

MODEL FLEXICURITY

elastyczne bezpieczeństwo
społeczno-ekonomiczne

Unia Europejska
SPOŁECZNO-EKONOMICZNE STUDIA NAD PRZYSZŁOŚCIĄ WSPÓLNOTY

Numer 1

MODEL FLEXICURITY

elastyczne bezpieczeństwo społeczno-ekonomiczne

Zbiór rozpraw pod redakcją
Marzeny Sobczak-Michałowskiej
i Karoliny Marchlewskiej



Bydgoszcz 2009

Recenzent

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski

Tłumaczenie tekstów

mgr Katarzyna Szalla-Neumann – język angielski

mgr Elżbieta Szajkiewicz – język francuski

Opracowanie redakcyjne

Oficyna Wydawnicza Epigram

Skład i opracowanie komputerowe

Oficyna Wydawnicza Epigram

Eikon Studio

Opracowanie graficzne

Rafał Rapała

© Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki
w Bydgoszczy, 2009

ISBN 978-83-61036-37-7



Projekt współfinansowany
przez Komisję Europejską

Publikacja przygotowana została przy współpracy
Punktu Informacyjnego Komisji Europejskiej *Europe Direct* – Inowrocław
oraz Wydziału Społeczno-Ekonomicznego
Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy

Wydawnictwo Uczelniane
Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy
85-229 Bydgoszcz, ul. Garbary 2
tel. 52 5670047, 52 5670049
www.e-księgarnia.byd.pl
www.wydawnictwo.wsg.byd.pl
wydawnictwo@byd.pl

Druk i oprawa
Cyfrowe Centrum Druku i Fotografii
85-120 Bydgoszcz, ul. Nowodworska 25A
tel. (0 52) 340 65 66

SPIS TREŚCI

<i>Marzena Sobczak-Michałowska, Karolina Marchlewska</i> Wstęp	11
<i>Agnieszka Jeran</i> Elastyczna praca w społeczeństwie ryzyka	21
<i>Karolina Marchlewska</i> W kierunku flexicurity, czyli duński projekt dla Unii Europejskiej	37
<i>Maciej Smolarek</i> Elastyczność i bezpieczeństwo na rynku pracy	57
<i>Michał Włodarczyk</i> Flexicurity i nowe trendy w zarządzaniu	71
<i>Teresa Mądrzak</i> Nietypowe formy zatrudnienia – flexicurity	91
Afiliacje	105
Punkty informacyjne Komisji Europejskiej Europe Direct w Polsce	109

The European Union – Socio-Economic Studies
on the Future of the Community
Vol. 1

Collection of articles dedicated to

**the FLEXICURITY model
flexible socio-economic security**

Edited by Marzena Sobczak-Michałowska and Karolina Marchlewska

Academic publication prepared by the European Information Relay
Europe Direct – Inowrocław in cooperation with Socio-Economic Faculty
of the University of Economy in Bydgoszcz

Project co-financed by the European Commission

CONTENTS

<i>Marzena Sobczak-Michałowska, Karolina Marchlewska</i>	
Introduction	11
<i>Agnieszka Jeran</i>	
Work flexibility of the risk society	21
<i>Karolina Marchlewska</i>	
In the direction of flexicurity – the danish project for the european union	37
<i>Maciej Smolarek</i>	
Flexibility and security in the labour market	57
<i>Michał Włodarczyk</i>	
Flexicurity and new trends in management	71
<i>Teresa Mądrzak</i>	
Non-standard forms of employment – flexicurity	91

Affiliations	105
The European Information Relays Europe Direct in Poland	109

Union Européenne – Études Socioéconomiques
sur l'avenir de la Communauté
N° 1

Recueil des discours consacrés

**au modèle de la FLEXICURITÉ
sécurité socio-économique flexible**

Rédigé par Marzena Sobczak-Michałowska et Karolina Marchlewska

Publication préparée en coopération avec le Relai d'Information de la Commission européenne Europe Direct – Inowrocław
et de la Faculté des Sciences économiques et Sociales
de l'École Supérieure d'Économie de Bydgoszcz

Projet cofinancé par la Commission européenne

TABLE DES MATIÈRES

Marzena Sobczak-Michałowska, Karolina Marchlewska

Introduction 11

Agnieszka Jeran

Élasticité du travail dans le cadre de la société du
risque 21

Karolina Marchlewska

Vers la flexicurité ou le projet danois pour l'Union
européenne 37

Maciej Smolarek

Flexibilité et sécurité sur le marché du travail 57

Michał Włodarczyk

Flexicurité et nouvelles tendances dans la gestion 71

Teresa Mądrzak

Formes de l'emploi atypique – flexicurité 91

Affiliations 105

Relais d'Information de la Commission européenne
Europe Direct en Pologne 109

Wstęp

Powstanie Unii Europejskiej oraz wdrażanie mechanizmów rozwojowych i integracyjnych Europy przyczyniły się nie tylko do pokojowego współistnienia między narodami, ale także do rozwoju gospodarczego i bezpieczeństwa socjalnego. Należy jednak zauważyć, że z biegiem czasu pierwotna idea trwałego pokoju, będąca implikacją budowy jedności gospodarczej i politycznej Wspólnot, utraciła siłę oddziaływania. Na skutek przemian, wynikających z globalizacji wspieranej przez nowe technologie informatyczne i telekomunikacyjne oraz rosnącą konkurencję innych gospodarek światowych, a także pojawienie się strukturalnych barier wewnętrznych hamujących wzrost gospodarczy, na początku 2000 r. Unia Europejska stanęła przed koniecznością gruntownych przeobrażeń zgodnych z obowiązującymi modelami społecznymi. Potrzebę tę spotęgowały dodatkowo rozszerzenia, które stanowiły bezprecedensowe wyzwanie dla konkurencyjności i wewnętrznej spójności Unii. Dołączenie do Wspólnoty kolejnych dwunastu państw zaowocowało pogłębieniem dystansu w rozwoju gospodarczym, przesunięciem problemu nierówności na wschód kontynentu oraz zmianą sytuacji w polityce zatrudnienia i sferze pracy. W związku z tym zaplanowane przeobrażenia, warunkujące dalszy rozwój Wspólnoty miały dotyczyć wszystkich aspektów życia, ze szczególnym uwzględnieniem sfery gospodarczej i systemu społecznego, co stanowiło bezpośrednią konsekwencję identyfikacji źródeł słabości UE.

Próbą określenia jakości i stanu tych przeobrażeń oraz refleksją nad kierunkami rozwoju i przyszłością Wspólnoty będzie wydawnictwo *Unia Europejska – społeczno-ekonomiczne studia nad przyszłością Wspólnoty*. Publikacja ta, skierowana do szerokiego grona odbiorców zainteresowanych problematyką europejską, ze szczególnym uwzględnieniem środowisk akademickich oraz ośrodków zaangażowanych w propagowanie wiedzy z zakresu integracji europejskiej, skupi się na przedstawianiu różnych aspektów funkcjonowania Unii, zwłaszcza społecznego

i ekonomicznego wymiaru integracji oraz polskich konsekwencji uczestnictwa w tym procesie.

Pierwsza część wspomnianego cyklu wydawniczego publikacji Punktu Informacyjnego Komisji Europejskiej Europe Direct – Inowrocław i Wydziału Ekonomiczno-Społecznego Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, poświęcona została koncepcji FLEXICURITY. Decyzja ta podyktowana została faktem, iż w ostatnich latach za największe osiągnięcie i jedną z najlepszych odpowiedzi na społeczno-ekonomiczne wyzwania stojące przed Europą uważa się preferowany od wielu lat w Danii model elastycznego bezpieczeństwa, nazywany potocznie *flexicurity* lub strategią „postderegulacji”.

Zdaniem ekspertów, *flexicurity* stanowił odpowiedź na to, w jaki sposób osiągnąć konkurencyjną gospodarkę, wysoki stopień zatrudnienia, gwarancję bezpieczeństwa socjalnego oraz sprawne finanse publiczne. Model ten określa się również jako sposób na osiągnięcie równowagi praw i obowiązków pracowników, przedsiębiorstw i organów publicznych¹.

Unia Europejska – społeczno-ekonomiczne studia nad przyszłością Wspólnoty – nr 1 to publikacja, która ma na celu przybliżenie Czytelnikowi różnych aspektów elastyczności i bezpieczeństwa europejskich rynków pracy. Artykułem otwierającym książkę jest tekst „Elastyczna praca w społeczeństwie ryzyka”. Jego autorka podkreśla, iż zglobalizowana gospodarka wymaga od przedsiębiorstw elastycznego funkcjonowania, co zmienia zasadniczo warunki ich działania, a w efekcie – wymagania stawiane pracownikom. Elastyczna gospodarka potrzebuje takiegoż rynku pracy, a następujący wzrost znaczenia elastycznych form pracy uświadomił nierównowagę pomiędzy elastycznością pracy a bezpieczeństwem pracobiorców, na których spada ciężar borykania się z przeniesionym na nich ryzykiem. Modele *flexicurity* niwelują niektóre zakresy wygenerowanego w ten sposób ryzyka, ale czynią to przede wszystkim w podstawowym zakresie bezpieczeństwa socjalnego.

Z kolei tekst „W kierunku flexicurity, czyli duński projekt dla Unii Europejskiej” przedstawia koncepcję elastyczności i bezpieczeństwa z perspektywy planów zbudowania Społecznej Europy w gospodarce światowej oraz dowodzi, że o jego skuteczności decyduje współgranie ze sobą dobrej koniunktury, właściwie skonstruowanego systemu edukacji oraz elastyczny rynek pracy. Ochrona przed zwolnieniem jest co prawda, mała, ale za to system socjalny gwarantuje dobrą ochronę dla osób bezrobotnych. Wszystko to, zdaniem autorki artykułu, złożyło się na sukces modelu duńskiego, określanego mianem „społecznego lekarstwa” dla Unii Europejskiej.

