

Форум социјална демократија
Визии и опции за Југоисточна Европа

11

Инге Кауфман,
Александер Шван

Flexicurity на пазарите на трудот во Европа

- тесната граница меѓу флексибилноста
и социјалната безбедност



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Што претставува социјалдемократијата во денешниот глобализиран свет? Што претставува социјалната демократија?

Дали е сè уште присутен интересот на граѓаниите за политиката во доволна мера? Дали може повторно да се политикне?

Дали се компримбилни социјалната динамика и социјалната правда? Кои конкретни политики се покажаа како осетливи? Колку беа успешни?

Овие и други прашања се релевантни во сите региони на светот. Со серијата публикации „Форум за социјална демократија- визији и опции на југоисточна Европа“, Фондацијата Фридрих Еберт сака да даде свој придонес во дебатата на овие теми во Југоисточна Европа. Публикациите се истражени со Интернет-форумот (www.forum-social-democracy.org.) Ги покануваме сите членови да учествуваат активно во овие дебати.

Фондација Фридрих Еберт
Канцеларија во Белград
Шимица 1
11000 Белград
Србија

Фондација Фридрих Еберт
Канцеларија во Скопје
Ристо Равановски бр. 3
1000 Скопје
П. Фах. 423
Македонија

Фондација Фридрих Еберт
Канцеларија во Сараево
Сумбула Авде 7
71000 Сараево
Босна и Херцеговина

Фондација Фридрих Еберт
Канцеларија во Загреб
Прашка 8
10000 Загреб
Хрватска

- Текстот е објавен и на српски, албански, бугарски и романски јазик
- Сите текстови може да ги најдете на Интернет: www.fes.org.mk

- Министрите за труд и социјални работи на ЕУ на почетокот на декември ќе се определат за заеднички начела во врска со поимот Flexicurity. Flexicurity значи комбинација од флексибилност и социјална безбедност на пазарот на трудот.
- До сега овој посакуван баланс скициран од страна на Комисијата на ЕУ се наоѓа во дисбаланс: премногу флексибилност и премалку социјална безбедност. Со тоа тој им оди во прилог пред сè на краткорочните интереси на работодавачите.
- Алтернативата во однос на предлогот на Комисијата се состои во отстранувањето од поддршката само на интересите на претпријатието преку флексибилизирање, и во свртување кон повеќе социјална безбедност и за поголема заштита на правата на работниците.
- Во овој напис се претставуваат конкретни предлози за еден одмерен баланс меѓу флексибилност и безбедност на пазарот на трудот, кои на земјите членки долгорочно ќе им помогнат во остварување раст и кои ќе го зајакнат европскиот социјален модел.

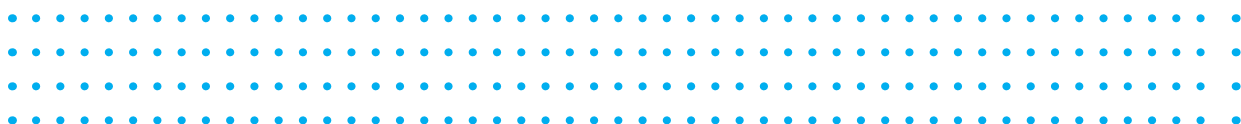
Ноември 2007 година.

Содржина

- 1 Потекло и развој на концептот Flexicurity
 - 2 Предлогот на Комисијата на ЕУ
 - 3 Премногу надворешна флексибилност
 - 4 Алтернативни „Заеднички социјални начела за Flexicurity“
 - 5 Flexicurity во една социјална Европа
- Референци

Волшебниот збор Flexicurity се користи за концепт кој се стреми да оствари „одмерена“ комбинација од флексибилност и социјална безбедност на европските пазари на трудот. Тој претставува обид да се одговори на предизвиците на глобализацијата и на технолошкиот напредок на општество кое старее како и на ново создадените професионални биографии и семејни модели. До сега овој посакуван баланс се наоѓа во дисбаланс: постои премногу флексибилност, а премалку социјална безбедност. Токму во врска со планираното утврдување на заедничките начела на Flexicurity од страна на Советот на министри за труд и социјални работи од 5. и 6. декември 2007 година стана јасно дека концептот мора да добие значително појасен социјален печат и дека не смее да стане само натамошен инструмент за продолжување на флексибилноста на пазарите на труд. Овие начела кои формално беа усвоени на самитот на Европскиот Совет на шефовите на држави и влади кој следеше потоа, треба подоцна да послужат како репер за политичките реформи на пазарот на трудот во земјите членки.

