

УДК: 331.5(4-672EU)

Bibliid 1451-3188, 21 (2022)

Год XXI, бр. 79, стр. 275–297

Изворни научни рад

Рад примљен 4. 8. 2022. године

Рад одобрен 11. 8. 2022. године

DOI: https://doi.org/10.18485/iipe_ez.2022.21.79.16

ПРИМЕНА ФЛЕКСИГУРНОСТИ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Славен САВИЋ¹

Апстракт: Савремене економске токове карактеришу континуиране промене у свим гранама глобалне економије, а посебно у сфери економских интеграција. Таква ситуација има своје реперкусије и на функционисање држава које своју позицију у глобалној економији граде на бази различитих трговинских, економских и политичких савеза и организација. Дobar пример представљају и европске интеграције кроз које су европске државе постале део једне супранационалне организације – Европске уније (ЕУ). Интегрисање европских држава у ЕУ потенцирано је не само политичким већ и економским разлозима, пре свега обезбеђењем одрживог економског развоја и флексибилне социјалне сигурности у домену рада. Увећање економске међузависности у Европи указало је на чињеницу да класични концепт државе благостања више није прихватљив, будући да не може да пружи рационалне одговоре за растуће социјалне потребе запослених изражене током економских криза и озбиљних друштвених поремећаја. Проналажење нових идејних решења за регулисање поменутих ситуација претпоставља примену концепта „флексигурности“, која има за циљ проналажење компромиса између флексибилности тржишта рада и социјалне сигурности. У раду се разматрају различити аспекти овог концепта уз студију случаја примера Данске, све у намери да се ближе осветле теоријски и практични донети функционисања „флексигурности“ у ЕУ.

Кључне речи: Флексигурност, тржиште рада, социјална политика, ЕУ, Данска, студија случаја.

* Медиапром д.о.о, Нови Сад, Е-mail: slaven.savic.83@gmail.com

1) УВОД

Социјална политика, а у оквиру ње политика тржишта рада, представља веома важно подручје економске политике. Међутим, још од оснивања ЕУ (пре тога ЕЕЗ) постојао је проблем њене хармонизације. Разлог томе било је веровање да ће економска интеграција водити интеграцији других политика, међутим, оно се испоставило погрешним. Будући да је Француска, као једна од земаља оснивача ЕЕЗ, имала одређене социјалне проблеме, она је покушала дати иницијативу за хармонизацијом социјалних политика, која није наишла на разумевање осталих земаља чланица, али је, као компромис, уведено одређено поглавље у Уговор о оснивању ЕЕЗ. Оваква инертна ситуација почела се мењати појавом нафтних шокова, као и због каснијих проширења, будући да је свака нова земља чланица са собом носила одређене социјалне проблеме. Оснивањем ЕУ донесени су и одређени споразуми о социјалној политици, али Велика Британија, због страха од негативног утицаја на функционисање њене економије, све до друге половине деведесетих година 20. века није хтела да их прихвати. Касније су донесене одређене Стратегије које су, као један од циљева, имале и смањење незапослености, а једна од њих, Лисабонска стратегија, постала је основа за развијање концепта „флексиурности” који ће бити анализиран у овом раду.

2) СВРХА

Социјални проблеми и социјална политика одувек су представљали камен спотицања у функционисању ЕУ (и пре тога у ЕЕЗ). Међутим, тек у новије време приступило се решавању нарасталих проблема тржишта рада. Концепт „флексиурности” своје корене има у покушајима Данске и Холандије да реше проблеме тржишта рада са којима су се суочавале, а који су учињени током деведесетих година прошлог века. Концепт „флексиурности” настоји да флексибилност тржишта рада и социјалну сигурност посматра као комплементарне, уместо као конкурентне. Концепт „флексиурности” своје утемељење има у Лисабонској стратегији, донесеној 2000. године, на основу које је донета Комуникација Европске комисије о флексиурности 2007. године.

3) МЕРЕ ЕУ

- “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, European Commission, 2007.
- “Monitoring and analysis of flexicurity policies”, EMCO, 24, June 2009.
- “Flexicurity in Europe-Administrative Agreement-JRC no. 31962-2010-11 NFP ISP-Flexicurity 2-Final report”, European Commission, Brussels, 2013.

- “Flexicurity: Indicators on the coverage of certain social protection benefits for persons in flexible employment in the European Union-Final report”, European Commission, 2007.
- “Short-time working arrangements during the crisis and lessons to learn-Final report”, European Commission, October 31, 2012.
- “The role of Public Employment Services related to ‘Flexicurity’ in the European Labour Markets-VC/2007/0927-Final report”, European Commission, March 2009.
- “Evaluation of flexicurity 2007–2010: Final report”, European Commission, Brussels, 30. October 2012.
- “Towards a set of Composite Indicators of flexicurity: a Comprehensive Approach”, European Commission, Brussels, 2010.

4) САДРЖАЈ

Дефиниција, принципи и стратегије (путеви) имплементације флексиурности

Анализа концепта флексиурности биће започета кључном анализом Комуникације Европске комисије у овој области.² Флексиурност као иновација у области тржишта рада и социјалне политике је феномен релативно новијег датума. Први трагови флексиурности се називу дедесетих година прошлог века у Данској и Холандији. Након што су искусиле дуготрајне високе стопе незапослености, обе земље су ушле у последњу деценију прошлог века са једном од најнижих стопа незапослености у Европи – достигнуће које је приписано повећаном наглашавању значаја активних мера тржишта рада у комбинацији са умереном заштитом запослености и релативно издашним накнадама за незапосленост.³ У Холандији је концепт флексиурности уведен средином 90-их година, у склопу реформи тржишта рада. Циљ наведених реформи био је повећање флексибилности тржишта рада, поједностављивањем правила за отпуштање радника и правила о започињању рада привремених радних агенција. У исто време, настојало се да се генерише већи степен сигурности за запослене са флексибилним пословима.⁴ Као занимљиво гледиште заступа

² “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, European Commission, 2007.

³ “Evaluation of flexicurity 2007–2010: Final report”, European Commission, Brussels, 30. October 2012, p. 11.

⁴ Suzana Laporšek, Primož Dolenc, “The analysis of flexicurity in the EU Member States”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 2011, no. 32, pp. 125–145.

