

Aleksandra Pejatović,¹
Tamara Kunić²

OBRAZOVANJE ODRASLIH KAO FAKTOR OSTVARIVANJA KONCEPTA FLEKSIGURNOSTI³

- Sažetak -

Termin koji se poslednjih nekoliko godina sve češće pojavljuje u evropskim dokumentima u kojima se razmatraju različiti aspekti i mogući pravci razvoja politike zapošljavanja, prevashodno usmerene na smanjenje narastajuće stope nezaposlenosti, jeste "fleksigurnost". Suština ovog koncepta, koji sa svetskom ekonomskom krizom postaje sve aktuelniji, jeste da zaposleni, da bi takav status i zadržali, moraju da ispoljavaju, što znači da budu osposobljeni za, fleksibilnost, koja se ogleda u spremnosti na, a time dobrim delom i mogućnosti za, čestu promenu radnih mesta i institucija i organizacija u kojima rade, kao i na kontinuirano sticanje znanja i razvoj veština i kompetencija. Pored toga, konceptom fleksigurnosti naglašava se i neophodnost obezbeđivanja sigurnosti, kroz ulogu države u vidu ponude dovoljnog broja radnih mesta, omogućavanju zapošljavanja što većeg broja ljudi pod dobrim uslovima i pružanja snažne podrške u slučaju nezaposlenosti.

Predmet ovog rada jeste proučavanje uloge koju obrazovanje odraslih ima u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti. Kao manifestacija doživotnog učenja, obrazovanje odraslih ima ključnu ulogu u sticanju znanja, veština i kompetencija, zbog čega je odavno postalo snažan faktor ekonomskog razvoja, povećanja konkurentnosti, zapošljivosti i zapošljavanja. U skladu sa navednim predmetom, cilj ovog rada jeste da analizom relevantne literature i evropskih dokumenata, posvećenih

¹ Dr. Aleksandra Pejatović radi kao docent na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu, na Odeljenju za pedagogiju i andragogiju. U oblasti andragogije bavi se problemima stručnog obrazovanja odraslih, kvaliteta obrazovanja, ispitivanja obrazovnih potreba odraslih i karijernog savetovanja i vođenja. Učestvovala je na više projekata koje je finansirala Evropska unija i autor je većeg broja radova.

² Tamara Kunić, andragog, diplomirala je 2012. godine na Katedri za andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, odbranivši rad u okviru kojeg se bavila konceptom „fleksigurnosti“.

³ Članak predstavlja rezultat rada na projektu „Modeli procenjivanja i strategije unapređivanja kvaliteta obrazovanja u Srbiji“, broj 179060 (2011-2014), čiju realizaciju finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

na različite načine i u različitom obimu koncepta fleksigurnosti, ispitamo ulogu obrazovanja odraslih u ostvarivanju ovog koncepta.

Ključne reči: obrazovanje odraslih, koncept fleksigurnosti, koncepcija celoživotnog učenja.

Uvod

Na samom početku XXI veka svedoci smo snažnog procesa globalizacije (čiji se začeci vide još u drugoj polovini XIX veka), a koja danas dobija svoju punu afirmaciju kroz tehnički progres i nove socio-ekonomske tokove. Pored, a i u okviru toga, 2008. godine veliki broj zemalja susreće se sa ekonomskom krizom koja postepeno poprima globalni karakter i različitim se intenzitetom prenosi u različite delove sveta. Krizom su najviše pogođene zemlje u tranziciji, u kojima su započeti brojni reformski procesi. Međutim, koliko god bile uspešne državne intervencije razvijenih zemalja ka smanjenju recesije, do sada nijedna nacionalna ekonomija nije pokazala sposobnost da izbegne krizne poremećaje i probleme (Adamović, S, 2008).

Jednom od najozbiljnijih posledica ekonomske krize može se smatrati visoka stopa nezaposlenosti u svetu. Mnoge zemlje bore se sa lošom ekonomskom situacijom i u potrazi su za rešenjima. Takođe, promene izazvane globalizacijom danas su mnogo brže i snažnije nego ikada pre. Povećana dostupnost i jednostavan pristup informacijama temelj su društva čija je ekonomija zasnovana na znanju. Drugim rečima, u osnovni razvoja ekonomije i društva nalazi se znanje koje stvaraju ljudi koji su obrazovanjem osposobljeni da kreativno i kritički misle, rešavaju probleme i međusobno saraduju kako bi stvorili stabilan društveni sistem.

Odgovor na potrebe tržišta rada i pojedinaca za znanjima i veštinama pronalazimo u obrazovanju odraslih. Ono povećava vrednost ljudskog kapitala i stvara bazičnu podršku za razvoj zemlje. Obrazovanje pojedincima omogućava, između ostalog, socijalnu participaciju, veću mogućnost zapošljavanja i povećanje konkurentnosti na tržištu rada.

Obrazovanje odraslih i savremeni trendovi u EU

„Na početku XXI veka postignuta je opšta saglasnost da je znanje osnovna pokretačka snaga društva i glavni preduslov napretka“ (Strategija razvoja doživotnog učenja, Univerzitet u Beogradu, 2011). Shodno tome, pretpostavka celokupnog društveno-ekonomskog razvoja jeste modernizacija i transformacija obrazovanja. U tom kontekstu, ulaganje u obrazovanje, odnosno ljudski kapital, dobija i karakter investicionog ulaganja. Kako se obrazovanje susreće sa mnoštvom izazova naučnog, humanističkog i socijalnog razvoja, potreban je promišljen, organizovan i kvalitetan razvoj kao uslov za stvaranje društva zasnovanog na znanju i zaposlenosti stanovništva. U uslovima savremenog rada i poslovanja, a kao posledica razvoja i globalizacije, stoje zahtevi za visokom kompetentnošću, što ukazuje na potrebu sprovođenja brojnih promena u oblasti obrazovanja (odraslih).