Но од каде, всушност, потекнува концептот Flexicurity и како тој се развиваше во последните години? Каква е релевантноста на Flexicurity за натамошното креирање на европските пазари на трудот? Како денес може да се вреднува овој концепт и што би морало – мерено според најновите поттици на Комисијата на ЕУ – да се подобри?



1. Потекло и развој на концептот Flexicurity

Појдовна точка во дискусијата за Flexicurity во Европа претставуваат искуствата со успешната Flexicurity-стратегија во Данска во времето на тогашниот социјалдемократски премиер Пол Нируп Расмусен. Надврзувајќи се Советот на министрите за труд и социјални работи при изготвувањето на директивите за вработување се договори прилагодувајќи се на промените „да одговори на потребата за флексибилност и безбедност“ и при тоа ја потенцираше клучната улога на социјалните партнери (ЕУ 2003:6). И заедничкиот извештај за вработување од 2005/2006 година говореше целесообразно за Flexicurity, која натаму стана дел од директивите за периодот од 2005-2008 година (ЕУ 2006: 16, Европска Комисија 2005: 35). Во периодот на австриското претседателствување со Советот во првата половина на 2006 година концептот беше натаму конкретизиран на европско ниво и во ноември истата година Европската Комисија ја усвои Зелената книга „Модерно трудово пра-

во за предизвиците на столетието“ (Европска Комисија 2006 година). Таа бара флексибилен и истовремено интегративен пазар на труд, меѓутоа акцентот го става еднострано на дерегулацијата на трудовото право. Во извештајот за напредокот од 2006 година на Комисијата и беа најавени натамошни чекори за унапредување на концептот Flexicurity за 2007 година (Европска Комисија 2006б:15). Најдоцна по објавувањето на овие два документа во јавноста на земјите членки се дебатираше за Flexicurity во фонот на точното дефинирање, на конкретната содржина и на видот на реализацијата. Земајќи ги предвид резултатите од едно тело од експерти кое самостојно беше свикано во 2006 година, Комисијата на крајот го објави соопштението „Изготвување заеднички начела за пристапот Flexicurity“, кое беше усвоено во јуни 2007 година. Тоа содржи предлози за заеднички начела кои треба да им послужат на Советот на Министри како основа за донесување одлуки.

2. Предлогот на Комисијата на ЕУ

Според Комисијата на ЕУ, европските пазари на труд треба да се реформираат во насока на изнаоѓање рамнотежа меѓу флексибилноста и социјалната безбедност за да можат на тој начин да се прилагодат на состојбите на глобализираниот свет и за да можат да одговорат на актуелните барања на стопанството. Работниците мораат да се подготват на околноста дека немаат повеќе гаранција за задржување на едно работно место до крајот на нивниот работен век, но сепак при менувањето на работното место да имаат постојана перспектива за вработување. Четирите компоненти, кои со консензус беа усвоени меѓу Комисијата и земјите членки треба да ја креираат рамката на националната Flexicurity-стратегија¹. Компонентите опфаќаат:

- „флексибилни и безбедни договорени спогодби“ во урамнотежена комбинација од безбедност и мерки за активирање, кои ќе го унапре-

дат трудот и ќе дејствуваат наспроти сегментирањето на пазарот на трудот.

- „сеопфатни стратегии на доживотното учење“, кои ќе ја унапредат способноста за вработување на работниците со тоа ќе го олеснат прилагодувањето кон промените, посебно кога станува збор за посебно запоставени групи.
- „делотворно активни политички мерки на пазарот на трудот“, кои ќе помогнат при барањето работа, кои ќе го намалат времето на невработеност и ќе ги олеснат премините во нови работни односи.
- „модерните системи на социјалната безбедност“, кои во периодот на невработеност ќе гарантираат приходи како помош за обезбедување егзистенција и кои во еден одмерен однос на правата и обврските ќе нудат поттици за работа (Европска Комисија 2007:6).