Artykuł pt. „Elastyczność i bezpieczeństwo na rynku pracy” przybliży społeczno-gospodarcze przeobrażenia zachodzące we współczesnej Europie, która wymusza

¹ P. Lewandowski, Ł. Skrok, *Flexicurity diagnoza na dziś, działanie na jutro*, [Online], dostępne: http://ibs.org.pl/site/upload/publikacje/Flexicurity_Polska_Estonia_Wegry.pdf, 02.12.2009.

rewizję poglądów oraz podejść w zakresie postrzegania niektórych czynników determinujących rozwój Wspólnoty Europejskiej. Jednym z nich jest właśnie polityka *flexicurity*, będąca nowym spojrzeniem na funkcjonujący obecnie model rynku pracy. Autor artykułu wyraźnie podkreśla, że koncepcja ta coraz częściej wskazywana jest jako optymalna z punktu widzenia zarówno rozwoju gospodarczego, jak i społeczeństwa Europy.

W artykule „Flexicurity i nowe trendy w zarządzaniu” zaprezentowano problematykę reformy rynku pracy w państwach Unii Europejskiej za pomocą mechanizmów *flexicurity* w kontekście przeobrażeń funkcji menedżerskiej w podmiotach ekonomicznych. Artykuł ten stanowi także próbę odpowiedzi na pytanie, w jakiej mierze zaproponowane przez Komisję Europejską postulaty *flexicurity* wychodzą naprzeciw wyzwaniom, jakie stawiają przed przedsiębiorstwami i menedżerami współczesne przemiany ekonomiczno-społeczne, które stoją u podstaw tzw. nowych trendów w zarządzaniu.

Tekstem zamykającym pierwszy numer cyklu „Unia Europejska – społeczno-ekonomiczne studia nad przyszłością Wspólnoty” jest artykuł „Nietypowe formy zatrudnienia - flexicurity”. Wskazuje on, że wraz z rozwojem techniki pojawiały się zmiany społeczno-kulturowe na rynkach pracy. Wymusiło to zmiany w organizacji pracy, która w połączeniu z liberalizacją prawa pracy spowodowała upowszechnienie nietypowych form zatrudnienia.² Autorka artykułu podkreśla rolę i znaczenie polityki *flexicurity* w tym zakresie oraz wskazuje na obecne praktyki w zakresie nietypowych form zatrudnienia w Polsce.

Model *flexicurity* stanowi kompleksowe podejście w zakresie polityki rynku pracy, umożliwiające połączenie dwóch pozornie sprzecznych sfer, a mianowicie elastyczności oraz bezpieczeństwa zatrudnienia. W ocenie redaktorów prezentowanej publikacji Czytelnik otrzymuje zbiór tekstów, które poruszają ważny i aktualny temat z zakresu społeczno-ekonomicznego funkcjonowania Unii Europejskiej. Niestety, w Polsce w dalszym ciągu model ten jest zbyt mało znany. To też skłoniło nas do przygotowania publikacji, którą – zdaniem jej redaktorów – traktować należy jako sposób na promocję tej koncepcji i próbę oceny jej kondycji w Unii Europejskiej.

Marzena Sobczak-Michałowska, Karolina Marchlewska

² M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, ss. 7-8.

Introduction

The establishment of the European Union and implementation of European development and integration mechanisms contributed not only to the peaceful coexistence of the nations but also to the economic development and social security. However, it should be pointed out that in the course of time the primal idea of permanent peace constituting the implication of economic and political unity of the Community faded and lost its power of influence. As a result of transformations arising from globalisation supported by new IT and ICT technologies, growing competition of other world economies as well as the appearance of inner structural barriers inhibiting economic development, at the beginning of 2000 the European Union faced the necessity of thorough transformations in accordance with binding social models. The need was additionally intensified by the extensions, which constituted an unprecedented challenge for the competitiveness and inner unity of the European Union. Joining the Community by the next twelve countries resulted in the deepened distance in economic development, moving the problem of inequality towards the east of the continent and the change of situation in employment policy and sphere of work. Thus, planned transformations conditioning the further development of the Community were to concern all aspects of life with particular consideration of economic sphere and social system, which constituted a direct consequence of the identification of EU's weaknesses sources.

The publication *'The European Union – socio-economic studies on the future of the Community'* is an attempt of defining the quality and state of these transformations and reflection on the directions of the development and future of the Community. The publication is dedicated to the wide circle of readers interested in European issues with particular consideration of academic environments and centres engaged in propagating knowledge related to European integration. It will focus on different aspects of the Union's functioning, especially within the range

of social and economic dimension of integration and Polish consequences of the participation in the process.

The first part of the publishing cycle '*The European Union – socio-economic studies on the future of the Community*', the publication of the European Information Relay Europe Direct – Inowrocław and Socio-Economic Faculty of the University of Economy in Bydgoszcz, was dedicated to *the concept of FLEXICURITY*. The decision was made due to the fact that in recent years the model of flexible security, preferred in Denmark for many years, colloquially called *flexicurity* or *strategy of „postderegulation”*, has been considered the greatest achievement and one of the best answers for socio-economic challenges that Europe faces.

According to experts *flexicurity* constituted an answer to the question about how to achieve competitive economy, high level of employment, guarantee of social security and efficient public finances. The model is also defined as the method of achieving the balance of rights and duties for employees, companies and public bodies.¹

The European Union – socio-economic studies on the future of the Community – Vol. 1 is a publication which aims at providing the Reader with different aspects within flexibility and security of European labour markets. '*Work flexibility of the risk society*' is an opening article in this book. Its author points out that the globalised economy requires companies to function flexibly, which essentially changes the conditions of their functioning, and as an effect - requirements for employees. Flexible economy needs this kind of labour market, and following increase of flexible labour forms brings attention to the lack of balance between flexibility of work and security of employees, who bear the burden of the imposed risk. *Flexicurity* models eliminate some ranges of generated risk, but they do it first of all in the basic range of social security.

On the other hand, the text '*In the direction of flexicurity – the Danish project for the European Union*', it presents the concept of flexibility and security from the perspective of plans of building Social Europe in the world economy and it proves that its effectiveness is decided by the harmonization of a boom in economy, accurately constructed educational system and flexible labour market, where protection against losing a job is in fact not sufficient but the social system guarantees a good protection for the unemployed. All these factors, in the author's opinion, contributed to the success of the Danish model, defined as 'social cure' for the European Union.

'Flexibility and security in the labour market' introduces socio-economic transformations taking place in contemporary Europe, which forces the revision of viewpoints and attitudes towards the perception of some factors determining the development of the European Community. The *flexicurity* policy, the new

¹ P. Lewandowski, Ł. Skrok, *Flexicurity diagnoza na dziś, działanie na jutro*, [Online], available: http://ibs.org.pl/site/upload/publikacje/Flexicurity_Polska_Estonia_Wegry.pdf, 02.12.2009.

perception of the currently functioning model of the labour market, is one of them. The author of the article distinctly points out that the concept is more and more frequently indicated as optimal from the perspective of the economic development and the European society.

'*Flexicurity and new trends in management*' is a presentation of issues related to the labour market reform in the European Union countries, using *flexicurity* mechanisms in the context of transforming managerial function in economic subjects. The article also constitutes an attempt to answer the question to what extent *flexicurity* postulates proposed by the European Commission meet the challenges of contemporary socio-economic transformations, which are at the base of new trends of management, faced by companies and managers.

The text which closes the first volume of the publication '*The European Union – socio*

economic studies on the future of the Community' is entitled '*Non-standard forms of employment – flexicurity*' indicates that together with the development of technology, social and cultural changes within labour markets appeared. As a result it forced changes in organization of work, which in connection with labour law liberalization caused the popularisation of non-standard forms of employment.² The author of the article points out the role and significance of flexicurity policy within this range and indicates current practices within unusual forms of employment in Poland.

The *flexicurity* model constitutes a complex attitude within labour market policy enabling the combination of two apparently opposite spheres, that is flexibility and security of employment. The editors of the publication '*The European Union – socio-economic studies on the future of the Community*' – *Volume 1* provide the Reader with a collection of texts which bring up an important and current subject of socio-economic functioning of the European Union. Unfortunately, the model is still not very well-known in Poland. That is why we decided to prepare the publication, which should be perceived as a method of promotion of the concept and an attempt to assess its condition in the European Union.

Marzena Sobczak-Michałowska, Karolina Marchlewska

² M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, ss. 7-8.

Introduction

La création de l'Union européenne et l'application des mécanismes de développement et d'intégration ont contribué non seulement à la coexistence pacifique des nations, mais également au développement économique et à la sécurité sociale. Il est à noter néanmoins qu'avec le temps l'idée initiale de la paix durable, impliquant la création de l'unité économique et politique des Communautés, a pâli et a perdu son pouvoir d'agir. Par suite des changements, résultants de la globalisation, des nouvelles technologies informatiques et de télécommunication, de la concurrence grandissante des autres économies mondiales, ainsi que de l'apparition des contraintes structurelles intérieures freinant le développement économique, au début de 2000 l'Union européenne s'est vue obligée à effectuer des transformations profondes, conformément aux modèles sociaux en vigueur. Cette nécessité a été augmentée par les élargissements, constituant un défi sans précédent pour la compétitivité et la cohésion intérieure de l'Union. L'accession à la Communauté de douze pays suivants a eu pour effet un plus grand écart de développement économique, le déplacement de l'inégalité vers l'est du continent et le changement de la situation dans la politique de l'emploi et dans le domaine du travail. Pour cette raison les transformations projetées, conditionnant le développement de la Communauté, devaient concerner tous les aspects de la vie, et en particulier l'économie et le système social, ce qui résultait directement de l'identification des sources de la faiblesse de l'UE.

Dans l'édition « Union européenne – études socioéconomiques sur l'avenir de la Communauté » nous essaierons de décrire la qualité et l'état de ces transformations et de réfléchir sur les axes de développement et l'avenir de la Communauté. La publication est adressée à un vaste cercle des lecteurs, intéressés de la problématique européenne, en particulier les milieux universitaires et les centres engagés dans la diffusion des connaissances sur l'intégration européenne. La publication présente les différents aspects du fonctionnement de l'Union, en tenant compte de la dimension

sociale et économique de l'intégration et des conséquences en Pologne de notre participation dans ce processus.

