

# Monika Grabowska

---

## Próba wdrożenia elastycznego rynku pracy w województwie dolnośląskim

---

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 30, 143-156

---

2012

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Monika Grabowska**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

## **PRÓBA WDROŻENIA ELASTYCZNEGO RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM**

### **Streszczenie**

Skutki światowego kryzysu gospodarczego oraz sytuacja demograficzna powodują konieczność wprowadzenia rozwiązań zarówno elastycznych, jak i ochronnych rynku pracy, krajowego i regionalnego. Wyznacznikiem stał się model flexicurity, który ma tworzyć i promować mechanizmy w zakresie elastycznych i aktywnych form zatrudnienia oraz przeciwdziałać wykluczeniu z rynku pracy specyficznych podmiotów. W województwie dolnośląskim niezbędne jest wdrażanie modelu flexicurity, który zakłada korzyści dla wszystkich uczestników rynku pracy oraz powoduje, że rynek pracy staje się czynnikiem dynamizującym, a nie hamującym rozwój gospodarczy.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, *flexicurity*, dokumenty strategiczne, rynek edukacji, polityka regionalna.

### **Wprowadzenie**

Obecnie procesy zachodzące na rynku pracy pociągają za sobą wiele zmian, wywołując rozpad więzi społecznych, m.in. poprzez rosnące bezrobocie. Społeczeństwa wielu krajów, w tym Polski, oczekują zmian o tzw. ludzkim obliczu, czyli takich, które istotnie zmieniając rynek pracy, przyczynią się do wzrostu poziomu życia członków społeczeństwa. Oczekiwanie to skłania do analizy zmian zachodzących na rynku pracy w warunkach globalizacji. Skutki

światowego kryzysu gospodarczego oraz sytuacja demograficzna (starzenie się społeczeństw, problemy w postaci godzenia życia rodzinnego i zawodowego, ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, czy osób niepełnosprawnych) powodują konieczność wprowadzenia rozwiązań zarówno elastycznych, jak i ochronnych rynku pracy. Służące do tego działania powinny dążyć do zwalczania dyskryminacji i nierówności. Ze względu na swoją specyfikę powinny uwzględniać kompleksowe podejście, obejmując udział pracodawców, instytucji szkoleniowych, naukowych, mediów, związków zawodowych, placówek opieki nad dzieckiem oraz samorządu terytorialnego. Stosowanie elastycznych form pracy w takich okolicznościach jest koniecznością<sup>1</sup>. Światowy rynek pracy ulega ciągłemu przeobrażeniu. Coraz częściej wdrażany jest tzw. model *flexicurity*. Prekursorem tego typu rynku jest Dania, gdzie odnotowano dużo pozytywnych zmian. Inne kraje europejskie również zaczęły wdrażać ten model, także Polska.

Artykuł przedstawia warunki równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy oraz najważniejsze działania polityki zatrudnienia w krajach członkowskich Unii Europejskiej, podkreśla wagę stosowania elastycznych form pracy, przybliża koncepcję modelu rynku pracy, jaki obowiązuje w Danii i jest rekomendowany przez Unię Europejską, oraz prezentuje koncepcję wprowadzenia modelu *flexicurity* w województwie dolnośląskim.

## 1. *Flexicurity* jako nowy model rynku pracy

W Europie wprowadzany jest model *flexicurity*, który narodził się w Danii jako program reform w ramach rynku pracy. Termin *flexicurity* wywodzi się z języka angielskiego i powstał z połączenia dwóch słów: *flexibility* (elastyczność, giętkość, podatność) i *security* (bezpieczeństwo, gwarancja, ochrona)<sup>2</sup>. *Flexicurity* jest modelem elastycznego bezpieczeństwa, na którym mają się opierać obecne rynki pracy, łączące uelastycznienie i poprawę bezpieczeństwa zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza grup znajdujących się w trudnej sytuacji,

---

<sup>1</sup> E. Kryńska, *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, w: *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 32.