Osnovni cilj razvoja obrazovanja jeste njegova zasnovanost na konceptu doživotnog učenja. Doživotno učenje podrazumeva sve oblike usvajanja znanja i veština u svim životnim dobima (kroz formalno i neformalno obrazovanje i informalno učenje) i odvija se u različitim uslovima u cilju razvoja pojedinca i njegovih potencijala (Ibidem). Integralni deo celovitog sistema obrazovanja jeste obrazovanje odraslih koje je izuzetno značajno za sticanje relevantnih znanja i veština, kao odgovora na potrebe privrede, tržišta rada i tehnološke promene. Za potrebe ovog rada navešćemo osnovne funkcije obrazovanja odraslih, među kojima su, da:

- odgovori na potrebe tržišta rada i pojedinaca za novim znanjima i veštinama,
- unapredi mogućnosti za zapošljavanje,
- omogući profesionalnu mobilnost i fleksibilnost radno sposobnog stanovništva,
- poveća vrednost ljudskog kapitala i mogućnost održivog socio-ekonomskog razvoja zemlje i njene integracije u globalnu ekonomiju,
- doprinese smanjivanju siromaštva, povećanju inkluzije i međugeneracijske solidarnosti te kvalitetu života, razvoju demokratije, interkulturalnosti i tolerancije (Nacionalna strategija razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji, 2006).

Zajedno posmatrane, navedene funkcije nam ukazuju da je potrebno promovisanje kulture stalnog usavršavanja i obrazovanja, pa o obrazovanju opet govorimo u kontekstu celoživotnog procesa. Potrebno je razvijati potrebu, volju, interesovanje i motivaciju za daljiim učenjem kroz beneficije

koje dolaze nakon toga i koje se ne moraju vrednovati samo napretkom u karijeri, već i ličnom satisfakcijom. Aktivno obrazovanje podrazumeva volju za učenjem, sposobnost vežbanja kritičkog razmišljanja i znanje o ispravnom načinu učenja. Motivisanost pojedinca kao i raznolikost i pristupačnost obrazovnih programa, osnovni su preduslov za uspešnu primenu koncepta doživotnog učenja.

Međutim, pored razvijanja potrebe, volje, interesovanja i motivacije pojedinaca za učenjem, u dokumentima koje smo, za potrebe ovog rada, analizirali posebno se insistira na unapređivanju kvaliteta obrazovanja odraslih, a razlog tome jeste velika stopa nezaposlenosti u svetu koja je nastala kao posledica postojećeg sistema obrazovanja. Kako bi se obezbedio neophodan kvalitet potrebno je, pre svega, postaviti standarde kvaliteta koji bi bili smernica ka kvalitetnom obrazovanju u toku celog života. Govoreći o kvalitetu misli se na kvalitet, pre svega, metoda koje se koriste u nastavi, nastavnog kadra, dostupnosti obrazovanja, ali i na ukupan kvalitet usluge obrazovanja u kojem ključnu ulogu ima Vlada, uspostavljanjem regulatornih okvira i postavljanjem standarda kvaliteta (interni i eksterni monitoring, evaluacija nastave i ishoda učenja).

Sumirajući prethodno rečeno shvatamo da obrazovanje i obučavanje imaju poseban doprinos u postizanju ekonomskog rasta i razvoja, konkurentnosti i socijalne inkluzije. Uloga obrazovanja odraslih u ovom kontekstu jeste doprinos razvoju ne samo zaposlenih, već svih odraslih ljudi, jer odrasli učenjem stiču ključne kompetencije koje dovode do zapošljivosti, mobilnosti na savremenom tržištu rada, te socijalne inkluzije (Commission of the European Communities, 2006). Obrazovanje odraslih, ovako složeno postavljenim zahtevima, može da izađe u susret jedino ukoliko je rezultat kooperacije između, najčešće neprirodno razdvojenih, svetova rada i obrazovanja.

Koncept fleksigurnosti

Svedoci smo velike krize, jer se rastom stope nezaposlenosti destabilizovalo tržište rada u svetu. Hronično visoke stope nezaposlenosti predstavljaju neprihvatljiv gubitak ljudskog kapitala. One obeshrabruju zaposlene i vode ka preranom napuštanju tržišta i socijalnoj isključenosti. Potrebno je ići u korak sa tehnološkim razvojem, odnosno usvajati znanja koja će nam pomoći da se prilagodimo promenama na tržištu rada. U slučaju radne snage, značajan izazov predstavlja sposobnost prilagođavanja novim oblicima organizacije rada imajući u vidu potrebne veštine koje se ubrzano menjaju, kao i

stalnu neusklađenost veština na tržištu rada. U obzir se moraju uzeti uslovi rada i fizičko i mentalno zdravlje zaposlenih, kako bi se ispunili zahtevi današnjih profesionalnih karijera koje odlikuje fluktuacija.

Koncept fleksibilnosti, čija je sastavna komponenta strategija doživotnog učenja prvi put je primenjen devedesetih godina XX veka u Danskoj, u cilju borbe protiv visoke stope nezaposlenosti. Danas ovaj koncept primenjuje veći broj evropskih zemalja (poput: Holandije, Austrije, Belgije, Finske, Švedske...), radi postizanja blagostanja države, a uz proaktivnu politiku tržišta rada. Prema Strategiji „Evropa 2020“ koncept fleksibilnosti jeste model rešavanja nezaposlenosti i povećanja konkurentnosti na tržištu rada, odnosno, na opštijem nivou govoreći, „fleksibilnost“ je pokušaj da se odgovori na izazove globalizacije i tehnološkog razvoja (European Commission, 2010). Osnovni smisao koncepta jeste u pronalaženju ravnoteže između fleksibilnih poslova i sigurnih prelaza između poslova, čime će se omogućiti kreiranje novih radnih mesta. Ovaj koncept se ne odnosi samo na mogućnosti fluktuiranja iz jedne kompanije u drugu, već on obuhvata i fleksibilnije modele organizacije rada u kompanijama, zatim posedovanje određene „zalihe“ znanja, veština i kompetencija, što otvara mogućnosti za obavljanje više relativno sličnih poslova, odnosno prelaženje sa jednih na druge, a pored svega ovoga koncept podrazumeva i više autonomije nad radnim vremenom za zaposlene. Kako bismo bolje razumeli koncept fleksibilnosti, a potom i ulogu obrazovanja odraslih u okviru ovog koncepta, nophodno je da sagledamo njegova dva osnovna konstitutivna elementa – **fleksibilnost i sigurnost**.

