



Education and Culture DG

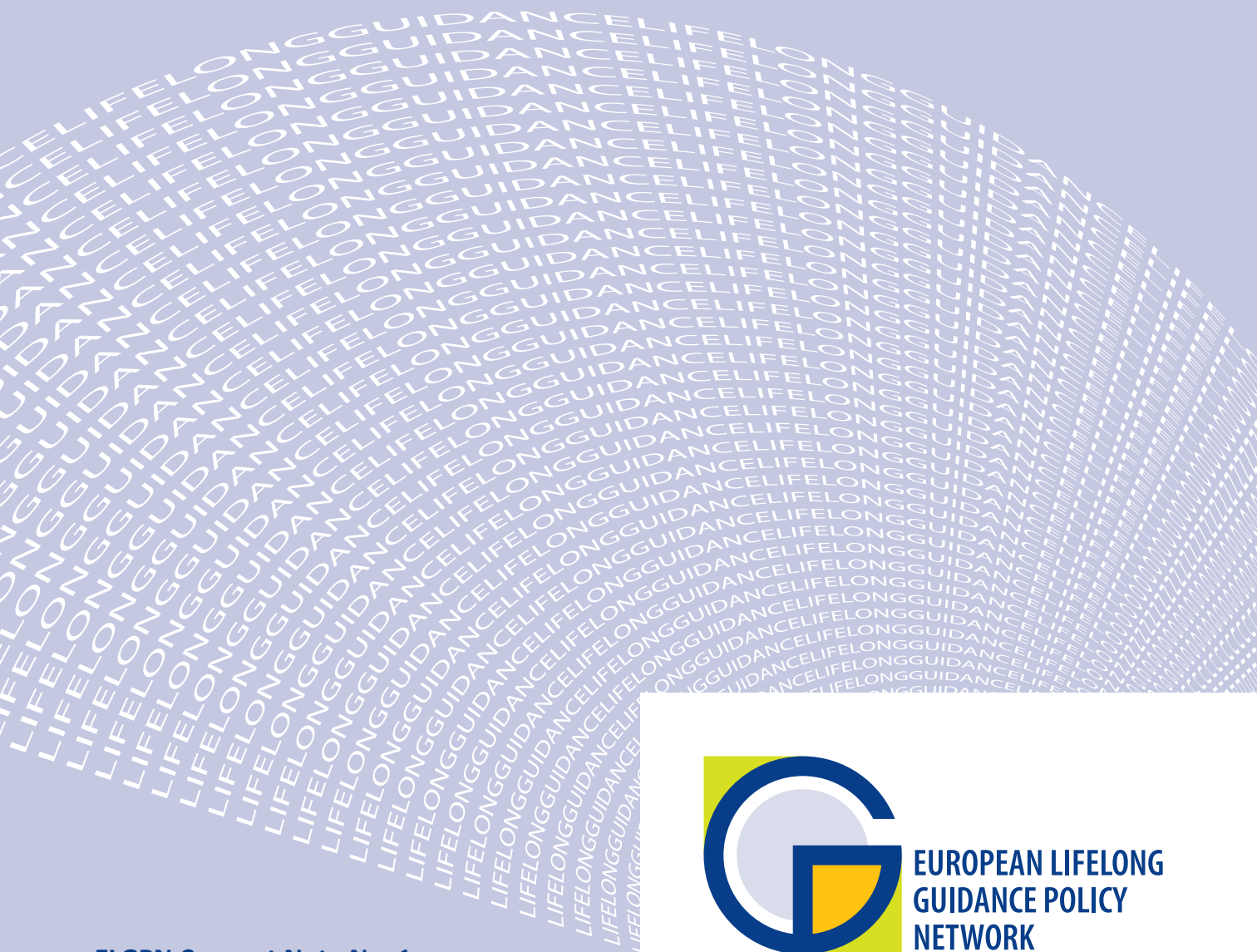
Lifelong Learning Programme

With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

RONALD G. SULTANA

Fleksigurnost

IMPLIKACIJE ZA CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

Pregledni članak pripremila je ELGPN mreža

Ronald G. Sultana



Ovo je neovisan pregledni članak koji je pripremila Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), mreža država članica koja u Programu za cjeloživotno učenje uživa financijsku potporu EU a. Dokument je nastao na temelju diskusije unutar mreže. Izneseni stavovi su stavovi mreže ELGPN-a, te ne predstavljaju nužno službeni stav Europske komisije ili bilo koje osobe koja djeluje u ime Komisije. Autor ovog dokumenta je prof. Ronald Sultana, Sveučilište Malta.

© Europska mreža cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN)

Koordinator 2011.-12.
Sveučilište Jyväskylä, Finska
Finski institut za istraživanje u obrazovanju (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Korice i grafički dizajn: Martti Minkkinen / Finski institut za istraživanje u obrazovanju (FIER)
Izgled: Kaija Mannström / Finski institut za istraživanje u obrazovanju (FIER)

ISBN 978-953-7688-32-5 (tiskana verzija)
ISBN 978-953-7688-33-2 (pdf verzija)

Tisak: Recedo
Zagreb, 2013.

Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

Ovaj pregledni članak razmatra četiri pitanja:

- [1] Što je fleksigurnost?
- [2] Zašto je fleksigurnost sve atraktivnija donositeljima politika diljem Europe?
- [3] Pitanja i rasprave o fleksigurnosti
- [4] Koje su političke implikacije fleksigurnosti na profesionalno usmjeravanje?

1 Što je fleksigurnost?

