

POMERAĆEMO GRANICE

INSTITUT DRUŠTVENIH NAUKA

POMERAĆEMO GRANICE

Izdavač
Institut društvenih nauka

Za izdavača
Mirjana Rašević

Urednici
Mirjana Rašević / Milan M. Marković

Recenzenti
Zorica Mršević / Aleksandar Bošković

Lektura i prelom
Marina Zelić

Štampa i grafički dizajn
DC Grafički centar

Beograd, 2012.

Stavovi izraženi u radovima objavljenim u ovom Zborniku
pripadaju autorima i nužno ne odražavaju stav
Instituta društvenih nauka.

Sve imenice upotrebene u ovom Zborniku u muškom rodu
odnose se po principu rodne ravnopravnosti i na ženska lica.

***POMERAČEMO
GRANICE***

INSTITUT DRUŠTVENIH NAUKA

Sanja Zlatanović

Koncept fleksigurnosti i strategija doživotnog učenja – perspektive razvoja u Republici Srbiji

Uvod

Globalizacija ne poznaje državne granice, postoji slobodno kretanje ljudi, robe, usluga i kapitala. Propast komunističkog političkog sistema u zemljama ranijeg istočnog bloka na čelu sa Sovjetskim Savezom (njenim pravnim naslednikom Ruskom Federacijom) prouzrokovao je kako promene političkog tako i promene ekonomskog i socijalnog okruženja. Kao posledice, na ekonomskom planu dolazi do prelaska sa planskog na tržišni privredni sistem, propadaju velika društvena i državna preduzeća, uz istovremeni rast broja malih i srednjih preduzeća (Rauws, 2006: 342). U takvim uslovima, dolazi do povećane konkurencije i borbe za tržišta, uglavnom iz zemalja jugoistočne Azije na početku osamdesetih godina dvadesetog veka, ali i iz Kine i Indije od početka devedesetih pa nadalje (Bronstein, 2009: 12). Sa druge strane, sedamdesetih godina dvadesetog veka ekonomije zapadnoevropskih zemalja već se nalaze u fazi stagnacije, posebno po pitanju povećanja nezaposlenosti. Razloga je više. Pre svega, okončanje posleratnih obnova, kraj ere jeftine energije i povećana međunarodna konkurencija (Bronstein, 2009: 11). Na političkom i socijalnom planu, promene se ogledaju u većoj političkoj demokratiji, jačem zalaganju za poštovanje ljudskih prava, uključujući i zalaganja na polju rodne ravnopravnosti. Ističe se nedeljivost, korelacija i međuzavisnost osnovnih ljudskih prava, odnosno građanskih i političkih sa ekonomskim, socijalnim i kulturnim, te pravima tzv. treće generacije (ekološka prava). U evropskom i uporednom pravu, afirmiše se koncept zaposlen – građanin. To podrazumeva da zaposleni, kao titular osnovnih ljudskih prava, ta prava ostvaruje svuda, uključujući i na svom radnom

mestu. Prema tradicionalnom shvatanju radnog prava, zaposleni u toku radnog vremena nisu imali pravo na slobodno izražavanje mišljenja (osnovno ljudsko pravo bitno za razvoj demokratije), što je posledica subordinacije (pravna podređenost), kao bitnog obeležija radnog odnosa. Danas, takva shvatanja imaju tendenciju promene. Tako se, u uporednom pravu, sve veća pažnja posvećuje zaštiti zaposlenih uzbunjivača, koji ukazuju prvo poslodavcu, a zatim i nadležnim državnim organima na povredu javnog interesa ili korupciju kod poslodavca (Lubarda, 2011: 335), čime se omogućuje ostvarivanje osnovnog građanskog prava na slobodno izražavanje mišljenja. Sa druge strane, na međunarodnom nivou, Međunarodna organizacija rada doprinela je širokom prihvatanju osnovnih prava na radu donošenjem konvencija koje su kasnije objedinjene u njenoj Deklaraciji o osnovnim principima i pravima na radu iz 1998. godine. Deklaraciju čine osam konvencija koje se tiču priznavanja prava radnika na organizovanje i udruživanje, priznavanja prava na kolektivno pregovaranje, zabrane diskriminacije, prinudnog i dečjeg rada, kao i osiguranja jednakih naknada za radnike i radnice za rad jednake vrednosti. U ovakvim okolnostima u zemljama Evropske unije, postavilo se pitanje na koji se način može postići održivi ekonomski rast, smanjiti nezaposlenost i obezbediti veći broj radnih mesta, uz uslov da se na taj način ne ugroze osnovna prava radnika. Rešenje se videlo u konceptu fleksigurnosti i reformi tržišta rada, kako bi se zajedno, radno aktivno stanovništvo i preduzeća (poslodavci) suočili sa izazovima globalizacije. U radu se objašnjava nastanak i određuje pojam koncepta fleksigurnosti, uz ukazivanje na značaj i važnost strategije doživotnog učenja za ostvarivanje ciljeva ovog relativno novog koncepta. Analiziraju se odredbe radnog zakonodavstva Republike Srbije koje se tiču fleksibilnih oblika zapošljavanja i strategije doživotnog učenja, gde se kritički iznose stavovi o postojećim rešenjima, uz ukazivanje na buduće pravce razvoja kako bi se postigla stvarna ravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti.

Pojam fleksigurnosti

Koncept fleksigurnosti (eng. flexicurity) podrazumeva istovremeno obezbeđenje fleksibilnosti za poslodavce i sigurnosti za radnike. Fleksigurnost se definiše kao strategija kojom se pokušava istovremeno obezbediti fleksibilnost na tržištu rada, u radnoj organizaciji i u radnim

odnosima na jednoj strani, i socijalna sigurnost i sigurnost zaposlenja sa posebnim naglaskom na tzv. ranjive kategorije radno sposobnog stanovništva (duže nezaposlenih, starijih lica, pripadnika etničkih grupa, žena, osoba sa invaliditetom itd.), na drugoj strani.