La première partie du cycle « Union européenne – études socioéconomiques sur l'avenir de la Communauté », édité par Le Relais d'Information de la Commission européenne Europe Direct – Inowrocław et de la Faculté des Sciences Économiques et Sociales de l'École Supérieure d'Économie de Bydgoszcz, a été consacrée au concept de la FLEXICURITÉ. Ce choix est dû au fait que ces dernières années, le modèle de la sécurité flexible, couramment nommé *flexicurité* ou *stratégie de la « postdérégulation »*, préféré depuis des années au Danemark, est considéré comme une des meilleures réponses aux défis socioéconomiques de l'Europe.

Selon les experts, la *flexicurité* a donné la réponse à la question, comment atteindre l'économie concurrentielle, un grand volume de l'emploi, la garantie de la sécurité sociale et les finances publiques efficaces. Ce modèle est considéré également comme un moyen de parvenir à l'équilibre entre droits et devoirs des employés, entreprises et organes publics.¹

« Union européenne – études socioéconomiques sur l'avenir de la Communauté » – N° 1 a pour objectif de faire connaître au Lecteur les différents aspects de la flexibilité et de la sécurité des marchés européens du travail. Le premier article, intitulé « Élasticité du travail dans le cadre de la société du risque ». Son auteur souligne que l'économie flexible nécessite le marché du travail flexible, et l'importance grandissante des formes flexibles de travail a mis en évidence un déséquilibre entre la flexibilité du travail et la sécurité des employés, qui assument actuellement tout le risque. Les modèles de *flexicurité* nivèlent l'étendue du risque ainsi généré mais portant uniquement la sécurité sociale.

L'article « *Vers la flexicurité ou le projet danois pour l'Union européenne* » présente le concept de la flexibilité et de la sécurité du point de vue des projets de la création de l'Europe sociale dans l'économie mondiale et démontre que son efficacité est due à l'harmonie entre une bonne conjoncture, le système d'éducation bien construit et le marché du travail flexible où la protection contre le licenciement est faible, néanmoins le système social garantit une bonne protection des chômeurs. Tout cela a décidé du succès du modèle danois, appelé „médicament social” pour l'Union européenne.

« *Flexibilité et sécurité sur le marché du travail* » présente les transformations socioéconomiques en Europe contemporaine, nécessitant une révision particulière des opinions ou façons de concevoir certains facteurs, déterminant le développement de la Communauté européenne. L'un d'eux, la politique *flexicurité*, constitue un nouveau regard sur le modèle du marché du travail actuel. L'auteur souligne que

¹ P. Lewandowski, Ł. Skrok, *Flexicurity diagnoza na dziś, działanie na jutro*, [Online], dostępne: http://ibs.org.pl/site/upload/publikacje/Flexicurity_Polska_Estonia_Wegry.pdf, 02.12.2009.

ce concept est de plus en plus considéré comme optimal du point de vue aussi bien du développement économique que de la société européenne.

L'article « *Flexicurité et nouvelles tendances dans la gestion* » présente la réforme du marché du travail dans les pays membres de l'Union européenne à l'aide des mécanismes de la *flexicurité* dans le cadre des transformations de la fonction de manager de l'entreprise économique. L'auteur essaie de répondre à la question, dans quelle mesure les préconisations *flexicurité* de la Commission européenne aident les entreprises et les managers à relever les défis des transformations économiques et sociales contemporaines, donnant lieu aux nouvelles tendances dans la gestion.

L'article final du N° 1 de la publication « Union européenne – études socioéconomiques sur l'avenir de la Communauté » est intitulé « *Formes de l'emploi atypique – flexicurité* » démontre qu'à la suite du développement de la technique, des changements socioculturels sur les marchés du travail apparaissent ce qui a entraîné les changements dans l'organisation du travail et la libéralisation du droit du travail, et en conséquence – la diffusion des formes du travail atypique.² L'auteur souligne le rôle et l'importance de la politique *flexicurité*, en démontrant sa réalisation actuelle dans le cadre des formes de l'emploi atypique en Pologne.

Le modèle de la *flexicurité* constitue une approche complexe dans le domaine de la politique du marché du travail, rendant possible une combinaison de deux domaines apparemment opposés : de l'élasticité et de la sécurité de l'emploi. Selon les rédacteurs de la publication « *Union européenne – études socioéconomiques sur l'avenir de la Communauté* » – N° 1, les Lecteurs y trouveront un recueil des textes, abordant un sujet important et actuel du fonctionnement socioéconomique de l'Union européenne. Hélas, en Pologne ce modèle est toujours trop peu connu. C'est pour cela, entre autres, que cette publication est apparue. Selon les rédacteurs, elle devrait être considérée comme moyen de la promotion de ce concept et essai de l'évaluation de sa condition en Union européenne.

Marzena Sobczak-Michałowska, Karolina Marchlewska

² M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, ss. 7-8.

Elastyczna praca w społeczeństwie ryzyka

Streszczenie. Zglobalizowana gospodarka wymaga od przedsiębiorstw elastycznego funkcjonowania, co zmienia zasadniczo warunki ich działania, a w efekcie – wymagania stawiane pracownikom. Elastyczna gospodarka potrzebuje także elastycznego rynku pracy. Następujący wzrost znaczenia elastycznych form pracy uświadomił nierównowagę pomiędzy elastycznością pracy a bezpieczeństwem pracobiorców, na których spada ciężar borykania się z przeniesionym na nich ryzykiem. Modele *flexicurity* niwelują niektóre zakresy wygenerowanego w ten sposób ryzyka, ale czynią to przede wszystkim w podstawowym zakresie bezpieczeństwa socjalnego.

Wstęp

Elastyczność rynku pracy wskazywana jest jako podstawowy wymóg współczesnej gospodarki, warunek jej konkurencyjności i rozwoju. Sam charakter rozwiniętych i zglobalizowanych gospodarek sprawia, że kontekst, w obrębie którego owa elastyczność jest wymuszana, jest kontekstem społeczeństwa ryzyka i elastyczność okazuje się jednym z jego wymiarów. Jednak społeczne znaczenie pracy, europejska tradycja polityczna i zrzeszeniowa wraz ze znacznie mniejszą niż chociażby w społeczeństwie amerykańskim gotowością do indywidualizmu przyczyniają się do wdrażania w poszczególnych państwach europejskich i na poziomie całej Wspólnoty rozwiązań łagodzących indywidualne skutki całego procesu uelastyczniania rynku pracy. Określane są zwykle jako *flexicurity*, co ma odzwierciedlać zbitkę pojęć elastyczności (*flexibility*) i bezpieczeństwa (*security*). Wskazane procesy ujmowane będą przede wszystkim z perspektywy kosztów jednostkowych pracownika w kontekście koncepcji społeczeństwa ryzyka, a samo *flexicurity* zostanie wskazane jako jedna z dróg zwiększania bezpieczeństwa pracowników w sytuacji zglobalizowanej gospodarki i elastycznego rynku pracy.

Spoleczna ważność pracy i jej przekształcenia

Praca – jako sposób zaspokojenia potrzeb od początków społeczeństw ludzkich – pozostawała głównym elementem życia społecznego. Przekształcanie się społeczeństw feudalnych w kapitalistyczne i przemysłowe oraz zmiany sposobu wartościowania pracy zwiększały zakres pełnionych przez nią zadań. Praca definiowała miejsce w strukturze społecznej, decydowała o realizacji potencjałów wynikających z dziedziczenia tej pozycji i z procesów edukacyjnych, definiowała możliwości awansu, a w wymiarze jednostkowym określała zakres dochodów, miejsca zamieszkania, prestiżu czy wreszcie samorealizacji. Pozostawała – przede wszystkim poprzez stabilny przez całą aktywność pracowniczą zawód – najistotniejszym rdzeniem tożsamości jednostki. Jednak bez względu na w miarę stabilne i istotne znaczenie w życiu społecznym podlegała nieustannym przemianom. Zmieniał się zakres czasowy, jakim obejmowała życie jednostki (zmiany długości dnia i tygodnia pracy czy wreszcie zinstytucjonalizowanie poprzez systemy emerytalne momentu zakończenia aktywności zawodowej), zmieniała się struktura demograficzna pracowników (stopniowe wycofywanie z rynku pracy dzieci, a poszerzanie udziału kobiet), zmieniał się wreszcie charakter samej pracy (od fizycznej po umysłową, od niewykwalifikowanej po wąsko wyspecjalizowaną, od produkcyjnej po usługową). Zmieniało się też podejście do człowieka jako wykonawcy pracy – w samym XX w. jest to przejście „od taylorizmu poprzez uznanie roli stosunków międzyludzkich aż po zarządzanie zasobami pracy, u podstaw którego leży praktyczne uznanie ludzi jako najcenniejszego jej zasobu”¹, co zresztą w kontekście deregulacji rynków pracy i uelastycznienia formy oraz treści pracy nabiera nowego znaczenia.

Jak ważna w społeczeństwie współczesnym jest praca, może świadczyć poniższa, generalizująca opinia Maryli Goszczyńskiej, której zdaniem „posiadanie pracy było zawsze – i jest obecnie – uważane powszechnie za podstawę bytu materialnego jednostki i jej rodziny, za szansę rozwoju zawodowego, za sposób zdobywania i ciągłego podnoszenia pozycji oraz prestiżu społecznego. Praca daje możliwość awansu i podniesienia kwalifikacji, zaś groźba jej utraty kojarzona jest z degradacją i przesunięciem jednostki w sferę ubóstwa”². Jeszcze dobitniej podsumowuje znaczenie pracy i zatrudnienia Zygmunt Bauman, piszący o samoświadomości społeczeństwa, „które zwykło uznawać swoich członków przede wszystkim za wytwórców i które wierzyło w pełne zatrudnienie, widząc w nim nie tylko pożądaną i możliwą do osiągnięcia stan, ale także swe ostateczne przeznaczenie; społeczeń-

¹ S. Borkowska, *Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków*, w: H. Czerniewska, B. Stachurska-Marcińczak (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Warszawa 1998, s. 3.

