

Dorota Miśkiewicz

"Flexicurity" - przyszłością europejskiego rynku pracy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 114, 177-188

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

DOROTA MIŚKIEWICZ

Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości

FLEXICURITY – PRZYSZŁOŚCIĄ EUROPEJSKIEGO RYNKU PRACY

Streszczenie

W niniejszym artykule poruszono problematykę związaną z oddziaływaniem modelu *flexicurity* na modernizację rynków pracy wybranych państw europejskich. W części początkowej w sposób syntetyczny przedstawiono cel, elementy modelu *flexicurity* i ogólne założenia. Następnie zaprezentowano koncepcję realizacji modelu *flexicurity* w warunkach duńskich, polskich i niemieckich. W części końcowej poddano analizie korzyści oraz wady modelu.

Słowa kluczowe: elastyczny rynek pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia

Wprowadzenie

Funkcjonujący w XX wieku Europejski Model Społeczny, od kilku lat przeżywa głęboki kryzys. Gwałtowne zmiany zachodzące we współczesnym świecie, procesy globalizacyjne, demograficzne oraz rewolucja technologiczna, zmuszają nas do nowego spojrzenia na zagadnienia ekonomii, pracy i polityki społecznej¹. Tryb życia i pracy mieszkańców Europy podlega gwałtownym zmianom. Proces ten ma cztery główne przyczyny, którymi są: integracja gospodarcza na poziomie europejskim i światowym, rozwój nowych technologii, szczególnie w dziedzinie informacji i komunikacji, starzenie się społeczeństwa

¹ G. Sołtysiak, J. Kokot, *Flexicurity teoria i praktyka*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2011, s. 4.

Europy i wysokim wskaźnikiem bezrobocia długoterminowego². Sytuacja taka powoduje, że w niedługiej perspektywie czasu coraz starsze społeczeństwa będą musiały utrzymywać tych, którzy są niezdolni do pracy lub wymagają stałej opieki bądź socjalnej pomocy. Dotychczasowa polityka rynku pracy koncentruje się wokół czterech obszarów: skali wynagrodzeń, ochronie miejsc pracy, wsparciu socjalnym osób bezrobotnych oraz ochronie miejsc pracy – okazuje się niewystarczająca. Należałoby podkreślić znaczenie pracy dla Europy. Fundamentalnej roli fenomenowi i kategorii „praca” nie sposób przecenić. Praca jest dobrem cennym i poszukiwanym. Zająć się trzeba polityką społeczno-gospodarczą, polityką regionalną, socjalną, ubóstwem, wykluczeniem, przedsiębiorczością, innowacyjnością, różnego rodzaju przemysłem kreatywnym, *coachingiem* rodziny i wieloma innymi kwestiami mającymi bezpośredni lub pośredni wpływ na rynek pracy³. Naprzeciw tym wyzwaniom wyszła Unia Europejska, opracowując strategię lizbońską, uzupełnioną o agendę socjalną. Przed społeczeństwem zjednoczonej Europy postawiono następujące cele: ułatwienie dostępu do pracy, walka z wykluczeniem społecznym, pomoc najbardziej potrzebującym, mobilizacja władz do realizacji wskazanych celów. Aby zrealizować cele strategii lizbońskiej w zakresie większej liczby dobrych miejsc pracy pracownikom i firmom, ale także państwom członkowskim i całej Unii, potrzebne są nowe formy elastyczności i bezpieczeństwa⁴.

W artykule, przede wszystkim zaprezentowano model *flexicurity*, pokazano przykłady zastosowania elastycznych form oraz zaprezentowano ideę *flexicurity* i jej przyszłość na europejskim rynku pracy.

1. Model *Flexicurity* – idea, cele, założenia

Europejski rynek pracy wymusza nowe podejście do polityki społecznej, opartej na ochronie pracowników. Wyznacznikiem nowego podejścia jest uelastycznienie przepisów w zakresie zwalniania pracowników z pracy oraz zwięk-

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity, {SEK(2007) 861}, {SEK(2007) 862}, Bruksela, dnia 27.6.2007 KOM (2007) 359 wersja ostateczna.