<sup>2</sup> *Flexicurity w Polsce – diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 13.

czyli kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, ponadto osób niepełnosprawnych, ludzi 50+, osób młodych, tuż po zakończeniu edukacji. Można termin interpretować jako zintegrowaną strategię równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy. Strategię, która ma zapewnić płynne przejścia w życiu człowieka od momentu zakończenia nauki do rozpoczęcia pracy zawodowej i przejścia na emeryturę.

Pojęcie *flexicurity* odnosi się do poszukiwania rozwiązań korzystnych dla obu stron rynku pracy, czyli pracodawców i pracobiorców. Jako koncepcja jest kompleksowym podejściem do tworzenia polityki rynku pracy, łączącej dostateczną elastyczność umów z zapewnieniem pracownikom bezpieczeństwa w zakresie możliwości zachowania miejsca pracy bądź znalezienia w krótkim czasie nowej pracy. Równie istotne jest zapewnienie pracownikowi odpowiedniego dochodu w okresie przed podjęciem zatrudnienia. Rozwiązanie takie może być korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla przedsiębiorstw, elastyczność oznacza bowiem stworzenie warunków, w których pracownicy będą mogli łatwo zdobyć lub zmienić pracę, a poprawa ich kwalifikacji zwiększy bezpieczeństwo i korzyści pracodawcy<sup>3</sup>.

Model pozwala na dopasowanie się do ciągle zmieniającego się rynku pracy. W swoich założeniach dostrzega jednostkę na każdym etapie życia zawodowego i prywatnego. Z jednej strony zakłada elastyczną organizację pracy, ułatwiającą godzenie życia zawodowego z prywatnym, podnoszenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych w krótkim czasie, z drugiej zapewnia bezpieczeństwo socjalne w przypadku utraty pracy, dając wsparcie osobom zwalnianym dzięki możliwości szybkiego przekwalifikowania się, a osobom pozostającym bez zatrudnienia – poprzez odpowiedni system motywacyjny. UE uznała ideę *flexicurity* za najlepszy sposób przystosowywania europejskich rynków pracy do zmian, tym samym realizację celów Strategii Lizbońskiej. Model *flexicurity* stał się wiodącym elementem polityki rynku pracy i zatrudniania w UE, która jednak nie zakłada stworzenia jednolitego modelu we wszystkich krajach.

---

<sup>3</sup> I. Kuklak-Dolata, *Publiczne służby zatrudnienia wobec koncepcji flexicurity*, w: *Pięcioletnie członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Zagadnienia gospodarcze i społeczne ze szczególnym uwzględnieniem polskiego rynku pracy*, red. D. Kotlarz, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2010, s. 146.

## 2. Komponenty modelu *flexicurity*

Aby realizować model *flexicurity*, czyli doprowadzić do równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem na rynku pracy, niezbędne są cztery warunki, które tworzą tzw. komponenty *flexicurity*:

- skuteczna aktywna polityka rynku pracy,
- kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie,
- nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego,
- dostępność właściwych (elastycznych i niezawodnych) porozumień umownych.

Pamiętając, że model *flexicurity* ma z jednej strony zapewnić bezpieczeństwo pracy, z drugiej uelastyczyć zatrudnienie, należy rozwijać wymienione komponenty modelu<sup>4</sup>.

**Aktywna polityka rynku pracy** – bez względu na sytuację na rynku pracy zawsze istniały grupy osób, które z różnych przyczyn mają mniejsze szanse na zdobycie i utrzymanie zatrudnienia. Model *flexicurity* ma polepszyć sytuację zawodową takich osób, dając im możliwość znalezienia zatrudnienia i adekwatnego miejsca pracy. Dotyczy to kobiet, osób niepełnosprawnych, osób starszych oraz młodych wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy. Wymaga to jednak wsparcia instytucji zajmujących się rynkiem pracy, które najtrafniej identyfikują niedostosowania na rynku pracy i w odpowiedni sposób reagują, niosąc pomoc.

