga dela imajo pomembno vlogo. Namen zakonodaje o varnosti zaposlitve je zaščititi delavce. Otežuje kulturo preprostega zaposlovanja in odpuščanja delavcev, ki je eden od načinov uvedbe prožnosti za vse delavce. Ena od posledic zakonodaje o varnosti zaposlitve je možen razvoj dvojnega trga dela, na katerem je jedro redno zaposlenih delavcev zelo dobro zaščiten pred odpuščanjem: zato delodajalci več uporabljajo pogodbe za določen čas, da si omogočijo izvajanje svoje strategije numerične prožnosti. Taka ureditev trga dela povzroča koncentracijo prožnosti v enem delu delovne sile (mejna prožnost) ter povečuje razlike med statusoma redne in neredne zaposlitve, po navadi na račun zadnje skupine („učinek insider-outsider“).

Pri zagotavljanju potrebne ravni varnosti imajo lahko pomembno vlogo dejavne politike trga dela. Tistim, ki izgubijo zaposlitev ali ki se odločijo za prožnostni način, po potrebi pomagajo poiskati drugo zaposlitev. Dve osnovni nalogi dejavne politike trga dela sta zagotavljanje dodatno usposabljanje v „vmesnih obdobjih“ in pomagati pri uskladitvi ponudbe in povpraševanja po delovni sili. Izvajanje teh nalog je očitno lažje, če so izpolnjeni določeni pogoji. Prvič, trg dela in gospodarska storilnost države morata imeti primeren obseg dela in delovnih mest, da agencije za zaposlovanje lahko opravljajo svojo nalogo usklajevanja. Hkrati pa je treba tudi veliko vložiti v javne zavode za zaposlovanje in pomožne agencije. Oblikovanje takega institucionalnega okvira je dolgotrajno in zahteva precejšnja sredstva.

Ključni element dejavne politike trga dela, ki je enako pomemben v različnih nacionalnih gospodarskih razmerah, je poudarek na stalnem posodabljanju strokovnih znanj in sposobnosti. Vseživljenjsko učenje je dejansko eden od sestavnih elementov evropske strategije zaposlovanja. Medtem ko bodo morda potrebni posebni naporji za nemoten prehod med

⁹ Glej primere dobre prakse na <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

brezposelnostjo in zaposlenostjo ter/in različnimi pogodbami o zaposlitvi,¹⁰ lahko stalno posodabljanje strokovnih znanj zagotovi „večjo prožnost“ delavca glede njegovih strokovnih znanj. Funkcionalna prožnost, kot je bila obravnavana, je eden od načinov posodabljanja strokovnih znanj med zaposlitvijo, medtem ko dejavna politika trga dela lahko pomaga zagotoviti usposabljanje in nadaljnje izobraževanje med brezposelnostjo ali dopustom.

Sistemi socialne zaščite

Vpliv večje prožnosti na trgu dela (za vse delavce ali skupino priložnostnih delavcev) je treba temeljito proučiti. Lahko se obravnava tudi kot nova oblika socialnega tveganja. Koristi prožnosti pri ustvarjanju delovnih mest in zaposlitev lahko dopolnijo sistemi socialne zaščite za obvladovanje tveganja posameznih delavcev, koncept, ki je blizu osnovni zamisli o prožni varnosti. Sistemi socialne zaščite imajo osrednjo vlogo pri obvladovanju tveganj, zato so tako pomembni v socialnem modelu Evropske unije. Zaradi tega imajo očitno dopolnilno vlogo pri obvladovanju tveganja brezposelnosti na prožnejšem trgu dela.

Sistemi socialne zaščite imajo dva glavna cilja – dekomodifikacija na eni strani in zaposljivost na drugi (glej razpredelnico 3). Dekomodifikacija opisuje stopnjo, do katere posamezniki in družine lahko ohranijo socialno sprejemljiv življenjski standard brez udeležbe na trgu dela (Esping-Andersen, 1990). Lahko se doda še tretji cilj, to je zagotoviti socialno pravičnost ali prerazporeditev. Zaradi poenostavitve je tukaj poudarek na prvih dveh, z njihovimi kratko- in dolgoročnimi posledicami.