1.1. Spajanjem dviju riječi, 'fleksibilnost' i 'sigurnost', nastala je nova riječ – fleksigurnost. Pojam je postao moderan devedesetih godina prošlog stoljeća, a odražavao je rastući trend poslodavaca koji su davali prednost labavom pristupu zakonskoj zaštiti zaposlenika. Isti trend bi omogućio dovoljno fleksibilnosti pri brzom zapošljavanju i otpuštanju zaposlenika, te u unutarnjoj prilagodbi organizacije posla u njihovim tvrtkama (npr. skraćenje radnih sati, što znači i smanjivanje troškova zaposlenika),

ovisno o različitim zahtjevima poslovnog ciklusa. Međutim, povećana fleksibilnost poslodavaca može rezultirati povećanom nesigurnošću zaposlenika. Politika fleksigurnosti nastoji smanjiti i upravljati tom nesigurnošću kroz:

- [a] mjere *izvan* tvrtke – tj. *vanjska fleksigurnost* (npr. kroz zaštitu primanja nezaposlenih osoba i visoku razinu ulaganja u mjere aktivne politike tržišta rada - poput dodatnog osposobljavanja između razdoblja zaposlenosti, te informacije, savjete i usluge profesionalnog usmjeravanja kao pomoć u usklađivanju ponude i potražnje na tržištu rada); i kroz
- [b] mjere *unutar* tvrtke – tj. *unutarnja fleksigurnost* (npr. kroz jamstvo da će zaposlenik za raspodjelu posla ili prihvaćanje zadataka unutar tvrtke koji nisu uključeni u ugovor o radu zauzvrat dobiti minimalnu plaću koja zadovoljava prihvatljivi standard života).

- 1.2 Fleksigurnost pokušava osigurati da, gdje god zaposlenik može izgubiti svoj *posao*, bude manje moguće da izgubi svoj *kruh*. Ovo potonje se osigurava tijekom razdoblja nezaposlenosti, gdje se beneficije isplaćuju na dovoljno visokoj razini, prema uvjetima koji se moraju zadovoljiti (npr. sudjelovanje u ponovnom osposobljavanju). Nadalje, fleksigurnost redefinira 'sigurnost' kao pojam koji se temelji na sigurnosti *zaposlenja*, a ne sigurnosti *radnog mjesta*. Njegov razlog postojanja je zaštita zaposlenika, a ne radnih mjesta. Drugi pojmovi koji se ponekad koriste kako bi opisali vrlo slično ili jednako značenje poput fleksigurnosti su: 'sigurnost tržišta rada', 'zaštićena mobilnost' i 'prijelazno tržište rada'.
- 1.3 Fleksigurnost se ne odnosi na fleksibilnost rada isključivo u interesu poslodavca, gdje je jedini kompromis za zaposlenika sigurnost. Fleksibilnost u radnim organizacijama ima implikacije i za zaposlenike, od kojih se neke mogu smatrati vrlo korisnima. Povećanu slobodu tvrtke da usvoji atipične poslovne aranžmane mogu dobro primiti neke kategorije radnika koji smatraju kako im fleksibilno radno vrijeme (fleksivrijeme), rotacija i raspodjela poslova, mogućnost prelaska iz rada na puno radno vrijeme u honorarni rad bez opasnosti od gubljenja ugovora ili mogućnost uzimanja vremena za učenje ili odmor i zabavu, može pomoći u pronalaženju

većeg zadovoljstva na poslu, te zadržati ravnotežu između posla, obitelji i životnih obveza, kao i otvaranju većeg prostora za osobni razvoj i ispunjenje.

- 1.4 Iako ne postoji država koju možemo smatrati 'utjelovljenjem' režima fleksigurnosti, Danska i Nizozemska često se priznaju kao vodeće EU države koje su, svaka na svoj način, najbolje provele aranžmane fleksigurnosti poštujući 'zlatni trokut' (a) relativno labave zaštite zaposlenja, (b) velikodušnih naknada za nezaposlene i (c) opsežnih mjera aktivnih politika tržišta rada. Postoje sličnosti, ali i bitne razlike između Danskog i Nizozemskog modela fleksigurnosti, kao što je prikazano u Tablici 1.
- 1.5 Većina literature predlaže da države, u potrazi za putovima do fleksigurnosti koji odgovaraju njihovim specifičnim kontekstima, trebaju u obzir uzeti četiri vrste fleksibilnosti:
- 1.5.1 *Numerička/ugovorna fleksibilnost* – odnosi se na radni status, a proizlazi iz vrste ugovora koji mogu povećati fleksibilnost, poput ugovora na određeno vrijeme, privremenog zaposlenja, radu na poziv, itd.
- 1.5.2 *Privremena/financijska fleksibilnost* – odnosi se na atipično radno vrijeme i sheme obračuna, a proizlaze iz prekovremenog i honorarnog rada, rada vikendom, neredovitog i/ili promjenjivog radnog vre-