² M. Goszczyńska, *Wyzwania i zagrożenia dla polskiego rynku pracy u progu XXU wieku*, w: M. Górnik-Durose, B. Kożusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*, Katowice 2007, s. 28.

stwa, które z tego właśnie powodu uznało zatrudnienie za klucz – złoty klucz – do jednoczesnego rozwiązania kwestii: akceptowanej społecznie indywidualnej tożsamości, bezpiecznej pozycji społecznej, indywidualnego i społecznego przetrwania, porządku społecznego i jego systemowej reprodukcji³. Jednak Baumanowska diagnoza rozpisana jest w czasie przeszłym – złoty klucz zatrudnienia i bezrobocia jako chwilowej niedogodności okazał się zaledwie pozłacany.

Przemiany gospodarek i konieczność deregulacji

Wydaje się bowiem, że współczesność postawiła przed pracą i jej miejscem w życiu jednostki wyzwanie, które nie tylko pracę detronizuje, ale wręcz podważa całą przedstawioną strukturyzującą i tożsamościową rolę pracy w życiu społeczeństw i jednostek. Pierwsze wyłomy poczyniło przeniesienie zadania tworzenia tożsamości i definiowania pozycji społecznej na konsumpcję⁴, jednak choć proces ten podważył znaczenie pracy samej w sobie, pozostawił jej podstawową rolę jako narzędzia dostarczającego środków na realizację zadań konsumpcyjnych. Postępujące przemiany technologiczne wraz z wymogami gospodarki globalnej przyczyniają się do dalszego przedefiniowania znaczenia pracy. Wymogi konkurencyjności w warunkach zglobalizowanej gospodarki, a więc przede wszystkim nacisk na zmniejszanie wszelkiego rodzaju kosztów wytworzenia produktu (czy to materialnego, czy w postaci usługi) dotyczą także kosztów pracy. Jednym z przejawów poszukiwania przez przedsiębiorstwa sposobów obniżenia kosztów jest przenoszenie procesów produkcyjnych w miejsca, w których komponenty końcowego produktu są tańsze. Komponenty te mogą stanowić surowce czy półprodukty, organizacyjne warunki pracy, sama praca czy wreszcie różnego rodzaju obligatoryjne narzuty (podatki, ubezpieczenia). Ulrich Beck⁵ opisał niezwykle wymownie skutki tego procesu w odniesieniu do ryzykownych, zanieczyszczających technologii, które poprzez efekt bumerangowy globalizują się i wpływają na gospodarki i warunki życia całego świata. Jednak opisywane przez U. Becka ryzyko to nie tylko kwestie zanieczyszczeń, ale całokształtu procesów wiążących życie jednostek i społeczeństw z produkcją. Jak to bowiem ujmuje Z. Bauman, współczesny rynek jest

³ Z. Bauman, *Życie na przemiał*, Kraków 2005, s. 23.

⁴ Por. Z. Bauman, *Wolność*, Kraków 1995, ss. 87-93, J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław 2003, ss. 30-38, Z. Bauman, *Socjologia i ponowoczesność*, w: H. Kozakiewicz, E. Mokrzycki, M.J. Siemek (red.), *Racjonalność współczesności. Między filozofią a socjologią*, Warszawa 1992, s. 25, E. Tarkowska, *Między pracą a konsumpcją (z kulturą teraźniejszości w tle)*, w: M. Kempny, K. Kiciński, E. Zakrzewska (red.), *Od kontestacji do konsumpcji. Szkice o przeobrażeniach współczesnej kultury*, Warszawa 2004, ss. 93-96.

⁵ U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2004.

„zajęty zwiększaniem zysku raczej przez obniżanie kosztów pracy i „odzieranie z aktywów” niż tworzenie nowych miejsc pracy i nowych aktywów”⁶. Dążenie do zmniejszania kosztów przez zmianę miejsca produkcji na tańsze jest oczywiście czymś charakterystycznym dla kapitalizmu od jego początków – w XIX w. dzieci i kobiety wypierały mężczyzn z ich miejsc pracy, dlatego, że były „tańsze”, tj. zadowolaly się niższą płacą; jeśli fabryki są przenoszone do państw rozwijających się, to z tego samego powodu – koszty pracy, a przy tym często koszty surowców, ochrony środowiska i podatków są tam niższe. Jednocześnie wskazywane już procesy rozwoju technologii informacyjnych i fizycznego transportu (dystrybucji) wyprodukowanych towarów ułatwiają poszukiwanie tańszych miejsc i technologii. Globalizacja ułatwia procesy przenoszenia produkcji, przyczynia się do przemieszczania fabryk, centrów logistycznych czy delokacji biur, a jednocześnie sama jest przez te procesy napędzana lub wręcz poprzez nie definiowana. Połączenie procesów globalizacji i przyspieszenia, a więc skrócenia perspektywy czasowej, sprawia, że każdy region świata chcący utrzymać rozwój gospodarczy, a wraz z nim rosnące poziomy produkcji i zatrudnienia, zmuszony jest poddawać się dyktatowi racjonalizacji procesów produkcji i w efekcie – stawiać na elastyczność, deregulować poszczególne obszary rynku, wydając je we władanie celowo-racjonalnych, wolnych od sentymentów mechanizmów rynkowych. Ponieważ „żeby efektywnie funkcjonować, gospodarki i przedsiębiorstwa muszą szybko podejmować decyzje, również w sferze zatrudnienia: zwiększać lub zmniejszać jego wielkość, zmieniać formy, dostosowywać kwalifikacje pracowników do bieżących potrzeb”⁷, czy też ujmując to inaczej – „przedsiębiorstwa, aby się rozwijać i aby być konkurencyjnymi, muszą mieć możliwość szybkiego przystosowania się do zmieniających się warunków, także w zakresie zatrudnienia: muszą zwiększać bądź zmniejszać liczbę zatrudnionych, dostosowywać kwalifikacje czy czas pracy pracowników do swoich bieżących potrzeb. Istnieje więc silna potrzeba zwiększania poziomu elastyczności rynku pracy poprzez rozwój nowych form zatrudniania”⁸.

W efekcie przedsiębiorstwa zmuszone są do przyspieszonego reagowania, a odciążając swoje struktury i zmniejszając koszty, dążą przede wszystkim do ograniczania kosztów o charakterze stałym – są to bowiem koszty najbardziej wpływające na szybkość reakcji na wyzwania rynku. Taka jest przesłanka *outsourcingu*, spłaszczania struktur organizacyjnych i ich przekształcania w struktury macierzowe czy zadaniowe, a także uwalniania się od balastu stałego zespołu pracowników,

⁶ Z. Bauman, *Życie na przemiał*, s. 22.

⁷ Z. Czepulis-Rutkowska, *Nietypowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne. Czy realizowana jest koncepcja flexicurity?*, w: M. Rymśza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005, s. 35.

⁸ A. Bronk, *Inkluzywne i ekskluzywne oblicza elastycznych form zatrudnienia*, w: K. Piątek, A. Karwacki (red.), *Aktywna polityka społeczna z perspektywy Europy społecznej*, Toruń 2007, s. 131.

związanych trwałymi, kosztownymi w rozwiązywaniu umowami. Jak to ujmuje Manuel Castells, „pobudzone konkurencją, indukowane technologią tendencje do większej elastyczności leżą u podstaw transformacji pracy, z którą mamy obecnie do czynienia”⁹, przede wszystkim zaś „nadzwyczajny wzrost elastyczności i zdolności adaptacyjnych umożliwiony dzięki nowym technologiom, zderzał sztywność siły roboczej z mobilnością kapitału. Pociągało to nieubłaganą presję mającą na celu wymuszenia takiej elastyczności ze strony siły roboczej, jaka tylko była możliwa”¹⁰. Dla M. Castellsa jest to proces „historycznej redefinicji stosunków między światem kapitału i światem pracy, [której początkiem] było wykorzystanie potężnych informacyjnych technologii i form organizacyjnych ułatwianych przez nowe technologiczne medium”¹¹, można go także ujmować jako postfordyzm, oparty na „elastycznych i innowacyjnych wzorach akumulacji: m.in. na elastycznej produkcji, zróżnicowanej produkcji realizowanej w krótkich seriach, innowacyjności, wzroście znaczenia wielostronnie przygotowanych pracowników, zapotrzebowaniu na zróżnicowane towary i usługi, wzrastającym znaczeniu zysków opartych na stosowaniu różnych technologii”¹². Wymagania stawiane przed przedsiębiorstwami przez rynek, a w efekcie przez przedsiębiorstwa ich pracownikom, łączą w sobie konieczność natychmiastowej reakcji na zmieniające się oczekiwania i maksymalizację efektywności. Procesy uelastyczniania relacji z pracownikami wdrażane są w różnym stopniu i z różną prędkością, w zależności od tradycji i wielkości przedsiębiorstwa, gałęzi rynku, kultury narodowej czy skali działania. Procesy te wydają się jednak bezwzględnie tendencją i tak przedsiębiorstwa, jak i gospodarki narodowe odnoszące na globalnym rynku sukces, a więc utrzymujące wzrostowe wskaźniki, to te, które jej uległy.

Tymczasem w Europie elementem utrwalonego instytucjonalnie sposobu funkcjonowania rynku pracy jest bezpieczeństwo socjalne, zaś „w świadomości społeczeństw zabezpieczenie społeczne jest niezbywalnym prawem; zmiany w tej dziedzinie – zwłaszcza te ograniczające jego zakres – są niezwykle trudne do zaakceptowania i do przeprowadzenia”¹³, zaś europejski rynek pracy można opisać jako charakteryzujący się:

- zatrudnieniem na czas nieokreślony,
- standardowym czasem pracy (od 9.00 do 17.00),
- pracą w pełnym wymiarze czasu (35-40 godzin tygodniowo),

⁹ M. Castells, *Społeczeństwo sieci*, Warszawa 2007, s. 259.

¹⁰ Ibidem, ss. 276-277.

¹¹ Ibidem, s. 276.

