

Forum socijalna demokratija
Vizije i opcije za JIE

11

Inge Kaufman,
Aleksandar Švan

**Fleksigurnost
na evropskim tržištima
rada – tanka linija između
fleksibilnosti i socijalne sigurnosti**



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

*Šta predstavlja socijaldemokratija u svetu globalizacije danas?
Šta predstavlja socijalna demokratija?*

*Da li je zainteresovanost građana za politiku još uvek prisutna u dovoljnoj
meri? Da li je moguće ponovo je probuditi?*

*Koje konkretne politike su se pokazale kao moguće za realizaciju?
Koliko su one bile uspešne?*

*Ova i ostala pitanja su značajna u svim delovima sveta. Serijom publikacija
„Forum Socijalna demokratija – vizije i opcije za jugoistočnu Evropu“ Fonda-
cija Fridrih Ebert želi da pruži svoj doprinos raspravi o tim temama u jugoi-
stočnoj Evropi. Publikacije prati internet forum ([www.forum-socijal-democra-
cy.org](http://www.forum-socijal-democra-
cy.org)). Pozivamo sve čitaoce da se aktivno uključe u ove rasprave.*

Friedrich Ebert Stiftung

Predstavništvo Beograd
Simina 1
11 000 Beograd
Srbija

Friedrich Ebert Stiftung

Predstavništvo Sarajevo
Sumbula Avde 7
71 000 Sarajevo
Bosna i Hercegovina

Friedrich Ebert Stiftung

Predstavništvo Zagreb
Praska 8
10 000 Zagreb
Hrvatska

• Tekst je objavljen i na makedonskom, albanskom i
bugarskom jeziku

• Sve tekstove možete pronaći na internetu
www.fes.org.yu



Inge Kaufman, Aleksandar Švan

Fleksigurnost na evropskim tržištima rada – tanka linija između fleksibilnosti i socijalne sigurnosti

- *Ministri rada i socijalnih pitanja Evropske unije žele početkom decembra da se dogovore o zajedničkim principima fleksigurnosti. Pojam fleksigurnost predstavlja kombinaciju fleksibilnosti i socijalne sigurnosti na tržištu rada. Do sada ova ravnoteža u nacrtu Komisije Evropske unije još uvek nije postignuta: ima previše fleksibilnosti i premalo socijalne sigurnosti. Time se pre svega izlazi u susret kratkoročnim interesima poslodavaca.*
- *Alternativu predlogu Komisije predstavlja odustajanje od čiste podrške interesima preduzetnika kroz veću fleksibilnost i okretanje većoj socijalnoj sigurnosti i zaštiti prava zaposlenih.*
- *U ovom članku nude se konkretni predlozi za pravu ravnotežu između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada koja će državama članicama dugoročno pomoći da ostvare veći rast i koja će ojačati evropski socijalni model.*

NOVEMBAR 2007.

Magična reč fleksigurnost predstavlja koncept kojim se teži «izbalansiranoj» kombinaciji fleksibilnosti i socijalne sigurnosti na evropskim tržištima rada. To je pokušaj da se odgovori na izazove globalizacije i tehnološkog napretka, sve starijeg društva kao i novih poslovnih biografija i porodičnih modela. Do sada ova ravnoteža, međutim, još nije postignuta: previše je fleksibilnosti i premalo socijalne sigurnosti. Upravo s obzirom na planirano utvrđivanje zajedničkih principa fleksigurnosti od strane Saveta ministara rada i socijalnih pitanja 5. i 6. decembra 2007. postalo je jasno sledeće:

Ovaj koncept mora da dobije mnogo jasnije socijalno obeležje i ne sme da bude samo još jedan in-

strument nastavka fleksibilizacije tržišta rada. Ovi principi, koji će biti formalno izglasani na Samitu Evropskog Saveta šefova država i vlada koji će uslediti, treba kasnije da budu oslonac političkih reformi tržišta rada u državama članicama.