Tablica 1: *Fleksigurnost u Nizozemskoj i Danskoj*

Nizozemski pristup fleksigurnosti	Danski pristup fleksigurnosti
<p>- Promicanje korištenja atipičnih, fleksibilnih oblika zapošljavanja (kroz pristup beneficijama onima koji imaju ugovore na određeno vrijeme, privremene ili honorarne ugovore);</p> <p>- dok u isto vrijeme omogućuju takve fleksibilne oblike zapošljavanja sa sličnim pravima vezanim za uvjete rada i socijalnu sigurnost kao kod standardnog zaposlenja.</p> <p>Takav pristup vjerojatnije će biti privlačan državama koje imaju velik broj 'nestandardnih' djelatnika (npr. honorarne djelatnike, djelatnike na određeno ili privremene djelatnike).</p>	<p>Manja zabrinutost za atipične vrste zaposlenja, usmjerenost na:</p> <p>[i] više fleksibilnosti za sve djelatnike kroz nove načine organizacije posla ili kroz različite i fleksibilnije uređivanje radnoga vremena, praćeno s labavom zakonskom zaštitom zaposlenika;</p> <p>[ii] povećane naknade za nezaposlene, koje pružaju sigurnost prihoda nezaposlenim osobama; te</p> <p>[iii] aktivne politike tržišta rada usmjerene na unapređenje vještina i aktivaciju nezaposlenih osoba.</p>
<p>U oba pristupa je socijalni dijalog u središtu svih napora oblikovanja i ozakonjenja politika fleksigurnosti.</p>	

mena, kao i varijacija osnovne i dodatne plaće u skladu s individualnim svojstvima i svojstvima tvrtke.

- 1.5.3 *Proizvodna/geografska fleksibilnost* – odnosi se na sustave proizvodnje, a proizlazi iz podugovora, upošljavanja samostalnih djelatnika, itd.
- 1.5.4 *Funkcionalna/organizacijska fleksibilnost* – organiziranje fleksibilnosti unutar tvrtke kroz osposobljavanje, rotaciju poslova, sudjelovanje zaposlenika, izvršavanje više zadataka istovremeno (tzv. multitasking), itd., temeljeno na sposobnosti zaposlenika da obavljaju različite zadatke i aktivnosti. To poziva na neprekidno unapređenje vještina koje zaposlenike čine fleksibilnijima u skladu s njihovim vlastitim vještinama.

1.6 Ove različite tipove fleksibilnosti uravnotežuju različiti oblici aranžmana sigurnosti:

- 1.6.1 *Sigurnost radnog mjesta*, tj. sigurnost koja se temelji na zakonskoj zaštiti zaposlenja, koja sprječava poslodavca u preranom otpuštanju radnika.
- 1.6.2 *Sigurnost zaposlenja* (također nazvana ‘prijelazna sigurnost zaposlenja’), tj. prikladne mogućnosti zaposlenja kroz visoku razinu zapošljivosti osiguranu, primjerice, obrazovanjem i osposobljavanjem.
- 1.6.3 *Sigurnost primanja*, tj. zaštita prikladnih i stabilnih razina prihoda.
- 1.6.4 *Sigurnost kombiniranja*, tj. sigurnost koja proizlazi iz mogućnosti djelatnika da kombinira svoj posao s drugim odgovornostima i obvezama koje nisu vezane uz plaćeni posao.

1.7 Odnosi između različitih vrsta fleksibilnosti i sigurnosti često se predstavljaju u obliku matrice koja predlaže moguće kombinacije. Svaka država kombinira različite elemente ove matrice na načine koji za nju imaju najviše smisla, s putovima prema fleksigurnosti koji se odabiru zavisno o činiteljima

poput specifične nacionalne povijesti industrijskih odnosa, prirode svoje socijalne skrbi, stanju gospodarstva te svome mjestu u regionalnoj i međunarodnoj raspodjeli rada. Stoga fleksigurnost zahtijeva karakterizaciju različitih značenja na nacionalnim tržištima rada, na primjer, nestabilnosti i niskih primanja. U skladu s tim, ne postoji opća strategija za fleksigurnost, a ishod njezine provedbe u smislu njezinog utjecaja na sigurnost i jednakost teško je predvidjeti.

2 Zašto je fleksigurnost sve atraktivnija donositeljima politika diljem Europe?

2.1. Kompromis između fleksibilnosti za poslodavce i sigurnosti za zaposlenike zauzima bitno mjesto u društvenim i gospodarskim sustavima industrijski razvijenih društava. Najmanje dva činitelja utječu na prirodu politika zapošljavanja i oba potvrđuju činjenicu kako je pojam fleksigurnosti sve više privlačan donositeljima politika diljem Europe, bilo u državama članicama ili na razini Europske unije:

2.1.1 Prvi je *globalizacija* koja ukazuje na povećanu konkurentnost i nestalnost poslovnih ciklusa koji pojačavaju pritisak za otpuštanjem i zapošljavanjem radnika, kao odgovor na zahtjeve i mogućnosti koje se pojavljuju. Također se smatra da fleksigurnost unapređuje učinkovitost u globalnom natjecateljskom okruženju jer, kao politika, preoblikuje razdoblje prijelaza u mogućnost za unapređivanje vještina te stjecanje novih.

2.1.2 Drugi se odnosi na *demografske pritiske*, osobito realnost radne snage koja ubrzano stari, te je u njoj sve veći broj žena. Fleksibilnijim radnim aranžmanima pokušava se utjecati na starije radnike i roditelje da ostanu aktivni na tržištu rada i prilagode svoj doprinos na način koji im dozvoljava da održe ravnotežu s drugim ulogama koje žele ispuniti.