Razpredelnica 3: *Kratko- in dolgoročni cilji sistemov socialne zaščite*

	Kratkoročno	Dolgoročno
Dekomodifikacija	Začasni dohodek, ki zaščiti ljudi pred negotovimi razmerami (npr. nadomestila za brezposelnost)	Nadaljevanje dohodka ob strukturnih ali dolgoročnih dogodkih (npr. invalidski dodatki, pokojnine, ki niso povezane s predhodno dejavnostjo na trgu dela)
Zaposljivost	Ponovna zaposlitev, „sekundarne pogodbe“, kot so pogodbe o zaposlitvi za določen čas, programi vključevanja v podjetjih	Razvoj osebnih projektov, ki niso nujno takoj kratkoročno dobičkonosni na trgu dela, razvoj strokovnih znanj

Vir: *Vielle in Walthery, 2004, str. 85.*

Socialne države (ali sistemi socialne zaščite) so imele vedno pomembno vlogo kot sredstva za dekomodifikacijo (Vielle in Walthery, 2003). V praksi evropski socialni model temelji na zamisli, da države nadomestijo izgubo ali manjši dohodek, če se pojavi več tveganih dogodkov (brezposelnost, bolezen, staranje, materinstvo, invalidnost, smrt) ali izjemne obremenitve, npr. zdravstveni ali družinski izdatki. Večina držav ima tudi mehanizme, ki pomagajo tistim, ki se (začasno ali stalno) ne morejo sami preživljati.

¹⁰ To bi moralo vključevati širok razpon možnih razmer in prehode v obe smeri iz samozaposlenosti v zaposlenost, iz skrajšanega delovnega časa v polni delovni čas, iz začasnih zaposlitev v redno. To bi bilo lahko pomembno v luči vseživljenjske perspektive: glej Muffels in sodelavci, v pripravi.

Drug pomemben vidik sistemov socialne zaščite je povezan z zaposljivostjo, kjer se zaposlitev obravnava kot glavno sredstvo zagotavljanja dohodka in tudi kot temelj blaginje posameznika. Tudi ta vidik ima pomembno vlogo v gospodarski strategiji Evropske unije, v kateri je visoka stopnja zaposlenosti eden glavnih ciljev.

Kar zadeva prožno varnost, je vloga sistemov socialne zaščite zato še vedno pomemben instrument za kratko- in dolgoročno obvladovanje socialnih tveganj. Prejemnikom zagotavlja sredstva za preživetje v obdobjih brez zaposlitve. Te ugodnosti ne bi smele pomeniti pasti za posameznike, npr. v obliki preveč radodarnih ali neomejenih nadomestil za brezposelnost, ki lahko v nekaterih primerih brezposelne ulovijo v past. Poudarek je zato na načelu „delo se izplača“, pri čemer se ne sme pozabiti, da je treba ljudem zagotoviti sredstva za preživetje v obdobjih, ko zaradi katerega koli razloga ne morejo delati.

Različni sistemi socialne zaščite poudarjajo različne skupine ugodnosti in načine njihovega financiranja. Predlaganih je bilo več tipologij socialne države. Ena od njih, o kateri se najpogosteje razpravlja, je tipologija, ki jo je prvotno razvil Esping-Andersen (1990) in opredeljuje tri vrste socialne države: (korporativistična/konzervativna socialna država, liberalna socialna država in socialnodemokratska socialna država), ki jih dopolnjuje četrti model, sredozemska socialna država (Ferrera, 1996). Vsi sistemi so se prilagodili spremembam politik in postali bolj hibridni modeli. S to tipologijo je težko razvrstiti tudi nove države članice. Na podlagi tipologije se lahko ugotovijo nekatere omejitve posameznih sistemov.¹¹ Treba jih je upoštevati v razpravi o prožni varnosti pri posameznih sistemih socialne zaščite.

Socialna infrastruktura

Poleg trga dela in politik socialne zaščite imajo tudi druge socialne institucije na nacionalni ravni pomembno vlogo pri določitvi možnega skupnega delovanja prožne varnosti, prožnosti, zaposljivosti in zaposlovanja. Tudi zaposlitev se lahko izbere na podlagi razpoložljive socialne infrastrukture. Primer tega je institucionalizacija rojstva in varstva otrok. Enako velja za oskrbo starejših ljudi.