¹ Четирите компоненти на Flexicurity се дебатирала за прв пат на Советот на EPSCO (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council) на 1. и 2. јули 2006 година. Тогаш во заклучокот усвоен од министрите за труд и социјални работи се говореше за „урамнотежен однос меѓу флексибилноста и социјалната безбедност на пазарот на трудот.

Поаѓајќи од овие четири компоненти треба да се создаде една заедничка рамка за Flexicurity-стратегии која ќе биде прифатена од сите земји членки. Последователно Комисијата во своето соопштение предлага осум заеднички начела, кои овде се пренесуваат во скратена форма:

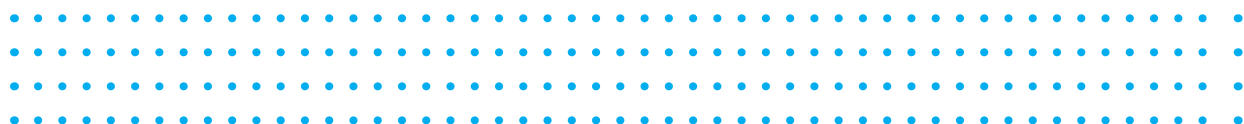
1. Сеопфатен пристап на Flexicurity кој ги опфаќа сите четири компоненти.
2. Баланс меѓу правата и обврските за работодавачите, работниците, лицата кои бараат работа и државата.
3. Прилагодување на специфичните околности, пазари на трудот и работни односи на земјите членки и не изготвување на една единствена општо обврзувачка стратегија.
4. Намалување на поделеноста на пазарот на трудот на „инсајдери“ (лица вработени на неопределено време) и „аутсајдери“ (лица вработени привремено, делумно вработени и оние кои бараат работа) преку заштитени премини во вработувањето.
5. Унапредување како на интерните така и на надворешните форми на Flexicurity.
6. Рамноправност на половите, можност за обединување на семејството и работата како и еднаквост на шанси за сите членови на општеството².
7. Изградба на доверлива клима и на дијалог меѓу државните места и социјалните партнери.
8. Ставање на располагање на финансиските ресурси во фонот на националните граници на буџетот и праведен пристап во однос на трошоците и користа (Европска Комисија 2007: 10 f).

Евалуацијата на националните Flexicurity стратегии треба да се спроведе со специфични индикатори. Точниот состав на овие индикатори треба да биде предмет на работа на дури со словенечкото претседателство со Советот во првата половина од 2008 година (Европска Комисија 2007: 16 f). Меѓутоа, сепак уште сега се заканува конфликт. Така се критикува дека предложениите индикатори во соопштението не ги опфаќаат сите суштински аспекти и нивната корист, а нивната важност (валидност) науката силно ја напаѓа (Dornelas, 2007: 6). Покрај вообичаените квантитативни макроекономски модели во мониторинг процесот на Комисијата треба да бидат вклучени и квалитативните индикатори, кои треба да овозможат и проценка на социјалниот аспект на Flexicurity. Посебно индикаторот преземен од страна на OECD на „строгата заштита на вработувањето“ не е соодветен да го опфати меѓусебното дејство на различните политики кај националните Flexicurity стратегии бидејќи тој е еднострано насочен на ниво на трудово-правната и социјалната заштита, наместо да ги процени различните мерки (EGB 2007).

Заедничките европски начела според претставите на Комисијата треба да ја поддржат реализацијата на делот на вработувањето на новите интегрирани директиви на раст и вработување почнувајќи од 2009 година³. Во моментот во Брисел и земјите членки интензивно се дебатира за промените на заедничките начела. Треба да се очекува дека сегашното зацврстување – токму поради многуте аспекти со кои се занимава следниот пасус, а кои што треба критички да се посматраат - не го претставува конечниот изглед на начелата.

² Интерната флексибилност се однесува пред сè на ситуацијата во претпријатието. Посебно се споменуваат областа на работното време, платите, функциите на работниците како и организацијата на претпријатието. Надворешната флексибилност се однесува на променливиот број перманентни и временни договори на претпријатието со работниците (и со тоа индиректно на заштитата од добивање отказ) како и користењето на понудите за outsourcing и subcontracting.

³ Заради ново насочување и оживување на Лисабонската стратегија Европскиот Совет во 2005 година ги усвои „интегрираните директиви за раст и вработување“ за периодот од 2005-2008 година со кои ќе се засили растот и ќе се обезбедат повеќе работни места. Овие директиви ќе бидат преработени во 2008 година во однос со времетраењето на важноста понатаму.