³ S. Flejterski, *Praca nie jest ważna. Jest najważniejsza*, w: *Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie*, red. C. Plewka, Wyd. Zapol, Szczecin 2013, s. 139.

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity...

szania ich mobilności na rynku pracy⁵. Termin *flexicurity* wywodzi się z dwóch angielskich słów: *flexibili-ty* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo). W dosłownym znaczeniu, *flexicurity* oznacza „elastyczną ochronę socjalną”, a więc podejście łączące elastyczność zatrudniania i bezpieczeństwo zachowania pracy⁶. Ujęta w modelu *flexicurity* „elastyczność” to łatwość zwalniania i zatrudniania pracowników, która w założeniu ma pozwolić firmom na szybkie dostosowywanie się do dynamicznych potrzeb rynku. „Bezpieczeństwo” rozumiane jest natomiast jako możliwość zapewnienia pracownikom źródła dochodu, w zastępstwie zatrudnienia na danym stanowisku. Przy czym gwarancja stałości dochodu zapewniona jest dzięki możliwości przekwalifikowania i płynnego przejścia z jednego miejsca pracy do innego lub z gwarancji zabezpieczenia społecznego⁷. Idea *flexicurity* jest modelem rozwiązań dotyczących zatrudnienia, która zakłada łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników, elastyczność w zakresie form zatrudnienia a także zabezpieczenia dla zwalnianych pracowników. Jest to powiązanie w jeden model elastyczności w zatrudnieniu i bezpieczeństwa dla pracowników⁸. Ideę *flexicurity* określił w 2004 roku Ton Wilthagen i Frank Tros określając ją jako poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancji pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, który ułatwia karierę na rynku pracy. Ułatwia poszczególnym firmom odpowiednie dostosowanie się do zmieniających się uwarunkowań, aby utrzymać i zwiększać konkurencyjność i produktywność⁹.

Celem modelu *flexicurity* jest zagwarantowanie obywatelom UE wysokiego poziomu pewności zatrudnienia, tzn. możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego i dużych szans rozwoju zawodowego w warunkach szybko zmieniającej się gospodarki. Celem jest również zadbanie o to, aby zarówno pracownicy, jak i pracodawcy w jak największym stopniu

⁵ G. Sołtysiak, J. Kokot, *Flexicurity...*, s. 5.

⁶ Tamże, s. 6.

⁷ Tamże, s. 7.

⁸ A. Zych, G. Śmigielski, *Wykorzystanie zasad flexicurity w rozwoju przedsiębiorczości w małych i średnich przedsiębiorstwach, w szczególności w przedsiębiorstwach rzemieślniczych*, w: *Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie*, red. C. Plewka, Wyd. Zapol, Szczecin 2013, s. 527.

⁹ T. Wilthagen, F. Tros, *The Concept of Flexicurity: a New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, „Transfer” 2004, vol. 10, nr 2, s. 170.

skorzystali z możliwości, jakie daje globalizacja. Dzięki temu model *flexicurity* sprawia, że bezpieczeństwo i elastyczność wzajemnie się wspierają¹⁰.

W założeniach polityki w dziedzinie *flexicurity* należy uwzględnić cztery następujące komponenty: elastyczne i przewidywalne warunki umów osiągane dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układom zbiorowym i organizacji pracy; kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie, zapewniające stałą zdolność pracowników, szczególnie osób z najsłabszych grup społecznych; skuteczna aktywna polityka rynku pracy, pomagająca w radzeniu sobie z szybkimi zmianami, umożliwiającą skrócenie okresów bezrobocia i ułatwiająca zmianę pracy; nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. Wyniki analizy ekonomicznej¹¹ potwierdzają, że wymienione cztery elementy mogą się wzajemnie wspierać, poprawiając stopy zatrudnienia (ogółem, a także zatrudnienie kobiet, młodzieży i osób starszych) oraz wskaźniki zagrożenia ubóstwem i kapitału ludzkiego. Nowoczesne systemy zabezpieczeń społecznych zapewniające odpowiednie świadczenia dla bezrobotnych, a także aktywna polityka rynku pracy, są niezbędnymi elementami gwarantującymi bezpieczeństwo finansowe i wsparcie w okresie zmiany pracy¹². Aktywna polityka rynku pracy również zwiększa poczucie bezpieczeństwa wśród pracowników¹³.