Ali odakle potiče koncept fleksigurnosti uopšte i kako se razvijao poslednjih godina? Kakav značaj ima fleksigurnost za buduće uređenje evropskih tržišta rada? Kako treba danas oceniti taj koncept i šta treba popraviti – imajući u vidu najnoviju inicijativu Komisije EU?

Poreklo i razvoj koncepta fleksigurnost

Podsticaj za diskusiju o fleksigurnosti u Evropi bila su iskustva sa uspešnom strategijom fleksigurnosti u Danskoj za vreme vlade tadašnjeg socijaldemokratskog premijera Pola Nirupa Rasmusena. Nakon toga se Savet ministara rada i socijalnih pitanja dogovorio već u smernicama za zapošljavanje iz 2003. da radi prilagođavanja promenama «vodi računa o fleksibilnosti i sigurnost» i pri tome naglasio ključnu ulogu socijalnih partnera (EU 2003: 6). Tako-

đe je i zajednički izveštaj o zapošljavanju 2005/2006 govorio već ciljano o fleksigurnosti, koja je onda postala sastavni deo smernica politike zapošljavanja za period 2005 – 2008. (EU 2006: 26, Evropska komisija 2005: 35). Za vreme austrijskog predsedavanja Svetom Evrope u prvoj polovini 2006. godine koncept je dalje konkretizovan na evropskom nivou i u novembru iste godine Evropska komisija je donela Zelenu knjigu «Moderno radno pravo za izazove

veka» (Evropska komisija 2006). U njoj se zahteva fleksibilno i istovremeno integrativno tržište rada pri čemu se akcenat stavlja jednostavno na deregulaciju radnog prava. U izveštaju o napretku 2006. Komisiji su najavljeni dalji koraci za unapređenje koncepta fleksigurnosti za 2007. godinu (Evropska komisija 2006 b: 15). Najkasnije nakon objavljivanja ova dva dokumenta raspravljalo se u javnosti o fleksigurnosti s pogledom na tačnu definiciju, na konkretni sadržaj

i vrstu sprovođenja koncepta u državama članicama. Uzimajući u obzir rezultate posebno za tu svrhu sazvanog stručnog tela 2006. godine Komisija je na kraju objavila saopštenje «Razrada zajedničkih principa za početak koncepta fleksigurnost: više radnih mesta i bolja radna mesta kroz fleksibilnost i sigurnost» koje je izdato u junu 2007. Ono sadrži predloge za zajedničke principe koji treba da služe Savetu ministara kao osnova za odlučivanje.

Predlog Komisije Evropske unije

Po Komisiji EU evropska tržišta rada treba da budu reformisana u tom smislu da treba da bude pronađena ravnoteža između fleksibilnosti i socijalne sigurnosti kako bi se tako izvršilo prilagođavanje uslovima globalizovanog sveta i današnjim zahtevima privrede. Zaposleni bi morali da budu pripremljeni na to da više nemaju doživotno garantovana radna mesta, ali da ipak prilikom promene radnog mesta dobiju perspektivu o trajnom zaposlenju. Četiri komponente, koje su donete u koncenzusu između Komisije i država članica, treba da čine okvir za nacionalnu strategiju fleksigurnosti.¹ Te komponente obuhvataju:

«fleksibilne i sigurne ugovorne sporazume» u izbalansiranoj kombinaciji sigurnosti i mera aktiviranja koje podstiču učesće u radu i bore se protiv segmentiranja tržišta rada.

Inge Kaufman,

Nemačka Unija sindikata – Upravni odbor na saveznom nivou,

Rukovodilac odeljenja Evropsko tržište rada i socijalna politika

Aleksander Švan,

Univerzitet Mastroht.

«sveobuhvatne strategije doživotnog učenja» koje podstiču sposobnost zaposlenja, a time olakšavaju i prilagođavanje na promenu posebno kada se radi o zapostavljenim grupama.