2.2. Europska komisija, kao odgovor na dvojni učinak globalizacije i demografije, vidi sve veću vrijednost fleksibilnosti, te je usvojila ovaj pojam u svoj institucijski jezik. Uključila je fleksibilnost u svoju Europsku strategiju zapošljavanja (EES), kao i u alate njezine provedbe, praćenja i proširenja. Pojam fleksibilnost već se spominjao 1996. godine u Zelenom dokumentu *Partnerstva za novu organizaciju posla*. Komisija je 2006. objavila svoj Zeleni dokument o *Modernizaciji radnog prava u svrhu suočavanja s izazovima 21. stoljeća*, popraćen izvještajem o 'putovima fleksibilnosti' koji je izradila grupa stručnjaka, naslovljen *Pretvaranje prepreka u sredstva za postizanje cilja*. Zauzvrat je Komisija objavila komunikacijski dokument *Prema zajedničkim načelima fleksibilnosti: Bolji poslovi i veći postotak zapošljavanja kroz fleksibilnost i sigurnost*. Od tada se o fleksibilnosti govorilo na različitim sastancima na vrhu Europske unije, uključujući Lisabonsku strategiju, s odredbama iz Europskog ugovora. Pojam je službeno usvojen na Europskom vijeću ministara rada i socijalne skrbi u Briselu, u prosincu 2007., a istraživanja i politike vezane uz fleksibilnost od tada se sve više financiraju alatima Komisije. U lipnju 2009. je Europska komisija objavila komunikacijski dokument kojim uvodi fleksibilnost kao preporučeni pristup u vremenima krize. Slična potvrda došla je od Europskog parlamenta, Europskih socijalnih partnera te Vijeća Europe, do te mjere kako se čini da je konsenzus europske fleksibilnosti nastao kao odgovor na veliki pritisak za prihvaćanjem fleksibilnosti na nacionalnoj razini politike zapošljavanja, te njezinim kristaliziranjem u zakonima o radu.

2.3. Pokušaj da se fleksibilnost i sigurnost uravnoteže – i tako tržištu rada da ljudsko lice – vjerojatno se najbolje vidi unutar konteksta i tradicije Europskog socijalnog modela (ESM), što podupire posvećenost vrijednostima poput dostojanstva pojedinca, solidarnosti, socijalne kohezije, jednakosti i socijalne pravde. Socijalna skrb je kroz povijest bila odgovor Europe na negativne posljedice industri-

jalizacije. Fleksibilnost neki vide kao najnoviji razvoj politike u evoluciji novih oblika organizacije rada u skladu s tradicijom, te u nastojanju ublažavanja negativnih učinaka globalizacije. Fleksibilnost se također smatra načinom moderniziranja Europskog socijalnog modela (ESM) kao odgovor na nove izazove. Radničke sindikate se ohrabruje na potporu politike fleksibilnosti, koja predstavlja suprotnost vrsti neoliberalizma u Sjedinjenim Američkim Državama.

2.4. Nesumnjivo je važno naglasiti činjenicu kako privlačnost fleksibilnosti kao političke opcije nije uvijek jednako snažna svim socijalnim partnerima, koji zaista ne dijele nužno jednako razumijevanje 'fleksibilnosti' i njezinih dobrih strana. Dok poslodavci smatraju fleksibilnost načinom povećanja svoje konkurentnosti, radnički pokreti je smatraju novim oblikom *socijalnog rizika*, čak i ako, kako je ranije spomenuto, zaposlenici mogu imati koristi od fleksibilnosti u ugovorima rada, poput boljih mogućnosti upravljanja ravnotežom rada i posla. Odgovor socijalnih partnera u različitim državama članica bio je raznolik. Austrija, Danska, Finska, Nizozemska i Švedska su dale potporu fleksibilnosti (Austrija je, primjerice, stvorila fond za otpremnine koji je prenosiv i ne veže se samo za jednog poslodavca). Belgija, Francuska, Njemačka i sve države južne Europe bile su mnogo opreznije, dok su Irska i Ujedinjeno Kraljevstvo bile više sklonije tipu fleksibilnosti Sjedinjenih Američkih Država nego fleksibilnosti. Takav oprez ili izričito odbijanje događa se iz više razloga, primjerice zbog: (a) troškova koji nastaju jamčenjem sigurnosti zaposlenja –koji se mogu namiriti jedino visokim porezima i takvim oblicima 'preraspodijeljene solidarnosti'; (b) povijesne ravnoteže moći između socijalnih partnera, koji mogu potkopati povjerenje i suradnju potrebnu za izbjegavanje scenarija eksploatacije; i (c) prirode tržišta rada i raspona u kojemu su te atipične suprotnosti rada (npr. honorarni, privremeni posao, rad na poziv) izložene 'prekarijatu' ('prekarijat' je pojam koji se sve češće

koristi u kontekstu naizmjeničnog zaposlenja koje vodi nesigurnoj egzistenciji bez predvidljivosti ili sigurnosti, stanju koje može ozbiljno utjecati na materijalnu i psihološku dobrobit pojedinca).

- 2.5. Postoje dokazi kako je skupina od pet država koje provode fleksigurnost imala bolju učinkovitost po nekoliko gospodarskih indikatora prije trenutne financijske krize nego deset država koje fleksigurnost ne provode, što drugu grupu država snažno potiče na ponovno razmatranje ravnoteže između zapošljavanja i politika socijalne zaštite, čak iako je teško ustanoviti uzročno posljedične veze. 2005. godine su najviši postoci zaposlenosti bili u Danskoj i Nizozemskoj, potičući Komisiju, kao i druge promatrače, uočiti vezu između fleksigurnosti i ključnog indikatora uspješnog gospodarstva. Međutim, ako u obzir uzmemo cijeli gospodarski ciklus i podatke iz 2008. i 2009. godine, slika se mijenja, ukazujući kako su države koje su usvojile strožu zaštitu zapošljavanja i zaštićene unutarnje promjene prošle bolje nego 'fleksigurne' države koje su usvojile opušteniju zaštitu zapošljavanja i zaštićene vanjske prilagodbe. Tijekom nedavne krize, neke su 'fleksigurne' države iskusile goru nezaposlenost od država koje ne primjenjuju fleksigurnost.