Reasumując, pod pojęciem modelu *flexicurity* należy rozumieć zintegrowane strategie państw członkowskich regulujące równocześnie elastyczność (rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy) oraz bezpieczeństwo (w tym pewność zatrudnienia i bezpieczeństwo socjalne). Wpisują się tutaj zatem działania realizowane w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia, które skoncentrowane są m.in. na uczeniu się przez całe życie, pomocy dla osób szukających pracy, promowaniu równości szans oraz równości kobiet i mężczyzn¹⁴.

¹⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*...

¹¹ Komisja Europejska, *Zatrudnienie w Europie 2006*, rozdz. 2.

¹² *From Unemployment to Work*, OECD Publishing 2005.

¹³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*..., s. 8.

¹⁴ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity na modernizację europejskich rynków pracy na przykładzie Polski i Niemiec*, w: *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, „Zeszyt Naukowy Uniwersytetu Rzeszowskiego” 2010, nr 17, s. 384.

2. Flexicurity – elastyczność sprawdzona w Europie

Każdy kraj członkowski UE charakteryzują inne problemy, szanse, uwarunkowania społeczno-gospodarcze, okoliczności rozwojowe i różny poziom zaangażowania partnerów społecznych w życie gospodarcze i społeczne kraju. Każde państwo członkowskie musi jednak nieustannie mierzyć się z tymi samymi wyzwaniami związanymi z modernizacją, przystosowaniem się do globalizacji i wynikających z niej zmian, w tym również na rynku pracy. W związku z powyższym, w celu ułatwienia opracowania krajowych strategii działania w ramach modelu uzgodniono na poziomie UE propozycje tzw. wspólnych zasad wdrażania modelu *flexicurity*. W komunikacie KE zawarto propozycje następujących wspólnych zasad, na których model ma bazować¹⁵. Należą do nich: usprawnienie wdrażania strategii UE dotyczącej wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy oraz wzmocnienie europejskiego modelu socjalnego w wyniku określenia nowych form elastyczności i bezpieczeństwa; zrównoważenie praw i obowiązków pracodawców i pracowników; dostosowanie modelu *flexicurity* do różnych, charakterystycznych dla poszczególnych krajów, okoliczności, potrzeb i wyzwań, cech rynku pracy i stosunków przemysłowych; redukcja dysproporcji pomiędzy osobami bez stabilnego zatrudnienia, pracującymi w ramach niestandardowych, czasem niestabilnych umów a zatrudnionymi na stałych, pełnych etatach; rozwój *flexicurity* w wymiarze zarówno wewnętrznym (ułatwianie pracownikom awansu zawodowego, dobra organizacja pracy, stałe podnoszenie kwalifikacji), jak i zewnętrznym (pomoc w zmianie pracy, przechodzenie ze stanu bezrobocia do stanu zatrudnienia); wspieranie równości płci i promowanie równych szans dla wszystkich (kobiet, mężczyzn, ludzi młodych, starszych pracowników, niepełnosprawnych i imigrantów); budowanie klimatu zaufania pomiędzy partnerami społecznymi, organami publicznymi i innymi zaangażowanymi podmiotami; zapewnienie sprawiedliwego podziału kosztów i korzyści wynikających z polityki *flexicurity* (szczególnie między przedsiębiorstwami, osobami prywatnymi i środkami publicznymi) oraz przyczynienie się do stabilności i finansowej trwałości polityki budżetowej¹⁶.

¹⁵ Tamże, s. 386.

¹⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*..., załącznik nr 1.