Fleksibilnost se odnosi na „prelaze“ (tranzicione periode) tokom života pojedinca – iz škole na posao, sa jednog posla na drugi, između nezaposlenosti i rada, rada i nezaposlenosti, kao i sa posla u penziju. Reč je o napretku zaposlenih na bolje poslove, povećanje mobilnosti i optimalan razvoj talenata i kreativnosti. Odnosi se na fleksibilne radne organizacije, sposobne da brzo i efikasno ovladavaju novim proizvodnim potrebama i sposobnostima, te olakšavaju kombinaciju rada i prihvatnih obaveza. Sigurnost, sa druge strane, mnogo je više nego sposobnost da se zadrži radno mesto. Ona podrazumeva „opremanje“ ljudi sa veštinama koje će im omogućiti da napreduju u svom radnom životu pomažući im da nađu novo radno mesto. Sigurnost se odnosi i na adekvatne beneficije za nezaposlene kako bi im se olakšao prelazni period na novo i buduće radno mesto. Konačno, sigurnost obuhvata i mogućnost za obuku svih zaposlenih, posebno nekvalifikovanih i starijih. (European Commission, 2007.)

Dakle, korist od fleksibilnosti i sigurnosti je obostrana, i za kompanije i za njihove zaposlene. No, iz toga proističu i obostrane obaveze. Kompanije će imati veću produktivnost uz zadovoljne zaposlene koji rade u dobrim radnim uslovima i koji imaju mogućnost da se usavršavaju i razvijaju svoje sposobnosti. Za pretpostaviti je da će zaposleni koji rade u ovakvim kompanijama pružati svoj maksimum, dati sve od sebe i biti dodatno motivisani, čime će se povećati konkurentnost kompanije na tržištu rada.

Evropska komisija i države članice Evropske unije, oslanjajući se na iskustva i analitičke evidencije, postigli su konsenzus da će politika fleksibilnosti biti implementirana kroz četiri komponente fleksibilnosti. Ekonomske analize potvrđuju i to da ove komponente mogu da poboljšaju zapošljavanje, ljudski kapital i smanje stopu siromaštva ukoliko se međusobno podržavaju. Četiri osnovne komponente koncepta fleksibilnosti su (European Commission, 2007):

- Fleksibilni i pouzdani **radni ugovori** (i iz perspektive poslodavca i iz perspektive zaposlenog; savremeni zakoni o radu, kolektivni ugovori i nova organizacija rada)
- Sveobuhvatno **doživotno učenje** (strategija kojom će se obezbediti kontinuitet prilagodljivosti i zapošljavanja zaposlenih, posebno najugroženijih)
- Aktivna politika **tržišta rada** (koja pomaže ljudima da odgovore na brze promene, smanjuje nezaposlenost i omogućava prelazak na nove poslove) i
- Savremen sistem **socijalne sigurnosti** (koji pruža adekvatnu novčanu pomoć, podstiče zapošljavanje, olakšava mobilnost radne snage na tržištu. Ovo se odnosi i na penzije i na zdravstveno osiguranje).

Kada govorimo o radnim ugovorima, praksa pokazuje da određeni broj zaposlenih na radnom mestu imaju iskustvo sa visokom fleksibilnošću, dok drugi imaju ugovore koji otežavaju transfer sa jednog radnog mesta na drugo. Analize pokazuju da najveća nezaposlenost vlada među grupama žena, mladih, starih i dugoročno nezaposlenih koji imaju velike poteškoće za ulazak na tržište rada. Žene se često susreću sa poteškoćom da stvore ravnotežu između porodičnog i radnog života, što se posmatra kao otežavajuća okolnost prilikom regrutacije u kompanijama. Poslodavci rešenje vide u privremenim ugovorima sa niskim nivoom sigurnosti i malom mogućnošću za ugovore na neodređeno vreme. Rezultat je segmentacija tržišta rada, a pokušaj rešavanja ovog problema EU vidi u uvođenju koncepta fleksibilnosti. Kompanije se ohrabruju da investiraju u obrazovanje i obučavanje i tako

promovišu veću produktivnost zaposlenih. Investiranje u ljudske resurse smatra se neophodnim kako bi se odgovorilo na brze promene i inovacije na tržištu. Doživotno učenje usko je povezano sa zapošljavanjem, ali je potrebno naglasiti da strategija doživotnog učenja, izuzev kompanija, zahteva i učešće Vlada, socijalnih partnera i svakog zaposlenog pojedinačno. Modern sistem socijalne sigurnosti koji bi omogućio adekvatne beneficije za nezaposlene, kao i aktivna politika tržišta rada, bitne su komponente koje pružaju sigurnost prihoda i podršku prilikom promena posla. Beneficije nezaposlenima neophodne su da bi kompenzovale negativne posledice usled nedostatka prihoda tokom potrage za novim radnim mestom. Uspešan koncept fleksigurnosti dizajniran je tako da olakša prelazak sa posla na posao i poboljša razvoj karijere. Isto tako, aktivna politika tržišta rada ima vrlo pozitivan efekat na osećaj sigurnosti kod zaposlenih, što ilustruje da beneficije za nezaposlene i dinamika tržišta rada povećavaju mogućnost za bolju budućnost za sve.