3 Pitanja i rasprave o fleksigurnosti

- 3.1. Dok su neki manje radikalni radnički sindikati oprezno otvoreni prema ideji fleksigurnosti, kriza je povećala strah da će fleksigurnost postati monopol poslodavaca, te da fleksigurnost postaje ni manje ni više nego prikrivena fleksibilnost. Europska konfederacija sindikata (ETUC) izrazila je zabrinutost kako bi fleksigurnost mogla postati 'fleksploatacija', s neprikladnim kompromisima između fleksibilnosti i sigurnosti, što bi dovelo do erozije prava zaposlenika. Kako raste kriza, raste i zabrinutost radničkog pokreta za koncept koji izražavaju poslodavci kao cjelina. To zauzvrat potiče sumnjičavost

među militantnim unionistima, koje pak brine dosjetljivost kapitalista u izvlačenju koristi iz krize.

- 3.2. Te se sumnje temelje i u zabrinutosti za način na koji se fleksigurnost ugrađuje u sklonost Europske komisije ka 'kompetitivnoj' i 'produktivnoj' solidarnosti (kroz politike - ne u suprotnosti s tržištem rada, već unutar njega i uz potporu tržištu rada), više nego ka 'preraspodijeljenoj' solidarnosti (zaštiti i preraspodjeli resursa kroz porez i socijalnu skrb). Radnički pokreti skloni su postavljati izazov pred Komisiju, koju se smatra promicateljem stila fleksigurnosti koji ide u prilog kapitalu, gdje povećana fleksibilnost nije u skladu s povećanom sigurnošću.
- 3.3 Također postoji i zabrinutost kako je 'sigurnost' koja se nudi 'novog' tipa: 'stara' sigurnost se odnosila na zaštitu od rizika; 'nova' sigurnost se odnosi na razvoj sposobnosti prilagodbe promjenama. Drugačije rečeno, postoji smanjenje naglaska sa sigurnosti *zapošljivosti*, prema sigurnosti *zaposlenja*. Prvo navedeno Komisija predstavlja kao 'novi' oblik sigurnosti, koji se shvaća ne kao zaštita od rizika, već više kao *sposobnost prilagodbe promjenama uz pomoć stalnog učenja*. Suprotno tome, *sigurnost zaposlenja* se odnosi na situaciju 'unutarnje fleksibilnosti', gdje su zaposlenici kod svog trenutnog poslodavca zaštićeni od ponavljanog zapošljavanja i otpuštanja (što znači, 'zaposlenost', radije nego sigurnost 'posla'). Sigurnost zapošljivosti stvara zabrinutost radničkih sindikata koji žele obraniti zaposlenje, a ne neodređeno potencijalno zadržavanje posla u gospodarstvu. U usporedbi sa 'staromodnom' zaštitom posla i prihoda, koristi od 'nove' sigurnosti temeljenoj na cjeloživotnom učenju su na neki način neopipljive, jer iako je manja vjerojatnost da će bolje kvalificirane osobe biti nezaposlene, više obrazovanja i osposobljavanja ipak neće pojedincima dati ikakva jamstva.
- 3.4 Oni koji predstavljaju radnička prava su skloni naglašavati i opasnosti od stvaranja – ili osnaži-

vanja – dvojnog tržišta rada, s najvećim brojem radnika s trajnim ugovorima (koji dakle uživaju sigurnost i snažnu zaštitu od otpuštanja), što ohrabruje poslodavce na upošljavanje atipičnih radnika kako bi povećali svoju fleksibilnost. Kao rezultat, sigurnost se koncentrira u jednom području tržišta rada, a fleksibilnost u drugom ('fleksibilnost na margini') – što povećava razlike između osoba s trajnim i osoba s privremenim statusom zaposlenja, sa spominjanjem opasnosti od 'zamki fleksibilnosti' koje rezultiraju većim siromaštvom ljudi koji rade. To su ozbiljne implikacije za žene, etničke grupe i manjine.

- 3.5 Fleksibilnost se također kritizira kao model i politički koncept koji je 'slijep za spolove'. Iako, kako je ranije navedeno, fleksibilnost sa sigurnošću može biti privlačna zaposlenicima budući da otvara mogućnosti pomirenja posla i obiteljskog života, istina je i da to nije baš tako i to vezano uz nekoliko pitanja nejednakosti. Zapravo postoji spolna nejednakost povezana s fleksibilnim radom i u oblikovanju fleksibilnih uzoraka rada, pri čemu su često žene one koje moraju pomiriti obiteljske obveze sa zahtjevima posla i snositi posljedice produljenog radnog vremena ili nedruštvenih radnih rasporeda.