3. Dania

Modelowym przykładem stosowania koncepcji *flexicurity* jest wzorzec duński, który oparty jest na dobrze rozwiniętym systemie stosunków pracowniczych, długiej tradycji dialogu społecznego i wysokim stopniu przynależności związkowej. Najważniejsze elementy duńskiego systemu elastycznego ubezpieczenia są przedstawiane za pomocą schematu tzw. złotego trójkąta¹⁷. Duński model to połączenie elastycznego zatrudnienia, rozbudowanego systemu opieki socjalnej oraz aktywnej polityki rynku pracy. W Danii elastyczny rynek pracy charakteryzuje się wysokim poziomem mobilności zasobów pracy. Ponadto ponad 70% Duńczyków ma pozytywny stosunek do zmiany miejsca pracy co kilka lat. Powszechnie stosowane są elastyczne formy zatrudnienia – w niepełnym wymiarze pracy zatrudnionych jest około 25% pracujących. Kiedy mówimy w Danii o bezpieczeństwie zatrudnienia, warto wspomnieć o rozbudowanym systemie opieki socjalnej, czyli wysokich zasiłkach dla bezrobotnych. Poziom zasiłku uzależniony jest od sytuacji rodzinnej bezrobotnego. Zdecydowana większość zatrudnionych jest także ubezpieczona na wypadek bezrobocia. Model duński uważany jest za modelowy w Europie, jeśli chodzi o stosowanie koncepcji *flexicurity* w praktyce¹⁸.

4. Niemcy

Według A. Barwińskiej-Małajowicz¹⁹, niemiecki rynek pracy nasuwa pewne skojarzenia dotyczące omawianego modelu i zmian w wyniku tzw. pakietu reform Hartza. Po zjednoczeniu w Niemczech pojawiła się ogromna potrzeba zagospodarowania dużych zasobów pracy ze wschodniej części kraju. Niegdyśi obywatele NRD byli w większości nieprzygotowani do konkurowania na niesocjalistycznym rynku pracy²⁰. Remedium na złą sytuację na rynku pracy stały się reformy Hartza. W programie ww. reform rozwinięto m.in. zasady wprowadzone w 2002 roku oparte na Job-AQTIVGesetz Fördern und Fordern (wspierać i wymagać). Duży nacisk położono na sposoby przejścia od pa-

¹⁷ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity...*, s. 380.

¹⁸ G. Sołtysiak, J. Kokot, *Flexicurity...*, s. 12.

¹⁹ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity...*, s. 392

²⁰ K. Zawadzki, *Niemiecki model flexicurity*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 8, s. 2.

sywnej do aktywnej polityki rynku pracy. Wprowadzono tzw. Profiling, co w praktyce oznaczało, że każda osoba, która została zarejestrowana jako bezrobotna, była zobowiązana do wypełnienia ankiety przy pomocy doradcy zawodowego w celu określenia czy jest zagrożona bezrobociem długookresowym²¹. W reformach Hartza rozwinięto koncepcją *Fördern und Fordern*. Na plan pierwszy wysunięto postulat wspólny z założeniami modelu *flexicurity*: „wyzwalajmy aktywność, zapewniając jednocześnie bezpieczeństwo”²². W ramach reform Hartza w sposób precyzyjny określono m.in. pojęcie pracy, którą bezrobotny zobligowany był podjąć. Według nowych ustaleń nie mógł on odmówić przyjęcia pracy ze względu na niską płacę lub na niedogodne położenie zakładu pracy²³. W wyniku reform Hartza przeprowadzono gruntowne przemiany w niemieckiej polityce rynku pracy. Pomimo wielu kontrowersji wokół pakietu reform Hartza z pewnością przyczyniły się one do istotnej modernizacji polityki rynku pracy i polityki socjalnej Niemiec. W opinii krytyki niemieckiej proponowany przez KE model *flexicurity* to nic innego, jak połączenie przyjaznego dla pracownika prawa pracy (czyt. mniej zwolnień), wydajna polityka rynku pracy oraz jak najwcześniejsza i wystarczająca aktywizacja bezrobotnych. Koncepcja *flexicurity* znajduje w Niemczech większe poparcie związków zawodowych niż pracodawców²⁴.