¹² A. Niesporek, *Globalizacja – zdeorganizowany kapitalizm – kryzys welfare state i praca socjalna*, w: K. Wódz, S. Pawlak-Czyż (red.), *Praca socjalna wobec nowych obszarów wykluczenia społecznego*, Toruń 2008, s. 26.

¹³ Z. Czepulis-Rutkowska, op. cit., ss. 35-36.

- państwowym systemem ubezpieczeń społecznych,
- lokalizacją miejsc pracy w budynkach pracodawcy (biurze, fabryce itd.)”¹⁴.

W efekcie sytuacja Europy jako jednego z ważnych podmiotów globalnej gospodarki stała się co najmniej trudna – wzrost gospodarczy opisywano jako bezzatrudnieniowy, utrzymywało się stosunkowo wysokie bezrobocie, czas pracy zmniejszał się w rozliczeniu jednostkowym ze względu na dzielenie miejsc pracy. Przenoszenie miejsc produkcji i różnego rodzaju centrów obsługi (tytu *call center* czy też rozliczeń finansowych zlecanych w ramach *outsourcingu*) poza Europę i ogólne nienadążanie europejskiej gospodarki za światowymi przemianami sprawiły, że nieuniknione stały się zmiany, tak na poziomie świadomościowym, jak i normatywnym.

W tym zakresie działania polityczne i unormowania na poziomie Unii Europejskiej (i poszczególnych państw Unii) zmierzają do zatrzymania procesów likwidowania miejsc pracy i do przekształcania wzrostu gospodarczego z bezzatrudnieniowego¹⁵ w zwiększający zatrudnienie. Jednym z narzędzi realizowania tego procesu są dążenia do uelastycznienia pracowniczej strony rynku, tak by nadażać za przemianami wzorców produkcji i struktur organizacyjnych przedsiębiorstw, zanikami i pojawianiem się nowych gałęzi działania gospodarczego.

Formy elastyczności pracy

Wprowadzana coraz powszechniej elastyczność ma szereg różnych form, a jej granice, jako zjawiska w takim nasileniu stosunkowo nowego, są dosyć płynne. Przywołane w dalszej części tekstu zestawienia przeglądowe form elastyczności pozwalają na dostrzeżenie bogactwa i różnorodności form pracy określanej jako elastyczna i jednocześnie zróżnicowania wymogów, jakie taka forma pracy stawia przed pracownikami. Jednocześnie sama elastyczność jest niejednokrotnie ograniczana do jednej tylko swojej formy, którą są niestandardowe formy zatrudnienia.

W omówieniu Stanisławy Borkowskiej elastyczność pracy obejmuje trzy zasadnicze formy:¹⁶

- mniejszą ochronę pracy, a więc chociażby krótsze okresy wypowiedzeń, mniejsze odprawy. Są to elementy ochrony pracy, których modyfikacja ma zmniejszać koszty pracy, poprawiać alokację zasobów pracy na rynku

¹⁴ T. Zalega, *Wpływ przystąpienia Polski do Unii Europejskiej na krajowy rynek pracy*, w: K. Ryć, M. Dusza (red.), *Czynniki wzrostu gospodarczego w Polsce 2006+*, Warszawa 2007, s. 169.

¹⁵ S. Borkowska, op. cit., s. 36.

¹⁶ Ibidem, ss. 43-44.

przez przyczynianie się do większej mobilności pracowników – zarówno dzięki zwiększaniu liczby miejsc pracy, jak i poprzez zmianę struktury zatrudnienia,

- elastyczne (atypowe) formy zatrudnienia obejmujące zatrudnienie na część etatu i dzielenie etatu, wykonywanie pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa, skracanie czasu pracy, praca wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnienie, kontraktowanie pracy pomiędzy przedsiębiorstwami (a nie między przedsiębiorstwem i pracownikiem),
- elastyczność dotycząca treści pracy, tj. wielokrotna reorientacja zawodowa w trakcie aktywności zawodowej, wielofunkcyjność pracowników, intelektualizacja pracy.

M. Castells z kolei przywołuje badania Martina Carnoya i jego klasyfikację elastycznych form pracy wedle czterech wymiarów czy też elementów obejmujących:¹⁷

- czas pracy: elastyczna praca to ta, której nie ogranicza tradycyjny pełnoetatowy model 35-40 godzin pracy na tydzień – może to zatem oznaczać równie dobrze skracanie tygodniowego czasu pracy, jak i jego wydłużanie, a także przeplatanie w cyklu miesięcznym czy rocznym okresów o różnym obciążeniu pracą,
- stabilność pracy: elastyczna praca jest zorientowana na zadanie i nie wiąże jej zobowiązanie dalszego zatrudnienia, co obejmuje wszystkie formy kontraktów czasowych czy zadaniowych, umów o dzieło itp.,
- lokalizację: obejmuje wykonywanie pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa, przez część lub całość czasu pracy – miejscem wykonywania pracy może być miejsce zamieszkania pracownika, siedziba innego przedsiębiorstwa, wobec którego przedsiębiorstwo zatrudniające jest podwykonawcą, centrum telepracy czy wreszcie praca może być wykonywana w trakcie przemieszczania się pracownika, np. pomiędzy kontrahentami czy podwykonawcami,
- umowę społeczną między pracodawcą i pracownikiem: „tradycyjna umowa zawiera(ła) zobowiązanie pracodawcy do przestrzegania jasno zdefiniowanych uprawnień pracownika, standardowego poziomu wynagrodzeń, opcji zdobywania kwalifikacji, świadczeń socjalnych i przewidywanego przebiegu kariery (w niektórych krajach opartego na zasadzie starszeństwa), natomiast od pracownika wymaga(ła) lojalności wobec spółki, poświęcania się pracy i gotowości do pracy w godzinach nadliczbowych w razie konieczności – bez rekompensaty w przypadku

¹⁷ M. Castells, op. cit., s. 259.

kierowników, a za dodatkowym wynagrodzeniem w przypadku robotników”¹⁸.

Unikając złożonych i wielopunktowych wyliczeń, czym miałyby być praca elastyczna, autorzy raportu *Elastyczność pracy jako narzędzie godzenia życia rodzinnego i zawodowego* definiują elastyczność pracy jako: „zindywidualizowane, podlegające negocjacom i zmianom warunki pracy obejmujące przynajmniej jeden z trzech obszarów: warunki formalnoprawne, czas i miejsce”¹⁹.

Wydaje się zatem, że najbardziej uniwersalną definicją pracy elastycznej jest jej określenie poprzez opozycję wobec tego, co określa się mianem pracy standardowej czy też tradycyjnej, a więc opartej na wynegocjowanej i stałej liczbie godzin pracy w ciągu tygodnia czy miesiąca wykonywanych w miejscu pracy zorganizowanym przez przedsiębiorstwo, nieograniczonej czasowo umowie pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, której rozwiązanie obwarowane jest precyzyjnymi warunkami chroniącymi pracownika przed gwałtowną utratą zatrudnienia i dokładnie określonymi obowiązkami, jednoznacznie przypisanymi do zajmowanego stanowiska. Dominacja takiej formy pracy charakteryzowała społeczeństwo przemysłowe opisane przez U. Becka jako „społeczeństwo ze zorganizowanym w zakładzie pracy dożywotnim zatrudnieniem w pełnym wymiarze”²⁰, choć przecież i w społeczeństwie przemysłowym istniały liczne wyjątki od tak zorganizowanej pracy – chociażby przedstawiciele zawodów twórczych czy szerzej „wolnych zawodów”, pracownicy sezonowi itp. Przekrój wyjątków i ich udział w rynku pracy był znaczący, jednak praca standardowa pozostawała obecna jako dominująca, jako punkt odniesienia dla wszystkich innych form pracy, które w całej swojej różnorodności były wyjątkami. Jeśli zatem współcześnie diagnozuje się nasilenie elastyczności pracy czy wręcz mówi o elastycznym rynku pracy to dlatego, że to elastyczność staje się nową normą – forma niegdyś standardowa będzie musiała zmienić nazwę, ponieważ przestaje być standardem.

Ryzyko w elastyczności

Współczesność przesycona jest ryzykiem – U. Beck wprost mówi o społeczeństwie ryzyka i określa tak całą ponowoczesność, zaś Anthony Giddens²¹ wskazuje na róż-

¹⁸ Ibidem, s. 259.

¹⁹ *Elastyczność pracy jako narzędzie godzenia życia rodzinnego i zawodowego*, Inicjatywa Współnotowa EQUAL Partnerstwo Ponadnarodowe „P4E”, Raport końcowy Grupy Roboczej, Toruń 2007, s. 4.

²⁰ U. Beck, op. cit., s. 212.

²¹ A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2001, ss. 167-171.