4 Koje su političke implikacije fleksibilnosti na profesionalno usmjeravanje?

- 4.1 Briga za implikacije fleksibilnosti na profesionalno usmjeravanje se djelomično preklapa sa širom raspravom o utjecaju globalizacije i promjenjivom prirodom 'nove ekonomije'. Nekoliko ovih rasprava su važne, uključujući (i) uvažavanje načina kako se putovi karijere dinamično 'grade', više negoli se 'biraju', s bilo kojim stupnjem ostvarenosti; (ii) činjenicu da, s vremenom, pojedinac investira u uklapanje posla u svoj život, više nego što uklapa sebe u 'posao'; (iii) te da cjeloživotni profesionalni razvoj zahtijeva sposobnost upravljanja nizom pri-

jelaza, unutar i između različitih oblika ugovora o radu (puno radno vrijeme, honorarni, privremeni rad), obrazovanja i osposobljavanja, kao i izvan tržišta rada, kao nezaposlen ili u potrazi za drugim interesima. Neki od pojmova generiranih u zajednici profesionalnog usmjeravanja, a koji su bitni u raspravama o fleksibilnosti su 'portfelj', 'bezgranična' i 'protejska' karijera ('mnogolična'; Protej, lik iz grčke mitologije koji ima sposobnost uzimanja različitih oblika, op. prev), 'životni projekti', 'samostalno upravljanje karijerom' i 'vještine upravljanja karijerom'. Međutim, strateški gledano i, osobito, u svjetlu privlačnosti koju fleksibilnost ima kod donositelja politika, za ELGPN je važno da implementira profesionalno usmjeravanje u diskurs politike fleksibilnosti i artikulira važne uvide i zabrinutosti unutar tog diskursa.

- 4.2 *Normativne okolnosti:* Ideja fleksibilnosti na različite načine uokviruje raspravu o karijeri i profesionalnom usmjeravanju za razvoj karijere. Stoga je važno razmotriti je li okvir koju fleksibilnost pretpostavlja kompatibilan s osnovnim vrijednostima koje podupire zanimanje savjetnika za profesionalno usmjeravanje i s odnosom koji bi savjetnici za profesionalno usmjeravanje voljeli imati s onima kojima služe – bilo da se bave razvijanjem politike, pružanjem usluga ili istraživanjem. Ideje fleksibilnosti su sklone predstavljati konkurentnu 'globalizaciju' i njezin utjecaj na novo gospodarstvo kao neizbježne, te implicirati da je najbolje što građani mogu učiniti jeste – prilagoditi se novoj stvarnosti. Fleksibilnost, kao što smo vidjeli, često na različite načine redefinira ideju 'sigurnosti', pomičući fokus s ideja raspodijeljene solidarnosti ka naglasku na 'odgovornosti pojedinaca' (engl. *responsibilisation*) kojima se uživanje sigurnosti ne jamči samim tim što su građani, već prema tome koliko su spremni usvojiti sklop kompetencija, uključujući i prilagođavanje promjenama. Te promjene – tj. promjena poslova unutar istog sektora zaposlenja; promjena sektora zaposlenja; prijelaz s punoga radnog vremena na honorarni rad ili s ugovora na neodređeno

na ugovor na određeno vrijeme; prijelaz s posla na učenje, osposobljavanje ili na produljena razdoblja odmora – su, unutar diskursa fleksigurnosti, često predstavljene kao promjene koje nude više mogućnosti, podižu kvalitetu života, koje su protuteža zamornoj rutini i predvidivosti života koji ide samo jednim trakom i slično, i takve zaista mogu i biti, ako ih pojedinac slobodno odabere. Međutim, takve promjene mogu biti doživljene kao zahtjev 'stvarnosti' nove ekonomije koji ne dozvoljava pregovore, a rezultira različitim teškim situacijama.

- 4.3 *Fleksigurnost u specifičnim kontekstima:* Unutar konteksta rasprava diljem Europe, važno je imati na umu da su kompromisi između fleksibilnosti i sigurnosti obvezni djelovati na različite načine, ovisno o različitim nacionalnim i regionalnim kontekstima, te o različitim skupinama i kategorijama ljudi, tako da svako sagledavanje profesionalnog usmjeravanja i njegovo međudjelovanje s fleksigurnošću ne može biti generalizirano na apstraktan, deteritorijaliziran i depersonaliziran način. Fleksigurnost može biti učinkovita jedino unutar socijalnog režima politike koji potiče povjerenje građana koji prihvaćaju nesigurnost posla, a zauzvrat dobivaju sigurnost 'kruha na stolu'. Unutar tog konteksta, tamo gdje je društveni trošak za potporu nezaposlenima ili osobama s vrlo malim mogućnostima zaposlenja dovoljno velikodušan, profesionalno usmjeravanje se može smatrati temeljnom socijalnom mjerom koja se obavlja u okruženju koje pruža potporu i nije prisilno. Međutim, treba imati na umu da diljem Europe postoje različiti režimi socijalne skrbi, svaki sa svojim načinom upravljanja napetostima između kapitala i rada. Koncept fleksigurnosti neizbježno će se odvijati drukčije u ovim različitim kontekstima, s posljedicama na ulogu koju profesionalno usmjeravanje može odigrati.
- 4.4 *Fleksigurnost i profesionalno usmjeravanje kao pravo:* Fleksigurnost zahtijeva da cjeloživotno učenje postane dijelom ugovornih obveza unutar pojedinih ugovora o zaposlenju, često s odgovor-

nošću za neprekidno osposobljavanje, na različite načine i na različitim stupnjevima, gdje se nesigurnost posla tolerira *uz uvjet* da se zapošljivost pojedinca unapređuje kroz investiranje poslodavca i države u obrazovanje i osposobljavanje. To građanima otvara važan formalan prostor da zatraže usluge profesionalnog usmjeravanja kada i gdje bude potrebno, te da na to *imaju pravo*. Sigurnost bi trebala učiniti mobilnost prihvatljivijom radnicima, u situacijama gdje bi prijelazi između različitih poslova i različitih statusa na tržištu rada (zaposlen, nezaposlen, neaktivan) mogli postati češći. Uloga informiranja, savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja, kao i *pravo* na sve to troje, nedjeljivi su od ideje 'sigurnosti', kojoj pridonose.