Kao i u slučaju komponenti fleksigurnosti, oko zajedničkih principa fleksigurnosti postignut je konsenzus na nivou Unije. Ovi zajednički principi mogu da budu korisni u postizanju otvorenog tržišta rada i produktivnijih radnih mesta i trebalo bi da pomognu državama članicama u uspostavljanju i sprovođenju fleksigurnosti. Kao principi fleksigurnosti navode se (European Commission, 2007):

- Fleksigurnost podrazumeva fleksibilne i pouzdane radne ugovore, strategiju doživotnog učenja, aktivnu politiku tržišta rada i moderan sistem socijalne zaštite. Cilj fleksigurnosti jeste da kreira nova i bolja radna mesta, utiče na fleksibilnost i sigurnost i povećava nivo zapošljavanja.
- Fleksigurnost podrazumeva ravnotežu između prava i odgovornosti poslodavaca, zaposlenih, nezaposlenih i javnih vlasti.
- Fleksigurnost treba da bude prilagođena posebnim okolnostima, tržištu rada i odnosima između država članica Evropske unije. Ona nije samo jedan model tržišta ili jedna politička strategija.
- Fleksigurnost bi trebalo da smanji jaz između insajdera i autsajdera na tržištu rada. Insajderima je potrebna podrška tokom tranzicije sa posla na posao. Trenutnim autsajderima, uključujući one bez posla, žene, mlade, migrante, potrebna je podrška da se uključe u tržište kako bi im se omogućio pristup stabilnim radnim ugovorima.
- Unutrašnja (u kompanijama) kao i spoljašnja fleksigurnost (iz jedne kompanije u drugu) treba da se promoviše. Fleksibilnost u zapošljavanju i mobilnost moraju da budu olakšani svim zaposlenima i neza-

poslenima na tržištu rada. Visokokvalitetna radna mesta, dobra organizacija posla i stalno usavršavanje deo su ciljeva fleksibilnosti. Socijalna zaštita treba da omogućiti mobilnost, a ne da je sprečava.

- Fleksibilnost treba da podrži ravnopravnost polova promovisanjem jednakog pristupa kvalitetnom poslu i za žene i za muškarce, kao i nudeći mogućnost da stvore ravnotežu između poslovnog i porodičnog života.
- Fleksibilnost zahteva klimu poverenja i dijaloga između državnih organa i socijalnih partnera u kojoj su svi spremni da preuzmu odgovornost za promene.
- Fleksibilnost treba da doprinosi finansijski održivim budžetskim politikama. Fer raspodela troškova i beneficija, naročito između kompanija i pojedinaca, te državnog budžeta. Na ovaj način koncept fleksibilnosti doprinosi opštem cilju država članica.

Sprovođenje ovih zajedničkih principa fleksibilnosti zahteva uspostavljanje i pažljivo planiranje politike i mera. Države se znatno razlikuju po svojoj društveno-ekonomskoj, kulturnoj i institucionalnoj pozadini, pa se pretpostavlja da će politike i mere da variraju od zemlje do zemlje. Primeri najbolje prakse fleksibilnosti iz Evropske unije pružaju velike mogućnosti za države članice da uče jedne od drugih, analizirajući ono što najbolje funkcioniše u njihovom nacionalnom okruženju.

Iako je eksplicitno naglašeno samo u prvom, potrebno je da skrenemo pažnju da je obrazovanje odraslih zastupljeno u svim principima koncepta fleksibilnosti, kao što njegovu ulogu možemo da nađemo i u razvijanju sve četiri osnovne komponente koncepta fleksibilnosti. Ono je namenjeno svim ljudima, bez obzira na pol, status, rasnu ili nacionalnu pripadnost. Shodno tome, povećanje dostupnosti obrazovanja odraslih je, između ostalog, i u funkciji smanjenja jaza koji postoji na tržištu rada prilikom zapošljavanja. Odrasli uče i usvajaju nova znanja i veštine kako bi išli u korak sa promenljivim okolnostima tržišta rada, i upravo ta znanja, veštine i sposobnosti povećavaju mobilnost na tržištu rada. Raspodela troškova i beneficija ukazuju nam da implementacija koncepta fleksibilnosti zavisi ne samo od kompanija i pojedinaca, već i Vlade, državnih organa i socijalnih partnera. Stoga, čini nam se opravdanim na ovom mestu istaći tezu, da oživotvorenje koncepta fleksibilnosti zahteva od svih aktera, od pojedinaca, preko kompanija i različitih socijalnih partnera, do vlada država, “novo učenje”, kako bi svako mogao da odgovori na novonastale zahteva koje fleksibilnost postavlja.

Metodološki okvir istraživanja

Na samom početku naveli smo predmet našeg rada. Kroz rad smo želeli da ispitamo vezu koja postoji između koncepta fleksigurnosti i obrazovanja odraslih, formulišući cilj ovog rada kao nameru da ispitamo ulogu obrazovanja odraslih u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti, analizom relevantne literature. Iz postavljenog cilja proizašli su sledeći zadaci istraživanja: izvršiti analizu shvatanja koncepta fleksigurnosti sa posebnim akcentom na ulogu obrazovanja odraslih; ispitati ulogu formalnog obrazovanja u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti; ispitati ulogu neformalnog obrazovanja u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti; i ispitati ulogu samostalno preduzetih obrazovnih aktivnosti u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti. Na osnovu formulisanoog cilja i postavljenih zadataka, istraživanje smo započeli polazeći od sledećih hipoteza:

- Obrazovanje odraslih je ključ za ostvarivanje koncepta fleksigurnosti, jer podstiče socijalnu uključenost i fleksibilnost na tržištu rada, koje čine dve osnovne komponente koncepta, usvajanje znanja, veština i sposobnosti koje se traže;
- Formalno obrazovanje ima važnu ulogu u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti, jer predstavlja osnov za dalje sticanje znanja sa ciljem razvoja karijere, a radi stvaranja sigurnog radnog mesta i mobilnosti zaposlenih na tržištu rada;
- Uloga neformalnog obrazovanja u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti temelji se na usvajanju dodatnih znanja, veština i sposobnosti u svrhu prilagodljivosti i konkurentnosti na tržištu rada, koje prate promene razvoja nauke i tehnike; i
- Samostalno preduzete obrazovne aktivnosti imaju bitnu ulogu u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti, jer se odnose na sticanje korisnih znanja iz svakodnevnog iskustva pojedinca, čime doprinose fleksibilnosti i sigurnosti radnog mesta.