«efikasne aktivne mere politike tržišta rada» koje pružaju podršku prilikom traženja posla, skraćuju vreme trajanja nezaposlenosti i olakšavaju prelaze ka novim radnim odnosima.

«moderne sisteme i socijalne sigurnosti» koji u vremenima nezaposlenosti garantuju pomoć koja obezbeđuje egzistenciju i nude privlačno zaposlenje u uravnoteženom odnosu između prava i obaveza (Evropska komisija 2007: 6).

Polazeći od ove četiri komponente treba kreirati zajednički okvir za strategije fleksigurnosti koji bi bio prihvaćen od strane svih država članica. Na osnovu toga Komisija u svom saopštenju predlaže osam zajedničkih principa koji su ovde predstavljeni u skraćenom obliku:

1. Sveobuhvatna polazna osnova za fleksigurnost koja obuhvata sve četiri navedene komponente.
2. Ravnoteža između prava i obaveza za poslodavce, zaposlene, nezaposlene koji traže posao i za državu.
3. Prilagođavanje specifičnim okolnostima, tržištima rada i radnim odnosima država članica i nepostojanje razrade jedinstvene opšte obavezujuće strategije.
4. Smanjenje podeljenosti tržišta rada na «insajdere» (zaposleni na puno radno vreme u neograničenom trajanju) i «autsajdere» (zaposleni na pola radnog vremena, radni ugovori na ograničeno vreme, zaposleni sa nesigurnim radnim mestom i nezaposleni koji traže posao) kroz zaštićene prelazne periode između 2 zaposlenja
5. Podsticanje internih i eksternih oblika fleksigurnosti²
6. ravnopravnost između polova, usklađivanje porodice i posla kao i iste šanse za sve članove društva
7. izgradnja atmosfere pune poverenja i dijaloga između državnih organa i socijalnih partnera

¹ O četiri komponente fleksigurnosti prvi put je raspravljano na EPSCO Savetu (Šavet za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravlje i pitanja potrošača- Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council) 1. i 2. jula 2006. Tada se još govorilo o četiri «preduslova» za uravnotežen odnos između fleksibilnosti i socijalne sigurnosti na tržištu rada u odluci Ministara rada i socijalnih pitanja.

² Interna fleksibilnost odnosi se pre svega na situaciju u preduzeću. Posebno se misli na radno vreme, zarade, funkciju zaposlenih kao i na organizaciju preduzeća. Eksterna fleksibilnost odnosi se na promjenljiv broj stalnih i privremenih ugovora preduzeća sa zaposlenima (a time indirektno i na zaštitu od otkaza) kao i na zapošljavanje saradnika izvan preduzeća (outsourcing) i zapošljavanje saradnika za obavljanje nekih delova posla (subcontracting).

8. stavljanje na raspolaganje finansijskih resursa s obzirom na ograničenja nacionalnog budžeta i pravednog odnosa između troškova i koristi (Evropska Komisija 2007: 10f.).

Evaluacija nacionalnih strategija fleksibilnosti treba da bude obavljena uz pomoć specifičnih indikatora. Tačnim sastavom indikatora trebalo bi doduše da se pozabavi tek Slovenija za vreme svog predavanja Savetom u prvoj polovini 2008. godine (Evropska Komisija 2007: 16 f.). Međutim, već sad postoji mogućnost da izbije konflikt. Postoji kritika da se predloženi indikatori u saopštenju ne bave svim značajnim aspektima i da nauka ozbiljno sumnja u njihovu svrsishodnost (Domelas, 2007: 6). Pored uobičajenih kvantitativnih makroekonomskih indikatora trebalo bi da u proces monitoringa Komisije uđu i kvalitativnih indikatori koji treba da omoguće

procenu socijalnog aspekta fleksibilnosti. Posebno indikator «stroge zaštite zaposlenja» preuzet od strane OEBS-a nije pogodan za to da pojasni međusobno dejstvo različitih politika u nacionalnim strategijama fleksibilnosti pošto se jednostrano svodi na nivo radno-pravne i socijalne zaštite umesto da ocenjuje kombinaciju različitih mera (EGB - Evropska unija sindikata 2007).