се тзв. златни троугао који чине флексибилна тржишта рада, издашна подршка незапосленима (висок ниво социјалне сигурности) и стављање снажног акцента на мере активације (у контексту активних програма тржишта рада који имају за циљ да унапреде вештине и повећају активност незапослених), а што је посебно развијено у Данској. У наведеној Комуникацији идентификоване су четири компоненте (или стуба) флексигурности, а то су флексибилни и сигурни уговорни аранжмани с тачке гледишта и послодаваца и запослених, стратегије доживотног учења како би се осигурала трајна радна способност радника да се адаптирају променама и тиме повећа њихова способност запошљавања, ефикасне активне политике тржишта рада како би се олакшао прелазак на нове послове, док четврти елемент (стуб) представљају модерни системи социјалног осигурања, који обезбеђују адекватну подршку у погледу дохотка за време прелазака на нове послове.⁵ Постоји осам принципа флексигурности. Први принцип флексигурности даје саму дефиницију флексигурности. Према овом принципу, флексигурност је средство за ојачавање имплементације Лисабонске стратегије, које укључује креирање већег броја квалитетнијих послова, модернизацију тржишта рада и промовисање доброг рада кроз нове облике флексибилности и сигурности, а све у циљу повећања прилагодљивости, запошљавања и социјалне кохезије. Други принцип каже да флексигурност укључује намерну комбинацију флексибилних и поузданих уговорних аранжмана, свеобухватне стратегије доживотног учења, ефикасне активне политике тржишта рада и модерне, адекватне и одрживе системе социјалне заштите. Трећи принцип указује на то да приступи флексигурности треба да буду прилагођени специфичним околностима сваке земље чланице. Такође, флексигурност подразумева равнотежу између права и обавеза свих укључених страна. Водећи се овим принципима, свака земља чланица требало би да развије сопствене аранжмане флексигурности, а напредак би требало да буде ефикасно праћен. Четврти принцип гласи да би флексигурност требало да промовише много отворенија, укључивија тржишта рада са бољим одзивом, која превладавају сегментацију. Пети принцип указује на то да су и интерна и екстерна флексигурност једнако важне и да би требало да буду промовисане. Довољна уговорна флексибилност мора бити праћена сигурним преласком с једног на други посао. Мобилност највише треба бити олакшана, као и мобилност између незапослених или неактивних и посла. Висококвалитетна и продуктивна радна места, добра организација посла и континуирана надоградња вештина су такође суштински. Социјална заштита требало би да обезбеди подстицаје и подршку за промену посла и приступ новом запошлењу. Шести принцип

⁵ "Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security", European Commission, Brussels, June 2007, p. 12.

акценат ставља на подршку родној равноправности у послу, промовишући једнак приступ квалитетном запослењу и жена и мушкараца, а нуди и мере за уравнотежење пословног, породичног и приватног живота. Седми принцип указује на то да флексибилност захтева климу поверења и широког дијалога између свих заинтересованих страна, где су сви припремљени да преузму одговорност за промене с погледом на социјално балансиране политике. Последњи, осми принцип каже да флексибилност захтева трошковно ефикасну алокацију ресурса. Такође би требало да циља на фер дистрибуцију трошкова и користи, посебно између предузећа, јавних власти и појединаца, с посебним освртом на специфичну ситуацију у погледу средњих и малих предузећа.⁶

Постоје четири стратегије или пута имплементације флексибилности. *Прва* стратегија је решавање уговорне сегментације. Ова стратегија је од интереса за оне земље у којима су главни изазов сегментирана тржишта рада са инсајдерима и аутсајдерима. Она нуди разноликост улазних тачака за придошлице и сугерише начине за промовисање њиховог напретка у смислу бољих уговорних аранжмана. *Друга* стратегија је развијање флексибилности у оквиру предузећа и нуђење сигурности приликом прелазака између послова. Ова стратегија је од интереса за оне земље са ниским токовима послова. Суштина је у томе да се сугерише начин инвестирања у могућност запошљавања, да би се дозволило радницима у оквиру предузећа да континуирано ажурирају њихове способности и олакшају прелазак с једног на други посао. *Трећа* стратегија је решавање проблема повезаних са геоповима у погледу вештина и шанси у оквиру радне снаге. Она је од интереса за земље у којима је највећи изазов постојање великих гепова (празнина) у вештинама и шансама у оквиру популације. У наведеној стратегији сугеришу се начини за промовисање шанси за људе са ниским квалификацијама, како би започели са радом и развијали своје вештине. Коначно, *четврта* стратегија подразумева побољшање шанси за примаоце помоћи и неформално запослених радника. Ова стратегија је од интереса за оне земље које су искусиле знатно економско реструктурирање у скорој прошлости, резултујући у великом броју људе који су дугорочни корисници помоћи. Овде се нуде начини за побољшање шанси за наведене категорије особа кроз ефикасне активне политике тржишта рада, комбиноване са системима доживотног учења и адекватним нивоима накнада за незапослене.⁷ Остатак Комуникације анализира искуства земаља чланица у погледу примене флексибилности, указује на значај социјалног дијалога између европских социјалних партнера, а важан акценат даје и на финансијску димензију

⁶ Ibid., p. 20.

⁷ Ibid., pp. 28–35.

флексибилности. У Анексу 2 анализира се, између осталог, и дански „златни троугао” као модел флексибилности, док се у Анексу 3 даје преглед индикатора флексибилности. Битно је нагласити да се, у погледу овог последњег, као пета група индикатора наводе индикатори који анализирају исходе тржишта рада. У наставку рада анализираће се матрице и модели анализе флексибилности.

Матрице и модели анализе флексибилности

Постоје три матрице флексибилности, које су изведене према броју димензија флексибилности и сигурности. У матрици 4*3 флексибилност се посматра као екстерна нумеричка, интерна нумеричка, функционална и флексибилност плата, док се сигурност посматра као сигурност посла, запослености и дохотка. Иако се у литератури најчешће спомињу дански и холандски модел флексибилности, међу њима постоје одређене варијације. Као што је у претходним деловима рада речено, дански модел карактерише комбинација флексибилних тржишта рада, издашних накнада за незапослене и снажног акцента на активност незапослених, у смислу укључивања у радну снагу. За разлику од њега, холандски модел флексибилности је више усредсређен на комбинацију нестандардног рада са редовним правима на социјалну заштиту. Међутим, у литератури је заступљенији дански модел. Дански модел је комбинација три типа политика тржишта рада. Прво – политике заштите запослености, која је релативно лабава, а која омогућава флексибилност фирмама у смислу запошљавања и отпуштања радника. То је компензовано веома великодушном мрежом социјалне сигурности за незапослене кроз накнаде за незапослене, односно други елемент – је сигурност дохотка. Треће – флексибилност укључује снажне напоре од стране активних политика тржишта рада (*Active labour market policy-ALMP*), које имају за циљ повећање учешћа на тржишту рада кроз програме као што су тренинзи на тржишту рада, услуге агенција за запошљавање и субвенционисано запошљавање. У овом концепту сигурност посла је замењена сигурношћу запослења, што је централна карактеристика флексибилности.⁸ У матрици 4*3 екстерна нумеричка флексибилност дефинише се као флексибилност запошљавања и отпуштања, интерна нумеричка флексибилност се односи на дужину радног дана, функционална флексибилност се односи на вишеструко запошљавање и флексибилну организацију рада, док се флексибилност плата односи на обављање плаћања на темељу резултата. У погледу сигурности, сигурност посла односи се на сигурност задржавања специфичног посла од стране специфичног послодавца, сигурност запослења се односи на сигурност

⁸ Olaf van Vliet, Henk Nijboer, *Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders*, Leiden University, 1 February 2012, pp. 2–3.