5. Polska

W Polsce odbywa się obecnie promocja i wdrażanie koncepcji *flexicurity*. Czynione są również próby nakreślenia modelu, który mógłby się przyjąć w warunkach polskich²⁵. Komisja uznała, że w Polsce za najpilniejsze powinno uznać się działania, które służą efektywności wdrożenia tego modelu. Według Komisji służyłoby temu lepsze ukierunkowanie aktywnej polityki rynku pracy na potrzeby grup, które są najbardziej narażone na problemy z podtrzymaniem zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza osób starszych oraz tych, które pochodzą z grup społecznych zagrożonych ubóstwem. Rekomendowano również wdrożenie strategii uczenia się przez całe życie, ulepszenie systemu edukacji

²¹ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity...*, s. 393.

²² K. Zawadzki, *Niemiecki model flexicurity...*, 24.

²³ Tamże, s. 24.

²⁴ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity...*, s. 394.

²⁵ Tamże, s. 384.

i szkoleń z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, a także przeprowadzenie przeglądu systemu świadczeń społecznych, z myślą o zwiększeniu liczby bodźców do podejmowania pracy. Rekomendacje te sugerują, że w polskim modelu *flexicurity* szczególna uwaga poświęcona powinna zostać aktywnej polityce rynku pracy (ALMP), systemom uczenia się przez całe życie (LLL) oraz nowoczesnym systemom zabezpieczenia społecznego²⁶. Droga obrana w latach 90. XX wieku oparta była na porozumieniu politycznym, które zawarto w wyniku dużego nacisku związków zawodowych (zabrakło porozumienia wszystkich partnerów społecznych), przy czym przy kolejnych zmianach sił w układzie polityczno-społecznym rozwiązania przyjęte przez poprzednią frakcję rządzącą, również podlegały przekształceniom, mieliśmy wówczas do czynienia m.in. z tzw. modelem *ubprotective*²⁷. Od drugiej połowy lat 90. XX wieku ciągłej konfrontacji podlegała polityka deregulacji polskiego rynku pracy i polityka ochrony zatrudnienia, czego wyrazem były nowelizacje kodeksu pracy. W wyniku powyższych zmian zaczęła przeważać strategia deregulacji. Przy opracowywaniu polskiej koncepcji modelu *flexicurity* należy pamiętać, że zarówno aktywna polityka deregulacji rynku pracy (zorientowana wyłącznie na zmniejszenie kosztów pracy), jak i dążenie do wprowadzania coraz większego poziomu ochrony socjalnej, przy równoczesnej małej aktywności ekonomicznej Polaków są poważnymi barierami w upowszechnieniu omawianego modelu²⁸. Według A. Barwińskiej-Małajowicz²⁹ występuje sześć przeszkód utrudniających wprowadzanie w Polsce koncepcji *flexicurity*: brak ewidencji godzin, statyczne zasady naliczania wysokości odpraw, niedocenianie znaczenia szkoleń zawodowych, brak systemu certyfikacji umiejętności zdobywanych w sposób alternatywny do tradycyjnego systemu edukacji zawodowej, niewystarczająco elastyczny system ubezpieczeń, segmentacja rynku pracy ze względu na typ umowy. M. Arczewska uważa³⁰, że podstawowym kryterium adaptacji zasad mode-

²⁶ *Partnerzy społeczni w tworzeniu modelu flexicurity w Polsce*, www.cpsdialog.pl/files/flexicurity_profEKrynska-.doc (10.06.2014).

²⁷ E. Czerka, *Polityka społeczna krajów Unii Europejskiej wobec kwestii wkraczania młodych ludzi w dorosłość*, Studia Gdańskie, Wizje i rzeczywistość, t. V, Wyd. Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej, Gdańsk 2008, s. 117.

²⁸ M. Rymśza, *Bezpiecznie i elastycznie*, „Pismo Dialogu Społecznego” 2006, nr 10, s. 65.

²⁹ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity...*, s. 391.

³⁰ M. Arczewska, *Uwarunkowania i możliwości wprowadzenia w Polsce polityki flexicurity jako koncepcji poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych*, w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 84–85.

lu *flexicurity*, a następnie wdrożenia tej koncepcji w Polsce jest zatem osiągnięcie wspomnianego wyżej porozumienia partnerów społecznych i ustalenie kierunków zmian w zakresie funkcjonowania rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego, wspólnych dla obu stron istniejących w Polsce stosunków pracy. „Fragmentaryczność istniejących rozwiązań w odniesieniu do koncepcji *flexicurity* oraz wyzwania stojące przed rynkiem pracy w Polsce wskazują na wagę współpracy zainteresowanych stron”.