Udeležba zaposlenih staršev, zlasti zaposlenih mater, na trgu dela je lahko odvisna od razpoložljivih ustanov za varstvo predšolskih otrok in varstvo otrok po pouku, ki se med državami zelo razlikujejo. Na izbiro zaposlenih staršev močno vplivajo odpiralni čas, kakovost in stroški teh ustanov, naj si bo javnih, zasebnih ali javno financiranih.

Starši se lahko odločijo, da daljši čas ostanejo doma, ko so njihovi otroci še majhni (starševski dopust). V tem primeru na odločitev pogosto vpliva razpoložljivost, trajanje in znesek ugodnosti (Anxo in sodelavci, 2006a). Pri daljši odsotnosti je pomembno, da se olajša vrnitev na delo (bodisi s polnim ali skrajšanim delovnim časom).

V nekaterih državah je skrajšani delovni čas, predvsem za ženske, pogost način uskladitve dela in zasebnega življenja. Na Nizozemskem na primer skrajšani delovni čas dela precejšna večina zaposlenih žensk in skoraj polovica delovne sile (moških in žensk).

¹¹ Različne omejitve posameznih sistemov so: za korporativistične sisteme – financiranje pokojnin brez nesorazmernega zvišanja stroškov dela; za liberalne sisteme – dvojni sistem zaradi težko dosegljive vrnitve v zaposlitev s polnim delovnim časom ter pojav mladih brezposelnih in samohranilcev; za socialnodemokratske sisteme – kako izboljšati razpoložljivost dela, zlasti za nekvalificirane, brez kršitve socialnodemokratskega načela enakosti; za sredozemske sisteme – kako povečati prožnost, ob zagotovitvi določene ekonomske varnosti zaposlenim.

Države in državljani se torej pri uskladitvi dela in družine zelo različno odzivajo: od umika s trga dela do podaljšanih dopustov (starševski dopust) ter uskladitve dela in vzgoje otrok (ko razpoložljivost, stroški in kakovost ustanov za varstvo otrok postanejo ključni dejavniki).

Prožna varnost na ravni gospodinjstva

Dodatno zapletenost pomeni dejstvo, da – čeprav je prožna varnost vprašanje, ki zadeva predvsem odnos med delodajalci in delovno silo – sta prožnost, in zlasti varnost, elementa, ki očitno vplivata na ravni gospodinjstva.

Najpomembnejše merjenje dohodka je pogosto na ravni gospodinjstva in ne na ravni posameznika. To lahko velja tudi v smislu dodelitve časa, delovnega in dela prostega, odraslim z vzdrževanimi družinskimi člani. Zato je sestava gospodinjstva pomemben element, ki ga je treba upoštevati pri proučevanju posledic prožnih oblik dela, ker tudi vpliva na možnosti vključitve v trg dela v celotnem življenjskem obdobju (Riedmann in sodelavci, 2006).

Negotovost dohodka neugodno vpliva ne samo na posameznega delavca, temveč tudi na razmere v njegovem gospodinjstvu. Iz analize revščine zaposlenih, ki jo je opravila Fundacija, je razvidno, da so sestava gospodinjstva, zaposlitve za določen čas ali prekinjene poklicne poti ter večja ranljivost očitno medsebojno povezani (Peña-Casas in Latta, 2004). Zato se je treba zavedati možnih pasti prožne varnosti, ki ima vse bolj za posledico revščino zaposlenih.

Politični premisleki

Ob svoji zasnovi so bili evropski sistemi socialne zaščite utemeljeni na „modelu moškega oskrbovalca“, za katerega je značilen en sam dohodek v družini (moškega oskrbovalca), žena pa je večinoma odgovorna za organizacijo družine/gospodinjstva. Delavci so po navadi celotno delovno dobo delali na istem delovnem mestu. Z vse večjo udeležbo žensk v delovni sili in širitvijo nepovezanega, prekinjenega poklicnega razvoja se je pozornost znova usmerila v različne možnosti organiziranja dela v celotnem življenjskem obdobju. Ključni element, ki ga je treba proučiti, so posledice prej navedenih trendov za dostop do upravičene socialne zaščite.