3. Премногу надворешна флексибилност – премалку социјална безбедност

На прв поглед формулациите на Комисијата во однос на Flexicurity звучат прилично одмерени. Но при повнимателно набљудување на предлогот сепак се забележува дисбалансот меѓу флексибилноста и социјалната безбедност. Предлозите на Комисијата ја содржат опасноста на едностран пристап, кои е насочен кон влошување на работните стандарди и социјалната заштита наместо да го подобри квалитетот на работата, бидејќи тоа е цел на лисабонската стратегија. Засиленото придавање значење на безбедноста на вработувањето наспроти сигурноста на работното место му оди во прилог на интересот на работодавачот за дерегулација на трудовото право. На тој начин би се овозможил повеќе простор на стопанските предности на претпријатието наспроти повисоката социјална безбедност за работниците.

Спротивставеноста меѓу безбедноста на работното место и безбедноста на вработување создадена од страна на Комисијата на вештачки начин, како и изигрувањето на овие поими еден наспрема друг претставува погрешен пристап во дебатата. Попрво на овие два поими треба да се гледа како на поими кои се надополнуваат еден со друг. Програмите и политичките пристапи како што се доживотното учење, активната политика на пазарот на трудот и модернизирањето и проширувањето на социјалните системи на безбедност можат да ги спречат делумно проблемите на флексибилизирањето и реструктурирањето на пазарите на трудот преку зголемениот обем на безбедност за вработување, но на тој начин не може секогаш да се добие сигурно работно место. Затоа двете компоненти се од централно значење за европските пазари на труд.

Оттаму актуелниот предлог на Комисијата им оди во прилог пред сè на краткорочните интереси на работодавачите, за кои натамошното флексибиризирање на пазарите на трудот во Европа е од одлучувачко значење и тоа „треба да се отвори во сите форми“ (UEAPME 2007). Само флексибилно трудово право со полабави правила на заштита од отказ како и „социјални

безбедносни системи кои се позитивни за вработувањето“ можат да одговорат на барањата на претпријатијата, според позицијата на европските здруженија на работодавачи од приватната индустрија (UNICE 2006). Постојаното менување на работното место без перспектива за трајно вработување во регуларен работен однос создава несигурност меѓу работниците. Според една репрезентативна анкета спроведена по налог на Сојузната управа за заштита на работата и за трудова медицина во Германија 88% од испитаниците гледаат на безбедноста на работното место како на нешто битно, 83% посакуваат и работен однос на неопределено време (BMAS 2007: 10).

Општата аргументација дека ригидноста на институциите на пазарот на труд е одговорна за високиот број на невработени и дека само дерегулацијата на трудовото право е најголемата мудрост, се става под прашање од страна на науката (на пр. Howell 2005). Емпириски гледано надворешната флексибилност на вработувањето се одразува негативно врз способноста за вработување. Натаму емпириски се утврдува дека вработувањето е значително тешко, колку што е изразено пофлексибилно. Оттаму следи дека зголемувањето на стандардните работни односи во смисла на обврските за социјално осигурување не може да се оствари со чисто флексибиризирање на работните договори. Обратно, подолгото траење на едно вработување ги унапредува продуктивноста, лојалноста на вработените и го охрабрува работодавачот да инвестира во активности за стручно усовршување на вработените (работодавачот да инвестира во активности за стручно усовршување на вработените, Auer 2007: 9). Ова говори сè на сè за силно трудово право. Затоа промената на безбедноста на работното место со безбедност за вработување и подеднакво унапредување на надворешната како и на внатрешната флексибилност посакувани од страна на Комисијата, треба да се гледаат критички (Tangian 2007: 6).