останка на послу у смислу сталног остајања у радном односу, а сигурност дохотка на заштиту дохотка у случају престанка плаћеног посла. Међутим, у матрици 4*4 као четврта димензија сигурности појављује се тзв. сигурност комбинације, која се односи на изналагање компромиса између пословног и приватног живота, односно између плаћеног посла и осталих социјалних одговорности и обавеза.⁹ За разлику од претходне две матрице, у матрици 5*7 функционална флексибилност такође се декомонује на интерну и екстерну. У погледу сигурности, сигурност посла посматра се из два аспекта, и то из аспекта сигурности задржавања специфичног посла код истог послодавца и сигурности радног места у смислу услова рада. Као идентичне компоненте у односу на претходна два приступа појављују се сигурност запослења и сигурност дохотка, али се додају три специфичне димензије сигурности. То су сигурност могућности тражења посла, односно осигурање шанси за стицање и усавршавање вештина, сигурност представљања, односно заштита права гласа радника кроз представништва радника и радничке синдикате, као и сигурност у погледу баланса између приватног и породичног живота током радног века.¹⁰ У контексту матрица флексибилности, треба споменути и моделе анализе флексибилности, при чему се разликују два модела. Флексибилност као стање ствари је суштински примењена у моделу стока, тока и исхода (*Stock-Flow-Outcomes-SFO model*), при чему је сток сет хуманог и друштвеног (социјалног) капитала изграђеног (прикупљеног) кроз образовање, формирање вештина, радно искуство и друштвено повезивање. Прелазак из једног стања у друго и њихово трајање представља ток, док су исходи достигнућа различитих типова флексибилности и сигурности. За овај модел се користи претходно споменута матрица 5*7. За разлику од њега, флексибилност као стратегија политике је операционализована кроз модел напора, стања и изазова (*Effort-States-Challenges-ESC*). *Hanori* имају за циљ описивање различитих акција које су учињене да би се унапредила флексибилност од стране институција, компанија и појединаца. *Стања* су исход политика флексибилности, док се *изазови* могу разумети као геп између циљева политика постављених кад су напори дизајнирани и онога што је у стварности постигнуто. Овај геп успоставља везу између стања, тренутне политичке агенде и дизајна будућих напора и конституише потребан динамички елемент да би флексибилност била развојни концепт. Скраћена верзија овог концепта је позната под називом *input-процес-output*, где су напори преведени у инпуте и процесе, док стања кореспондирају аутпутима. Изазови, који су паралелни утицајима, обично су занемарени у статичкој

⁹ Søren Kaj Andersen, Mikkel Mailand, *The Danish flexicurity model – the role of the collective bargaining system*, University of Copenhagen, September 2005, p. 10.

¹⁰ "Flexicurity in Europe-Administrative Agreement-JRC no. 31962-2010-11 NFP ISP-Flexicurity 2-Final report", European Commission, Brussels, 2013, pp. 16–17.

верзији круга формулисања политике. Улазни индикатори су квантитативне процене правила и регулатива повезаних са „правима” или „обавезама”, индикатори процеса имају за циљ мерење опсега у оквиру којег су мере политике биле имплементирани, док излазни индикатори идеално мере резултат мера политике. Циљ овакве класификације је да повеже праћење флексибилности са кругом (током) политике и коришћење листе индикатора за евалуацију политике. Динамички приступ имплицитан у *ESC* моделу креира простор за анализу узајамног дејства између нивоа регулативе потребног за разумевање (не)успеха и уских грла политика унапређења флексибилности. Следећа предност је што, усредсређујући се на процес креирања политика, *ESC* модел нуди могућност уграђивања различитих стратегија флексибилности у циљу уједначавања различитих реалности у ЕУ.¹¹

Режими флексибилности

У претходним деловима указано је на неке основне карактеристике флексибилности и дат осврт на моделе анализе флексибилности, док ће у овом делу бити дата анализа режима флексибилности. Постоји пет режима флексибилности. *Англосаксонски режим* карактерише висок степен флексибилности, релативно ниска сигурност и ниско опорезивање. Ове земље карактерише релативно лабава регулатива заштите запослености (*Employment protection legislation – EPL*), која омогућава предузећима да се лакше реструктурирају када су суочена са променљивим економским околностима. Виши ниво флексибилности резултује у већем броју људи у привременим и(ли) атипичним формама запослености. Земље у оквиру овог режима троше умерено до ниске износе на политике тржишта рада које имају за циљ помоћ незапосленима да се врате на посао. Готовински трансфери су превасходно оријентисани на људе радне доби, са приступом накнадама повезаним са регуларним запослењем. Модел је окарактерисан slabим унијама, ниским стопама незапослености и релативно високим диспаритетима у зарадама. *Континентални систем* је окарактерисан умерено до ниском флексибилношћу, умерено до високом сигурношћу, и умерено до високим опорезивањем. Ове земље се широко ослањају на накнаде повезане са осигурањем и имају строжу регулативу заштите запослености. Иако су чланства у унијама (синдикатима) у опадању, синдикати остају чврсти и регуларно су укључени у процес доношења одлука и њихове имплементације. Земље из ове групе теже да имају виши ниво дугорочне незапослености него англосаксонске земље, али, захваљујући вишем нивоу редистрибуције преко пореза и трансфера, оне имају мањи број људи који су под ризиком од

¹¹ Ibid., pp. 17–19.