norodność obszarów ryzyka współczesnych społeczeństw. W kontekście rozważań poświęconych pracy istotny wydaje się szczególnie jeden z tych zakresów – ryzyko związane ze zinstytucjonalizowanymi systemami, w obrębie których funkcjonują jednostki i zbiorowości. Taki system tworzy chociażby współczesna gospodarka, z podsystemami rynków pracy, surowców, dóbr konsumpcyjnych i finansowymi. Ryzyko jest czymś nieuniknionym w każdym z tych obszarów – zmiany cen towarów i surowców, zmiany dostępności pieniądza i jego ceny, wahania popytu i podaży na pracę w wymiarze całego rynku pracy i poszczególnych jego części terytorialnych czy zawodowych – żaden z wymienionych zakresów ryzyka nie jest nowy. Jednak elastyczność pracy, a szerzej deregulacja rynków pracy wprowadza nowy wymiar ryzyka w obręb tej części systemu gospodarczego. Przytoczone czynniki wymuszające na poszczególnych rynkach narodowych i przedsiębiorstwach uelastycznianie ich funkcjonowania odnoszą się przede wszystkim do szybkości reakcji i dążenia do zmniejszania kosztów stałych i tym samym uelastyczniania całej sfery kosztowej funkcjonowania podmiotów rynkowych. Do sfery tej należą m.in. koszty ryzyka pracownika tracącego pracę. Odprawa, zatrudnienie utrzymywane w okresie wymówienia, warunki zwolnień grupowych negocjowane przez związki zawodowe, składki na ubezpieczenie społeczne, podatki finansujące pomoc dla bezrobotnych – od zasiłków po przekwalifikowania – to wszystko stanowi koszt o charakterze stałym, określane jako koszt pracy i jest ponoszone w większości przez przedsiębiorstwo. To przedsiębiorstwo bowiem, nawet jeśli chce zwolnić pracownika czy całą ich grupę, ponosi jeszcze przez pewien okres (przez całą długość wypowiedzenia) koszty pensji wypłacanej pracownikowi, podobnie jak przez cały okres jego zatrudnienia oprócz wypłacanego wynagrodzenia ponosi koszty wymagane przez normy prawa w postaci składek, podatków i ubezpieczeń. Uelastycznienie relacji pracy wiąże się wprost z dążeniem do zmniejszenia tych kosztów. Elastyczny czas pracy umożliwia wykorzystanie kapitału pracownika wówczas, gdy jest on potrzebny i zapłacenie tylko za efektywne działanie, nie zaś za czas, który spędza w miejscu pracy, nie mając zadań do wykonania (ponieważ chwilowo brak zapotrzebowania na jego pracę). Zmiana kształtu umowy, a więc zmiana wymiaru formalnoprawnego z umowy etatowej na czas nieokreślony na zatrudnienie na czas określony lub umowę o dzieło uwalniają od kosztów wypłaty odprawy czy okresu wypowiedzenia. Wreszcie zmiana miejsca wykonywania pracy obniża chociażby koszty przemieszczania się pracownika, minimalizuje ryzyko spóźnienia do pracy, wypadku w drodze z czy do pracy, uwalnia pracodawcę od konieczności zapewnienia pracownikowi miejsca pracy w jego fizycznym wymiarze (przestrzeń, narzędzia itp.).

W efekcie przedsiębiorstwo pozbywa się szeregu kosztów ryzyka prowadzenia swojej działalności – jednak ani ryzyko pracownika, ani jego koszty nie znikają. Przeciwnie, coraz elastyczniejsza gospodarka to także coraz szybciej zmieniające

się warunki funkcjonowania każdego z rynków – wymagania co do kwalifikacji pracowników zmieniają się wraz ze zmianami technologicznymi, doprowadzając do formułowania wymogów kształcenia ustawicznego²², zmieniające się sposoby produkcji wymagają przygotowywania się do pracy w nowych zawodach, zaś ryzyko charakteryzujące rynki finansowe przyczynia się do wzrostu cen pożyczek, szczególnie długoterminowych. Ryzyko zatem nie znika, jego koszty także, dokonuje się jednak przeniesienie tych kosztów z przedsiębiorstwa-pracodawcy na samego pracownika. To pracownik musi martwić się o swoją wiarygodność kredytową i płynność finansową w chwili utraty pracy, bo pracodawca nie wypłaci mu wielomiesięcznej odprawy, to pracownik musi zatroszczyć się o kolejną umowę, gdy jego dotychczasowa ulega zakończeniu i to pracownik musi zatroszczyć się o podnoszenie lub modyfikowanie swoich kwalifikacji²³ – ponieść ich koszty i ryzyko, że jego inwestycja w kwalifikacje okaże się chybiona. Wprost diagnozę tej sytuacji wyraża chociażby Rafał Drozdowski, gdy pisze: „daleko posunięta swoboda w kształtowaniu umów o pracę i mniejsza liczba formalnoprawnych zobowiązań, które muszą respektować pracodawcy, prowadzi do przerzucania części kosztów związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą na pracobiorców”²⁴.

Zdaniem U. Becka, elastyczność w wymiarze całego rynku pracy pozwala przedsiębiorstwom uzależniać wolumen pracy od aktualnej sytuacji w obszarze zamówień na ich produkty, ale jednocześnie nie przekraczać progu jawnego bezrobocia²⁵, które mogłoby okazać się sygnałem alarmowym dla systemu politycznego, a w sferze świadomościowej niekorzystnie wpływać chociażby na gotowość nabywczą konsumentów. W efekcie zatem zamiast jasnego rozdziału pracujących i bezrobotnych pojawia się sfera pośrednia „zmienny i pluralistyczny rynek pracy w niepełnym wymiarze”²⁶.

Inny obszar przenoszenia ryzyka, tym razem mniej w skali całego rynku, a bardziej funkcjonowania poszczególnych pracowników, wskazuje Helena Strzeмиńska w odniesieniu do elastycznego czasu pracy – wiele z form zatrudnienia zmieniających tradycyjny rytm pracy w wymiarze dobowym i tygodniowym określanych jako „aspołeczne” – jest to praca w dni ustawowo lub zwyczajowo wolne, praca w godzinach wieczornych i nocnych²⁷, dodać do tej listy można charakterystyczne

²² Por. A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, „e-mentor”, nr 2, 2009, ss. 71-74.

²³ R. Drozdowski, *Rynek pracy w Polsce*, Poznań 2002, s. 131.

²⁴ *Ibidem*, s. 128.

²⁵ U. Beck, *op. cit.*, s. 217.

²⁶ *Ibidem*, s. 213.

²⁷ H. Strzeмиńska, *Czas pracy a humanizacja pracy i życia zawodowego na przełomie wieków*, w: D. Walczak-Duraj (red.), *Czy zmierzchn pracy? Humanizacja w stosunkach pracy*, Płock-Warszawa 2003, s. 38.

dla przenoszenia pracy z przedsiębiorstwa do miejsca zamieszkania nieustannie pozostawanie w pracy czy też inaczej – brak rozdzielania czasu pracy i czasu niepracy.

Ponadto niestandardowe formy zatrudnienia sprawiają, że niezaspokojonych jest wiele potrzeb pracownika związanych z wykonywaną pracą, ale oderwanych od kwestii wysokości wynagrodzenia czy samego posiadania pracy. Należy do nich chociażby potrzeba przynależności, obejmująca wytwarzanie więzi i relacji ze współpracownikami, lojalność wobec przedsiębiorstwa i przekonanie o jej odwzajemnianiu czy potrzeby szacunku związane z otrzymywaniem od przełożonych i współpracowników sygnałów o dobrze wykonanej pracy, przydatności, docenieniu zaangażowania, a więc ogromna część gratyfikacji pozamaterialnej związanej z wykonywaniem pracy²⁸.

W wymiarze relacji w miejscu pracy uelastycznianie związane z zanikaniem więzi pomiędzy współpracownikami, a zapewne także zanikanie poczucia przynależności do zawodu związane z wielofunkcyjnością pracowników i wymaganiami modyfikowania kwalifikacji, przyczyniają się do zanikania solidarności pomiędzy pracownikami, a więc do nie tylko faktycznego w obrębie wykonywania pracy, ale i świadomościowego zindywidualizowania pracowników. W efekcie organizacje pracownicze w rodzaju związków zawodowych, które mogły w ramach negocjowania i mediowania w obrębie przedsiębiorstwa i całego rynku przyczynić się do zwiększania stabilności zatrudnienia, tracą rację bytu. M. Castells w obecnej sytuacji związków zawodowych widzi wyraz z jednej strony celowego działania systemów politycznych, z drugiej jednak niezdolności struktur związkowych do „dostosowania się do potrzeby reprezentowania nowych rodzajów pracowników (kobiet, młodzieży, imigrantów), działania w nowych miejscach pracy i funkcjonowania w nowych formach organizacji”²⁹. Wraz ze związanym z brakiem poczucia lojalności wobec przedsiębiorstwa, zawodu czy współpracowników zanikiem potrzeby wspierania się związkami zawodowymi, odczuwanej przez pracobiorców, struktury te przestały funkcjonować. W efekcie współczesną sytuację pracowników i pracy opisać można następująco: „nigdy praca nie miała bardziej kluczowego znaczenia w procesie wytwarzania wartości. Lecz nigdy też pracownicy (niezależnie od ich kwalifikacji) nie byli bardziej bezbronni wobec organizacji, ponieważ stali się pojedynczymi jednostkami, rozdysponowywanymi w elastycznej sieci, której umiejscowienie nie jest znane jej samej”³⁰.

Pracobiorcy pozostają zatem nie tylko obarczeni ryzykiem utraty pracy, uaktualniania kwalifikacji, radzenia sobie z płynnością czasu pracy i ogólną płynnością

²⁸ M. Goszczyńska, op. cit., ss. 42-43.

²⁹ M. Castells, op. cit., ss. 275-276.

³⁰ Ibidem, s. 277.

ryнку pracy, z brakiem jednoznacznego podziału na pracujących i bezrobotnych, ale ponadto borykają się ze wszystkimi rodzajami ryzyka jako jednostki – pozbawione wsparcia grupy współpracowników, grupy zawodowej czy związków zawodowych, a ponadto instytucjonalnego oparcia ze strony państwa, które, dopuszczając deregulację, w istocie wycofuje znaczną część swojego wpływu normatywnego na relacje pracy i cały rynek pracy.

***Flexicurity* jako sposób deindywidualizacji ryzyka**

Wskazane zwiększanie ryzyka i przenoszenie go na barki wyindywidualizowanych w swym rynkowym położeniu pracowników nie pozostaje bez reakcji. Dostrzegane i określane jest jako sprzeczność pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem, rozumianym przede wszystkim jako bezpieczeństwo socjalne. Nadawane tej sprzeczności znaczenie w dużym stopniu wynika z europejskiej tradycji ochrony praw pracowniczych opartej na zdobyczach tradycji zrzeszeniowej, cechach kultury europejskiej związanej z wartościowaniem pracy i mniejszą niż w społeczeństwie amerykańskim gotowością do indywidualizmu. W efekcie w poszczególnych krajach europejskich i na poziomie całej Wspólnoty wdrażane są rozwiązania łagodzące indywidualne skutki całego procesu uelastyczniania rynku pracy. Określane są zwykle jako *flexicurity*, co ma odzwierciedlać zbitkę elastyczności (*flexibility*) i bezpieczeństwa (*security*). Koncepcja *flexicurity* zakłada, że sprzeczność pomiędzy bezpieczeństwem a elastycznością na rynku pracy nie jest konstytutywna i możliwe jest jej przewyciężenie, tj. znalezienie kompromisu dającego przedsiębiorstwom możliwość elastycznego reagowania na sytuację rynkową, a tym samym zachowania konkurencyjności w gospodarce globalnej, z drugiej zaś dającego pracownikom niezbędne poczucie bezpieczeństwa socjalnego.