Prema Organizaciji za ekonomsku saradnju i razvoj (eng. Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD), postoje više oblika fleksibilnosti: 1) *eksterna fleksibilnost*, odnosno usklađivanje broja zaposlenih trenutnim potrebama na tržištu rada kroz zapošljavanje i otpuštanje, što podrazumeva predviđanje lakših procedura za smanjenje broja zaposlenih kod poslodavca (kolektivno otpuštanje) i fleksibilnih oblika zapošljavanja (reč je o onim oblicima koji se razlikuju od standardnog radnog odnosa na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom – dakle, radni odnos na određeno vreme, radni odnos sa nepunim radnim vremenom, radno angažovanje na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, rad kod kuće uključujući i varijetet elektronskog rada kod kuće, rad kućnog pomoćnog osoblja, ugovori o radu i obuci, samozapošljavanje i dr.), (Lubarda, 2004: 225); 2) *interna fleksibilnost*, usklađivanje radnog vremena zaposlenih sa potrebama posla bez promena u broju zaposlenih; reč je o fleksibilnim oblicima zapošljavanja konkretno u ovom slučaju radno angažovanje na osnovu ugovora sa nepunim radnim vremenom, ugovori o prekovremenom radu, ugovori solidarnosti (eng. Job sharing); 3) *funkcionalna fleksibilnost*, premeštanje zaposlenih iz jednog odseka u drugi ili promene sadržine njihovog rada; 4) *fleksibilnost zarade/ finansijska fleksibilnost*, variranje zarade u zavisnosti od rezultata rada pojedinaca ili rezultata poslovanja (Tangian, 2008: 4).

Sa druge strane, postoje i različiti oblici sigurnosti: 1) *sigurnost radnog mesta*, gde se ograničava poslodavcima mogućnost svojevlnog otpuštanja radnika; 2) *sigurnost zaposlenja*, podrazumeva veće mogućnosti zapošljavanja za duže nezaposlena lica, kao i ona lica koja su ostala bez posla u skladu sa njihovim kvalifikacijama i ranijim radnim iskustvom, što se postiže putem osiguranja dodatnog usavršavanja i obuke/doživotnog učenja; 3) *socijalna sigurnost*, osiguranje novčane naknade koja pruža odgovarajuću socijalnu sigurnost licu koje je privremeno nezaposleno, odnosno kome je radni odnos prestao nevoljno i bez krivice; *kombinovana sigurnost*, stvaranje mogućnosti za radnike da lakše usklade svoj profesionalni i porodični život (Tangian, 2008: 4).

Koncept fleksigurnosti podrazuvema kombinovanje svih navedenih vrsta fleksibilnosti (eksternu, internu, funkcionalnu i finansijsku) sa sigurnošću zaposlenja, socijalnom sigurnošću i kombinovanom sigurnošću. Fleksibilnost podrazumeva fleksibilne oblike zapošljavanja, kojima se žele ublažiti tradicionalne odredbe radnog zakonodavstva o striktnoj zaštiti od otpuštanja iz ekonomskih razloga. Smatra se da striktno radno zakonodavstvo smanjuje otpuštanja iz ekonomskih razloga zbog složene procedure i obaveze isplate naknade za otpuštanje, ali da isto tako smanjuje mobilnost na tržištu rada od nezaposlenih ka zaposlenima (Lubarda, 2007: 4). Poslodavci, kada donose odluke o novom zapošljavanju, uzimaju u obzir i to da će eventualno otpuštanje zaposlenih iz ekonomskih razloga za njih predstavljati značajan trošak (Lubarda, 2007: 5). Iz ovih razloga, koncept fleksigurnosti video se kao jedan od načina da se smanji rastuća nezaposlenost, gde se poslodavci lakše odlučuju da zaposle nove radnike, a zaposleni, iako gube sigurnost radnog mesta, dobijaju odgovarajuću sigurnost zaposlenja i socijalnu sigurnost. Naravno, na obezbeđivanju uslova za osiguranje sigurnosti zaposlenja neophodno je angažovanje država kako bi merama aktivne politike zapošljavanja povećale izgleda za zapošljavanje, ali i određeno angažovanje poslodavaca u razvoju humanog kapitala, odnosno obezbeđenje sredstava za stalno stručno usavršavanje zaposlenih (eng. lifelong learning).

Za efektivnu implementaciju koncepta fleksigurnosti, konkretno za stvaranje mogućnosti za zapošljavanje na osnovu fleksibilnih ugovora o radu, neophodno je uvođenje i obezbeđenje ravnopravnog položaja privatnih posrednika za zapošljavanje, odnosno privatnih agencija za zapošljavanje u odnosu na javne zavode za zapošljavanje čime se znatno doprinosi liberalizaciji tržišta rada. Na tom polju, na međunarodnom nivou Međunarodna organizacija rada usvojila je još 1997. godine Konvenciju br. 181. o privatnim agencijama za zapošljavanje. Pored toga, neophodno je obezbediti odgovarajuću zaštitu radnika koji rade na osnovu fleksibilnih ugovornih aranžmana. Tako je na nivou Evropske unije 1997. godine zaključen Okvirni kolektivni ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom koji je implementiran u evropsko radno zakonodavstvo Direktivom Saveta br. 97/81, a 1999. godine i Okvirni kolektivni ugovor o radu na određeno vreme koji je pretočen u Direktivu br. 99/70 (Lubarda, 2004: 227-230). Osnovni ciljevi ovih direktiva jesu

uklanjanje diskriminacije radnika koji rade na osnovu ugovora o radu na određeno vreme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, kao i poboljšanje kvaliteta uslova rada i života ovih radnika.

Kod radnika sa nepunim radnim vremenom, cilj Direktive br. 97/81 jeste i mogućnost razvoja ovakvog rada koji će biti utemeljen na dobrovoljnoj osnovi kao prilog fleksibilnoj organizaciji radnog vremena, pri čemu se istovremeno uzimaju u obzir potrebe i radnika (na usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza) i poslodavaca (kada to zahteva potreba za većom ekonomskom efikasnošću), (Bilić, 2009: 927). Radniku sa nepunim radnim vremenom, pored toga što ima pravo da bude jednako plaćen kao i radnik sa punim radnim vremenom na istom poslu, poslodavac treba da omogući profesionalno obrazovanje radi poboljšanja njegove profesionalne pokretljivosti (Lubarda, 2004: 230), što je u skladu sa konceptom fleksigurnosti. Značajna je i Direktiva br. 2008/104 o agencijama za privremeno zapošljavanje. Ova Direktiva je zaštitnog karaktera i njome se išlo za tim da se ublaže negativne posledice primene čistog koncepta fleksibilnosti, odnosno da se utvrde minimalni zahtevi zaštite prava na radu i u vezi sa radom radnika koji rade na osnovu ugovora zaključenog sa agencijom za privremeno zapošljavanje.¹ Naime, Direktiva se primenjuje na radnike koji zaključe ugovor na neodređeno ili na određeno vreme, pa čak i na one koji nisu zaključili ugovor o radu sa agencijom za privremeno zapošljavanje, gde se agencija javlja kao posrednik, a rad obavljaju za poslodavca koji se javlja kao korisnik takvog rada. Ovim radnicima garantuju se ista prava koja se tiču zaštite materinstva, zaštite omladine, pravo na naknadu za ishranu u toku rada i usluge prevoza, zatim pravo na predstavljanje, informisanje i konsultovanje, kao i onim radnicima koji su direktno zaposleni od strane poslodavca (korisnika).