сиромаштва. *Нордијски систем* карактерише висока сигурност, умерено до висока флексибилност и умерено до високо опорезивање. Ове земље имају највиши ниво издатака за социјалну заштиту у ЕУ и универзалну социјалну помоћ. Строгост регулативе заштите запослености је ниска, али имају обимне активне политике тржишта рада, комбиноване са издашном социјалном помоћи која има за циљ да произведе релативно високе стопе запослености, ниске стопе дугорочне незапослености висок степен преласка између послова, и много виши осећај сигурности становништва него у било којим другим европским земљама. Социјални партнери теже да имају важну улогу у доношењу одлука. *Медитеранске земље* карактерише ниска флексибилност, релативно ниска сигурност и не тако јасан образац опорезивања. Ове земље начелно имају строгу регулативу заштите запослености радника са уговорима на неодређено време, док растући број радника са уговорима на одређено време и са непуним радним временом ужива врло малу или никакву заштиту запослености. Издаци за социјалну заштиту ових земаља теже да буду концентрисани на старосне пензије, са ниском покривеношћу накнада за незапослене. Медитеранске земље карактеришу високи нивои незапослености и већа учесталост сиромаштва и социјалне искључености. *Источноевропски систем* карактерише несигурност, умерено до висока флексибилност и умерено до високо опорезивање. Са нижим нивоима регулативе заштите запослености него у случају медитеранских земаља, обезбеђивање социјалне помоћи је такође слабије. Земље у оквиру овог система теже да имају више стопе дугорочне незапослености, са незапосленостју која је углавном присутна код старијих људи.¹²

Индикатори флексибилности

Постоји више врста индикатора флексибилности који се могу груписати у две основне групе, а то су аналитички и композитни индикатори. У погледу прве врсте, постоји више публикација које анализирају аналитичке индикаторе, док је анализа композитних индикатора презентирана само у једној публикацији.¹³ У свакој од публикација су такође присутне и анализе које се односе на земље чланице, мада њихов број варира од публикације до публикације.

¹² Andre Sapir, "Globalization and reform of European social models", *JCMS – Journal of Common Market Studies*, 2006, vol. 44, no. 2, pp. 369–390. Напомињемо да је анализа последњег система преузета из "Evaluation of flexicurity 2007–2010: Final report", European Commission, Brussels, 30. October 2012, pp. 16–17.

¹³ Anna Rita Manca, Matteo Governatori and Massimiliano Mascherini, *Towards a set of Composite Indicators of flexicurity: a Comprehensive Approach*, European Commission, Brussels, 2010.

Композитни индикатор доживотног учења има четири основна дела, од којих се сваки састоји из одређеног броја индикатора. Три од четири његова дела се односе на континуирано стручно усавршавање, док се четврти део односи на само доживотно учење. *Први део* се односи на проценат фирми које омогућавају курсеве континуираног стручног усавршавања, у оквиру којег се налази један индикатор који се односи управо на то мерење. *Други део* се односи на учешће запослених у тренинзима континуираног усавршавања, при чему се посебно анализира проценат учешћа жена и мушкараца, док се трећи индикатор у оквиру овог дела односи на број сати који сваки запослени проведе у овим тренинзима. *Трећи део* се односи на инвестиције у тренинге континуираног стручног усавршавања. При томе се анализирају трошкови ових курсева као проценат укупних трошкова радне снаге и то за сва предузећа и трошкови курсева по запосленом, који се исказују као директни трошкови и кориговани директни трошкови, као и трошкови радне снаге учесника. *У четвртм делу* се, одвојено за жене и мушкарце, анализира учешће одраслих особа у образовању и тренинзима.¹⁴

Листа основних индикатора за композитни индикатор активних политика тржишта рада највише је базирана на сажетом прегледу индикатора развијених од стране Европског комитета за запошљавање, у циљу праћења напретка земаља чланица према сету циљева из Смерница за запошљавање. Дефинисано је 16 индикатора, при чему су интервенције на тржишту рада подељене у три групе, док су сами индикатори подељени у три категорије. Категорија „услуге”, у оквиру интервенција на тржишту рада, односи се на оне интервенције где су главне активности учесника повезане са тражењем посла и где учешће обично не доводи до промена статуса тржишта рада. Мере регуларних активности односе се на оне тржишне интервенције где главне активности учесника нису повезане са тражењем посла и где учешће обично доводи до промена статуса тржишта рада. У погледу подршке као категорије тржишних интервенција, ове интервенције пружају финансијску помоћ људима који нису учесници тржишта рада или учесницима који су у неповољном положају на тржишту рада. Индикатори активних политика тржишта рада односе се на прве две групе интервенција. Прва група индикатора под називом *Издаци као проценат БДП-а* мери укупне издатке за различите активне политике тржишта рада. Он обухвата издатке

¹⁴ Ibid., p. 13.

на услуге и мере активације изражене као удео у БДП-у и разбијену према типу програма. Друга димензија мери интензитет мера активних политика тржишта рада по учеснику. Индикатор је разбијен према типу програма. Ова група индикатора се зове *Потрошња по учеснику у мил. евра*. Трећа група индикатора под називом *Потрошња по особи која чека на посао* мери интензитет напора активације земље чланице, а што се односи на укупан број људи који би требало да буду таргетирани овим напорима. Ова група индикатора дели се у две подгрупе. Прва подгрупа представља износ потрошње на услуге и мере активације по особи која чека на посао, а друга број учесника у мерама активације, изражен као проценат укупног броја особа које чекају на посао.¹⁵

Системи социјалне заштите разматрани су у уском смислу, пошто њихов фокус најчешће лежи у незапосленим трансферима, занемарујући тиме остале категорије трошења богатства, као што су пензије и здравствена нега. Овај избор се оправдава тиме што анализа највећу пажњу усмерава на ризик од незапослености, као и жељом да се избегне велики број индикатора. Индикатори који се користе за конструкцију композитног индикатора модерних система социјалне заштите изабрани су да би се обухватили различити аспекти социјалне заштите који се, у највећем броју случајева, односе на износ и обухват трансфера незапосленима, како на нивоу земље тако и на нивоу појединца, као и на подстицаје запошљавању имплицитним у овим системима. Доступност услуга неге деце, као и други специфични аспекти (нпр. обухват накнада за незапослене у погледу нестандартних форми посла, као што је привремени посао), такође су укључени. Индекс модерних система социјалне заштите обухвата следеће димензије. То су димензија укупне потрошње и обухвата накнаду за незапосленост, димензија финансијских подстицаја за предузимање одређене врсте посла, димензија износа и трајања индивидуалних накнада за незапосленост и димензија неге деце.¹⁶

У погледу овог индикатора присутне су три димензије. Прва димензија се односи на екстерну флексибилност, а у оквиру ње се појављују индикатори који одсликавају строгост регулативе заштите запослености, удео

¹⁵ Ibid., pp. 19–21.

¹⁶ Ibid., pp. 28–29.