4. Алтернативни „Заеднички социјални начела на Flexicurity“

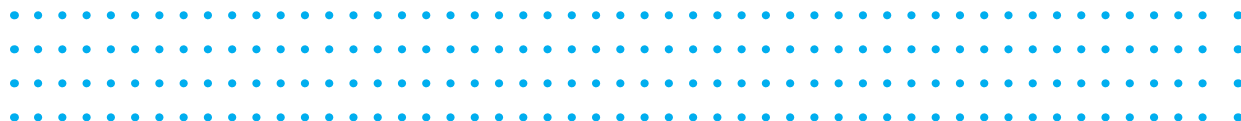
Во нејзиниот сегашен облик заедничките начела на Flexicurity би создале засилено разделување на пазарите на труд на инсајдери и аутсајдери, социјално разграничување и би го унапредиле создавањето на потешки работни односи наместо да се создадат преодни вработувања во работни односи каде постои обврска за социјално осигурување. За да се спречат таквите тенденции треба претставите за Flexicurity да се прошират со клучни социјални компоненти. Алтернативата во однос на предлогот на Комисијата се состои во отклонување од чистата поддршка на интересите на претпријатието преку флексибилизирање и кон приклонувањето кон повеќе социјална безбедност и заштита на правата на работниците. Притоа треба посебно да се земат предвид следните точки:

1. Како што веќе беше објаснето во претходната глава, би требало пред сè да се промени еднаквоста на третманот на надворешната и внатрешната Flexicurity предложена од страна на Комисијата и тоа во прилог на интерната флексибилност. Интерната флексибилност пред сè ја опфаќа организацијата на работното време и самата работа во обостран интерес како и функционални критериуми⁵. При реализацијата на интерната флексибилност настануваат win-win ситуации како за работодавачите (преку поголема ефективност), така и за работниците (преку проширување на способностите).⁶
2. Обезбедување кое ќе овозможи гаранција на социјалната егзистенција во текот на периодот на работење и по него како и во периодите на невработеност и на прекини на вработувањето мораат (и натаму) трајно да се остварат.
3. Политичките мерки на пазарот на трудот како што се оние за доживотното учење треба да ги поддржат работниците во зголемувањето на нивната способност за вработување. Токму послабите групи – жените, постарите лица, младите и помалку квалификуваните треба да профитираат од таквите мерки.
4. Мотото „пристојна работа“ (decent work) треба да најде свое место во концептот Flexicurity. Тоа предвидува минимални стандарди (што го унапредуваат здравјето) за работните услови и права, социјално обезбедување, можности за учество на мерки за обука, подобрување на предусловите за обединување на семејството и професијата како и пред сè „соодветна заштита на невработеноста“ (види DGB 2007:6).
5. И натаму треба приоритет да остане создавањето на работни места на неопределено време, со обврска за социјална заштита и полно работно време. Премиот од тешкото вработување и невработеноста на долг период во стандардни односи при тоа треба експлицитно да се унапредува. Намалувањето на сегментирањето на пазарот на трудот и интеграцијата на невработените и на оние со тешки работни места не смее да се случи на сметка на оние со стандарден работен однос.
6. Само со life-cycle-approach каде целокупниот животен работен циклус ќе се задржи во фокусот на вниманието и нема само да се бараат поединечни пристапи за различни делови од

⁴ Способноста за вработување (на англ. јазик employability) ја означува способноста на работниците постојано да ги прилагодуваат сопствените компетенции во стручната, социјалната и методската област во однос на променетите ситуации на пазарите на труд, така што ќе се оствари и задржи трајно вработување.

⁵ Кај работното време може посебно во областа на колективните договори и на законски утврдените нормални неделни работни времиња да се постигне повисока продуктивност и конкурентност преку повисок степен на флексибилност. Во врска со ова Германија претставува добар пример. Функционалните аспекти се однесуваат на способноста на работниците да реализираат повеќе задачи, што исто така ја унапредува продуктивноста. Ротацијата на работни места е само еден од методите која во овој контекст ветува успех.

⁶ На 30.ноември 2007 година во Брисел годишниот извештај „Вработување во Европа 2007“ ќе и биде претставен на генералната дирекција за вработување, социјални работи и еднаквост на шансите при Европската Комисија. Тој ќе содржи посебна глава посветена на интерната Flexicurity. Останува да се почека какво значење ќе му се придаде на ова подрачје на Flexicurity.



животот, може да се одговори на променетите професионални биографии и на демографски променетиот свет.

7. Националните Flexicurity-стратегии треба да се стремат кон згрижување на децата и старите лица како и кон една политика, која ќе ја унапреди мобилноста на граѓаните на Унијата при истовремена социјална заштита, а со тоа ќе ја земе предвид и регионалната димен-

зија на политиката на пазарот на трудот (SPE 2007: 4-5).