Zajednički evropski principi treba, po zamisli Komisije, od 2009. godine da podrže sprovođenje dela novih integrisanih smernica za rast i zaposlenje koji se odnosi na zaposlenje.³ Trenutno se u Briselu i u državama članicama intenzivno raspravlja o izmenama zajedničkih principa. Za očekivati je da trenutna verzija, upravo na osnovu mnogih kritički posmatranih aspekata kojima se bavi naredni pasus, neće predstavljati konačnu verziju principa.

Previše eksterne fleksibilnosti – premalo socijalne sigurnosti

U prvom trenutku formulacije Komisije u vezi sa fleksibilnošću zvuče prilično zaokruženo. Kada se, međutim, detaljnije osmotri predlog, postaje jasna neravnopravnost koja postoji između fleksibilnosti i socijalne sigurnosti. Predlozi Komisije sadrže u sebi opasnost jednostranog pristupa koji se svodi na pogoršanje standarda rada i socijalne zaštite umesto poboljšanja kvaliteta rada što je cilj Lisabonske strategije. Posebno veći značaj koji je dat sigurnosti zaposlenja u odnosu na sigurnost radnog mesta odgovara interesima poslodavca kada se radi o deregulaciji radnog prava. Time je data prednost privrednim okolnostima preduzeća u odnosu na veću socijalnu sigurnost zaposlenih.

Veštački stvorena razlika između sigurnosti radnog mesta i sigurnosti zaposlenja i korišćenje svakog od tih pojmova u argumentaciji protiv onog drugog predstavljaju pogrešnu osnovu za debatu. Bilo bi mnogo bolje kada bi ti aspekti bili posmatrani kao međusobno dopunjujući. Programi i politički principi poput principa doživotnog učenja, aktivne politike tržišta rada i modernizacije i proširenja sistema socijalne zaštite mogu doduše delimično da reše

probleme fleksibilnosti i restrukturiranja tržišta rada kroz veću sigurnost zaposlenja, ali nije moguće na taj način doći do sigurnog radnog mesta. Stoga su obe komponente od suštinskog značaja za evropska tržišta rada. Utoliko aktuelni predlog Komisije odgovara pre svega kratkoročnim interesima poslodavaca za koje dalja fleksibilizacija tržišta rada u Evropi ima presudan značaj i «mora da bude podsticana u svim svojim oblicima» (UEAPME - Udruženje zanatlija i malih i srednjih preduzeća u EU 2007). Samo fleksibilno radno pravo sa fleksibilnim propisima kada se radi o zaštiti od otkaza kao i «sistemi socijalne zaštite koji vode računa o zaposlenju» mogli bi da odgovaraju zahtevima preduzeća – takva je pozicija evropskih udruženja poslodavaca u privatnoj industriji (UNICE - Unija Evropskih udruženja industrije i poslodavaca 2006). Stalno menjanje radnog mesta bez perspektive za trajno zaposlenje u regularnom radnom odnosu izaziva osećaj nesigurnosti kod zaposlenih. Po reprezentativnoj anketi po nalogu Državne Institucije za zaštitu na radu i medicinu rada u Nemačkoj 88% ispitanih zaposlenih smatra sigurnost radnog mesta važnom, 83% bi

³ Kako bi se Lisabonska strategija obnovila i oživela Savet Evrope doneo je 2005. godine «Integrirane smernice za rast i zaposlenje» za period 2005 – 2008. kojima treba da se ojača privredni rast i da se otvore nova radna mesta. Te smernice će 2008. biti prerađene s obzirom na period važenja koji sledi.



želelo takođe da ima radni odnos na neograničeno vreme (BMAS – Ministarstvo za rad i socijalna pitanja 2007: 10).