запослених са уговорима на одређено време и удео samozапослених у односу на укупан број запослених. Интерна флексибилност је друга димензија и обухвата индикаторе који се односе на варијабилност радног времена, атипичан рад (као што је рад у сменама, вечерњи и ноћни рад, и рад викендом), делимично радно време, прековремени рад и приступ варијабилним радним сатима. Трећа димензија је флексибилност радних организација у смислу помоћи радницима да усагласе пословне и приватне обавезе и обухвата индикаторе који се односе на удео радника који су напустили посао зарад бриге о деци, због других личних или породичних одговорности, као и због образовања или стручног тренинга, индикатор који се односи на утицај запослености на родитељство, као и индикатор који анализира неактивност и рад са непуним радним временом због недостатка одговарајућих услуга бриге о деци (неге деце).¹⁷

Аналитички индикатори се анализирају у већем броју публикација.¹⁸ У даљем тексту биће дата сажета анализа наведених докумената. Сваки аналитички оквир користи три групе индикатора, а то су улазни, процесни и излазни индикатори. У случају флексигурности, улазни индикатори су квантитативне процене правила и регулатива. Иако су индикатори који се користе за њихову процену корисни, треба бити опрезан јер ће многе релевантне информације, као што су јавни расходи, увек бити искључене из анализе. Процесни индикатори су удели појединих група особа на које делују мере политика или који партиципирају у њиховом креирању. Ови индикатори ће увек показивати и мерити опсег у оквиру којег су мере политике имплементиране. Излазни индикатори би требало да буду идентификовани за четири компоненте. Пети принцип флексигурности указује на то да мобилност навише треба бити олакшана, као и мобилност између незапослених или неактивних и запослених, као и да индикатори који се односе на динамику тржишта рада могу бити коришћени за праћење или анализу мобилности. Аспект флексибилности, као и аспект сигурности, треба да буду узети у обзир приликом дефинисања индикатора, при чему је препоручљиво дефинисати индикаторе у погледу аспеката флексибилности и сигурности за сваку компоненту. Такође је важно да полни аспекти буду

¹⁷ Ibid., pp. 39–42.

¹⁸ У питању су публикације: “Monitoring and analysis of Flexicurity policies”; “Flexicurity in Europe-Administrative Agreement-JRC no. 31962-2010-11 NFP ISP-Flexicurity 2-Final report” и “Flexicurity: Indicators on the coverage of certain social protection benefits for persons in flexible employment in the European Union-Final report”. Део ових анализа се такође налази и у публикацији “Evaluation of flexicurity 2007–2010: Final report”.

укључени, а то је посебно случај код идентификовања субпопулација. Такође, није препоручљиво мерити опште исходе флексиурности, пошто исход показује шире резултате постигнуте после примене неколико политика.¹⁹ Публикација *Monitoring and analysis of Flexicurity policies*, коју је израдио ЕМСО 2009. године, базира се на скраћеном ЕСЦ приступу. Свака од четири компоненте флексиурности анализира се коришћењем сета улазних, процесних и излазних индикатора. Ови индикатори се користе за евалуацију Европске стратегије запошљавања. Међутим, као што ће се видети касније, ова листа је делимично ревидирана. У наставку се дају индикатори коришћени за анализу сваке од компонената флексиурности.

Аспект анализе екстерне флексиурности користи следеће индикаторе. Улазни индикатор код анализе екстерне флексиурности уговорних аранжмана и аранжмана о радном времену је индекс строгости регулативе заштите запослености. Његов важан недостатак је што споразуми о колективном преговарању између социјалних партнера нису узети у обзир приликом његовог креирања, али би они делимично били узети у обзир када се нови договори појаве. Процесни индикатор је удео запослених који су под сталном уговорном обавезом или под уговорима о добровољном раду са фиксираним радним временом или непуним радним временом. Он сумира информације о уговорима о недобровољном раду са фиксираним или непуним радним временом. Излазни индикатор су прелазни према врсти уговора. То је динамички индикатор који показује прелазак из стања незапослености у стање запослености, а у оквиру запослености показује прелазак према врсти уговора или стања samozапослености и то за људе радне доби. За запослене, промена је класификована као промена навише или наниже, у складу са променама сигурности у уговору о запослењу. За незапослене, промена навише или наниже је дефинисана у смислу приближавања тржишту рада или удаљавања од њега.²⁰ Аспект анализе интерна флексиурност-аранжмани о радном времену користи следеће индикаторе. Интерна флексиурност, као што су аранжмани о флексибилном радном времену и доброј организацији посла, су третирани под овом компонентом. Улазни индикатор је индикатор приступа флексибилном времену и он обезбеђује информације да би се мерила ефикасност правила, или пак обезбеђује структурални оквир, најчешће из перспективе запосленог. Процесни индикатор под називом „запослени са прековременим радним временом” и излазни индикатор под називом „сати прековременог

¹⁹ “Monitoring and analysis of flexicurity policies”, ЕМСО, 24, June 2009, pp. 3–4.

²⁰ Ibid., p. 5.

рада” мере аспект радног времена (аранжмана о радном времену) најчешће из перспективе послодавца.²¹

Улазни индикатори за поуздане и одговорне системе доживотног учења мере доприносе од стране јавног система и од стране компанија. Процесни индикатори мере учешће у системима доживотног учења, као и стално професионално усавршавање. Као излазни индикатор користи се динамички индикатор који показује промене у квалификацијама. При томе се промена у висини плата тумачи променама у квалификацијама. Међутим, још не постоји излазни индикатор који мери вештине одраслих особа, укључујући у то и неформално захтеване квалификације. Излазни индикатор под називом „образовно постигнуће одраслих” мери дугорочни развој, док индикатор под називом „е-вештине одраслих” мери врло специфичне вештине одраслих.²²

Улазни индикатор код анализе активних политика тржишта рада су издаци за активне политике тржишта рада. Процесни индикатори су индикатори активности који се користе за анализу европске стратегије запошљавања на националном и ЕУ нивоу. Излазни индикатор прати пост ефекте.²³

Модерни системи социјалне сигурности требало би да обезбеде адекватну доходовну подршку, охрабре запосленост и олакшају приступ тржишту рада. То укључује широку покривеност мера социјалне заштите које помажу људима да комбинују рад са приватним и породичним одговорностима, као што је нега деце. Фокус Европског комитета за запосленост био је на проблемима незапослености и неговању деце.²⁴ Издаци за политике тржишта рада у погледу дохотка ван рада је улазни индикатор за анализу ефеката накнада и сигурности дохотка. Индикатори под називом „замка незапослености” и „замка ниских плата” су улазни индикатори, а

²¹ Ibid., pp. 5–6.

²² Ibid., p. 6.

²³ Ibid., p. 7.

²⁴ Ibid., pp. 7–8.