W obrębie Unii Europejskiej obecne i wdrażane są trzy modele *flexicurity* – duński, holenderski i hiszpański. Model duński charakteryzuje „niski poziom ochrony zatrudnienia [...] równoważony wysokim poziomem ochrony socjalnej dla osób bezrobotnych oraz dostępnością programów aktywizujących”³¹. W efekcie funkcjonuje system łączący wysoką mobilność siły roboczej z wysokim poziomem ochrony socjalnej bezrobotnych (ubezpieczenia od bezrobocia) oraz z wysokim poziomem aktywizacji osób, które pozostawały poza rynkiem pracy. Wyraźne są zatem nie tylko intensywne przepływy pomiędzy zasobami pracujących i bezrobotnych, ale także

³¹ M. Rymśa, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, w: M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005, s. 15.

między biernymi i aktywnymi zawodowo. W sensie nakładów na funkcjonowanie nie jest to system „oszczędnościowy”, ale niewątpliwie jest efektywny.

W modelu holenderskim z kolei nacisk położony został na rozwój zatrudnienia tymczasowego oraz w niepełnym wymiarze czasu, przy czym podstawowym elementem okazało się to, że „pracownicy na niepełnym etacie i tymczasowi pozostają nadal w pełni objęci narodowymi programami ochrony zdrowia, rentowymi i emerytalnymi oraz ochrony przed bezrobociem, a kobiety, głównie odbiorczynie nowych form pracy w niepełnym wymiarze czasowym, mogą liczyć w godzinach pracy na dotowaną opiekę dla swoich dzieci. W efekcie tej strategii stopa bezrobocia w Holandii – w okresie intensywnych technologicznych przeobrażeń – spadła z ok. 9% w latach 80. do 3% w końcu 1999 r. W kategoriach makroekonomicznych Holandia cieszyła się w latach 90. wzrostem prywatnych inwestycji, wzrostem zatrudnienia oraz umiarkowanym, ale wyraźnym, wzrostem płac”³². Holenderski model likwiduje zatem normatywnie zdefiniowaną słabość pracowników zatrudnionych w niestandardowy sposób – zostają oni objęci niemal taką samą ochroną socjalną jak zatrudnieni na cały etat, w standardowy sposób³³.

Dla modelu hiszpańskiego najbardziej charakterystyczna jest silna deregulacja rynku, która doprowadziła do znaczącego wzrostu zatrudnienia na czas określony. Jednak w tym przypadku strona *security* okazała się niewystarczająca i zamiast zrównoważenia osiągnięto sytuację rozdwojenia rynku pracy, które stworzyło barierę przechodzenia od zatrudnienia nietypowego do typowego. Absolwentom szkół, osobom wracającym do pracy z bezrobocia czy wchodzącym na rynek pracy z zasobów biernych zawodowo łatwo jest zdobyć pracę na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu i podobną z zakresu prac niestandardowych. Ale praca ta nie ułatwia przejścia do pracy „standardowej”, objętej ochroną i pełnoprawnej³⁴.

Różne modele *flexicurity* są przykładem różnorodności podejścia poszczególnych krajów do kwestii łagodzenia ryzyka ponoszonego indywidualnie przez pracobiorców na elastycznym rynku pracy. Pokazują, że choć pracownicy jako wykonawcy pozostają wyindywidualizowani, to jednak jako wyborcy cieszą się pewnymi wpływami. Efektywność rozwiązań *flexicurity* zależy m.in. od stopnia, w jakim zostały one skonsultowane z poszczególnymi stronami rynku pracy. Hiszpański model był pod tym względem najuboższy i najslabiej też wywiązuje się z zadania bilansowania elastyczności i bezpieczeństwa.

³² M. Castells, op. cit., s. 266.

³³ M. Rymsza, op. cit., s. 16.

³⁴ Ibidem, ss. 17-18.

Podsumowanie

Uelastycznienie pracy w różnych swoich formach jako odpowiedź na wymagania elastycznej, zglobalizowanej gospodarki okazuje się w rzeczywistości europejskiej trudnym zadaniem. Jednak europejska tradycja zrzeszeniowa i utrwalone podejście do kwestii relacji pracownik-pracodawca prowadzą do wypracowania podejść łączących w sobie elastyczność wystarczającą dla utrzymania konkurencyjności całej gospodarki na globalnym rynku i jednocześnie zapewniających pracownikom zabezpieczenie socjalne nawet wówczas, gdy ich praca realizowana jest w jednej z elastycznych form. Umożliwia to zmniejszenie niektórych wymiarów ryzyka ponoszonego przez pracodawców, a wygenerowanego lub przeniesionego na nich w procesie uelastyczniania. Jednak nawet dobrze funkcjonujący model *flexicurity* nie niweluje wszystkich ich rodzajów. Dotyczy to w szczególności kwestii podnoszenia kwalifikacji i konieczności indywidualnego ponoszenia ich kosztów, definiowania ścieżki rozwoju zawodowego, która staje się coraz bardziej problematyczna w świetle utraty jednoznaczności pojęcia kariery zawodowej oraz pozadochodowych funkcji pracy – tworzenia poczucia przynależności, lojalności i budowania więzi ze współpracownikami. *Flexicurity* rozpatrywane z punktu społeczeństwa ryzyka niweluje w znacznym stopniu tylko jeden z obszarów – niewątpliwie najbardziej dokuczliwy z punktu widzenia pracowników, bo dotyczący bezpieczeństwa socjalnego – materialnego zabezpieczenia w sytuacji bezrobocia (głównie frykcyjnego), aktywizacji zawodowej czy ubezpieczeń zdrowotnych. Pozostałe są jednak w większości poza zakresem oddziaływania modeli *flexicurity*, a więc nadal stanowią część ryzyka, z którym jednostki borykają się samodzielnie.

Agnieszka Jeran

Work flexibility of the risk society

Summary

Globalised economy requires companies to function flexibly, which essentially changes the conditions of their functioning, and as an effect – requirements for employees. Flexible economy needs this kind of labour market, and following increase of flexible labour forms brings attention to the lack of balance between flexibility of work and security of employees, who bear the burden of the imposed risk. Flexicurity models eliminate some ranges of generated risk, but they do it first of all in the basic range of social security.

Agnieszka Jeran

Élasticité du travail dans le cadre de la société du risque

Résumé

L'économie globale exige une flexibilité des entreprises ce qui change essentiellement les conditions de leur fonctionnement, et en effet – les attentes envers les employés. L'économie flexible nécessite le marché du travail flexible, et l'importance grandissante des formes flexibles de travail a mis en évidence un déséquilibre entre la flexibilité du travail et la sécurité des employés qui assument actuellement tout le risque. Les modèles de flexicurité nivèlent l'étendue du risque ainsi généré mais portant uniquement la sécurité sociale.

Karolina Marchlewska
Punkty Informacyjne Komisji Europejskiej Europe Direct
– Bydgoszcz i Inowrocław przy Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

W kierunku *flexicurity*, czyli duński projekt dla Unii Europejskiej

Streszczenie. Społeczna Europa w gospodarce światowej, oparta na zatrudnieniu i równych szansach dla wszystkich, to główny cel zreformowanej Agendy Lizbońskiej. Duńską odpowiedzią na wyzwania XXI w. stał się model *flexicurity*, łączący w sobie elastyczność i bezpieczeństwo w sferze socjalnej. O jego skuteczności decyduje współgranie ze sobą dobrej koniunktury, właściwie skonstruowanego systemu edukacji oraz elastyczny rynek pracy, na którym ochrona przed zwolnieniem jest co prawda, mała, ale za to system socjalny gwarantuje dobrą ochronę dla osób bezrobotnych. Wszystko to złożyło się na sukces modelu duńskiego, określanego mianem „społecznego lekarstwa” dla Unii Europejskiej.

Społeczna Europa, w gospodarce światowej oparta na zatrudnieniu i równych szansach dla wszystkich to cel, jaki zapisany został w zreformowanej Agendzie Społecznej, obejmującej czas do 2010 r.¹ W ramach tych postanowień Wspólnota Europejska zdecydowała się podjąć działania zmierzające do zapewnienia rozwoju Unii, którego fundamenty oparte zostałyby na trwałym i zrównoważonym wzroście gospodarczym, stabilności cen oraz konkurencyjnej gospodarce rynkowej nastawionej na pełne zatrudnienie. Priorytetowe znaczenie w tym procesie zaczęła odgrywać potrzeba unowocześnienia i modernizacji europejskiego wymiaru socjalnego oraz działania na rzecz zapewnienia wewnętrznej spójności w wymiarze ekonomicznym, społecznym i środowiskowym.