Istraživanje koje smo sprovedi teorijskog je karaktera. Koristili smo deskriptivan metod za opisivanje uloge obrazovanja u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti. Od istraživačkih tehnika koristili smo analizu dokumentacije, a instrument kojim smo prikupili podatke jeste protokol za analizu dokumentacije (Tabela 1.).

Tabela 1. – Protokol za analizu dokumentacije

Protokol broj 1	(Naziv izvora)
Određenje pojama fleksigurnosti	
Načini informisanja o konceptu	
Uloga formalnog obrazovanja	
Uloga neformalnog obrazovanja	
Uloga samostalnih obrazovnih aktivnosti	
Nosioci aktivnosti	
Ostalo	

Predstavljeni protokl poslužio je kao osnova za analizu 16 izvora u kojima smo tragali za osnovnim postavkama koncepta fleksigurnosti, s namerom iznalaženja što više podataka koji govore o relaciji fleksigurnost – obrazovanje (odraslih). Korišćene izvore možemo da razvrstamo u tri grupe: 1) evropska strateška dokumenta; 2) nacionalne strategije Republike Srbije i 3) stručna literatura.

Analiza i interpretacija rezultata istraživanja

Čini nam se da smo i do sada, predstavljajući osnovne postavke koncepta fleksibilnosti i tragajući za ulogom obrazovanja u zaživljavanju ovog koncepta, prilično toga naveli u prilog shvatanju da doživotno obrazovanje predstavlja jedan od ključnih prioriteta ostvarivanja koncepta fleksibilnosti, čak do nivoa njegovog neophodnog preduslova i konstatnog pratioca. Bolje obučena radna snaga, sposobna da doprinese i prilagodi se promenama osnov je ekonomskog razvoja zemlje u tranziciji. Izazov su svakako veštine koje se ubrzano menjaju, kao i stalna neusklađenost ponude i potražnje za veštinama na tržištu rada.

Govoreći o obrazovanju odraslih, pomenuli smo da ga, karakteriše pet osnovnih funkcija, a u narednim delovima ukazaćemo na povezanost tih funkcija sa osnovnim ciljevima i komponentama koncepta fleksibilnosti. Prva funkcija obrazovanja odraslih jeste da odgovori na potrebe tržišta rada i pojedinaca za novim znanjima i veštinama. Koncept fleksibilnosti usmeren je na aktivnu politiku tržišta rada i pomoći nezaposlenima kako bi usvajanjem veština i znanja postali konkurentniji na tržištu i povećali svoje mogućnosti prilikom zapošljavanja. U skladu sa tim naredna funkcija obrazovanja odraslih jeste da unapredi mogućnost za zapošljavanje, pa je veza ove dve varijable sasvim jasna, jer je jedna od komponenti fleksibilnosti i podsticanje zapošljavanja, te mobilnost na tržištu rada. Takođe, obrazovanje odraslih usmereno je na smanjenje siromaštva, dok je jedan od ciljeva koncepta fleksibilnosti upravo usmeren na zapošljavanje najugroženijih (žena, starih, mladih itd.). Konačno, možda i najvažnija funkcija obrazovanja odraslih jeste povećanje vrednosti ljudskog kapitala, a opet koncept fleksibilnosti temelj ima u sticanju znanja, veština i sposobnosti radi veće konkurentnosti i mobilnosti na tržištu rada. Primećujemo da već dovodenje u direktnu vezu ciljeva i komponenti koncepta fleksibilnosti sa nekim od osnovnih funkcija obrazovanja odraslih ukazuje na njihovu izuzetno veliku povezanost, čak i pre bismo mogli da kažemo „isprepletanost“.

Konstatovana „isprepletanost“ se, s jedne strane, odnosi na sve one neophodne pretpostavke koje treba da stvori obrazovanje da bi fleksibilnost bila moguća, a s druge strane, upravo zbog ovakve uloge obrazovanja, koncept fleksibilnosti pred njega postavlja određene zahteve u pogledu kvaliteta obrazovanja, pod kojim podrazumevamo i razvijenost određenih svojstava (karakteristika) obrazovanja, kao i nivo razvijenosti tih svojstava.

Tako, kada je reč o formalnom obrazovanju, u analiziranim izvorima, ističe se potreba za *visokim kvalitetom osnovnog obrazovanja za sve*, a zatim i

neophodnost stručnog obrazovanja i obučavanja. Kod svi mladih ljudi, još prvih dana u školskim klupama poželjno je razvijati pozitivan stav prema učenju, odnosno “*naučiti ih kako da uče*”. Pojam pismenosti danas obuhvata *viši nivo osnovnih kompetencija* nego ranije, pa se danas među osnovnim veštinama navode *veštine rada na računaru, učenje jezika, preduzetničke i socijalne veštine (kao što su: komunikacione sposobnosti, kultura izražavanja, samopouzdanje, prihvatanje drugih i drugačijih...)*. Osnovno obrazovanje odraslih predstavlja *svojevrsnu drugu šansu*, jer omogućava pristup obrazovanju svima koji do tada nisu bili uključeni u ovaj proces i sistem. Naglasak se stavlja na ohrabrivanje i *podsticanje manjiskih grupa* da učestvuju u obrazovanju da bi se bolje integrisali. Da bi mobilnost na tržištu bila omogućena svima, potrebno je čvrsto i *temeljno osnovno obrazovanje (odraslih)*. Kada govorimo o konceptu fleksibilnosti u ovom kontekstu, potrebno je *da se omogući pristup obrazovanju odraslih* (posebno osnovnom obrazovanju odraslih) *svima*. Nezaposleni i migranti, stariji i mladi koji nisu bili uključeni u obrazovni sistem, moraju da imaju mogućnost da se obrazuju i stiču veštine koje se traže na tržištu rada kako bi im se omogućilo da se zaposle. Obrazovanje je ključno u borbi za smanjenje siromaštva i nezaposlenosti i unapređenje društvenog razvoja, što podrazumeva i *stalnu mogućnost vraćanja u formalni sistem obrazovanja*.