Kada su u pitanju radnici koji rade na osnovu ugovora zaključenog sa agencijom za privremeno zapošljavanje na stručno obrazovanje i obuku, Direktivom nije predviđena takva obaveza niti za agencije za privremeno zapošljavanje (posrednik) niti za poslodavce (korisnik), već se oni pozivaju samo da *preduzmu odgovarajuće mere ili da promovišu socijalni dijalog* u pravcu *unapređenja pristupa* ovim radnicima obrazovanju i stručnom usavršavanju u agencijama i kod poslodavaca.²

¹ Pogledati: Direktiva br. 2008/104/EU.

² Direktiva br. 2008/104/EU (čl. 6).

Ovo je nedostatak Direktive br. 2008/104 (posebno kada se poredi sa odredbama Direktive br. 97/81) jer sigurnost zaposlenja radnika, odnosno zaštita radnika angažovanih u nestandardnim oblicima zapošljavanja, a naročito radnika koji rade na osnovu ugovora zaključenog sa agencijom za privremeno zapošljavanje u okviru koncepta fleksigurnosti, dosta zavisi od njihovih znanja i veština, odnosno profesionalnog usavršavanja čiji značaj Direktiva br. 2008/104 ne prepoznaje, pa ostaje na socijalnim partnerima na nacionalnim nivoima da vode dalju borbu za osiguranje uslova za doživotno učenje i povećanu socijalnu zaštitu ovih radnika.

Nastanak koncepta fleksigurnosti

Koncept fleksigurnost javio se u zemljama zapadne Evrope, pa se može reći da je pretežno reč o konceptu koji je nastao i koji se razvio u zemljama Evropske unije. Međutim, uticaj globalizacije, novih tehnologija i komunikacija (interneta) doveo je do odgovarajućih promena i uticao na deregulaciju tržišta rada i u onim zemljama koje nisu članice Evropske unije. O ovom relativno novom konceptu prvi put je govorio holandski sociolog Hans Adriaansens početkom devedesetih godina prošlog veka u kontekstu pripreme holandskog Zakona o fleksibilnosti i sigurnosti u vezi zapošljavanja radnika putem posrednika (Parnis, 2009: 3). Cilj ovog Zakona jeste osiguranje fleksibilnosti na tržištu rada donošenjem novih zakona kojima se predviđaju lakši uslovi za otpuštanje radnika i osnivanje agencija za privremeno zapošljavanje sa jedne strane, uz istovremeno stvaranje veće socijalne sigurnosti i sigurnosti zaposlenja za radnike, sa druge strane (Parnis, 2009: 3). Na ovaj način, htelo se osigurati ostvarivanje interesa kako poslodavaca tako i radnika, uz istovremeno jačanje konkurentnosti i zaštite. Tako je prvi model fleksigurnosti nastao u Holandiji kada je holandski Parlament 1997. godine prihvatio predloge zakona koji se zasniva na konceptu fleksigurnosti, da bi ovaj Zakon dve godine kasnije stupio na snagu (Tangian, 2008: 2). Holandski model fleksigurnosti predviđa primenu nestandardnih, fleksibilnih radnih odnosa, dok istovremeno omogućuje tim fleksibilnim vrstama radnih odnosa slična prava u pogledu uslova rada i socijalne sigurnosti koje pruža i standardni radni odnos (Parnis, 2009: 3).

Danas se Danska smatra zemljom sa najrazvijenijim zakonodavstvom kada je reč o fleksigurnosti u Evropi i taj model se javio kao alternativa

holandskom modelu fleksigurnosti. Danski model fleksigurnosti ima sledeće karakteristike: 1) fleksibilan standardni radni odnos, što je rezultat niže zaštite zaposlenja; 2) visoke naknade za nezaposlene, koje pružaju određenu socijalnu sigurnost; 3) aktivna politika zapošljavanja sa ciljem povećanja kvalifikacija zaposlenih i povećanja mobilnosti nezaposlenih (Parnis, 2009: 4).

Oba modela (holandski i danski) zahtevaju određeno angažovanje socijalnih partnera (organizacija poslodavaca i sindikata) na svim nivoima, radi uspešnog ostvarivanja ciljeva koncepta fleksigurnosti odnosno promovisanja veće fleksibilnosti uz očuvanje sigurnosti zaposlenja (zasniva se na osiguranju kontinuirane obuke i usavršavanja) i socijalne sigurnosti, čime se obezbeđuje zaštita radnika koji rade na osnovu fleksibilnih oblika ugovornog angažovanja.

Rezultat primene ovih modela u Holandiji i Danskoj ogleda se u tome što su ove države smanjile stopu nezaposlenosti na najnižu, a stopu zaposlenosti povećale na najvišu u Evropi do kraja devedesetih godina prošlog veka (Parnis, 2009: 4). Ovo naravno ne znači da bi ovakve mere dovele do istih rezultata u nekoj drugoj zemlji. Rezultat u velikoj meri zavisi od pravne tradicije, te političkih, ekonomskih i socijalnih prilika zemlje u kojoj se primenjuju date mere, te spremnosti socijalnih partnera na odgovarajuće ustupke jer se pokazalo da organizacije poslodavaca previše insistiraju na fleksibilnosti, a sindikati na sigurnosti dok je za efektivnost i efikasnost ovog koncepta potrebno postići, ako ništa drugo, onda približnu jednakost fleksibilnosti i sigurnosti.

Koncept fleksigurnosti, kao način modernizacije radnog prava i način prilagođavanja izazovima globalizacije, prihvaćen je u Evropskoj uniji i predstavljen u okviru Zelene knjige o modernizaciji radnog prava u susret izazovima XXI veka iz 2006. godine,³ kao i u Saopštenju o zajedničkim načelima fleksigurnosti iz 2007. godine Evropske komisije. Na osnovu ovog Saopštenja, Evropski savet je u novembru 2007. godine usvojio zajedničke principe fleksigurnosti.

³ Zelena knjiga o modernizaciji radnog prava u susret izazovima XXI veka doneta je u cilju otvaranja javne rasprave u okviru Evropske unije o tome na koji način se reformom radnog zakonodavstva može osnažiti Lisabonska strategija u cilju postizanja održivog ekonomskog rasta uz više boljih radnih mesta (Lubarda, 2007: 1).