Pomemben element proučitve so finančne in institucionalne razmere v posameznih državah članicah, ki vplivajo na možnosti reforme. Treba je tudi poudariti, da vse reforme poleg veliko političnega poguma lahko zahtevajo tudi določen čas, preden so vidni rezultati, odvisno pač od posebnih gospodarskih razmer. Možna prenosljivost drugih „zamisli“ o prožni varnosti je odvisna od gospodarske zmogljivosti in zmogljivosti političnih institucij, vključno z akterji, ki jih zavrnejo, prednostmi, ekonomsko upravičenostjo in politično voljo za sprejetje teh reform na različnih ravneh.

Zaupanje kot predpogoj prožne varnosti

Za zagotovitev uspešnega delovanja prožne varnosti je pomembno proučiti posledice za vse zadevne strani: za posameznika (delavca), družbo, podjetja. Ključni element te povezave je zaupanje. Če ljudje zaupajo v prihodnost, so lahko pripravljene prevzeti več tveganj glede svojega zaposlitvenega statusa, delati bolj „prožno“ (pogodbeno, z gibljivim delovnim časom, funkcionalna prožnost) ter uskladiti delo z družinskimi obveznostmi.

Ljudi je treba pripraviti, da bodo zaupali v spremembe: na spremembe ne smejo gledati kot na nekaj, kar je že samo po sebi negativno, in treba jim je zagotoviti, da obstajajo možnosti za prilagoditev nastajajočim razmeram. Primer tega je dejstvo, da na Danskem sobivata sorazmerno ohlapna zakonodaja o varnosti zaposlitve in visoka stopnja fluktuacije zaposlenih: 25 odstotkov danskih delavcev vsako leto zamenja svojo zaposlitev. To je sprejet kompromis, ker trdno verjamejo, da bodo v ustreznem času našli drugo, enakovredno zaposlitev zaradi splošne gospodarske storilnosti države in danskih dejavnih politik trga dela, vključno z obilnimi nadomestili za brezposelnost.

Ljudi je treba pripraviti, da bodo zaupali v delo: delavcem je treba omogočiti načrtovanje za celotno življenjsko obdobje brez preveč nevšečnosti in tveganj za njihov poklicni razvoj/pokojnine. Prekinitve dela/zaposlitve in prehode med njimi je treba organizirati tako, da delavci dobijo potrebno strukturno podporo za usklajevanje delovnega in nedelovnega življenja. Skozi celotno življenjsko obdobje morajo nemoteno potekati prehodi med zaposlitvami s polnim delovnim časom in zaposlitvami s skrajšanim delovnim časom ter med različnimi oblikami zaposlitvenega statusa, poleg tega jim je treba zagotoviti preživetje v obdobjih brezposelnosti. Pri zagotavljanju uspešnosti teh prehodov so seveda zelo pomembni dejavniki tudi ustvarjanje delovnih mest, konkurenčnost in močna gospodarska rast.

Da se ustvari taka družba zaupanja, se morajo evropski sistemi prilagoditi novi stvarnosti: sistemi socialne zaščite, sistemi trga dela in socialna infrastruktura. Rešitve „enotna velikost za vse“, ki bi se lahko preprosto prenesla iz ene države v drugo, ni.

Vloga za vse partnerje

Zelo pomembno je medsebojno zaupanje vseh akterjev, vključenih v to konfiguracijo, vključno z zaupanjem med socialnimi partnerji in vlado. Za izvedbo katere koli reforme in doseganje rezultatov pa je potreben tudi čas. Socialni partnerji imajo lahko zelo pomembno vlogo pri sprejetju in oblikovanju sprememb, uvedenih na ravni podjetja (pa tudi na sektorski in nacionalni ravni). Če se socialni partnerji lahko dogovorijo, kako bodo rešili ta težka vprašanja, lahko preizkusijo in razvijejo dobro prakso za to. Sindikati bi morali biti pripravljeni sprejeti kratkoročno manjšo varnost delovnega mesta, da se dolgoročno zagotovita bolj dinamični trg dela in večja varnost zaposlitve.¹² Nekatere spremembe zahtevajo določen čas, preden dajo rezultate. Njihova vključenost v postopek odločanja in izvajanja lahko okrepi element zaupanja.