**Kompleksowa strategia uczenia się przez całe życie** – warunkiem powodzenia modelu jest wprowadzenie do systemu edukacji, począwszy od przedszkola, elementów przygotowujących młodego człowieka do samodzielnego radzenia sobie na rynku pracy i ukształtowanie świadomości, że edukacja szkolna jest początkiem ścieżki do wykonywania pracy. Aby utrzymać zatrudnienie i rozwijać się zawodowo, konieczne jest podnoszenie kwalifikacji przez całe życie w różnych formach kształcenia ustawicznego (samokształcenie, szkolenia, studia, staże, praktyki). Strategia uczenia się przez całe życie powinna zapewniać umiejętność dostosowywania się do zmian i zatrudnienia w różnych zawodach i miejscach.

---

<sup>4</sup> *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007, s. 27.

**Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego** – najważniejszym spoiwem *flexicurity* jest zagwarantowanie bezpieczeństwa w przypadku braku pracy. Gwarantem powinien być spójny i przejrzysty system zabezpieczenia społecznego. Należy zaliczyć to niego m.in. czasowe wsparcie finansowe w postaci zasiłków i zapomóg. Tego typu zabezpieczenie społeczne ma na celu równoważenie negatywnych wpływów utraty pracy na dochody bezrobotnych, ale w takiej wysokości, aby nie zniechęcać do ponownego zatrudnienia.

**Elastyczne warunki umów** – zasadniczym filarem nowego podejścia regulującego stosunki pracy między pracownikami a pracodawcami jest zróżnicowanie warunków umów w zakresie czasu, miejsca wykonywania pracy, zasad wynagradzania, trwałości zatrudnienia. Elastyczne warunki umów osiągnane są dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układom zbiorowym i nowoczesnej organizacji pracy<sup>5</sup>.

Jak wynika z analiz ekonomicznych, jednoczesne wykorzystanie tych czterech komponentów wpływa na poprawę zdolności społeczeństwa do zatrudnienia, na zwiększenie kapitału ludzkiego oraz zmniejszenie ryzyka ubóstwa.

### 3. Ustawodawstwo unijne w polskich dokumentach polityki zatrudnienia

Przed Polską jako krajem członkowskim Unii Europejskiej stoi wiele obowiązków względem ustawodawstwa unijnego. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012–2014 odwołuje się do Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz krajowych dokumentów strategicznych, w szczególności do Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji strategii *Europa 2020*. 26 kwietnia 2011 r. Rada Ministrów przyjęła Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii *Europa 2020* (KPR), który pokazuje, jak Polska w najbliższych latach odpowie na stojące przed nią wyzwania. Dokument zakłada połączenie polskich celów rozwojowych z priorytetami wyznaczonymi w strategii *Europa 2020*, ponadto jest instrumentem, który odpowiada na krajowe bariery wzrostu, uwzględniając polską specyfikę i wyzwania. Przyczynia się do realizacji wspólnych, unijnych celów, w tym wzmocnienia pozycji UE na świecie.

---

<sup>5</sup> *Flexicurity*. Kampania informacyjna na rzecz promocji elastycznych form zatrudnienia, projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy STOS, Warszawa–Łódź 2009, s. 5–6.

Tabela 1. Podstawy Krajowego Programu na rzecz realizacji strategii *Europa 2020*

Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii <i>Europa 2020</i>			
Rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach	Promowanie gospodarki realizującej ideę zrównoważonego rozwoju	Wzrost zatrudnienia	Spójność ekonomiczna, społeczna i terytorialna

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2012 rok. Załącznik do Uchwały nr 2060/IV/12 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z 27 marca 2012, s. 27.

Zgodnie z Krajowym Programem Reform na rzecz realizacji strategii *Europa 2020* budowa nowoczesnego rynku pracy sprzyjającego wzrostowi gospodarczemu musi podążać w kierunku zmiany sytuacji zatrudnieniowej. Wyznacznikiem stało się wprowadzenie modelu *flexicurity*, który ma tworzyć i promować mechanizmy w zakresie elastycznych i aktywnych form zatrudnienia oraz przeciwdziałać wykluczeniu z rynku pracy specyficznych podmiotów. Tego typu przedsięwzięcie polegać ma na wzmacnianiu wszystkich elementów modelu *flexicurity*, przy czym głównym priorytetem powinno być sprostanie przemianom demograficznym, jakie ujawnią się w przeciągu kilku najbliższych lat, przez działania służące do zwiększania zatrudnienia. Program podkreśla potrzebę aktywizowania tych grup społecznych, które do tej pory w niewystarczającym stopniu były obecne na rynku pracy, czyli młodzieży, kobiet, osób 50+, osób niepełnosprawnych i innych grup biernych zawodowo.

Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości stanowi jeden z sześciu priorytetów Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015, której głównym celem jest podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski. W obszarze zatrudnienia cel ten ma być realizowany przez tworzenie warunków sprzyjających przedsiębiorczości i zmniejszanie obciążeń pracodawców. Ponadto upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, wzrost mobilności zasobów pracy, inicjatywy na rzecz równości szans na rynku pracy, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Aspekty, na które należy zwrócić szczególną uwagę, to rozwijanie instytucji dialogu społecznego i wzmacnianie negocjacyjnego systemu stosunków między pracownikami i pracodawcami, poprawa bez-

pieczeństwa i warunków pracy, wzrost efektywności instytucjonalnej obsługi rynku pracy, racjonalna polityka migracyjna<sup>6</sup>.

#### 4. Wizja modelu *flexicurity* dla województwa dolnośląskiego

Ważnym dokumentem regulującym rynek pracy na poziomie regionalnym jest Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia. Przygotowywany jest przez Samorząd Województwa na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, uwzględnia strategię rozwoju województwa oraz strategię wojewódzką w zakresie polityki społecznej. Plan określa najistotniejsze działania i zadania, jakie będą podejmowane w regionie na rynku pracy, a także określa priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia na rynku pracy<sup>7</sup>. Wpisując się w strategiczne kierunki polityki rynku pracy określone w dokumentach Unii Europejskiej, również w dokumentach krajowych oraz regionalnych, Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2012 r. koncentruje się na tych priorytetach, których realizacja wpłynie pozytywnie na najważniejsze segmenty dolnośląskiego rynku pracy.

W wyniku debat w kwestii poprawy sytuacji w województwie dolnośląskim stwierdzono, że niezbędny jest dialog oraz zaangażowanie wszystkich podmiotów oddziałujących na kształt dolnośląskiego rynku pracy. Ważne staje się wdrażanie modelu *flexicurity*, który zakłada korzyści wszystkich uczestników rynku pracy, powoduje, że rynek pracy staje się czynnikiem dynamizującym, a nie hamującym rozwój gospodarczy. Niemożliwe jest projektowanie i wdrażanie dobrych programów *flexicurity* bez dialogu społecznego i aktywnego udziału partnerów społecznych. Współudział w tworzeniu modelu *flexicurity* to także współodpowiedzialność za rezultaty wdrożenia. Rekomendacje regionalnego modelu *flexicurity* obejmujące bezpieczeństwo i elastyczność odnoszą się do trzech aspektów:

- dla regionalnego rynku pracy,
- dla pracodawcy,
- dla pracownika i poszukującego pracy.

<sup>6</sup> Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia..., s. 3–4.

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 2.



#### 4.1. *Flexicurity* dla regionalnego rynku pracy

W problematyce zatrudnienia w kraju i regionie bardzo ważną rolę odgrywa aktywna polityka rynku pracy, jeden z głównych obszarów modelu *flexicurity*. Ma za zadanie poprawę funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, co polega m.in. na rozwinięciu współpracy z partnerami społecznymi, zacieśnieniu relacji z instytucjami pomocy społecznej oraz wzmocnieniu ich roli w tworzeniu partnerstwa lokalnego. Poniżej czynniki, które mają największy udział w realizacji aktywnej polityki rynku.

##### 4.1.1. Organizacja szkoleń

Szkolenia grupowe, kursy rozwijające kwalifikacje zawodowe, finansowanie studiów podyplomowych, udzielanie pożyczek na koszty szkolenia oraz egzaminów lub uzyskania licencji, oto elementy realizacji polityki rynku pracy. Oferta skierowana jest do osób bezrobotnych i niektórych osób poszukujących pracy, w tym obecnych pracowników spełniających warunek zawarty w art. 43 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy z 20 kwietnia 2004 r.<sup>8</sup> Wybór tematyki szkoleń grupowych dokonywany jest na podstawie oceny sytuacji na rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na kwalifikacje i szkolenia. Bezrobotnym proponuje się także udział w tzw. szkoleniach miękkich, polegających na uczeniu się skutecznego działania w aktywnym poszukiwaniu pracy, tworzeniu ścieżki wejścia na rynek pracy i indywidualnych planów działania.