Nizak nivo znanja i sposobnosti vodi društvenoj ekskluziji pojedinca, te je *svakome potrebno obezbediti neophodan i minimalni nivo obrazovanja*. Onima koji nisu imali mogućnosti za sticanje obrazovanja u mladosti neohodno je pružiti drugu šansu organizovanjem večernjih škola i različitih programa prilagodjenih njihovim potrebama, željama i mogućnostima. Naknadno obrazovanje potrebno je podsticati, ohrabrivati i ne odvracati ih od toga postavljanjem strogih administrativnih uslova. Posebno je važno ohrabrivati i podsticati obrazovanje pripadnika manjinskih grupa, romske populacije, ljudi sa posebnim potrebama, a sve u cilju njihove bolje integracije u zajednicu (Strategija razvoja doživotnog učenja, Univerzitet u Beogradu, 2011). Savremen sistem socijalne sigurnosti omogućio bi zapošljavanje ugroženih grupa i njihovu inkluziju.

Možemo videti da je formalno obrazovanje od presudnog značaja za dalju nadgradnju i sticanje znanja. Potrebno je čvrsto i temeljno znanje koje će predstavljati osnovu za dalje usvajanje znanja, veština i sposobnosti potrebnih za napredovanje, konkurentnost i mobilnost na tržištu rada.

U ljudskom je kapacitetu da kreiraju i koriste znanja efikasno i inteligentno, konstantno menjajući i nadograđujući osnovu. Sve do skora, jedini društveno priznat oblik učenja bilo je formalno obrazovanje, dok kontinuum

doživotnog učenja danas *jednaku važnost pridaje neformalnom i formalnom obrazovanju*. Znanja koja se nisu stekla formalnim putem mogu da se nadoknade programima neformalnog tipa. Međutim, bez obzira što rezultati neformalnog obrazovanja imaju veliku vrednost na tržištu rada, ono se i dalje ne vidi kao “pravi oblik učenja”, pa se stoga obično potcenjuju (European Commission, 2000).

Učenje novih veština i sticanje novih znanja osnovni su način prilagođavanja promenama i razvoju privrede i ekonomije. U skladu sa zahtevima tržišta rada uvode se *novi programi koji su potrebni pojedincima, jer doprinose većoj zapošljivosti. Pohađanje kurseva i modula bitno je za zapošljavanje isto koliko i za ličnu satisfakciju pojedinca. Zadatak kompanija jeste ispitivanje obrazovnih potreba svojih zaposlenih i obezbeđivanje sredstava za pohađanje adekvatnih obrazovnih programa. Rotacija posla omogućava sticanje raznih veština sa više različitih radnih pozicija koje mogu da se kombinuju. Učiti možemo putem Interneta, kroz omiljene aktivnosti, putem kontakta sa drugim ljudima*. U svakoj situaciji postoji proces učenja, zbog čega je potreban *razvijen sistem akreditacije i validacije prethodnog učenja*.

Osnovni motivacioni pokretač pojedinca za dodatnim učenjem i usavršavanjem jeste činjenica da će njegova znanja i veštine biti priznate na odgovarajući način. Ne *uči se* samo u školi, već i u svakodnevnim situacijama, *kroz život i tokom čitavog života*, a takva znanja ne treba zanemarivati, već adekvatno vrednovati i iskoristiti. Informalno učenje koje se odvija kroz individualne obrazovne aktivnosti samoinicirane od osobe koja uči, odvija se kroz različite modalitete: on-line učenje putem Interneta i elektronskih medija, učenje u kontaktu sa drugim ljudima, prijateljima, rodbinom, kao i učenje kroz aktivnosti poput hobija i zadovoljavanja različitih interesovanja. Samo i ovako sažeto pobrojani modaliteti, putem kojih može da se realizuje informalno učenje, upućuje na moguće bogatstvo preduzetih aktivnosti učenja i sadržaja učenja. U društvima znanja potpuno razvijanje i korišćenje ljudskih resursa odlučujući je činilac u održavanju konkurencije.

Velika suma znanja i veština stiže se neformalnim obrazovanjem i informalnim učenjem, pa je tako u pojedinim zemljama razvijen sistem za akreditaciju prethodnog učenja, stečenog u neformalnim i informalnim situacijama. Gde je to moguće, potrebno je procenjivati i vrednovati posedovana znanja i veštine kroz određene testove, ispite i praktične vežbe. Na taj način, sva znanja stečena van formalnog obrazovanja bila bi priznata. (Strategija razvoja doživotnog učenja, 2011) Metode koje se koriste u vrednovanju mogu da otkriju veštine i sposobnosti kojih pojedinci možda sami nisu svesni i koje mogu ponuditi poslodavcima.

Međutim, ono što je ključno u bilo kom obrazovnom procesu jeste *motivacija, očekivanje i zadovoljstvo*. Zaposleni koji su motivisani od strane poslodavaca, bez obzira na sam motiv, okrenuće se obrazovanju kako bi ostali konkurentni na tržištu i kako bi zadržali svoje radno mesto. Povećanjem dostupnosti obrazovanja omogućio bi se prelazak ljudi u sektore sa većom vrednošću kao i proširenje obuhvata zanimanja poput onih koja proizilaze iz politika „održivog rasta“. *Fleksibilniji oblici obrazovanja mogu olakšati prelasku između faza rada i učenja*, uključujući modularizaciju obrazovnih programa. Ovakva opredeljenja takođe treba da omoguće i priznavanje neformalnog obrazovanja i informanog učenja, kao što podrazumevaju i zasnovanost obrazovnih programa na *ishodima učenja*, i obrazovnih aktivnosti na *integraciji obrazovnog sistema i karijernog vođenja*. Važno je usmeriti se na realizaciju navedenih pristupa za ugroženije zaposlene, posebno nisko-kvalifikovane, nezaposlene, mlađe i starije, osobe sa invaliditetom, osobe sa mentalnim poteškoćama ili manjinske grupe, poput Roma. Tu nastupaju javne službe i privatne agencije za zapošljavanje koje treba da pruže usluge karijernog vođenja i dobro ciljanih i prilagođenih obuka i programe za sticanje radnog iskustva (Evropska komisija, 2010).