Generalnu argumentaciju da je rigidnost institucija tržišta rada odgovorna za visoke stope nezaposlenosti i da bi pomogla samo deregulacija radnog prava nauka ozbiljno dovodi u pitanje (npr. Huel 2005). Empirijski posmatrano eksterna fleksibilnost zaposlenja ima negativan uticaj na sposobnost zaposlenja.⁴ Osim toga, iskustvo pokazuje da je zaposlenje nesigurnije što je fleksibilnije. Iz toga proizilazi da poboljšanje standardnih radnih odnosa kroz

obavezno socijalno osiguranje ne može da bude postignuto običnim uvođenjem fleksibilnijih radnih ugovora. Duže trajanje zaposlenja u preduzeću podstiče produktivnost, lojalnost zaposlenih i ohrabruje poslodavca da ulaže u dalje obrazovanje svojih zaposlenih (Auer 2007: 9).

To sve ide u prilog snažnom radnom pravu. Stoga treba kritički posmatrati promenu od sigurnosti radnog mesta u sigurnost zaposlenja za koju se zalaže Komisija i zahtev za istim podsticanjem eksterne kao i interne fleksibilnosti (Tangian 2007: 6).

Alternativa «Zajednički socijalni principi fleksigurnosti»

U njihovom trenutnom obliku bi zajednički principi fleksigurnosti podsticali pojačanu podelu tržišta rada na insajdere i autsajdere, socijalnu podelu i stvaranje komplikovanijih radnih odnosa umesto stvaranja prelaza ka radnom odnosu sa obaveznim socijalnim osiguranjem. Kako bi se takav razvoj sprečio potrebno je dosadašnjoj predstavi o fleksigurnosti dodati značajne socijalne komponente. Alternativa predlogu komisije sastoji se u oduštanju od podrške samo interesima preduzeća većom fleksibilnošću i u okretanju većoj socijalnoj sigurnosti i zaštiti prava zaposlenih. Posebno sledeće tačke moraju pri tome biti uzete u obzir:

1. Kao što je u prethodnom odeljku navedeno morao bi pre svega da bude promenjen isti položaj eksterne i interne fleksigurnosti koji predlaže Komisija i to u korist interne fleksibilnosti. Interna fleksibilnost obuhvata pre svega organizaciju radnog vremena i rada u obostranom interesu kao i funkcionalne kriterijume.⁵ Kod sprovođenja interne fleksibilnosti nastaju win-win-situacije (situacije u kojima svi dobijaju) i za poslodavca (kroz veću efikasnost) i za zaposlene (kroz veće sposobnosti).⁶

2. Socijalna sigurnost, značajna za obezbeđenje egzistencije, za vreme i nakon faze zaposlenja kao i u vremenima nezaposlenosti i prekidima zaposlenja mora (i dalje) da bude trajno obezbeđena.

3. Političke mere koje se odnose na tržište rada kao što je doživotno učenje trebalo bi da budu podrška zaposlenima kada rade na poboljšanju svoje sposobnosti zapošljavanja. Upravo slabije grupe (žene, stariji, omladina i manje kvalifikovane osobe) moraju od toga da profitiraju.

4. Ideja vodilja «dobar posao» (decent work) trebalo je da postane deo koncepta fleksigurnosti. Ona predviđa minimum standarda (koji imaju pozitivan zdravstveni efekat) za uslove i prava rada, socijalno obezbeđenje, mogućnosti učešća u daljem obrazovanju, poboljšanje uslova za usklađivanje porodice i zaposlenja kao i pre svega «odgovarajuću zaštitu zaposlenja» (vidi Nemačka unija sindikata 2007: 6).

5. Prioritet mora i dalje da bude stvaranje radnih mesta sa punim radnim vremenom, socijalnim osiguranjem i na neograničeno vreme. Pri tome treba eksplicitno podsticati prelaz sa nesigurnih zaposlenja i dugotrajne nezaposlenosti u standardne radne odnose. Redukcija segmentiranja tržišta rada i integracija nezaposlenih i nesigurno zaposlenih ne sme da se odvija o trošku onih koji su u standardnom radnom odnosu.