Wychodząc naprzeciw potrzebom pracodawców na wykwalifikowaną kadrę, coraz więcej szkoleń łączy teorię z praktyką w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z dużym zainteresowaniem nauką, doskonaleniem znajomości języków obcych i wymaganiami stawianymi przez pracodawców bezrobotnym proponuje się w ramach niektórych kursów naukę języka angielskiego. Na Dolnym Śląsku widoczny jest spadek liczby fachowców w niektórych zawodach spowodowany małą ilością szkół zawodowych. Dla zapełnienia tej luki

---

<sup>8</sup> Art. 43. Starosta może sfinansować z Funduszu Pracy koszty szkolenia poszukującego pracy skierowanego na szkolenie, który: 1) jest w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy; 2) jest zatrudniony u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji; 3) otrzymuje świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach; 4) uczestniczy w indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

organizowane są szkolenia, które kończą się dyplomem czeladnika w zawodach glazurnik, fryzjer stylistka, technolog robót wykończeniowych w budownictwie<sup>9</sup>.

#### 4.1.2. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa

Poradnictwo polega na udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, kierunku kształcenia, szkolenia. Natomiast pracodawcom pomaga w doborze kandydatów do pracy oraz wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy.

Bezrobotni i poszukujący pracy mogą uzyskać od doradców zawodowych pomoc w określeniu, na czym polegają ich rzeczywiste trudności w znalezieniu pracy, w rozpoznaniu preferencji i predyspozycji zawodowych, kierunku szkolenia czy przekwalifikowania. Zaplanowanie ścieżki kariery zawodowej, uzyskanie informacji o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy to również zadania poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

#### 4.1.3. Pośrednictwo pracy

Udzielanie pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, z drugiej strony znalezienie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, tym zajmuje się pośrednictwo pracy. Powiatowy urząd pracy przyjmuje i aktywnie pozyskuje od pracodawców oferty, po czym udostępnia je osobom zainteresowanym. W sytuacji gdy pracodawca wyraża chęć bezpośredniego spotkania z większą grupą kandydatów do pracy na zgłoszone stanowisko pracy i w tym samym zawodzie, organizowane są giełdy pracy. Inną formą realizacji usługi pośrednictwa są targi pracy – spotkania trwające dzień lub dwa, podczas których informacje o wolnych miejscach pracy są prezentowane bezpośrednio przez pracodawców. Szczególną formą pośrednictwa pracy jest międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES, funkcjonującej we wszystkich publicznych służbach zatrudnienia państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii. Sieć EURES pomaga poszukującym pracy znaleźć odpowiednie zatrudnienie w innym państwie, a polskim pracodawcom osoby z wymaganymi

---

<sup>9</sup> *Flexicurity po dolnośląsku. Człowiek – najlepsza inwestycja*, publikacja współfinansowana przez UE w ramach EFS, Wrocław 2011, s. 12.

kwalifikacjami z innych krajów sieci EURES. Zainteresowani mogą uzyskać informacje także o warunkach życia i pracy w wybranym kraju<sup>10</sup>.

#### 4.2. *Flexicurity* dla pracodawcy

Ostatnie lata spowolnienia gospodarczego wymusiły na niektórych firmach Dolnego Śląska uelastycznienie pracy. Najczęściej było to skrócenie czasu pracy przy zachowaniu ilości etatów i rezygnacja z dodatków płacowych. Niektórzy pracodawcy dopiero po zastosowaniu tych korekt dowiedzieli się, że zastosowane przez nich zabiegi określa się mianem *flexicurity*. Dużym utrudnieniem w określeniu wyzwań, jakie stoją przed pracodawcami w dojściu do modelu *flexicurity*, jest brak wystarczających informacji na ten temat. Wiedza o *flexicurity* wśród firm na Dolnym Śląsku jest na niskim poziomie. Tylko mniej niż połowa przedstawicieli działów personalnych wiedziała dokładnie, jakie korzyści i zagrożenia niesie stosowanie tej metody. Część wprawdzie знаła pojęcie, ale nie do końca wiedziała, co oznacza. Pierwszym krokiem we wdrażaniu *flexicurity* powinno być zwiększenie świadomości w tym zakresie. Jeżeli osobom odpowiedzialnym w firmach za realizowanie polityki personalnej brak podstawowej wiedzy na ten temat, trudno mówić o zachęcaniu do wdrażania samej idei.