откривају прописе и финансијске подстицаје за плаћени посао. Процесни индикатор се зове „примаоци подршке” и он се користи за мерење стопе узимања накнаде за рад ван посла. Ризик сиромаштва незапослених је излазни индикатор који мери удео незапослених особа са еквивалентним расположивим дохотком испод линије сиромаштва.²⁵ Аранжмани са флексибилним радним временом доприносе уравнотежењу пословног и приватног живота у кратком року. Родитељско одсуство мајки и очева, одсуство за негу детета, као и накнаде повезане са овим одсуствима могу бити предуслови за уравнотежење пословног и приватног живота. Основни аранжмани за децу и за старије људе који зависе од туђе помоћи су важан предуслов за уравнотежење и третирани су као улазни индикатори. Утицај запослености на родитељство је процесни индикатор. Он показује разлику у стопама запослености за жене и мушкарце са младом децом и без младе деце, док је назив излазног индикатора „недостатак неге за децу и друге зависне особе”, а показује удео особа које не раде или које раде мање због недостатка погодног објекта за негу.²⁶ За разлику од претходно анализираних публикација, наредна публикација даје преглед не само „основне” ЕМСО-ве листе индикатора већ наводи и индикаторе који се налазе у ревидираној ЕМСО-вој листи, као и листу ЈАФ индикатора који се користе за процену Стратегије Европа 2020.²⁷ Мада и у оквиру основне листе има разлика у односу на листу индикатора анализираних у претходном пасусу овог дела, навешће се да је у оквиру ревидиране ЕМСО-ве листе индикатора, када су у питању индикатори који се односе на прву компоненту флексибилности, изостављен индикатор који се односи на приступ флексибилном радном времену. Као додатни индикатори у оквиру „основне” листе, а који нису претходно анализирани, у погледу анализе ове компоненте наводе се, рецимо, индикатор који се односи на строгоћу регулативе заштите привремено запослених у односу на стално запослене, „промет” радне снаге и прелазак из стања привремено у стање стално запосленог. У погледу листе индикатора доживотног учења, као индикатор се појављује геп у погледу учествовања у програмима континуираног стручног усавшавања, а који се појављују између привремено и стално запослених. Додатно, у ЈАФ листи се додају и индикатори који се односе на учешће одраслих у овим програмима, али рашчлањено према томе да ли су запослени или не. У погледу ефикасних

²⁵ Ibid., p. 8.

²⁶ Ibidem. У недостатку прецизнијег значења термина „објекат за негу” претпоставља се да се мисли на услуге испомоћи око неге особа као што су деца и старије особе које захтевају туђу негу.

²⁷ “Flexicurity in Europe-Administrative Agreement-JRC no. 31962-2010-11 NFP ISP-Flexicurity 2-Final report”.

активних политика тржишта рада, као нов индикатор у оквиру ЕМСО-ве модификоване листе наводи се стопа дугорочне незапослености. У погледу последње компоненте као додатна два индикатора наводе се стопе нето замене после шест месеци, односно пет година примања накнада за незапосленост.²⁸ Трећа од публикација која се бави аналитичким индикаторима пружа детаљнију анализу уговора о флексибилном раду. У оквиру квантитативне анализе коришћени су индикатори који се односе на удео радника са флексибилним запослењем у укупном броју запослених, удео свих радника којима је дато право на стандардне накнаде, пондерисану покривеност радника са флексибилним запослењем и пондерисану покривеност свих радника.²⁹ Четврта публикација у петом делу анализира промене на европском тржишту рада у периоду 2007–2010. године.³⁰ У анализи је коришћен низ и ЕМСО и ЈАФ индикатора, који су подељени на улазне, процесне и излазне. У погледу улазних индикатора код анализе прве компоненте флексибилности, медитеранске земље имају највише вредности индикатора стриктности регулативе заштите запослености и за раднике са сталним и за раднике са привременим запослењем, док су вредности које се односе на просечан број часова рада у главном послу међу највишима. Ситуација у погледу прве две компоненте је потпуно обрнута у англосаксонској групи земаља, док у погледу трећег индикатора имају средње вредности. Нордијски сектор, у погледу регулативе заштите запослености има средње вредности, док у погледу трећег индикатора има најниже вредности. Интересантно је да источноевропске земље имају највећи број радних сати. Код процесних индикатора, ситуација је слична, док у погледу излазних индикатора медитеранске земље имају најниже вредности, источноевропске земље имају највише вредности, док нордијске земље имају средње вредности. Што се тиче ситуације код улазних индикатора друге компоненте флексибилности, нордијски сектор има највише вредности оба индикатора, док је ситуација код других група земаља различита. Ситуација у нордијском сектору у погледу процесних и индикатора исхода је потпуно иста, док је занимљиво да источноевропске и медитеранске земље имају ниске вредности процесних индикатора. У погледу прве две групе индикатора код анализе треће компоненте флексибилности, нордијски сектор показује највише вредности, док у погледу индикатора исхода показује најниже стопе незапослености. Ситуација је потпуно обрнута у групи источноевропских земаља. У погледу улазних и

²⁸ “Flexicurity in Europe-Administrative Agreement-JRC no. 31962-2010-11 NFP ISP-Flexicurity 2-Final report”, European Commission, Brussels, 2013, pp. 38–65.

²⁹ “Flexicurity: Indicators on the coverage of certain social protection benefits for persons in flexible employment in the European Union-Final report”.

³⁰ “Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final report”.

процесних индикатора код анализе четврте димензије флексибилности, нордијски сектор убедљиво предњачи, док у погледу индикатора исхода има средње и ниске вредности. Интересантно је да источноевропске и медитеранске земље не показују најбоље резултате у овом погледу (бар што се тиче прве две групе индикатора). Шести део ове публикације анализира сегментацију тржишта рада и диспаратите у погледу запослености жена и мушкараца. У погледу првог, најгора ситуација је у групи медитеранских земаља, док је ситуација у погледу недобровољне запослености са непуним радним временом такође лоша и у групи источноевропских земаља. Нордијске земље такође показују висок удео привремено запослених (одмах после медитеранских земаља), али је ситуација у погледу другог аспекта сегментације боља. Када се ради о запослености жена, ту је ситуација у нордијским земљама прилично добра. Последњи део анализира везу између политика флексибилности, макроекономских перформанси и исхода тржишта рада. У том погледу је нордијски сектор најстабилнији, а потпуно супротна ситуација је у медитеранском сектору.

У посебној студији анализирани су краткорочни радни аранжмани.³¹ У овој студији је, поред методолошких објашњења шта су у ствари краткорочни радни аранжмани и која им је економска логика, дат преглед функционисања краткорочних радних аранжмана у 12 земаља чланица током периода кризе. При томе је посебна пажња посвећена имплементацији краткорочних радних аранжмана (у смислу које власти су одговорне за имплементацију ових аранжмана, ко може да узме учешће у њима и сл.), а на крају овог дела студије дата је економетријска анализа ефеката краткорочних радних аранжмана. У последњем делу студије урађена је дубинска анализа функционисања ових аранжмана у Немачкој, Француској и Аустрији. Због обима извршених анализа, у даљем тексту ће се дати мало детаљнији осврт на наведену публикацију. Краткорочни радни аранжмани дефинишу се као аранжмани који укључују смањење броја радних сати, а тиме и редукацију у висини плата. Међутим, као надокнада за овакво смањење зарада пружају се одговарајући суплементи зарада. Поред наведених карактеристика, важно је споменути и ограничење периода трајања оваквих уговора, а у циљу повећања флексибилности тржишта рада и спровођење одговарајућих тренинга. Такође се спомињу и одређени захтеви који су потребни за квалификованост за спровођење оваквих аранжмана. За послодавце је главни критеријум доказ економске потребе за спровођењем краткорочних радних аранжмана, у циљу ограничења „мртвог терета” који би се створио од стране субвенционисаних

³¹ “Short-time working arrangements during the crisis and lessons to learn-Final report”.