Saopštenje Evropske komisije o zajedničkim načelima koncepta fleksigurnosti

Saopštenje o zajedničkim načelima koncepta fleksigurnosti Evropske komisije iz 2006. godine predstavlja odgovor država članica Evropske unije na promene u radu i životu njenih građana nastale kao posledica međunarodne i evropske ekonomske integracije, razvoja novih tehnologija, demografskih promena nastalih starenjem evropskog stanovništva uz postojanje relativno niske stope zaposlenosti i problema dugotrajne nezaposlenosti građana Evropske unije (Commission of the European Communities, 2007: 3). Ističe se da globalizacija ima pozitivne efekte na ekonomski razvoj i na zapošljavanje, ali da isto tako donosi određene promene koje zahtevaju brzo prilagođavanje kako poslodavaca tako i radnika. Te promene zahtevaju veću fleksibilnost tržišta rada u kombinaciji sa većom sigurnošću (zaposlenja, socijalnom sigurnošću, uključujući i kombinovanu sigurnost). Na taj način, zadovoljavaju se interesi kako poslodavaca tako i radnika. Promene se ogledaju u povećanju broja radnika koji rade u nestandardnim oblicima radnog angažovanja (fleksibilni oblici zapošljavanja), posebno je reč o mlađim licima, ženama, licima sa invaliditetom, radnicima migrantima i starijim licima, koji se često suočavaju sa problemima zadržavanja, ali i pronalaska posla, pa je potrebno obezbediti im odgovarajuću zaštitu. Poslodavci, isto tako, retko se odlučuju da zapošljavaju ova lica, pre svega iz ekonomskih razloga, pa koncept fleksigurnosti počiva i na principu zabrane svih oblika diskriminacije u zapošljavanju i na radu, i stvara veće mogućnosti i za ove radnike da rade, makar i na osnovu fleksibilnog ugovora o radu, uz povećanu sigurnost. U Saopštenju ističe se i da tzv. doživotno zaposlenje (zaposlenje kod istog poslodavca u toku celog radnog veka) predstavlja deo prošlosti, kao i da fleksibilni oblici zapošljavanja utiču na povećanje kreativnosti radnika, dok kontinuirano usavršavanje i obuka stvaraju veće šanse za pronalazak boljeg posla.

Prema Saopštenju Evropske komisije, fleksigurnost počiva na sledeća četiri principa: 1) fleksibilni ugovorni aranžmani; 2) doživotno učenje; 3) aktivna politika zapošljavanja; 4) moderni sistemi socijalne sigurnosti (Commission of the European Communities, 2007: 3).

Ostvarivanje ovih ciljeva zahteva kako angažovanje država članica Evropske unije, tako i određeno angažovanje socijalnih partnera na evropskim i nacionalnim nivoima.

Međutim, pored pozitivnih efekata koncepta fleksigurnosti na rad i zapošljavanje izraženih Saopštenjem Evropske komisije, ne sme se zanemariti činjenica da fleksibilnost ugovornih aranžmana, ako nije izraz želje zaposlenog, može stvoriti napetost i pospešiti tenzije na radu, te izazvati kod pojedinih radnika stres,⁴ koji može voditi ozbiljnim psihičkim poremećajima kao što su depresija ili anksioznost, ali i fizičkim oboljenjima, posebno izazvati srčane smetnje, glavobolje, poremećaje gastrointestinalnog sistema, te voditi zavisnosti od alkohola ili narkotika. Konsenkventno, stres vodi smanjenju efektivnosti na radu usled nedostatka motivacije, umanjuje radni učinak radnika i smanjuje produktivnost zbog čega i sam poslodavac trpi određenu štetu. Iz tih razloga ne treba preterano insistirati na fleksibilnosti bez obezbeđenja neophodne sigurnosti, mada sama činjenica da ne postoji sigurnost radnih mesta može kod nekih radnika (zavisi od ličnosti i individualno je) izazvati stres, posebno, u bivšim komunističkim i socijalističkim zemljama koje karakteriše striktnost radnog zakonodavstva.⁵ „Čarobna formula“ fleksigurnosti možda bi trebalo da glasi – fleksibilnost, sigurnost, ali i želja radnika da radi na osnovu fleksibilnog ugovornog aranžmana, kako bi uskladio svoje profesionalne i porodične obaveze.

Strategija doživotnog učenja

Odgovarajuća implementacija strategije doživotnog učenja, kako od strane poslodavaca uz uključivanje zaposlenih tako i od strane vlada država neophodna je i predstavlja jedan od glavnih uslova za ostvarivanje ciljeva koncepta fleksigurnosti (povećanje zaposlenosti uz fleksibilne oblike zapošljavanja i osiguranje zaštite tih radnika). Između koncepta fleksigurnosti i strategije doživotnog učenja postoji neodvojivost, jer

⁴ Danas je posebno aktuelan problem tzv. work – related stress (stres u vezi sa radom) pa se radi na pronalaženju načina, putem donošenja posebnih smernica/vodiča za menadžere kojim se ustanovljavaju nove psihološke metode za redukciju stresa na radu (Rante, 2009:47-53).

⁵ Pod striktnim radnim zakonodavstvom podrazumevaju se strogi propisi i visoki troškovi otpuštanja i ponovnog zapošljavanja radnika, utvrđivanje zarada na nacionalnoj osnovi, visoki troškovi rada, niska mobilnost radnika, jaka snaga sindikata, visoke minimalne zarade, visoka zaštita zaposlenih, visoke naknade za nezaposlene.

fleksibilni oblici zapošljavanja zahtevaju obezbeđenje kontinuirane obuke i stručnog usavršavanja za radnike, kako bi se osigurala sigurnost zaposlenja, odnosno stvorili realni izgledi za nalaženje zaposlenja tokom čitave radne karijere. Takođe, dodatna obuka i stručno usavršavanje pomažu nezaposlenim licima i onima za čijim radom je prestala potreba kod poslodavca da brže pronađu posao.

Strategija doživotnog učenja (kontinuirana obuka i usavršavanje u toku celog radnog veka) daje mogućnost radnicima koji rade na osnovu fleksibilnih ugovora o radu da zasnuju standardni radni odnos (u slučajevima kada poslodavac uoči potrebu za određenim znanjima ili veštinama koje taj radnik poseduje) ili da, kada dođe do prestanka takvog ugovornog odnosa, na osnovu tih specifičnih znanja ili veština brže pronađu novi posao. Države vode odgovarajuće politike zapošljavanja koje se sastoje iz planova, programa i mera, čiji je cilj povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti, a jedna od mera jeste i sprovođenje odgovarajuće obuke i stručnog usavršavanja. Obuka i stručno usavršavanje poboljšavaju uslove za zapošljavanje nezaposlenih i onih za čijim je radom prestala potreba kod poslodavaca, tako što im obezbeđuju dodatna znanja i veštine za one poslove za koje postoji povećana tražnja na tržištu rada, te ova lica mogu svojim profesionalnim znanjima i veštinama, u svakom trenutku, da odgovore na postojeće potrebe tržišta rada, što im omogućuje brže zaposlenje. Smatra se da strategija doživotnog učenja radi ostvarivanja ciljeva koncepta fleksigurnosti (smanjenje nezaposlenosti u uslovima promena na privrednim tržištima) podrazumeva obaveznu obuku i dodatno usavršavanje, kako za one koji se nalaze u standardnom radnom odnosu tako i za one koji rade na osnovu fleksibilnog ugovornog aranžmana.