Kolejną sprawą jest świadomość pracowników. Nawet jeżeli firma zna korzyści, jakie może przynieść uelastycznienie pracy, nic z tej znajomości nie wyniknie bez wiedzy o słuszności idei *flexicurity*. Podstawowym wyzwaniem dla pracodawców jest zapoznanie się z *flexicurity*, a równoległe powinny być podejmowane zadania na rzecz popularyzacji idei wśród pracowników. Dużą rolę w tym zakresie mają do odegrania instytucje rynku pracy oraz związki zawodowe. Niezależnie sami pracodawcy powinni w ramach partnerskiego dialogu z pracownikami wskazywać na dodatkowe możliwości *flexicurity*.

Kolejną kwestią są uwarunkowania wewnętrzne przedsiębiorstw. Należy zwrócić uwagę, że bardzo wiele zależy od kultury organizacyjnej w firmie, a także od stopnia zaufania pracowników do firmy. Otwartość, dobra komunikacja, zrozumienie celów firmy to niektóre czynniki warunkujące zaimplementowanie idei *flexicurity* w organizacji. Nie można jej nakazać firmom ani też firma nie może nakazać tej swoim pracownikom. Zarówno firma, jak i jej pra-

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 13–14.

cownicy muszą odnieść korzyść z wdrożenia tej idei. Nie jest to łatwe w związku z różnymi celami, jakie mają firmy i jej pracownicy. Beneficjentem idei są pracodawcy oraz pracownicy, jednak to pracodawcy mają większe możliwości podejmowania działań i głównie na nich spoczywa odpowiedzialność za powodzenie misji<sup>11</sup>.

### 4.3. *Flexicurity* dla pracującego i poszukującego

Intensywne zmiany gospodarcze na dolnośląskim rynku pracy wymuszają zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, którzy są zdolni do szybkiej adaptacji, łatwo przyswajają nowe umiejętności, są dyspozycyjni w firmie. Jednocześnie należy pamiętać, że rynek pracy powinien dostosować się do wymagań pracowników. Ma to polegać na tworzeniu możliwości ciągłego rozwoju, łatwego dostępu do wysokiej jakości edukacji ustawicznej, zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego i rozwoju przedsiębiorczości.

Gdy uwzględni się zapotrzebowanie zarówno strony popytowej, jak i podażowej rynku pracy, nasuwa się pytanie: czy dolnośląski rynek edukacji nadąża za potrzebami pracujących i poszukujących pracy w podnoszeniu swoich kwalifikacji? Na pewno rynek edukacji jest zróżnicowany i prezentuje różny poziom jakościowy. Wyróżnia go duża liczba jednostek, 44 uczelnie wyższe, w tym 31 we Wrocławiu, kilkaset szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Cechą charakterystyczną jest częściowe niedopasowanie do podaży i popytu na kwalifikacje. Wiele firm zgłasza problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników.

Kłopoty pracodawców z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, uwagi do systemu kształcenia samych pracowników, niska efektywność szkoleń osób bezrobotnych, a także bardzo duże bezrobocie wśród absolwentów wskazują, że rynek edukacji na Dolnym Śląsku nie nadąża w wystarczającym stopniu za potrzebami na doskonalenie zawodowe. Stanowi to bardzo poważną barierę rozwojową dla regionu. Poprawy zaistniałej sytuacji można upatrywać w szeroko zakrojonych działaniach współpracy szkolnictwa zawodowego i wyższego z pracodawcami, polegających m.in. na opiniowaniu przez nich programów nauczania, udziale praktyków w procesie kształcenia, wymianie informacji na temat aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 16–17.

kwalifikacje, dłuższych praktykach studenckich i stażach nauczycieli, wspólnych projektach badawczych.