- 4.5 *Perspektiva životnog tijeka:* Takvi pristupi profesionalnom usmjeravanju od osobite su važnosti unutar konteksta rasprave o konceptu fleksigurnosti. Poslodavci mogu od zaposlenika tražiti da budu fleksibilniji u različitim fazama poslovnog ciklusa ili tijekom gospodarskih padova i rasta. Suprotno tome, neke skupine zaposlenika mogu biti sklonije ili željeti smanjiti, povećati ili promijeniti svoju vezu s poslom i drugim životnim aktivnostima tijekom specifičnih razdoblja svoga života, npr. kada postanu roditelji, kada njihova djeca napuste dom ili kada osjećaju potrebu (i mogu si to priuštiti) potrošiti više na kvalitetnije slobodno vrijeme. Stoga unutar perspektive životnog tijeka, različite potrebe u različitim fazama života mogu rezultirati različitim promjenama u karijeri, s fluktuacijama u opsegu radnih sati ili prekidima karijere. Unutar režima fleksigurnosti, pojedinac može očekivati češće promjene i prijelaze tijekom života, bilo da ih je slobodno odabrao ili ne. Profesionalno usmjeravanje može ublažiti ove prijelaze i pomoći građanima ne samo u *upravljanju prijelazima*, već i *zadržavanju otvorenosti* ka cjeloživotnim promjenama. Usluge profesionalnog usmjeravanja provedene u perspektivi životnog vijeka trebale bi se rukovoditi arsenalom relevantnih alata, te ih uvesti iz perifernog položaja u samo središte profesio-

nalnog usmjeravanja. Osnovni od tih alata bi bio Akreditacija prethodnog (iskustvenog) učenja, na način koji osigurava napredak i svrhu u planiranja karijere.

4.6 *Socijalni status građana:* Fleksigurnost se ne odvija na isti način s ljudima u različitim skupinama zanimanja: neke skupine radnika (npr. žene, mladi, niskokvalificirani radnici) češće su ranjivije nego druge na segmentiranom tržištu rada i moglo bi se dogoditi da općeniti naglasak na fleksibilnost zapošljavanja, ako je gledan u odnosu na kategorije radnika koji podnose različite oblike životnih nesigurnosti, rezultira manjom ravnotežom između fleksibilnosti i prava na sigurnost. Politika profesionalnog usmjeravanja stoga treba biti spremna mobilizirati sredstva u prilog onima koji imaju veću vjerojatnost iskusiti 'prekarijat' i ranjivost, iz kojih proizlaze 'novi socijalni rizici'. Također treba biti svjestan međudjelovanja fleksigurnosti i specifičnih skupina radnika, ako se uzme u obzir da će, kako smo vidjeli, npr. žene vjerojatnije imati manje koristi od aranžmana fleksigurnosti, osim ako zdravstveni sustav nije uključen u glavni model. Radnici migranti također će se češće naći u situaciji gdje je fleksibilnost dramatično jače naglašena od sigurnosti. Uloga savjetnika za profesionalno usmjeravanje u zagovaranju fleksigurnosti u takvim kontekstima postaje još veća.

4.7 *Zamke fleksigurnosti:* Povećane mogućnosti fleksibilnog upravljanja poslovnim angažmanom pojedinca mogu stvoriti nove izazove za pojedince i skupine, zahtijevajući od profesionalnog usmjeravanja kreativan odgovor u smislu stvaranja novih oblika suradnje s građanima. Neki od tih novih izazova sakupljeni su u pojmu 'zamke fleksigurnosti'. Kao primjer navest ćemo roditelje koji se povlače iz zaposlenja na puno radno vrijeme kako bi se posvetili brizi i odgoju djece, no koji kasnije nailaze na teškoće pri ponovnom vraćanju na posao iz mnoštva različitih razloga, npr. zastarjelih vještina, sma-

njenog samopouzdanja, nedostatka veza, itd. Takve 'zamke' – koje mogu uključivati i mlade ljude koji se stalno sele s jednog puta obrazovanja na drugi bez zapošljavanja ili odrasle ljude koji spuštaju ljestvicu svojih radnih obveza, a onda se kasnije teško ponovno vraćaju – mogu izazvati nove odgovore profesionalnog usmjeravanja, osmišljene posebno za rješavanje posljedica novih uzoraka ponašanja koja se pojavljuju u aranžmanima fleksigurnosti.