Mogli bismo da kažemo da svi ovom prilikom navedeni nalazi našeg istraživanja veoma snažno podržavaju našu osnovnu pretpostavku, sa kojom smo i otpočeli analizu relevantnih dokumenata i literature, da je obrazovanje odraslih osnova na kojoj počiva koncept fleksigurnosti, time i pretpostavka za ostvarivanje njegova dva elementa – socijalne sigurnosti i fleksibilnosti na tržištu rada. Međutim, da bi obrazovanje odraslih moglo da ispuni ovakva očekivanja, ono mora da poseduje određene karakteristike, bilo da je reč o formalnom ili/i neformalnom obrazovanju i informalnom učenju, kao komplementarnim celoživotnim aktivnostima. Te karakteristike su snažno podržane reformskim zahvatima u oblasti obrazovanja u zemljama u tranziciji. Od tih karakteristika, u literaturi posvećenoj konceptu fleksigurnosti, posebno se naglašavaju: širok pristup obrazovanju za sve kategorije stanovništva; „učenje da se uči“, razvijanje sistema kvaliteta obrazovanja; razvijanje šireg spektra i opštih (bazičnih) i stručnih kompetencija; alternacija rada i obrazovanja (lako i ulaženje i izlaženje u/iz obrazovanja, u/iz sveta rada); razvijanje modularnih programa zasnovanih na ishodima; uvažavanje naučenog iz formalnog i iz neformalnog sistema obrazovanja, kao i na osnovu samostalno preduzimanih obrazovnih aktivnosti; uspostavljanje sistema validacije prethodnog učenja; razvijanje sistema akreditacije; integracija obrazovnih aktivnosti sa aktivnostima karijernog vođenja i savetovanja; angažovanje i odgovornost brojnih aktera i socijalnih partnera u oblasti obra-

zovanja odraslih, pored obrazovnih institucija i kompanija, i službi i agencija za zapošljavanje; promovisanje učenja koje se dešava svuda – kroz život i tokom čitavog života. Koncept „fleksigurnosti“ ukazuje da, praktično, ova kva svojstva od obrazovanja realan život zahteva, da ne bi bili nezaposleni, da ne bismo bili nezapošljivi i nekonkurentni na tržištu rada (što praktično znači neupotrebljivi na tržištu rada sa znanjima i veštinama koje posedujemo), da ne bismo zapali u siromaštvo.

Zaključna razmatranja

U nekim od zemlja EU (Danska, Holandija, Austrija) već je dokazano da su politike fleksigurnosti pomogle da se prebrodi kriza. Zahvaljujući povećanju unutrašnje fleksibilnosti, države članice EU prebrodile su opadanje stope zaposlenosti u periodu od 2008-2009. godine. Takođe, pomogle su kompanijama da izbegnu gubitak ključnih zaposlenih i troškove ponovnog zapošljavanja, te doprinele smanjenju teškoća sa kojima su se zaposleni suočili. Slično tome, nekoliko država članica unapredilo je sisteme osiguranja za slučaj nezaposlenosti (nivo naknada, njihova trajanja). Povećan je broj aktivnih mera zapošljavanja, uključujući i podsticaje za započinjanje biznisa i programe za obuku i sticanje radnog iskustva. Javne službe pružile su podršku u pronalaženju zaposlenja za pojedine grupe kao što su mladi, imigranti, zaposleni na određeno vreme, zaposleni koji su proglašeni tehnološkim viškom i lica koja ne primaju naknade. (Evropska komisija, 2010.)

Cilj ovog rada bio je da proučimo ulogu koju obrazovanje odraslih ima u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti. Kroz rad smo ukazali na važnost veze koja postoji između obrazovanja odraslih i fleksigurnosti, kao i o ulogama koju formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje i informalno učenje imaju u ostvarivanju ovog koncepta. Zaključak do kojeg smo došli jeste da je koncept fleksigurnosti uslovljen obrazovanjem, što potvrđuje našu prvu pretpostavku da je obrazovanje odraslih ključ za ostvarivanje koncepta fleksigurnosti, jer podstiče socijalnu uključenost i fleksibilnost na tržištu rada.

Naši nalazi potvrđuju značaj i formalnog i neformalnog obrazovanja i informalnog učenja u zaživljavanju koncepta fleksigurnosti. Formalno obrazovanje kao osnova za dalje sticanje znanja ima za cilj razvoj karijere i mobilnost zaposlenih na tržištu rada. Dodatna znanja, veštine i sposobnosti koje je potrebno da usvojimo kako bismo se brže prilagodili tehnološkim promenama usvajamo putem neformalnog obrazovanja, koje nam omogućava da os-

tanemo konkurentni na tržištu rada. Naposljetku, samostalno preuzete obrazovne aktivnosti bogate nas znanjem iz svakodnevnog života i rada čoveka.