Strategija doživotnog učenja, u svom izvornom vidu, zamišljena je kao obaveza poslodavaca da svojim zaposlenima obezbede kontinuiranu obuku i stručno usavršavanje, kako bi se lakše prilagodili ekonomskim promenama i kako bi na duži rok sačuvali posao. Ovo se, pre svega, odnosi na visokoobrazovanu radnu snagu i na korist koju oni imaju od doživotnog učenja, međutim, smatra se da određenu korist imaju i zaposleni sa nižim stepenom stručne spreme, stiču dodatna znanja i ostaju integrisani na tržištu rada (Lubarda, 2007: 5). Pored toga, potrebno je, da i države vode politiku zapošljavanja koja omogućava i radnicima u fleksibilnim oblicima zapošljavanja da budu uključeni u programe

stalnog sticanja znanja i veština (Lubarda, 2007:5). Ovo jeste obaveza vlada država ali, u današnjim uslovima, postoji određena tendencija uključivanja i poslodavaca (posebno multinacionalnih kompanija kao ključnih aktera globalizacije) u programe obuke kako svojih zaposlenih tako i radnika koji rade na osnovu fleksibilnih ugovornih aranžmana. Većina multinacionalnih kompanija, u okviru svojih politika društvene odgovornosti izraženih u korporativnim kodeksima ponašanja, predviđaju obaveznu obuku i stručno usavršavanje za sve zaposlene bez obzira da li rade u standardnim ili nestandardnim oblicima radnog angažovanja.⁶ Takođe, ove kompanije obavezuju se i na globalnom nivou, putem zaključivanja međunarodnih okvirnih kolektivnih ugovora sa nekom svetskom federacijom sindikata, da organizuju i omoguće svim radnicima obuku i usavršavanje. Jasno je da je sprovođenje strategije doživotnog učenja, u okviru koncepta fleksigurnosti, ali i van njega, postalo bitno kako za radnike (veća znanja i veštine omogućuju lakše zaposlenje, mogućnost apliciranja za bolje poslove, očuvanje postojećeg posla na duži period, prelazak iz fleksibilnog u standardni radni odnos), tako i za poslodavce, posebno za multinacionalne kompanije, jer se pokazalo da su obuka i stručno usavršavanje dali dobre rezultate kada je u pitanju organizaciona efektivnost, kao i da su uticali na povećanje produktivnosti i konkurentnosti kompanija (Dessler, 2007: 152).

Sprovođenje strategije doživotnog učenja odnosno kontinuirane obuke i stručnog usavršavanja radno sposobnog stanovništva, kako od strane poslodavaca uz učešće zaposlenih, tako i socijalnih partnera i vlada država, neophodno je u uslovima globalizacije, deregulacije tržišta rada uz prateće promene u radnim odnosima, kao i rasta nezaposlenosti. Međunarodna organizacija rada (MOR) podržala je globalizaciju (čiji je jedan od ciljeva ekonomska efikasnost preduzeća), ali uz uslov da ta globalizacija podrazumeva ostvarenje i drugih društvenih ciljeva – napretka, socijalne pravde i sigurnosti, u Deklaraciji o socijalnoj pravdi u cilju pravedne globalizacije iz 2008. godine.⁷ Ova Deklaracija predstavlja

⁶ U kompaniji Lukoil Serbia formiran je Obrazovni centar gde se sprovode programi obrazovanja i stručnog usavršavanja svih radnika. Osim u Obrazovnom centru, zaposlenima se obezbeđuje učešće na stručnim seminarima, zatim stažiranje, praksa i različiti kursevi van Centra kako u zemlji tako i u inostranstvu, sve iz sopstvenih sredstava Društva Lukoil Serbia. Informacije dobijene na osnovu intervjua obavljenog 18.01.2012. godine sa Menadžerom odnosa sa javnošću kompanije Lukoil Serbia.

⁷ ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, dostupno na: www.ilo.org

odgovor MOR-a na uočene razlike u razvoju i napretku među državama u uslovima globalizacije, koja je i uticala na pojavu fleksibilnih oblika zapošljavanja. Naime, proces ekonomske saradnje i integracije pomogao je mnogim državama da obezbede visoki ekonomski rast i veću stopu zaposlenosti. Međutim, ima i onih čiji broj nije zanemarljiv, a koje se suočavaju sa velikim izazovima vezanim za nejednakost u prihodima, permanentno visokim stopama nezaposlenosti i siromaštva. Predviđanjem četiri strateška cilja – *unapređenje zapošljavanja*, stvaranjem institucionalnog i ekonomskog okruženja u kome pojedinci mogu razvijati neophodna znanja i veštine odnosno, posredno, stvaranje uslova za doživotno učenje, *unapređenje socijalne zaštite*, *socijalnog dijaloga* i *prava na radu*, Međunarodna organizacija rada ukazuje na potrebu za jakom socijalnom dimenzijom globalizacije što, primenjeno na koncept fleksigurnosti, kao produkt globalizacije i liberalizacije tržišta rada, daje legitimnost ovom konceptu samo uz uslov poštovanja fundamentalnih socijalnih prava radnika.

Pravni okvir koncepta fleksigurnosti i strategije doživotnog učenja u Republici Srbiji

Važeći Zakon o radu Republike Srbije⁸ donet je 2005. godine i uvodi dosta novina u odnosu na prethodni iz 2001. godine, posebno kada je reč o fleksibilnim oblicima zapošljavanja i pravom zaposlenih na obuku i stručno usavršavanje. Naime, po starom Zakonu o radu⁹ iz 2001. godine, radni odnos se zasniva na neodređeno ili na određeno vreme dok se prema važećem, radni odnos može zasnovati na neodređeno vreme, na određeno, zatim uvodi se radni odnos sa nepunim radnim vremenom, radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom, rad van poslovnih prostorija poslodavca i rad sa kućnim pomoćnim osobljem.¹⁰ Takođe, pored rada u radnom odnosu važeći Zakon predviđa rad van radnog odnosa, koji se zasniva zaključivanjem ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovorom o delu, ugovorom o zastupanju i posredovanju, ugovorom o stručnom usavršavanju, ugovorom o dopunskom radu i samozapošljavanjem,¹¹ što je izostalo u Zakonu iz

⁸ Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09).