6. Samo pristup, koji ima u vidu čitav ciklus života i rada (life-cycle-pristup), a ne traži posebne pristupe za različite životne periode, može da ispuni zahteve izmenjenih poslovnih biografija i demografski drugačijeg sveta.

7. U nacionalnim strategijama fleksigurnosti trebalo bi težiti sveobuhvatnom sistemu bavljenja decom i starijima kao i politici koja bi podsticala mobilnost građana Unije uz obaveznu socijalnu sigurnost, a time uzimala u obzir i regionalnu dimenziju politike tržišta rada. (SPE – Socijaldemokratska partija Evrope 2007: 4-5).

Od velikog značaja je pravo socijalnih partnera da učestvuju u utvrđivanju nacionalnih strategija fleksigurnosti kako bi interesi zaposlenih bili zastupljeni na odgovarajući način.

⁴ Sposobnost zaposlenja (engl. employability) označava sposobnost zaposlenih da sopstvene kompetentnosti u stručnoj, socijalnoj i metodskoj oblasti stalno prilagođavaju izmenjenim situacijama na tržištu rada i da ih koriste tako da budu u stanju da dobiju i zadrže trajno zaposlenje.

⁵ Kada se radi o radnom vremenu moguće je posebno u oblastima tarifnih ugovora i zakonom utvrđenog normalnog radnog vremena u toku nedelje postići veću produktivnost i konkurentnost većom fleksibilnošću. U tome Nemačka predstavlja dobar primer. Funkcionalni aspekti odnose se na sposobnost zaposlenih da obavljaju više zadataka u preduzeću što takođe podstiče produktivnost. Rotiranje radnih mesta je samo jedna od metoda koje su s tim u vezi uspešne.

Fleksigurnost u socijalnoj Evropi

Nacionalno radno pravo i evropsko radno pravo, u obliku minimuma socijalnih standarda, su suštinski sastavni elementi evropskog socijalnog modela. Jednostrani pritisak da se izvrši fleksibilizacija radnog prava od strane Komisije EU ne služi ni globalizaciji ni jednom drugom naizgled nepromenljivom pritisku konkurentnosti već pre svega kratkoročnim interesima preduzetnika koji će u buduće biti u stanju da sve više koriste zaposlene, nezaposlene odn. privremeno zaposlene jedne protiv drugih. To podriva svaki trud oko nacionalne tarifne politike kao i uticaj socijalnih partnera i nanosi štetu na duge staze preduzećima i privredi u celini. Bez sumnje evropski privredni i socijalni model predstavlja upotpunjenje unutrašnjeg tržišta. To doduše može da funkcioniše samo ako unutrašnje tržište bude dopunjeno snažnom socijalnom komponentom. To zahteva aktivnu socijalnu politiku na evropskom nivou i socijalno uređenje kroz poboljšanje postojećih i novih predloga za minimum socijalnih standarda radi uređenja radnih odnosa zaposlenih kao i radi obezbeđenja prava zaposlenih. Koncept fleksigurnosti mora biti okrenut ka cilju da se poboljša kvalitet rada, on mora znači da podstiče dobar rad u Evropi i pri tome mora da vodi računa o uslovima na nacionalnom tržištu rada. Evropa će biti više prihvaćena od strane građanki i građana tek kada bude imala bolje socijalno uređenje. Evropa nije samo privredna zajednica već je to i zajednica vrednosti koja je zasnovana na priznanju osnovnih političkih sloboda i ljudskih prava i socijalnih prava