6. Pozytywne strony *flexicurity*

A. Barwińska-Małajowicz podkreśla³¹, że korzyści wynikające z przyjęcia modelu *flexicurity* można zauważyć zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Właściciel firmy nie musi przykładowo płacić składek społecznych (np. ZUS) za cały miesiąc, a jedynie za czas faktycznie przepracowany przez osobę zatrudnianą, z kolei pracownik może podjąć pracę w kilku firmach. Zwiększa się zatem poczucie bezpieczeństwa, co jest podyktowane dwoma zasadniczymi względami: pracodawca nie musi ponosić kosztów, wtedy gdy pracownik nie jest mu potrzebny (nie boi się zatem zatrudniać kolejnych osób); pracownik ma pewność, że za wszystkie przepracowane godziny będzie miał odprowadzone składki społeczne, przy czym w sytuacji, gdy ma on kilka źródeł dochodu, zmniejsza się jego obawa o utratę pracy. Elastyczność taka oznacza stworzenie warunków, w których pracownicy będą mogli łatwo zdobyć (lub zmienić) pracę, a poprawa ich kwalifikacji zawodowych spowoduje zwiększenie bezpieczeństwa i korzyści pracodawców. Zwiększa się zatem również elastyczność zarządzania personelem, bez pozbawienia pracowników wsparcia socjalnego. Reasumując należy podkreślić, że opisywany model przysporzy korzyści zarówno przedsiębiorcom, jak i pracownikom. Obie strony odnoszą korzyści równocześnie „z elastyczności i z bezpieczeństwa, np. z lepszej organizacji pracy, a także z możliwości awansu wynikających z poprawy kwalifikacji i inwestycji w szkolenia, które zwracają się przedsiębiorcom, pomagając pracownikom dostosować się do zmian i zaakceptować je”³².

³¹ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity...*, s. 388.

³² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity...*, s. 5.

7. Negatywne strony *flexicurity*

Polityka *flexicurity* jest – jak już wcześniej wspomniano – postrzegana jako koncepcja poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych. Jest próbą znalezienia złotego środka między *flexibility* a *social security*. W związku z powyższym wprowadzenie tego modelu w praktyce wymaga spełnienia bardzo ważnego warunku, jakim jest osiągnięcie porozumienia polityków oraz wszystkich partnerów społecznych. Dopiero na bazie wspólnych ustaleń poszukiwanie rozwiązań korzystnych dla obu stron stosunków pracy ma szansę na powodzenie³³. J. Klimek zaznacza, że – pomimo wielu korzyści – model *flexicurity* charakteryzuje się również pewnymi słabymi stronami, wśród których wyróżnić można osłabienie pozycji pracodawców i ich konkurencyjności na rynku w wyniku wzmocnienia pozycji związków zawodowych oraz zmniejszenie motywacji do szukania pracy na skutek wprowadzenia wysokich zabezpieczeń społecznych (w tym również w zakresie wysokich świadczeń dla bezrobotnych)³⁴. Z kolei zdaniem M. Rymusza problem polega na tym, że w debacie publicznej nie zostało rozstrzygnięte czy polityka „inkluzyjnej społecznej na pracę” ma być oparte na wprowadzaniu specjalnych regulacji w zakresie tworzenia i ochrony miejsc pracy dla osób z grup podwyższonego ryzyka czy też na wykorzystaniu elastycznych form zatrudnienia, a więc promocji zatrudnienia osób marginalizowanych, niejako kosztem poziomu ich ochrony socjalnej bez gwarancji stabilności zatrudnienia. Rozstrzygnięcie tego dylematu jest nieodzowne dla wypracowania nowego modelu *flexicurity*, który byłby ukierunkowany na wzrost poziomu produktywnego zatrudnienia³⁵.

³³ A. Barwińska-Małajowicz, *Wpływ modelu flexicurity...*, s. 388.