Socialni partnerji lahko sodelujejo na različnih ravneh. Najbolj očitno so vključeni v pogajanja na lokalni ravni, kjer imajo lahko na ravni podjetij ključno vlogo v pogajanjih glede vrste vprašanj, vključno z ureditvami delovnega časa, usposabljanjem in plačilom. Nekatera od teh pogajanj lahko potekajo na različnih ravneh: kolektivna pogajanja na ravni podjetja, sektorski ali nacionalni ravni. Poleg tega v nekaterih državah socialni partnerji sodelujejo pri zakonodajnem postopku kot svetovalci ali vplivajo na druge načine.

Razprave na vseh ustreznih ravneh lahko obrodijo boljši kompromis med prožnostjo in varnostjo.

Celovit pristop na več ravneh

Glede na večdimenzionalni značaj prožne varnosti si je pomembno prizadevati za povezovanje različnih področij politike. Da se zagotovita trajnostno zaposlovanje in socialna kohezija, sta potrebni skladnejša politika reševanja tega vprašanja, večja povezanost različnih elementov in različnih politik (delovno pravo, politike trga dela in sistemi socialne zaščite).

Za to ni idealnega načina, pa naj gre za danski model z več prožnosti za vse delavce ali pristop „prehodnega trga dela“, kot je nizozemski model, po katerem ljudje vstopajo in izstopajo s trga dela. V vseh sistemih je pomembno, da so vključeni vsi akterji na ustreznih ravneh tristranske strukture.

Kot pri vseh spremembah je tudi tu očitno, da je treba za proces prožne varnosti na vseh ravneh sklepati kompromise. To pomeni, da ima ključno vlogo dialog, zlasti socialni, o vsebini potrebnih sprememb in načinu njihove izvedbe.

Upoštevanje novih socialnih tveganj

Vpliv ureditev delovnega časa v celotnem življenjskem obdobju je treba proučiti z vidika njihovega vpliva na pravice socialne zaščite, dostop do različnih elementov sistemov socialne zaščite, višino dohodka in/ali nadomestil ter na koncu finančne vzdržnosti sistemov socialne varnosti.

¹² Govor Pera Madsena na konferenci „Prehodni trgi dela in prožna varnost“ v Amsterdamu decembra 2006..

Negotovost dohodka neugodno vpliva ne samo na posameznega delavca, temveč tudi na razmere v njegovem gospodinjstvu. Iz analize revščine zaposlenih, ki jo je opravila Fundacija, je razvidno, da so sestava gospodinjstva, zaposlitve za določen čas ali prekinjene poklicne poti ter večja ranljivost očitno medsebojno povezani.¹³ Zato se je treba zavedati možnih pasti prožne varnosti, ki imajo za posledico več revščine zaposlenih.

Posebno pozornost je treba nameniti ranjivejšim delavcem, ki se ne usposablajo ali izpopolnjujejo. Določene skupine delavcev (npr. z učnimi težavami ali preobremenjenostjo z učenjem) lahko potrebujejo različne oblike usposabljanja. Zamisel prožne varnosti je v razvoju poklicne poti. Nekateri delavci tvegajo, da se ujamejo v past „kratkoročnih, slabih zaposlitev“.

Priznavanje pravic

Sistematično je treba ponovno preučiti sisteme socialne zaščite, da se upošteva vpliv večje prožnosti in prožne varnosti na posameznike in sisteme. To lahko temelji na uskladitvi pravic iz socialne varnosti za delavce migrante in enakih pomembnih načelih:¹⁴

- enakost obravnave (kot v nizozemskem modelu zaposlitev za skrajšani delovni čas in zaposlitev za polni delovni čas);
- zakonodaja za pravice, ki obsegajo „prehode“ med različnimi zaposlitvenimi statusi/pogodbami/obdobji (npr. med zaposlenostjo in samozaposlenostjo, med različnimi zaposlitvami in obdobji brezposelnosti);
- seštevanje zavarovalnih dob, ohranjanje pravic (npr. pravic iz pokojninskega zavarovanja);
- prenosljivost pravic, zlasti v prehodih: ohranitev pridobljenih pravic (to je lahko najtežje, ker so nekatere pridobljene pravice neločljivo povezane s pogodbo o zaposlitvi, npr. dostop do (dodatnega) zdravstvenega varstva).

Drug pomemben vidik, ki ga je treba upoštevati pri analiziranju posledic večje prožnosti za posameznike, je globalni „paket“ socialnih pravic. Pomembno je na primer, da se preučijo vse pravice socialne zaščite, iz prvega stebra, npr. sistemi socialne varnosti, ki jih zagotavljajo države, ter drugega stebra, kot so poklicnimi sistemi za dodatno pokojninsko zavarovanje in zdravstveno varstvo.