Ostvarivanje koncepta fleksigurnosti zavisi od raznih društvenih institucija, Vlade, ministarstava, socijalnih partnera, kompanija/organizacija i konačno, od samog zaposlenog. Uloga socijalnih partnera značajna je i korisna za zaposlene, jer doprinosi fleksibilnim radnim ugovorima, adekvatnim radnim aranžmanima, godišnjim odmorima i praznicima rada. Sa druge strane, kompanije imaju veliku mogućnost da utiču na svoje zaposlene. Upravo su one te koje podstiču na usvajanje znanja i veština koji su potrebni za konkurentnost i mobilnost. Naravno, rizik sa kojim se susreću odnosi se na mogućnosti da zaposleni pređe u drugu kompaniju i znanje koje mu je omogućeno iskoristi da poveća produktivnost nekog drugog poslodavca. Takođe, obrazovanje ni u jednom slučaju ne sme da ima status privilegije. Ono treba da bude dostupno svima, bez obzira na status pol i godine, što je početna pretpostavka koncepta doživotnog učenja. Problem nezaposlenosti, dugoročne nezaposlenosti, nezaposlenosti mladih i starijih, kao i marginalizovanih grupa, veruje se, može da se ublaži stvaranjem jednakih šansa za obrazovanje svih ljudi. Osnovno obrazovanje odraslih početna je tačka za usvajanje bazičnih znanja za nekvalifikovane, koji potom mogu da se uključe u tržište rada. Za one koji nisu u mogućnosti da nađu posao, država bi trebalo da omogući adekvatna socijalna primanja kao rešenje u prelaznoj fazi iz nezaposlenosti na novo radno mesto. Tokom perioda prelaska, zadatak službe za zapošljavanje bio bi da pomaže nezaposlenom u aktivnom traženju posla pohađajući obrazovne programe koji odgovaraju i nezaposlenom i potrebama tržišta. Na ovaj način, koncept fleksigurnosti dobija svoj značaj i u borbi sa ekonomskom krizom i u dugoj borbi sa problemom nezaposlenosti na tržištu rada.

Konačno, pitanje koje se nameće jeste: gde se Srbija nalazi u čitavoj priči o fleksigurnosti? Osnovne postavke postkriznog modela ekonomskog rasta i razvoja pretpostavljaju, pre svega, sticanje statusa kandidata i članstva u EU. Drugim rečima, koncept fleksigurnosti će time u Srbiji tek biti u postupku uvođenja u budućnosti. Prvi izazov biće to što je početna pozicija svake zemlje različita u odnosu na politiku fleksigurnosti, pa će biti neophodno da se opredelimo za mere za koje se pretpostavi da će u konkretnom okruženju imati najviše rezultata.

ADULT EDUCATION AS A FACTOR IN IMPLEMENTING THE FLEXICURITY CONCEPT

- Abstract -

The term, more frequently occurring in the last few years in the European documents dealing with different aspects and possible development trends of employment policy primarily aimed at reducing the growing unemployment rate, is "flexicurity". The essence of this concept, which is becoming more and more current with the world economic crisis, is that employees, in order to maintain this status, have to express, meaning that they have to be trained for flexibility reflected in readiness for, and thus largely for the possibility for frequent job changes and changes of institutions and organisations in which they work, as well as for continuous knowledge acquisition and development of skills and competences. In addition, the flexicurity concept also emphasises the necessity of providing security, through the role of the state in the form of providing sufficient job positions, enabling the employment of a larger number of people under good conditions and providing strong support in case of unemployment.

The subject of this paper is studying the role of adult education in implementing the flexicurity concept. As a manifestation of lifelong learning, adult education has a key role in acquiring knowledge, skills and competences, which is why it has long become a strong factor of economic development, increase of competitiveness, employability and employment. In line with the aforementioned subject, the aim of this paper is to, by analysis of the relevant literature and European documents devoted in different ways and in varying degrees to the flexicurity concept, explore the role of adult education in implementing this concept.

Key words: adult education, flexicurity concept, lifelong learning conception.

Literatura

- **Adamović, S.** (2008): *Svetska ekonomska kriza*, Fakultet političkih nauka, Beograd.
- **Chung, H., Van Oorschot, W.** (2010): *Employment insecurity of European individuals during the financial crisis*, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh.

- **Commission of the European Communities** (2006): *Adult learning: It is never too late to learn*, Brussels, Belgium.
- **European Commission** (2000): *A Memorandum on lifelong learning*, Brussels, Belgium.
- **European Commission** (2010): *Europa 2020*, A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, Belgium.
- **European Commission** (2007): *Toward common principles of Flexicurity*, More and better jobs through flexibility and security, Office for Official publications of The European Communities, Luxembourg.
- **European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions** (2007): *Approaches to flexicurity, EU models*, Office for Official publications of the European Communities, Dublin, Ireland.
- **European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions** (2007): *Flexicurity – issues and challenges*, Background paper, Denmark.
- **European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions** (2007): *Varieties of flexicurity: Reflection on key elements of flexibility and security*, Background paper, Dublin, Ireland.
- **Evropska komisija** (2010): *Agenda za nove veštine i nova radna mesta*, Evropski doprinos punoj zaposlenosti, Strazbur.
- **International Labour Organization** (2012): *World of Work 2012 – Better job for a better economy*, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- **Kaufman, I., Švan, A.** (2007): *Fleksigurnost na evropskim tržištima rada – tanka linija između fleksibilnosti i socijalne sigurnosti*, Friedrich Ebert Stiftung, Beograd.
- **Pejatović, A.** (2005): *Obrazovanje i kvalitet života*, Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta u Beogradu.
- **Tangian, A.** (2008): *Towards Consistent Principles of Flexicurity*, WSI-diskussionspapier Nr. 159, Dusseldorf, Germany.
- **Tisen, Andriesen, Depre** (2006): *Dividenda znanja*, Stvaranje kompanija sa visokim učinkom kroz upravljanje znanjem kao vrednošću, Adizes, Novi Sad.
- **Univerzitet u Beogradu** (2011): *Strategija razvoja doživotnog učenja*, Centar za kontinuiranu edukaciju Univerziteta, Beograd.
- **Vlada Republike Srbije** (2008): *Nacionalna strategija održivog razvoja*, Beograd.
- **Vlada Republike Srbije** (2006): *Nacionalna strategija razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji*, Beograd.
- **Vlada Republike Srbije** (2011): *Nacionalna strategija razvoja obrazovanja do 2020*, Ministarstvo prosvete i nauke, Beograd.
- **Vlada Republike Srbije** (2005): *Nacionalna strategija Srbije za pristupanje Evropskoj Uniji*, Kancelarija Vlade Republike Srbije za pridruživanje EU, Beograd.
- **Vlada Republike Srbije** (2011): *Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020*, Beograd.
- **Vlada Republike Srbije** (2005): *Zakon o radu Republike Srbije*, Beograd.