⁹ Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 70/2001 i 73/2001).

¹⁰ Zakon o radu, čl. 37. – čl. 46.

¹¹ Zakon o radu, čl. 197. – čl. 203.

2001. godine. Poseban odeljak Zakona iz 2005. godine posvećen je obrazovanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Naime, poslodavac je dužan da zaposlenima omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje ukoliko to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.¹² Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavaca ili iz drugih izvora u skladu sa zakonom i opštim aktom.¹³ Unošenjem ovakvih odredbi u tekst važećeg Zakona o radu, Republika Srbija je dosta učinila na polju modernizacije radnog zakonodavstva i njegovog usklađivanja sa evropskim i međunarodnim radnim pravom.¹⁴ Međutim, smatra se da je potrebno, uzimajući u obzir da Zakon predviđa fleksibilne oblike zapošljavanja, ali i problem povećanja nezaposlenosti usled drugog talasa ekonomske krize,¹⁵ pravo na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje predvideti ne samo za zaposlena lica već i za ona koja rade van radnog odnosa, na osnovu nekog fleksibilnog ugovornog aranžmana, kako bi se svima obezbedila jednaka šansa za zapošljavanje.

Kada se govori o pravu nezaposlenih lica i onih zaposlenih za čijim radom je prestala potreba kod poslodavca na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, u Republici Srbiji 2009. godine donet je Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.¹⁶ Odredbe ovog Zakona koje se odnose na dodatno obrazovanje i obuku ne odstupaju od odredbi Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti¹⁷ iz 2003. godine. Naime, predviđa se obaveza poslodavaca da učestvuju u programima i merama aktivne politike zapošljavanja čiji je cilj unapređenje zaposlenosti. Jedna od mera jeste i

¹² Zakon o radu, čl. 49. st. 1.

¹³ Zakon o radu, čl. 49. st. 3.

¹⁴ Regulisanje fleksibilnih oblika zapošljavanja karakteristično je i za Međunarodnu organizaciju rada (MOR), koja je donela više konvencija iz ove materije: Konvenciju br. 175 o radu sa nepunim radnim vremenom (i istoimenu Preporuku br. 182) iz 1994. i Konvenciju br. 177 o radu kod kuće (i istoimenu Preporuku br. 184) iz 1996. godine (Lubarda, 2004: 226).

¹⁵ U Republici Srbiji u aprilu 2010. godine ukupna zaposlenost stanovništva radnog uzrasta dostigla je istorijski minimum dok je stopa zaposlenosti pala na 47% što je 20% manje od proseka Evropske unije (Arandarenko, Vujić, 2010: 73).

¹⁶ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS”, br. 36/09).

¹⁷ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS”, br. 71/03).

obezbeđenje nezaposlenima i zaposlenima za čijim je radom prestala potreba prava na dodatno obrazovanje i obuku gde im je pružena mogućnost da kroz teorijsko i praktično osposobljavanje steknu nova znanja i veštine radi zapošljavanja, odnosno stvaranja mogućnosti za zapošljavanje i samozapošljavanje.¹⁸ Dodatno obrazovanje i obuku organizuje Nacionalna služba za zapošljavanje ili agencija na zahtev poslodavaca ili tržišta rada.¹⁹

Vlada Republike Srbije 2006. godine donela je i *Strategiju razvoja obrazovanja odraslih* u cilju zadovoljenja potreba tržišta rada, ali i pojedinaca za dodatnim znanjima i veštinama. Ovom Strategijom predviđeno je da pored osnovnih, srednjih stručnih škola, odnosno njihovih centara za kontinuirano obrazovanje odraslih, te visokoškolskih institucija, narodnih, radničkih i otvorenih univerziteta, mogućnost realizovanja obrazovanja odraslih imaju i preduzeća, odnosno privredna društva, njihove asocijacije kao i ostala udruženja i institucije. Lica na koja se ova Strategija posebno odnosi jesu nepismena i lica bez potpunog osnovnog obrazovanja, lica bez zanimanja i kvalifikacije, nezaposlena lica, tehnološki viškovi, ali i zaposlena lica, posebno kategorije koje su pod rizikom od gubitka posla, preduzetnici i lica koja započinju privatni posao, zatim lica sa invaliditetom, etničke manjinske grupe, posebno Romi, žene i seosko stanovništvo (Arandarenko, Nojković, 2007: 26). Predviđanjem da pravo na sticanje dodatnih znanja i veština pripada nezaposlenim licima, što je predviđeno i važećim Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, ali uz razliku da mogućnost realizovanja obrazovanja imaju i osnovne, srednje škole, visokoškolske ustanove, različita udruženja i institucije, ali i privredna društva i njihove asocijacije, a ne samo Nacionalna služba za zapošljavanje, ukazuje na to da se shvata značaj i važnost doživotnog učenja za povećanje zaposlenosti. Strategija se odnosi i na zaposlena lica, posebno na kategorije koje su pod rizikom od gubitka posla, međutim, nisu pomenuti oni radnici koji nisu u radnom odnosu i koji rade na osnovu nekog fleksibilnog ugovora o radu, iako je Zakonom o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09) predviđen rad van radnog odnosa.

¹⁸ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, čl. 52. st. 1.

¹⁹ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, čl. 52. st. 2.

Može se reći da u Republici Srbiji postoji zakonski okvir fleksibilnosti, ali ne i sigurnosti. Važeći Zakon o radu već predviđa fleksibilne oblike zapošljavanja, a u najavi su i izmene Zakona u pogledu uvođenja novih formi rada – skraćenog radnog vremena i rada od kuće, kao i izmene odredbi koje se odnose na rad na određeno vreme, u smislu povećanja perioda trajanja takvog rada koji sada iznosi godinu dana (www.srbija.gov.rs/vesti/vest.php?id=159529). Pored toga, predviđa se i formiranje agencija za privremeno zapošljavanje.