4.8 *Značenje rada:* Aspekti aranžmana fleksigurnosti zahtijevaju različite odnose pojedinca s idejom 'karijere' – čija etimologija signalizira sudjelovanje 'na putu' koji je po svome opsegu i linearan i kumulativan i oko kojega pojedinac gradi svoj projekt identiteta i života. Dobar dio teorije profesionalnog usmjeravanja ide u prilog takvim idejama razvoja karijere, te je upoznata s predodžbama vezanim uz stabilnost, pri čemu je suvremeni život često predstavlja kao 'svemir nestabilnosti'. Stoga se pred profesionalno usmjeravanje iznova postavlja izazov za ponovnom konceptualizacijom mnogih njegovih načela i teorija, odnosno interdisciplinarnim poduhvatom koji zahtijeva konceptualni rad i opsežno empirijsko istraživanje. Što 'samodovoljnost' znači u kontekstu fleksigurnosti? Doživljavaju li pojedinci, u kontekstu fleksigurnosti, svoju 'protejsku' karijeru kao nešto što ih ispunjava ili kao izvor stalnog stresa, unatoč obećanjima o sigurnosti, ograničenoj različitim uvjetovanjem? Koliko se pojedinci identificiraju s – i investiraju u – 'poslove' (kao suprotnosti 'karijeri'), kada znaju da su i oni i njihova karijera u mnogim slučajevima 'zamjenjivi'? Pojačava li imperativ fleksibilnog korištenja radne moći trend za oblikovanjem radnih zadataka na način koji koristi sve manju količinu vještina (ako uzmemo u obzir kako stalne promjene i kratkotrajni ugovori čine intenzivno osposobljavanje nemogućim)? Koje implikacije to ima na profesionalno usmjeravanje, utemeljeno na ideji da je svaki čovjek kovač svoje sreće, pri čemu osoba pronalazi svoje najveće ispunjenje kroz posao?

Literatura

- Antoniades, A. (2008.) Social Europe and/or global Europe? Globalization and flexicurity as debates on the future of Europe. *Cambridge Review of International Relations*, 21 (3), 327–346.
- Atkinson, J. (1984.) Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16, 28–31.
- Auer, P. (2010.) What's in a name? The rise (and fall?) of flexicurity. *Journal of Industrial Relations*, 52 (3), 371–386.
- Barbieri, P. (2009.) Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25 (6), 621–628.
- Council of Europe (2006.) *Reconciling labour flexibility with social cohesion – Ideas for political action*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Darmon, I., Perez, C. (2010.) 'Conduct of conduct' or the shaping of 'adequate dispositions'? Labour market and career guidance in four European countries. *Critical Social Policy*, 31, 77–100.
- European Expert Group on Flexicurity (2007.) *Flexicurity pathways: Turning hurdles into stepping stones*. Report Commissioned by DG Employment, Social Affairs & Equal Opportunity.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007.) *Flexicurity: Issues and challenges*. Dublin: EFILWC.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2007.) *Flexicurity will get nowhere without reinforcing rights for workers, says the ETUC*. pristupljeno: <http://www.etuc.org/a/3944>
- Hansen, L. L. (2007.) From flexicurity to flexicarity? Gendered perspectives on the Danish model. *Journal of Social Sciences*, 3 (2), 88–93.
- Keune, M., Jepsen, M. (2007.) *Not balanced and hardly new: The European Commission's quest for flexicurity*. Working Paper, European Trade Union Institute for Research, Education, Health and Safety (ETUI-REHS).
- Obadić, A. (2009.) *The Danish flexicurity labour market policy concept* (Working Paper Series, Paper No. 09-04). Zagreb, Croatia: University of Zagreb.
- Oliveira, L., Carvalho, H. (2009.) Towards the liberalisation of labour markets in Europe. *Portuguese Journal of Social Science*, 8 (2), 147–164.
- Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. (2007.) *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 countries*. Brussels: DG Employment, Social Affairs & Equal Opportunities.
- Preece, D.V. (2009.) *Dismantling social Europe: The political economy of social policy in the European Union*. Boulder: First Forum Press.
- Rogowski, R. (2009.) La flexicurity come idea centrale del Modello Sociale Europeo. *Rivista delle Politiche Sociali*, 4, 143–165.
- Sciarra, S. (2008.) *Is flexicurity a European policy?* (Working Paper No. 4). Turin: Unità di Ricerca sulla Governance Europea (URGE).
- Sennett, R. (1998.) *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Sennett, R. (2007.) *The culture of the new capitalism*. New Haven: Yale University Press.
- Sorge, A., Streeck, W. (1988.) Industrial relations and technical change: the case for an extended perspective. U. Hyman, R., Streeck, W. (ur.) *New technology and industrial relations*. Oxford / New York: Blackwell.
- Streeck, W. (1999.) *Competitive solidarity: rethinking the European Social Model* (MPIfG Working Paper 1999/8). Cologne: Max Planck Institute for the studies of Societies. Retrieved from <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp99-8/wp99-8.html>
- Sultana, R. G. (2011.) Lifelong guidance, citizen rights and the state: reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39 (2), 179–186.
- van Oorschot, W. (2004.) Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in the Netherlands, 1980–2000. *International Journal of Social Welfare*, 13, 15–27.
- Watts, A. G. (1996.) *Careerquake*. London: Demos.
- Wilthagen, T., Tros, F. (2004.) The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer – European Review of Labour and Research*, 10 (2), 166–186.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

FLEKSIGURNOST pokušava pomiriti fleksibilnost poslodavaca sa sigurnošću pojedinaca. Ovaj pregledni članak ocrta koncept, istražuje zašto je sve privlačniji donositeljima politika diljem Europe, te istražuje neka od pitanja i rasprava vezanih uz ovaj pojam koje se pojavljuju. Također detaljno analizira političke implikacije fleksigurnosti na cjeloživotno profesionalno usmjeravanje.

Ovaj pregledni članak pripremila je Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), te je podržan od strane država članica koje sačinjavaju referentnu skupinu unutar Mreže. Ovdje izneseni stavovi su stavovi autora i ne označavaju nužno službeni stav ELGPN mreže ili njezinih država članica.

Autor, Ronald G. Sultana, je profesor obrazovanja na Sveučilištu Malta.