предузећа која немају економске потребе за краткорочним радним аранжманима, а која их ипак спроводе. Поред овог критеријума, послодавци би могли бити у обавези да закључе споразум са социјалним партнерима у погледу партиципације у спровођењу краткорочних радних аранжмана. У погледу услова које морају испуњавати запослени, први услов је да они морају имати право на накнаду за незапосленост. Други битни критеријуми су типови уговора о раду и професије којима се запослени баве, јер за неке врсте уговора и неке професије приступ краткорочним радним аранжманима није могућ. Коначно, послодавци који желе да партиципирају у краткорочним радним аранжманима не смеју отпуштати раднике, а компаније које желе да партиципирају у овим аранжманима морају поднети план реконструкције или план опоравка. У погледу запослених, од њих се може тражити учешће у тражењу посла. У погледу власти које су задужене за спровођење краткорочних радних аранжмана, то су углавном надлежна министарства (бар у већини земаља чланица).³² У циљу уштеде у простору, навешће се само то да је у наведеној студији детаљно анализирана и селекција учесника у краткорочним радним аранжманима, као и само учествовање у истима. Коначно, у документу који се односи на флексибилност, анализира се утицај услуга јавног запошљавања (тј. запошљавања у јавном сектору) у контексту флексибилности, као и утицај тих државних активности на европска тржишта рада.³³ У наведеној студији значајан део посвећен је анализи ситуације у одабраним земљама чланицама. Основни циљ услуга јавног запошљавања је пружање релевантних информација о радним местима и онима који траже посао, као и пружање релевантних тумачења информација које пристижу са тржишта рада. У контексту флексибилности, услуге јавног запошљавања морају спроводити и одређене програме стручног усавршавања, укључујући и програме преквалификација, како би незапослени што пре кренули са запослењем. При томе основни изазов за услуге јавног запошљавања представљају повећана флексибилност и разноликост тржишта рада, како би, с једне стране, помогли послодавцима да побољшају транспарентност тржишта рада и, с друге стране, помогли незапосленим тражиоцима посла да пронађу посао. У контексту повећања запослености посебан значај има Европска стратегија запошљавања. Велика пажња посвећена је и оним групама незапослених који теже налазе посао, као што су, рецимо, жене, млади и самохране родитељи. Иако нису циљна група када су у питању услуге јавног запошљавања и неактивне особе су, на

³² "Short-time working arrangements during the crisis and lessons to learn-Final report", European Commission, October 31, 2012, pp. 65–80.

³³ "The role of Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets-VC/2007/0927-Final report".

одређени начин, укључене у ове програме. У погледу послодаваца, велика пажња поклања се проактивним напорима од стране услуга јавног запошљавања у циљу обавештавања послодаваца о слободним радним местима, континуираном контакту са послодавцима у циљу реинтеграције незапослених назад у посао, флексибилним и одговорним услугама у случајевима реструктурирања компанија и вишкова запослених, подршци преласка са посла на посао и антиципацији будућих потреба за вештинама.³⁴ Међутим, због уштеде у простору, ово се неће детаљно анализирати. На крају анализе ове студије, навешће се само још то да је у њеном седмом делу анализирана повезаност услуга јавног запошљавања и компонената флексибилности.

5) СТУДИЈА СЛУЧАЈА НА ПРИМЕРУ ДАНСКЕ

У претходним деловима рада укратко је објашњен дански концепт флексибилности, док ће у овом делу бити дат мало детаљнији осврт. У погледу екстерне нумеричке флексибилности, битно је нагласити да лакоћа запошљавања и отпуштања радника представља једну од основних карактеристика данског модела флексибилности, при чему постоји разлика између запошљавања и отпуштања радника који су плаћени по сату и радника који су стално запослени. За прве су прописи о отказу наведени у колективним уговорима, док је за друге основно правило да је отказни рок један месец за првих шест месеци запослења, при чему исти максимално може износити шест месеци. Што се тиче интерне нумеричке флексибилности она је, изнад свега, резултат колективног преговарања. Када је у питању функционална флексибилност, истраживања спроведена на ову тему показала су да је велики проценат радне снаге у Данској укључен у додатне облике обуке. У погледу флексибилности плата, колективно преговарање између удружења радника и удружења послодаваца на националном нивоу познаје четири система плаћања. У погледу стандардног плаћања, развој плата за запослене у оквиру датог временског периода постављен је од стране централног преговарања. Под системима минималне плате и минималног плаћања обухваћена је већина радника. На крају, постоји и систем без фиксне стопе плате. У погледу сигурности посла, због поједностављеног поступка запошљавања и отпуштања радника, ова сигурност би се могла окарактерисати релативно ниском. Велики број људи осећа да им посао може бити сигуран ако је регулисан обимним законодавством, традицијом промовисања дијалога између запослених и

³⁴ "The role of Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets-VC/2007/0927-Final report", European Commission, March 2009, pp. 49-71.

послодаваца, и у случају постојања тзв. *светлих послова* за запослене са смањеним радним капацитетима и опште бриге о сигурности и здрављу радника на послу. У погледу сигурности запослења потребно је рећи да она, на одређен начин, представља компензацију за индивидуалну несигурност задржавања радног места. Њена суштина је стално присуство на тржишту рада у смислу останка у радном односу, што је умногосте постигнуто континуираним усавршавањем и системом стручних тренинга. Сигурност дохотка постигнута је кроз високе накнаде за незапослене, које су највише за оне групе са најнижим дохоцима, што значи да се смањују са висином дохотка коју је запослени остварио током запослења. На крају, сигурност комбинације се односи на различите шеме напуштања посла, али и на право професионалног усавршавања и образовања, као и могућност ротације посла. Ова сигурност представља могућност учешћа у другим друштвеним активностима за одређен временски период, а затим поновно враћање на посао. Сигурност комбиновања пословног живота и других друштвених обавеза омогућава да приликом одсуства стално запослених извесан проценат незапослених буде запослен на одређено време.³⁵

6) ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Из презентираних анализе концепта флексиурности може се уочити сва његова атрактивност, али и комплексност и проблеми које он са собом носи. Пре свега, у савременим турбулентним околностима, класична држава благостања не нуди одговор и решење проблема незапослености. Чињеница је да је флексиурност најразвијенија у земљама које заступају социјалдемократски модел државе благостања. Како социјалдемократски модел почива на тежњи за коликим-толиким смањењем разлика у примањима између становништва и обезбеђењу високог степена социјалне сигурности, поставља се питање – докле подизати стопе пореза и доприноса? Концепт флексиурности би могао решити тај проблем. Међутим, оно што је евидентно, и на рачун чега се упућују озбиљне замерке, јесте неспремност социјалних партнера на европском нивоу да усагласе главне правце имплементације концепта „флексиурности“, а ту су и проблеми у погледу координације између институција које би требало да омогуће примену овог концепта. Као један од проблема појављује се и то што је практично немогуће креирати ситуације у којима су сви на добитку, због постојања различитих интереса, како унутар група радника и послодаваца тако и у оквиру

³⁵ Torben M. Andersen, "A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark", *De Economist Volume*, 2012, vol. 160. no. 2, pp. 117–140; Søren Kaj Andersen, Mikkel Mailand, *The Danish flexicurity model-the role of the collective bargaining system*, University of Copenhagen, September 2005, pp. 12–22.

политичких структура. Остали проблеми који отежавају примену флексиурности повезани су са проблемима у погледу мобилности радне снаге, највише услед културних и језичких разлика. Додатни проблем представљају и аранжмани који омогућавају државама чланицама ЕУ примену протекционистичких мера према новим земљама чланицама, а које се тичу отварања тржишта рада за раднике из нових земаља чланица. Ако се постигне каква-таква сагласност социјалних партнера, уз довољно строгу дисциплину од стране кључних институција ЕУ у погледу у спровођења прописа о флексиурности, као и добра фискална дисциплина, концепт „флексиурности” имао би перспективу да дугорочно опстане.

7) ИЗВОРИ

- Anca, Ionete, “The worlds of flexicurity-labour market policies in Europe”, *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 2012, vol. 21, no. 1, pp. 133–138.
- Andersen, Torben M., “A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark”, *De Economist*, 2012, vol. 160, no. 2, pp. 117–140.
- Burroni, Luigi, Keune, Maarten, “Flexicurity: A conceptual critique”, *European Journal of Industrial Relations*, 2011, vol.17, no.1, pp. 75–91.
- Heyes, Jason, Hastings, Thomas, “Where now for flexicurity? Comparing post-crisis labour market policy changes in the European Union”, *SPERI Global Political Economy Brief*, March 2016, no. 3, pp. 1–7.
- Houwing, Hester, *A Dutch Approach to Flexicurity: Negotiated changes in the organization of temporary work* (unpublished PhD thesis), University of Amsterdam, 2010.
- Jørgensen, Henning, *Danish flexicurity in crisis-or just stress-tested by crisis*, Report to the Friedrich Ebert Foundation, October 2010.
- Kaj Andersen, Søren, Mailand, Mikkel, *The Danish flexicurity model-the role of the collective bargaining system*, University of Copenhagen, September 2005.
- Laporšek, Suzana, Dolenc, Primož, “The analysis of flexicurity in the EU Member States”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 2011, no. 32, pp. 125–145.
- Sapir, Andre, “Globalization and reform of European social models”, *JCMS – Journal of Common Market Studies*, 2006, vol. 44, no. 2, pp. 369–90.
- van Vliet, Olaf, Nijboer, Henk, *Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders*, Leiden University, 1 February 2012.
- “Towards a set of Composite Indicators of flexicurity: a Comprehensive Approach”, European Commission, Brussels, 2010.

- “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, European Commission, 2007.
- “Monitoring and analysis of flexicurity policies”, EMCO, 24, June 2009.
- “Flexicurity in Europe-Administrative Agreement-JRC no. 31962-2010-11 NFP ISP-Flexicurity 2-Final report” European Commission, Brussels, 2013.
- “Flexicurity: Indicators on the coverage of certain social protection benefits for persons in flexible employment in the European Union-Final report”, European Commission, 2007.
- “Short-time working arrangements during the crisis and lessons to learn-Final report”, European Commission, October 31, 2012.
- “The role of Public Employment Services related to ‘Flexicurity’ in the European Labour Markets-VC/2007/0927-Final report”, European Commission, March 2009.
- “Evaluation of flexicurity 2007–2010: Final report”, European Commission, Brussels, 30. October 2012.

8) ЗНАЧАЈ ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ

Флексигурност као приступ у решавању проблема тржишта рада настао је преваходно као подршка напорима за решавање ових социјалних проблема на нивоу ЕУ. Уз адекватне буџете и системе социјалне заштите флексигурност би могла бити примењива и у земљама у транзицији. Међутим, хронични проблеми земаља у транзицији су стални дефицити и, најчешће, ненаменско трошење буџетских средстава, што се рефлектује и на системе социјалне заштите. У скоријем периоду, у Републици Србији уведена је одређена фискална дисциплина, иако су и даље остали присутни различити интереси појединих институција. Приступ флексигурности стога би се могао применити због чињенице да је велики број незапослених евидентиран код Националне службе за запошљавање. Уз добру фискалну дисциплину и адекватне буџете, Србија би могла спроводити програме активне политике тржишта рада, јер доста незапослених није у могућности да нађе посао у струци. При томе, према мишљењу аутора, требало би едуковати незапослене у смислу појашњења сврхе активних програма тржишта рада и предности које они са собом носе. Коначно, на тај начин би био уведен и концепт „флексигурности” у домаћу праксу, што би допринело проналажењу компромиса између флексибилности тржишта рада и социјалне сигурности.

APPLICATION OF FLEXICURITY IN THE EUROPEAN UNION

Summary: Contemporary economic flows are characterized by continuous changes in all branches of the global economy, especially in the sphere of economic integration. Such a situation has its repercussions on the functioning of countries that build their position in the global economy on the basis of various trade, economic and political alliances and organizations. A good example is the European integration through which European countries became part of a supranational organization - the EU. The integration of European countries into the EU is enhanced not only by political, but also economic reasons, primarily by ensuring sustainable economic development and flexible social security in the field of work. The increase of economic interdependence in Europe pointed to the fact that the classic concept of the welfare state is no longer acceptable since it cannot provide rational answers for the growing social needs of employees expressed during economic crises and serious social disturbances. Finding new conceptual solutions for regulating the mentioned situations presupposes the application of the concept of "flexicurity", which aims to find a compromise between the flexibility of the labor market and social security. The paper discusses various aspects of this concept with a case study of the example of Denmark, all with the intention of shedding more light on the theoretical and practical scope of the functioning of "flexicurity" in the EU.

Keywords: Flexicurity, labor market, social policy, EU, Denmark, case study.