Ovakve izmene jesu legitimne u cilju harmonizacije radnog zakonodavstva RS sa pravom EU, kao i radi smanjenja rada na crno i sive ekonomije, ali zahtevaju i odgovarajuće izmene odredbi radnog zakonodavstva koje se odnose na stručno usavršavanje i obuku²⁰ kako bi se osigurala sigurnost zaposlenja, kao i izmene odredbi koje se odnose na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti ovih radnika kako bi se ona povećala. Potrebno je predvideti izmenu odredbi Zakona o radu tako što se ustanovljava obavezna kontinuirana obuka i stručno usavršavanje svih radnika kod poslodavca, ali ne samo u slučajevima kao do sada kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada, već po određenoj shemi i kontinuirano, u cilju praćenja novih tendencija razvoja za svaki stepen stručne spremlje. Moguće je ovo pitanje ostaviti socijalnim partnerima tako što se insistira na obaveznom unošenju kako u kolektivne ugovore koji se zaključuju na nivou preduzeća, tako, u određenim slučajevima, i u granskim kolektivnim ugovorima o radu nekih vidova obuke i usavršavanja radnika, kako onih koji se nalaze u standardnom radnom odnosu, tako i onih koji rade na osnovu fleksibilnih ugovornih aranžmana, posebno, u onim granama industrije gde postoji smanjena tražnja za radnom snagom, kao i formiranje posebnih fondova za pomoć tim radnicima u slučajevima otpuštanja. Međutim, kako danas u EU, ali i u domaćem pravu raste značaj regulisanja pojedinih pitanja iz radnog odnosa instrumentima tzv. mekog prava (eng. Soft law), odnosno kodeksima profesionalnog i etičkog ponašanja (Lubarda, 2009: 7-23), moguće je obaveznu obuku i stručno usavršavanje za sve radnike kod poslodavca predvideti kodeksom ponašanja. Pre toga, potrebno je domaćim zakonodavstvom izvršiti uticaj na poslodavce (preduzeća) da usvajaju kodekse ponašanja, koji će sadržati i odredbe o obaveznoj obuci

²⁰ U Srbiji većina poslodavaca (skoro 51%) ne preduzima nikakve mere da prevaziđe nedostatak veština utvrđen kod njihovih radnika (Božanić, 2009: 32).

i usavršavanju, kao što je to slučaj u Sjedinjenim Američkim Državama.²¹

Prednosti predviđanja kontinuirane obuke i stručnog usavršavanja izraženi su u činjenici da je praksa pokazala da visokoobučena radna snaga dosta utiče na povećanje ekonomije rasta kako na mikro tako i na makro planu, a opravdanje se pronalazi u tome da zakonsko ustanovljavanje fleksibilnih oblika zapošljavanja zahteva obezbeđenje sigurnosti zaposlenja ovih radnika. Sigurnost zaposlenja dosta zavisi od obavezne obuke i usavršavanja, a socijalna sigurnost pretpostavlja povećanje novčanih naknada za nezaposlenost, uz glavni argument da su i rizici od gubitka posla veći. Pitanje koje se ovde nameće jeste, kako obezbediti finansiranje većih novčanih naknada u slučajevima nezaposlenosti radnika koji rade na osnovu fleksibilnih ugovornih aranžmana. Odgovor se može pronaći u samoj formuli fleksibilnosti/gurnosti, odnosno – fleksibilno osiguranje (fleksiosiguranje), što bi značilo da ukoliko se poslodavac odluči da zaposli neko lice na osnovu nekog fleksibilnog ugovora o radu i doprinos za slučaj nezaposlenosti u tom slučaju treba da bude veći, srazmerno riziku (Tangian, 2008: 16). Na ovaj način, postiže se ravnopravnost u tretmanu, sigurnosti i zaštiti između radnika u standardnom i radnika koji se nalaze u nestandardnom/fleksibilnom radnom odnosu.

Zaključak

Koncept fleksigurnosti nastao je i razvijao se u zemljama zapadne Evrope, a kao odgovor na promene na tržištu rada nastale kao posledica globalizacije. Pored toga, ovaj koncept se video kao rešenje za problem rastuće nezaposlenosti u zemljama Evropske unije, što je rezultiralo donošenjem 2007. godine Saopštenja o zajedničkim načelima fleksigurnosti od strane Evropske komisije, da bi Evropski savet krajem iste godine usvojio zajedničke principe fleksigurnosti.

Stručna javnost je, danas, podeljena kada je reč o opravdanosti ovog koncepta, mada se sve češće čuju argumenti koji su protiv. Jedan deo

²¹ U Sjedinjenim Američkim Državama Komisija SAD kao nezavisna agencija vlade usvojila je Smernice (US Sentencing Guidelines) u kojima se eksplicitno pominje da ako kompanija usvoji kodeks ponašanja i ako ustanovi odgovarajući sistem nadzora, to može uticati na smanjenje kazne kompaniji u slučajevima povrede pravnih pravila od strane njenih zaposlenih (European Fondation for Improvent of Living and Working Conditions, 2008:6).

stoji na stanovištu da je u uslovima globalizacije i pratećih promena na tržištu rada, koncept fleksigurnosti jedan od boljih načina za smanjenje nezaposlenosti uz povećanje ekonomske efikasnosti, te da je striktnost radnog zakonodavstva razlog visoke stope nezaposlenosti. Zbog toga neophodno je prilagođavanje nauke radnog prava ovim promenama, uz argument da je pravo samo odraz društvenih i ekonomskih okolnosti jednog vremena. Na drugoj strani je onaj deo stručne javnosti koji ističe da je iskustvo pokazalo da fleksibilnost pospešuje nesigurnost zaposlenja, kao i da duže trajanje zaposlenja kod istog poslodavca podstiče produktivnost i lojalnost zaposlenih i tako ohrabruje poslodavce da ulažu u dalje obrazovanje. Tu je i argument da fleksibilnost radnog odnosa može da prouzrokuje stres te izazove ozbiljna psihička i fizička oboljenja, a da poslodavci obično zlonamerno koriste fleksibilizaciju u radnim odnosima („fleksploatacija”) radi postizanja veće ekonomske efikasnosti tj. radi povećanja ekonomičnosti poslovanja. Međutim, danas, praksa pokazuje da se nova zapošljavanja odvijaju skoro uvek na osnovu ugovora na određeno vreme i drugih fleksibilnih ugovornih aranžmana, da se osnivaju agencije za privremeno zapošljavanje kao i da je zapošljavanje otežano, a da poslodavci zapošljavaju samo kada moraju. Fleksibilnost u radnim odnosima jeste trenutna realnost i zbog toga se smatra da je potrebno raditi na ukidanju razlika između standardnih i nestandardnih/ fleksibilnih oblika zapošljavanja, prvenstveno u pogledu prava radnika i njihove zaštite, a ne na ukidanju jednog ili drugog. Praksa je još pokazala da ustanovljavanje fleksibilnih oblika zapošljavanja povećava izgleda za zapošljavanje tzv. ranjivih kategorija stanovništva, odnosno žena, mladih, starijih radnika, radnika migranata, lica sa invaliditetom.