Натаму од централно значење е и постоењето на силно право на соодлучување на социјалните партнери при утврдувањето на националните Flexicurity-стратегии за да може соодветно да се задоволат интересите на работниците.

5. Flexicurity во една социјална Европа

Националното трудово право и европското - во форма на социјални минимални стандарди - претставуваат клучни составни делови на европскиот социјален модел. Едностраниот притисок за флексибизирање на трудовото право од страна на Комисијата на ЕУ не само што нема да соодветствува на глобализацијата, туку примарно им служи на краткорочните интереси на претприемачите, кои во иднина повеќе ќе можат да ги искористат работниците, невработените односно привремено вработените еден против друг. Тоа ги минира националните тарифно-политички усилби, влијанието на социјалните партнери и подолгорочно им штети на претпријатијата и на стопанството во целина. Без сомнение европскиот економски и стопански модел го содржи усовршувањето на внатрешниот пазар. Но тоа може само тогаш да функционира кога внатрешниот пазар ќе се дополни со силна социјална компонента. Тоа изискува активна социјална политика на европско ниво и социјално регулација преку подобрување на постоечките и новите предлози за социјалните минимални стандарди заради регулирање на работните услови на работниците како и за заштита на правата на работниците. Концептот Flexicurity мора да биде насочен така што ќе може да го подобри квалитетот на работата, значи во Европа да ја унапредува добрата работа и така да одговори на националните услови на пазарот на трудот. Европа ќе најде на прифаќање од страна на своите граѓани само тогаш кога ќе биде структурирана социјално. Европа не претставува само економска заедница, туку и заедница на вредности која се заснова на почитувањето на политичките основни слободи и човекови права како и на социјалните права на работниците. Европската повелба за човековите

права, која со новиот реформски договор на ЕУ ќе стане правно обврзувачка, и која претставува признание на социјалното пазарно стопанство е нејзин израз. Европскиот социјален модел почива врз разноликоста на европските социјални држави, кои секако покажуваат и низа заеднички карактеристики. Меѓу нив се социјалните системи за заштита кои се засноваат на принципот на солидарност за заштита од големи животни ризици, работни односи регулирани со закони и колективни договори за заштита на работниците, права на соучество и соодлучување на работниците и застапувачите на нивните интереси, системи на индустриски односи за изедначување на интересите меѓу социјалните партнери, општо пристапни системи до општото и стручното образование и служби ориентирани кон општото добро и општиот интерес заради давање на располагање на општествено нужни инфраструктурни и социјални услуги (Kaufmann 2006; Schulz 2007). Да се зачува овој европски социјален модел преку делотворни инструменти на европско ниво и да се развива понатаму - тоа претставува задача на европската социјална политика.

Flexicurity како политичка стратегија за пазарот на трудот може - со вистинското вреднување на зголемувањето на интерната флексибилност на претпријатието и со мерки, кои меѓусебно се надополнуваат, а се насочени кон создавање на безбедност на работното место и на вработувањето и посебно кон намалување на тешките работни места - да даде свои придонес во таа насока. Меѓутоа, Flexicurity сам по себе не може да создаде ниту едно ново работно место. За тоа е потребна макроекономска политика која ќе биде координирана на европско ниво и која ќе создаде квалитативен и одржлив раст и вработување.

Референци

Auer, P. (2007): Labour market security in between employment and social protection, International Labour Organisation, Geneva.

BMAS (2007): Stellungnahme der Bundesregierung zum Grünbuch der Europäischen Kommission »Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts«, 18. April 2007, Berlin/Bonn.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2007): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Grünbuch der EU-Kommission »Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderung des 21. Jahrhunderts«, Beschluss des DGB-Vorstandes vom 6. März 2007, Berlin.

Dornelas, A. (2007): Which model of Flexicurity?, Papier für die Konferenz der portugiesischen Ratspräsidentschaft in der EU, Flexicurity: Key Challenges, Lissabon, 13.–14. September 2007, ISCTE, Lissabon.

Europäische Kommission (2006a): Grünbuch, Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des Jahrhunderts, KOM (2006) 708, Brüssel.

Europäische Kommission (2006b): Mitteilung der Kommission für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates, Umsetzung der erneuerten Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, »Ein Jahr der Ergebnisse«, KOM (2006) 816, Brüssel.