³⁴ J. Klimek, *Flexicurity jako szansa dla pracodawców i pracobiorców*, Białystok 2010, http://www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl/dokumenty/Prezentacja_prof_nadzw_dr_hab_Jan_Klimek.pdf (20.06.2014).

³⁵ M. Rymsza, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, w: *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne, Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymsza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, s. 32.

Podsumowanie

Rozwijająca się gospodarka Unii Europejskiej wymusza na wielu krajach członkowskich dyskusję wypracowania europejskich zasad modelu *flexicurity*. W trakcie trwających debat padają pytania: Jak powinno się oceniać istniejący model *flexicurity*? Czy potrzebna jest większa deregulacja? Jakie szanse ma model *flexicurity* w obliczu różnych doświadczeń względem reform rynku pracy w poszczególnych krajach? Czy koncepcja proponowana przez KE daje szansę na rozwiązanie problemów europejskiego rynku pracy? Czy w innych państwach członkowskich zaistnieje możliwość adaptacji duńskiego modelu *flexicurity*? W dobie wzrastającego bezrobocia młodych Europejczyków, znalezienie odpowiedzi na te pytania, przy uwzględnieniu wspólnych zasad i propozycji ścieżek KE, może stać się szansą na pogodzenie elementów bezpieczeństwa i elastyczności europejskiego rynku pracy.

Literatura

- Arczewska M., *Uwarunkowania i możliwości wprowadzenia w Polsce polityki flexicurity jako koncepcji poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.
- Barwińska-Małajowicz A., *Wpływ modelu flexicurity na modernizację europejskich rynków pracy na przykładzie Polski i Niemiec*, w: *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, „Zeszyt Naukowy Uniwersytetu Rzeszowskiego” 2010.
- Czerka E., *Polityka społeczna krajów Unii Europejskiej wobec kwestii wkraczania młodych ludzi w dorosłość*, Studia Gdańskie, Wizje i rzeczywistość, t. V, Wyd. Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej, Gdańsk 2008.
- Flejterski S., *Praca nie jest ważna. Jest najważniejsza*, w: *Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie*, red. C. Plewka, Wyd. Zapol, Szczecin 2013.
- From Unemployment to Work*, OECD Publishing 2005.
- Klimek J., *Flexicurity jako szansa dla pracodawców i pracobiorców*, Białystok 2010, http://www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl/dokumenty/Prezentacja_prof_nadzw_dr_hab_Jan_Klimek.pdf.
- Komisja Europejska, *Zatrudnienie w Europie 2006*, rozdz. 2.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Wspólne zasady wdrażania modelu*

- flexicurity, {SEK(2007) 861}, {SEK(2007) 862}, Bruksela, dnia 27.6.2007 KOM (2007) 359 wersja ostateczna.
- Partnerzy społeczni w tworzeniu modelu flexicurity w Polsce*, www.cpsdialog.pl/files/flexicurity_profEKrynska.pl.
- Rymsza M., *Bezpiecznie i elastycznie*, „Pismo Dialogu Społecznego” 2006, nr 10.
- Rymsza M., *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, w: *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne, Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymsza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
- Sołtysiak G., Kokot J., *Flexicurity teoria i praktyka*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Wilthagen T., Tros F., *The Concept of Flexicurity: a New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, „Transfer” 2004, vol. 10, nr 2.
- Zawadzki K., *Niemiecki model flexicurity*, „Polityka Społeczna”, IPISS, Warszawa 2006, nr 8.
- Zych A., Śmigielski G., *Wykorzystanie zasad flexicurity w rozwoju przedsiębiorczości w małych i średnich przedsiębiorstwach, w szczególności w przedsiębiorstwach rzemieślniczych*, w: *Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie*, red. C. Plewka, Wyd. Zapol, Szczecin 2013.

FLEXICURITY – EUROPEAN FUTURE JOB MARKET

Summary

In this elaboration were discussed the issues related to the impact of flexicurity in the modernization of labor market selected in the European countries. At the beginning were presented the aim with elements of flexicurity model and general assumption. The concepts presented flexicurity in the Danish, Polish and German conditions. In the final part was analyzed benefits and drawbacks of the model.

Keywords: flexible labour market, job security

Translated by Dorota Miśkiewicz