Promovisanje fleksibilnih oblika zapošljavanja ne treba shvatati kao poziv za smanjenje i nikako za ukidanje standardnog radnog odnosa na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom, koji i dalje treba da ostane primaran. Pravo kako radnika u standardnom, tako i onih u nestandardnom/ fleksibilnom radnom odnosu, ali i nezaposlenih lica na kontinuiranu obuku i usavršavanje (doživotno učenje) uslov je za obezbeđenje *sigurnosti zaposlenja* koja pored socijalne i kombinovane sigurnosti uz fleksibilne ugovorne aranžmane obrazuju koncept fleksigurnosti. S obzirom na to, da domaće pravo predviđa fleksibilne oblike zapošljavanja, *de lege ferenda*, treba insistirati na uvođenju

obavezne kontinuirane obuke i usavršavanja za sve radnike, bez obzira da li se nalaze u standardnom ili nestandardnom/ fleksibilnom radnom odnosu, bilo predviđanjem izmena odredbi zakona ili putem kolektivnog regulisanja, ali i instrumentima tzv. mekog prava, kao što su kodeksi profesionalnog i etičkog ponašanja.

Literatura

- Arandarenko, M., A. Nojković (2007) *Pregled tržišta rada u Srbiji*. Beograd: Fondacija Evropske Unije u okviru programa Aenaes.
- Arandarenko, M., V. Vujić (2010) Projekcije zaposlenosti i kretanja na tržištu rada Srbije do 2020. godine. *Kvartalni monitor*, 21, str. 70-86.
- Bilić, A. (2009) Fleksibilni oblici rada i radno pravo, u: *Zbornik Prav. Fak. Sveučilišta*. Rijeka: Pravni fakultet, str. 920-942.
- Božanić, V. (2012) *Anketa o potrebnim veštinama zaposlenih u Srbiji. Osnovni zaključci*.
rs.one.un.org/organizations/12/Employers%0needs_publication.pdf,
preuzeto 15. marta 2012.
- Bronstein, A. (2009) *International and Comparative Labour Law. Current challenges*. Geneva: Pulgrave Macmillan.
- Commission of the European Communities (2007) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Brussels.
- Dessler, G. (2007) *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa*. Beograd: Data status.
- European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (2008) *Code of conduct and International Framework Agreements: New forms of governance at company level*. Luxemburg.
www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/921/en/1/ef=792en.pdf,
preuzeto 24. februara 2012.
- International Labour Office (1998) *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva.

- International labour Office (2008) *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva.
- Lubarda, B. (2004) *Evropsko radno pravo*. Podgorica: Biblioteka Universitas.
- Lubarda, B. (2007) Fleksigurnost – Eufemizam za neoliberalizam ili fenomen inherentan globalizaciji i starenju stanovništva, u: *Pravni kapaciteti Srbije za evropske integracije*. Beograd: Pravni fakultet, str. 11-20.
- Lubarda, B. (2009) Kodeks profesionalnog i etičkog ponašanja kao izvor radnog prava, *Pravni život*, 7-8, str. 7-23.
- Lubarda, B. (2011) Posebna zaštita zaposlenog uzbunjivača. Evropsko, uporedno i domaće pravo i praksa. *Pravni život*, 11, str. 335-350.
- Parnis, M. (2009) *Fleksigurnost u Evropskoj uniji. Izveštaj na sastanku EU – Hrvatski Zajednički Savjetodavni Odbor*. http://www.masa_hr.org, preuzeto 2. marta 2012.
- Rante, R. S. (2009) Management of Stress and Coping Behavior of Police Personnel through Indian Psychological Techniques. *Journal of the Applied Psychology*, I, 35, pp. 47-53.
- Rauws, W. (2006) *Collective bargaining at the Enterprise Level: Some Comparative Observations*. Antwerpen-Oxford: Intersentia.
- Tangian, A. (2008) *European flexicurity: concepts and consistent policies*. Dusseldorf: Hans Bockler Foundation.

Sanja Zlatanović

Koncept fleksigurnosti i strategija doživotnog učenja – perspektive razvoja u Republici Srbiji

Rezime

U radu se analizira strategija doživotnog učenja (eng. lifelong learning) radno sposobnog stanovništva gde se razmatra nastanak i određuje pojam tzv. fleksigurnosti (eng. flexicurity), kritički ocenjuje i ukazuje na moguća rešenja u domaćem pravu. Razmatra se uticaj strategije doživotnog učenja na razvoj humanog kapitala, ali i na povećanje konkurentnosti privrednih subjekata (poslodavaca) kako bi se zajedno prilagodili promenama na tržištu rada nastalim kao posledica globalizacije, razvoja novih tehnologija, demografskih promena nastalih starenjem stanovništva, kao i širenjem Evropske unije. Posebno se govori o Saopštenju Evropske komisije o zajedničkim načelima fleksigurnosti iz 2007. godine. Pored toga, analiziraju se odredbe Zakona o radu i Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti Republike Srbije koje se

odnose na fleksibilne oblike zapošljavanja i na obuku i stručno usavršavanje, uz osvrt na Strategiju razvoja obrazovanja odraslih koju je 2006. godine usvojila Vlada Republike Srbije.

Ključne reči: fleksigurnost, fleksibilnost, globalizacija, strategija doživotnog učenja

Sanja Zlatanović

**Concept of Flexicurity and Strategy of Lifelong Learning –
Development Prospects of the Republic of Serbia**

Summary

Concept of 'flexicurity' originated in the European Union as a response to the growing problem of unemployment in terms of globalization. The paper contains a brief history of the concept and its operational definition. The growing influence of *lifelong learning* on the development of human capital as well as on the increase of competitiveness of business (employers) is noticeable. Together, they could respond to the changes in the labour market, arising as a result of the process of globalization, economical and informational changes (internet), aging people and enlargement of the European Union. The document of the European Commission – 'Communication on common principles on Flexicurity'(2007) has been analysed. The author gives some remarks on domestic law *de lege ferenda* regarding the concept of 'flexicurity' by proposing equal rights and equal protection of rights of workers in both, standard and nonstandard/flexible employment. The author emphasizes the importance and relevance of mandatory training and professional development of all workers, especially of those in flexible employment. Flexibility in the labour market, work organization and labour relations is a new reality, therefore, it will be necessary to ensure equality between flexibility and security.

Key words: flexicurity, flexibility, globalization, lifelong learning

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд
3(082)

POMERAĆEMO granice / [urednici Mirjana
Rašević, Milan M. Marković]. - Beograd :
Institut društvenih nauka, 2012 (Beograd :
Grafički centar). - 233 str. : graf. prikazi,
tabele ; 24 cm

Tiraž 250. - Str. [5]: Predgovor / urednici.
- Str. 227-231: Reč recenzenata / Zorica
Mršević, Aleksandar Bošković. - O autorima:
str. 232-233. - Napomene i bibliografske
reference uz tekst. - Bibliografija uz svaki
rad. - Summaries.
ISBN 978-86-7093-141-1

a) Друштвене науке - Зборници
COBISS.SR-ID 194075660