Europäische Kommission (2005): Mitteilung der Kommission für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates, Zusammenarbeit für Wachstum und Beschäftigung, Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005–2008): Brüssel.

Europäische Kommission (2007): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, KOM (2007) 359, Brüssel.

Europäische Union (2003): Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, (2003/578/EG): Brüssel.

Europäische Union (2006): Mehr und bessere Arbeitsplätze: Umsetzung der Prioritäten der Europäischen Beschäftigungsstrategie, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2005/2006, Brüssel.

Europäischer Gewerkschaftsbund (2007): Collective Bargaining Information Bulletin 2007/4, The European Strategy for Flexicurity: how the OECD indicator on employment protection legislation will undermine Social Europe and transitional security, Brüssel.

Howell, D. (2005): Fighting Unemployment: Why Labor Market »Reforms« Are Not the Answer, Schwartz Center for Economic Policy Analysis at The New School.

Kaufmann, Inge (2006): Das Europäische Sozialmodell als Gestaltungsaufgabe. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (Hrsg.): Dokumentation der Tagung »Die Zukunft des Europäischen Sozialmodells: Eine deutsche Perspektive« am 3. und 4. November 2005 in Berlin; Frankfurt, Mai 2006, S.231–235.

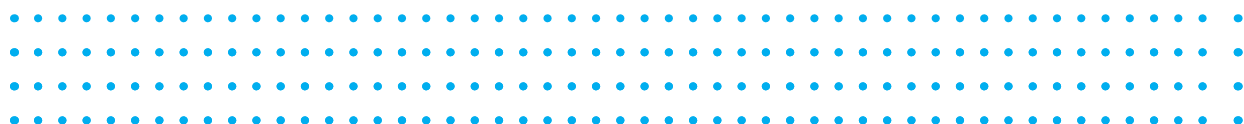
Sozialdemokratische Partei Europas (2007): PES Lisbon network contribution to the tripartite social summit – Defining common principles on Flexicurity, Brüssel.

Schulz, Martin (2007): Europa sozial gestalten – zehn Thesen, in: Internationale Politik und Gesellschaft, 4/2007, S. 144–147.

Tangian, A. (2007): Flexicurity: Is Employment Security Attainable Under Flexible Employment? Empirical Evidence, Critical Remarks, and Reform Proposal, Papier für die Konferenz der portugiesischen Ratspräsidentschaft in der EU, Flexicurity: Key Challenges, Lissabon, 13.–14. September 2007, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

UEAPME (2007): UEAPME Position on the Communication »Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security«, Brüssel.

UNICE (2006): Managing change through Flexicurity, Address by EK President Christoffer Taxell (on behalf of UNICE President Mr Ernest-Antoine Seillière): Tripartite Social Summit 20 October 2006, Lahti.



Досегашни изданија на серијата публикации „Визии и опции за Југоисточна Европа“

1. Влијанијата на ЕУ врз Европскиот социјален модел и врз социјалното единство <i>Лојар-Виџе - д-р Хајрих Засенфелд</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/SD_Text1.pdf
2. Новата политичка економија на европскиот социјален модел (модели) <i>Пајрик Дијамонд</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/SD_Text2.pdf
3. Европски стопански и социјален модел <i>Мариус Бусемаер, Кристијан Келерман, Александар Пејринг, Андреј Шџухлик*</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/SD_Text3.pdf
4. Социјалдемократска програматика по проширувањето на Европската Унија <i>Кристиоф Цејел</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/SD_Text4.pdf
5. Унгарски немири <i>Michael Ehrke</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/5%20Ungarski%20Nemiri.pdf
6. Социјална праведност за 21 век <i>Група на автори</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/6%20Socijalna%20pravednost.pdf
7. Кон подновен европски социјален модел <i>Anthony Giddens</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/7%20Socijalen%20model.pdf
8. Европа на региони <i>група на автори</i>	http://www.fes.org.mk/pdf/8%20Evropa%20na%20regioni.pdf
9. Меѓу старите рецепти и новите предизвици: европската левица мора одново да се ориентира <i>Ернст Хилебранд</i>	http://www.fes.org.mk
10. Добитниците од новиот Европски договор <i>Јо Леинен</i>	http://www.fes.org.mk