zaposlenih. Izraz toga su Povelja EU o osnovnim ljudskim pravima koja će sa novim reformskim ugovorom EU postati pravno obavezujuća i opredeljenje za socijalnu tržišnu privredu. Evropski socijalni model zasnovan je na mnoštvu evropskih socijalnih država koje imaju čitav niz zajedničkih karakteristika. U to spadaju sistemi socijalne zaštite bazirani na principu solidarnosti radi osiguranja velikih životnih rizika, zakonski i u tarifnom ugovoru utvrđeni uslovi rada radi zaštite zaposlenih, prava zaposlenih da učestvuju i odlučuju i zastupanje njihovih interesa, sistemi industrijskih odnosa radi ravnoteže među interesima socijalnih strana, sistemi opšteg i profesionalnog obrazovanja i službe koje služe zajedničkom dobru od opšteg interesa radi pružanja društveno nužnih infrastrukturnih i socijalnih usluga (Kaufman 2006; Šulc 2007). Zadatak evropske socijalne politike je da očuva i razvija ovaj evropski socijalni model kroz efikasne instrumente na evropskom nivou.

Fleksigurnost kao strategija politike tržišta rada može, sa odgovarajućim akcentom na povećanju interne fleksibilnosti u preduzeću i sa međusobno dopunjujućim merama u cilju stvaranja sigurnosti radnog mesta i zaposlenja i posebno u cilju ublažavanja nesigurnog zaposlenja, da pruži svoj doprinos. Fleksigurnost sama po sebi ne može, međutim, da obezbedi novo radno mesto. Za to je potrebna makroekonomska politika koordinisana na evropskom nivou koja ima za cilj da ostvaruje kvalitativan, trajan rast i zaposlenje.



Literatura

Auer, P. (2007): Sigurnost na tržištu rada između zaposlenja i socijalne zaštite, Međunarodna organizacija rada, Ženeva

Nemačko Ministarstvo za rad i socijalna pitanja (2007): Stav nemačke Vlade o Zelenoj knjizi Evropske Komisije «Moderno radno pravo za izazove 21. veka», 18. april 2007. Berlin/Bon.

Nemačka Unija sindikata (2007): Stav Nemačke Unije sindikata o Zelenoj knjizi Komisije EU «Moderno radno pravo za izazove 21. veka», odluka Upravnog odbora Nemačke Unije Sindikata od 6. marta 2007. Berlin

Dornelas, A. (2007): Koji model fleksigurnosti?, Dokument za konferenciju portugalskog predsedavanja Savetom u EU, Fleksigurnost: Ključni izazovi, Lisabon, 13-14. septembra 2007. ISCTE, Lisabon.

Evropska komisija (2006a): Zelena knjiga, Moderno radno pravo za izazove veka, KOM (2006) 708, Brisel.

Evropska komisija (2006b): Saopštenje Komisije za prolečno zasedanje Evropskog Saveta, sprovođenje Lisabonske strategije za rast i zapošljavanje, «Godina rezultata», KOM (2006) 816, Brisel.

Evropska komisija (2005): Saopštenje Komisije za prolečno zasedanje Evropskog Saveta, saradnja za rast i zapošljavanje, integrisane smernice za rast i zapošljavanje (2005–2008): Brisel.

Evropska komisija (2007): Saopštenje Komisije Evropskom Parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija, razrada zajedničkih principa fleksigurnosti: Više radnih mesta i bolja radna mesta uz pomoć fleksibilnosti i sigurnosti, KOM (2007) 359, Brisel.

Evropska Unija (2003): Odluka Saveta od 22. jula 2003. o smernicama za mere politike zapošljavanja u državama članicama, (2003/578/EG): Brisel.

Evropska Unija (2006): Više radnih mesta i bolja radna mesta: realizacija prioriteta Evropske strategije zapošljavanja, Zajednički izveštaj o zapošljavanju 2005/2006, Brisel.

Evropski Savez Sindikata (2007): Kolektivno cenkanje, informativni bilten 2007/4, Evropska strategija fleksigurnosti: kako će indikator OEBS-a o zakonodavstvu koje štiti zaposlenje podriti Socijalnu Evropu i tranzicionu sigurnost, Brisel.