Konieczna wydaje się też promocja zasady kształcenia się przez całe życie. Wskazany byłby większy dostęp szkół, w tym wyższych, oraz placówek szkoleniowych, do bazy technologicznej przedsiębiorstw. W świetle powyższych danych dolnośląskie szkolnictwo powinno ulec pewnym zmianom. Ważny jest wzrost znaczenia mechanizmów rynkowych w szkolnictwie wyższym i badaniach naukowych. Kształcenie musi być powiązane z zatrudnieniem. Niezbędny jest ścisły związek świata nauki i praktyki<sup>12</sup>.

## Podsumowanie

Zmiany na rynkach pracy w większości krajów wysokorozwiniętych przyczyniły się do podjęcia wielu decyzji przeobrażających kierunek polityki zatrudnienia. W większości krajów Unii Europejskiej wdrażany jest model *flexicurity*. Jego inicjatorem jest Dania, która od początku lat 90. XX w. odnosi sukcesy w wyniku stosowania nowych metod na rynku pracy. Również inne kraje europejskie zaczęły wdrażać ten model. W Polsce rozpoczęto na szeroką skalę akcję promocyjno-informacyjną, która dotyczy korzyści i zagrożeń wynikających ze stosowania modelu. W trakcie badań rynkowych okazało się, że od jakiegoś czasu elementy *flexicurity* są stosowane w naszym kraju celem poprawy sytuacji na rynku pracy. Podobnie województwo dolnośląskie, które chce sprostać wymaganiom stawianym przez strategię *Europa 2020* i inne dokumenty. Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości stanowi jeden z sześciu priorytetów Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015, której głównym celem jest podniesienie poziomu i jakości życia Polaków. W zatrudnieniu cel ten ma być realizowany poprzez tworzenie warunków sprzyjających przedsiębiorczości i zmniejszaniu obciążeń pracodawców. Ważnym dokumentem regulującym rynek pracy jest Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, określający najistotniejsze działania i zadania. Aby poprawić sytuację na rynku pracy w województwie dolnośląskim niezbędny jest dialog oraz zaangażowanie wszystkich podmiotów. Niezbędne staje się wdrażanie modelu *flexicurity*, który zakłada korzyści wszystkim uczestników rynku pracy oraz powoduje, że rynek

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 21–22.

pracy staje się czynnikiem dynamizującym, a nie wstrzymującym rozwój gospodarczy.

## Literatura

- Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2012 rok. Załącznik do Uchwały nr 2060/IV/12 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z 27 marca 2012.
- Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.
- Flexicurity*. Kampania informacyjna na rzecz promocji elastycznych form zatrudnienia, projekt współfinansowany przez UE w ramach EFS, Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy STOS, Warszawa–Łódź 2009.
- Flexicurity po dolnośląsku. Człowiek – najlepsza inwestycja*, publikacja współfinansowana przez UE w ramach EFS, Wrocław 2011.
- Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
- Kryńska E., *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, w: *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, C.H. Beck, Warszawa 2008.
- Kuklak-Dolata I., *Publiczne służby zatrudnienia wobec koncepcji flexicurity*, w: *Pięcioletnie członkostwo Polski w Unii Europejskiej. Zagadnienia gospodarcze i społeczne ze szczególnym uwzględnieniem polskiego rynku pracy*, red. D. Kotlarz, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2010.

## ATTEMPT OF FLEXIBILITY LABOUR MARKET INITIATION IN LOWER SILESIA PROVINCE

### Summary

Results of the global economic crisis and the demographic situation related to ageing societies cause a need to implement solutions on the labour market which shall be both flexible and protective. The most important is implementation of

flexicurity which means creating and promoting elastic and active forms of employment. In Lower Silesia it is crucial to start with this model because it will cause benefits for all participants of the labour market.

**Keywords:** labour market, flexicurity, strategic documents, education market, regional policy.

**JEL Code:** J01

*Translated by Ewa Malinowska*