Prožna varnost bo velik izziv za prihodnja leta, ki jo morajo resno preučiti vsi vpleteni akterji na vseh ravneh v posameznih državah članicah in na evropski ravni. Vendar pa lahko dejavno prispeva k bolj konkurenčnemu in produktivnemu trgu dela z višjimi stopnjami zaposlenosti ter pri tem ohrani temeljna načela evropskega socialnega modela.

¹³ Zaposleni v EU, ki živijo v revščini, Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Uredba o usklajevanju 1408/71 o socialni varnosti za delavce migrante.

Dodatne informacije

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. in Perraudin C, *Parental leave in European companies* (Starševski dopust v evropskih podjetjih), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, 2006a, na voljo na

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

Anxo D., Boulin J. in Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies* (Možnosti delovnega časa v vsem življenjskem obdobju: novi vzorci dela in strategije podjetij), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2006b, na voljo na

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. in Perraudin C, *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004–2005* (Delo s krajšim delovnim časom v evropskih podjetjih – Raziskava Fundacije o delovnem času), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2007, na voljo na <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. in Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility* (Prožnost na ravni podjetja, tipologija gibljivega delovnega časa), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism* (Trije svetovi kapitalizma blaginje), Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe' (Južni model blaginje v socialni Evropi), *Journal of European Social Policy*, 1996, str. 17–37.

Goudswaard A. in de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States* (Prožnost in delovne razmere: kvalitativna in primerjalna študija v sedmih državah članicah EU), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2000, na voljo na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. in Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures* (Možnosti delovnega časa v vsem življenjskem obdobju: spreminjajoče se strukture socialne varnosti), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2006, na voljo na <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A in Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications* (Prožnost in varnost skozi celotno življenjsko obdobje: rezultati in posledice politike), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, v pripravi.

Naegele G., *A new organisation of time over working life* (Nova organizacija časa med poklicnim življenjem), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2003, na voljo na <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. in Vermeulen G., *Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah*, Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2007, na voljo na <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. in Latta M., *Working poor in the EU* (Zaposleni v EU, ki živijo v revščini), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2004, na voljo na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. in Wagner A., *Working time and work–life balance in European companies* (Uskladitev delovnega časa in poklicnega življenja v evropskih podjetjih), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2006, na voljo na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. in Walthery P., *Flexibility and social protection* (Prožnost in socialna zaščita), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Urad za uradne publikacije, Luksemburg, 2003, na voljo na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., „Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work“ (Nizozemske politike prožne varnosti: ureditev netipičnega dela), razprava, predstavljena na nizu seminarjev Fundacije o prožni varnosti in zaposljivosti, Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Dublin, maj 2006, na voljo na http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

„Socialni partnerji imajo odlične možnosti, da poiščejo nove načine dela. Mnoge rešitve, povezane z večjo prožnostjo in varnostjo na delovnem mestu, so na ravni podjetja ali panoge in so odvisne predvsem od dobrega sodelovanja socialnih partnerjev.“

**Vladimir Špidla, evropski komisar za zaposlovanje,
socialne zadeve in enake možnosti**

„Prožna varnost je nov pristop, katerega cilj je pretrgati neplodno razpravo med zagovorniki večje prožnosti ter tistimi, ki skušajo ohraniti in zagovarjati tradicionalne oblike varnosti. Priznava, da podjetja, pa tudi nekateri delavci, zahtevajo večjo prožnost na trgu dela. In da lahko razvoj ‚netipičnih‘ oblik dela povzroči segmentacijo trga dela, z vsemi neugodnimi učinki na dohodek, poklicne možnosti in motivacijo zadevnih delavcev.“

**Nikolaus van der Pas, generalni direktor za zaposlovanje,
socialne zadeve in enake možnosti,
Evropska komisija**

Ugotovitve Fundacije zagotavljajo pomembne temeljne informacije in politične kazalce za vse akterje in zainteresirane strani, ki sodelujejo v trenutni evropski razpravi o prihodnji socialni politiki. Vsebina temelji na raziskovalnem delu Fundacije ter izraža njeno avtonomno in tristransko strukturo.