Hauel, D. (2005): Borba protiv nezaposlenosti: Zašto «reforme» tržišta rada nisu rešenje, Centar za analizu ekonomske politike Švarc u Novoj školi (Schwartz Center for Economic Policy Analysis - The New School).

Kaufman, Inge (2006): Evropski socijalni model kao zadatak. U: Institut za socijalni rad i socijalnu pedagogiju, registrovano udruženje (pri.): Dokumentacija sa zasedanja »Budućnost Evropskog socijalnog modela: nemačka perspektiva« 3. i 4. novembra 2005. u Berlinu; Frankfurt, maj 2006, str.231–235.

Socijaldemokratska partija Evrope (2007): Partija Evropskih socijalista (PES) Lisabon doprinos tripartidnom socijalnom samitu – definisanje zajedničkih principa fleksigurnosti, Brisel.

Šulc, Martin (2007): Socijalno uobličjenje Evrope – deset teza, u: Internacionalna politika i društvo, 4/2007, str. 144– 147.

Tangian, A. (2007): Fleksigurnost: Da li je moguće postići sigurno zaposlenje ako je zaposlenje fleksibilno? Empirijski dokazi, kritičke primedbe i reformski predlozi, dokument za konferenciju portugalskog predsedavanja Savetom EU, fleksigurnost: Ključni izazovi, Lisabon, 13.–14. septembar 2007, Hans-Bekler-Fondacija, Diseldorf.

UEAPME – EU Udruženje zanatlija i malih i srednjih preduzeća (2007): UEAPME stanovište o komunikaciji «U pravcu zajedničkih principa o fleksigurnosti: Više posla i bolji poslovi kroz fleksibilnost i sigurnost», Brisel.

UNICE – Unija Evropskih udruženja industrije i poslodavaca (2006): Ostvarivanje promene kroz fleksigurnost, obraćanje Predsednika Konfederacije Finske industrije (EK) Kristofer Taksel (Christoffer Taxell) (u ime UNICE-a Predsednik gosp. Ernest-Antoan Selier (Ernest-Antoine Seillière): Tripartidni socijalni samit 20 oktobar 2006, Lahti.

Dosadašnja izdanja „Vizije i opcije za jugoistočnu Evropu“

HHill

1. Uticaj Evropske Unije na evropski socijalni model i socijalnu koheziju Lothar Witte – Dr.Heinrich Sassenfeld	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2006/10.EvropskiSocijalniModel.pdf
2. Nova politička ekonomija evropskog(ih) socijalnog(ih) modela Patrick Diamond	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2006/25.Nova_politicka_ekonomija.pdf
3. Evropski privredni i socijalni model – geografska karta različitih interesa Marius Busemeyer, Christian Kellermann, Alexander Petring, Andrej Stuchlik	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2006/26.Evropski_privredni_i_socijalni_model.pdf
4. Socijaldemokratski program nakon proširenja Evropske unije Christoph Zöpel	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2006/27.Socijaldemokratski_program_nakon_prosirenja_Europske_unije.pdf
5. Mađarski nemiri – simptom centralno evropske krize Michael Ehrke	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2007/4.Madjarski_nemiri-Simptom_centralno-evropske_krize.pdf
6. Socijalna pravda za 21. stoleće grupa autora	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2007/7.Socijalna_pravda_za_21.stoljece.pdf
7. Prema revidiranome evropskom socijalnom modelu Anthony Giddens	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2007/11.Prema_revidiranome_europskom_socijalnom_modelu.pdf
8. Evropa regiona Grupa autora	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2007/17.evropa_regiona.pdf
9. Između starih recepata i novih izazova: Evropska levica mora da se preorijentise Ernst Hilebrand	http://www.fes.org.yu/thira_files/publikacije/2008/4.Evropska_levica_mora_da_se_preorjentise.pdf
10. Dobitnici novoga Evropskog ugovora Jo Leinen	http://www.fes.rs/thira_files/publikacije/2008/6.Vizije_i_opcije_Dobitnici_novoga_Europskog_ugovora.pdf