Zgodnie z przewidywaniami, wzmocnienie potencjału Wspólnoty, opartego na nowej, europejskiej strategii, miałyby się dokonać poprzez przeniesienie punktu ciężkości na stronę aktywnych działań, zmierzających do zapewnienia wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, gwarantujących realizację i rozwój priorytetów eko-

¹ Zob. *Communication from the Commission on the Social Agenda*, Brussels 9.2.2005 r., COM (2005) 33 final, s. 3.

onomiczno-społecznych². Postulaty te nabierają szczególnego znaczenia w obliczu coraz większych dysproporcji występujących między państwami rozszerzonej Wspólnoty Europejskiej. Najbardziej widoczne różnice dają się zaobserwować na europejskich rynkach pracy, opierających swoje funkcjonowanie na odmiennej strukturze i przestarzałych mechanizmach funkcjonowania. W państwach członkowskich stopa zatrudnienia pozostaje poniżej zapisanego w Agendzie Lizbońskiej celu 70%, zmienionego w 2005 r. na 67%. W tym gronie jedynie Danii, Szwecji, Holandii i Zjednoczonemu Królestwu udało się osiągnąć 70-proc. cel, podczas gdy w Polsce jedynie 51,2%³. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt, że w Europie, w przeciwieństwie do USA, zatrudnienie i wydajność pracy nie przekładają się w wystarczającym stopniu na odpowiednie tempo rozwoju gospodarczego, a zbyt powolny wzrost ogólnej wydajności pracy w Unii podyktowany jest zbyt niskim udziałem technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz niewystarczającym poziomem inwestycji. Reakcją na taki stan rzeczy było opracowanie nowego planu społecznej przebudowy UE w okresie 2005-2010, zmierzającego do wytworzenia pozytywnych interakcji między gospodarką, polityką zatrudniania i sferą społeczną. Program ten objąć miał istotne przeobrażenia w obszarze legislacji oraz działania zmierzające do wytworzenia nowej równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem w zakresie polityki zatrudnienia⁴. W kontekście tym pojawiała się natychmiastowa potrzeba łączenia restrukturyzacji z zatrudnieniem, będących odpowiedzią na zjawisko globalizacji oraz sposób na stworzenie sprawnego rynku wewnętrznego⁵. W Unii Europejskiej restrukturyzacja coraz częściej rozumiana jest jako ważne narzędzie konkurencyjności i szansa na tworzenie nowych miejsc pracy. Przy tej okazji coraz częściej promuje się również „restrukturyzację zwrotną”⁶, rozumianą jako dzielenie czasu pracy, zatrudnienie na odległość i w niepełnym wymiarze godzin czy przerwy na szkolenia, mające stanowić sposób na radzenie sobie z przymusowymi zwolnieniami i niestabilną sytuacją na europejskim rynku pracy.

Zdaniem ekspertów, istotnym punktem procesu przeobrażeń społecznych i gospodarczych, gwarantujących zrównoważony rozwój Europy, powinna być

² *Growth and jobs: working together for Europe's future. A new start for the Lisbon strategy*, European Commission 2005, s. 17.

³ *Towards a new partnership for growth, jobs and cohesion. Third progress report on cohesion*, European Commission 2005, May 2005, s. 5.

⁴ *The Social Agenda 2005-2010. A social Europe in the global economy. Job and opportunities for all*, European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, March 2005, ss. 10-12.

⁵ *Opinia Komitetu Regionów w sprawie komunikatu Komisji: Restrukturyzacja i zatrudnienie. Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: Rola Unii Europejskiej*, (2006/C 115/06), s. 2.

⁶ *Ibidem*.

także aktywność zmierzająca do wzrostu inwestycji w kapitał ludzki poprzez proces ciągłego doksztalcania i poprawę umiejętności oraz zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw⁷. Konieczna okazała się również przebudowa systemów zabezpieczeń społecznych, szczególnie dotycząca systemów emerytalnych i opieki zdrowotnej, oraz przeobrażenia w obrębie rynków pracy, zwłaszcza w sferze podatków i świadczeń socjalnych.

Od momentu ogłoszenia przez Radę Europejską w 2000 r. Strategii Lizbońskiej Unia Europejska stała się wielkim orędownikiem aktywnej polityki społecznej. Oprócz zapisów dotyczących skutecznej walki z ubóstwem i wykluczeniem, duży nacisk położono na przebudowę rynków pracy opartej na innowacjach i nowych technologiach, przy znacznym podniesieniu nakładów na ochronę socjalną. Nowy społeczno-ekonomiczny wymiar Unii oparto na przekonaniu, że istnieje możliwość szybkiego rozwoju gospodarczego połączonego z realizacją celów socjalnych, w których nakłady na zdrowie, edukację czy szkolenia dla osób zagrożonych utratą pracy lub będących już bezrobotnymi, traktowane będą jako inwestycje w sferę społeczną.

Prawdziwym testem dla Strategii Lizbońskiej, której założenia szybko miały zostać skonfrontowane z rzeczywistością, były państwa, które podjęły się trudu społeczno-ekonomicznej przebudowy zgodnej z jej priorytetami. To na podstawie ich doświadczeń starano się przedstawić skuteczność podjętej modernizacji lub potrzebę pogłębienia tego procesu, tak, aby Unia Europejska rozwijała się we właściwym kierunku, przełamując swoje liczne słabości i pokonując kolejne bariery.

Doskonałym przykładem w tym zakresie może być Dania, zaliczana do grona państw z najlepiej rozwiniętą gospodarką na świecie. Standard życia i poziom wydatków, związanych ze świadczeniami socjalnymi należą do jednych z najwyższych w Europie, co wynika z faktu, że od wielu lat realizuje ona założenia państwa opiekuńczego⁸. Koszty związane z szeroko rozwiniętą ofertą socjalną pokrywane są w ramach jednych z najwyższych w Europie podatków od dochodów osobistych⁹. Społeczeństwo duńskie zaakceptowało jednak taki stan rzeczy. Za wysokimi nakładami finansowymi idą równie wysokie wymagania pod względem efektywności i wydolności systemu zabezpieczeń socjalnych, opieki zdrowotnej i edukacji. W Danii na sferę socjalną składają się świadczenia związane z ochroną zdrowia i opieką medyczną, bezpłatnym szkolnictwem na wszystkich poziomach,

⁷ *Decyzja Rady z dnia 18 lipca 2006 w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia państw członkowskich (2006/544/WE)*, s. 1.

⁸ R. Kowalski, T. Przygoda, H. Uniwersał, A. Żywień, *Dania. Poradnik dla polskiego przedsiębiorcy*, Wydział Ekonomiczno-Handlowy Ambasady RP w Kopenhadze, Kopenhaga 2005/2006, s. 13.

⁹ W Danii gospodarstwa domowe i konsumenci są obciążeni podatkami w największym stopniu. Rodziny mające niskie dochody płacą podatki na poziomie od 9% do 44%, natomiast rodziny zaliczane do klasy średniej – od 44% do 62%.

świadczeniami z tytułu bezrobocia oraz pomocą dla osób niepełnosprawnych, zagrożonych ubóstwem i w podeszłym wieku.

Godne podkreślenia jest również to, że skuteczność systemu społecznego w Danii, opierającego się na partnerstwie władz lokalnych z licznymi partnerami społecznymi, to efekt prawa przyznanego wszystkim obywatelom do pełnego korzystania z jego usług i przywilejów, które w szczególności objęło grupy podwyższonego zyska. Do grup tych zaliczono bezrobotnych, chorych i uzależnionych¹⁰.

Bez wątpienia do największych osiągnięć polityki społecznej państwa duńskiego należy zaliczyć stworzenie rynku pracy, charakteryzującego się rozwiniętymi mechanizmami gwarantującymi bezpieczeństwo socjalne przy jednoczesnym zachowaniu wysokiego poziomu jego elastyczności. Dania to przykład państwa mającego jeden z najlepiej zorganizowanych i funkcjonujących rynków pracy, o wysokim poziomie zatrudnienia w stosunku do ogółu populacji¹¹. Na 5,2 mln mieszkańców 2,9 mln to osoby pracujące, co wynika m.in. z wysokiego udziału kobiet na rynku pracy¹². Taki stan rzeczy poprzedzony został jednak okresem licznych spadków i wzlotów, które miały miejsce w latach 90. XX w. Pierwszy z nich objął lata 1990-1994, kiedy zanotowano spadek liczby osób pracujących, z 73,9% w 1990 r. do 72,3% w 1994 r. Od 1995 r. rozpoczęła się stopniowa poprawa, której najlepsze efekty można było zaobserwować w 2000 r., wówczas to wskaźnik zatrudnienia osiągnął poziom 76,3% (tab. 3 i 4). Interesująco przedstawiają się dane dla przedziału wiekowego 15-24, czyli grupy osób wkraczających po raz pierwszy na rynek pracy, nabywających nowe doświadczenia i uczących się „kultury pracy”. Lata 1990-1991 to czas, kiedy odnotowano większy procent zatrudnionych mężczyzn w stosunku do kobiet. W kolejnych okresach sytuacja wyraźnie zmieniała się. W przedziale 1994-1998 w grupie kobiet można było zaobserwować wyraźny wzrost zatrudnienia, po którym od roku 2000 zaczęto odnotowywać wyraźne spadki. Najgorszy okazał się rok 2005, kiedy wskaźniki zatrzymały się na poziomie 60,6% zatrudnienia. Podobnie przedstawiała się sytuacja w przypadku mężczyzn. Okres 1994-1997 był czasem wyraźnego wzrostu. Wraz z rokiem 1998, gdy wskaźniki osiągnęły poziom 64,8%, rozpoczął się czas wahań i niepokoju. Najtrudniejszym okresem był rok 2003, kiedy odsetek zatrudnionych osiągnął jedynie 61,5% i był najgorszy od 1993 r. (tab. 5). Nieco inaczej przedstawiają się wyniki zatrudnienia w rozbiciu na wiek i w podziale na płeć dla grupy wiekowej 25-54. W przypadku kobiet okres 1990-1994

¹⁰ *Joint Report on social protection and social inclusion 2006*, European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, April 2006, ss. 20-21.

¹¹ A. Vium, *Duński system flexicurity – jakie wnioski może z tego modelu wyciągnąć Europa?*, EKES INFO, lipiec 2006, s. 6.

¹² S. Dawidowska, *Wymogi rynku pracy w Danii a szanse zatrudnienia obywateli polskich*, [Online], dostępne: <http://www.arrupe.org/doc/Dunski%20rynek%20pracy.pdf?PHPSESSID=91cd4dddc2931ae61b7bece14de3671a#search=%22Wymogi%20ryнку%20pracy%20w%20Danii%20a%20szanse%20zatrudnienia%20obywateli%20polskich%22>, 10.09.2006, ss. 1-2.

charakteryzował się znaczącym spadkiem, co dało się również zauważyć w grupie mężczyzn. Kolejne lata były czasem wyraźnego wzrostu, charakteryzującym się jednak dużą niestabilnością. Dla mężczyzn wskaźniki zatrudnienia najbardziej interesująco przedstawiały się w czasie do 2001 r., kiedy z każdym rokiem ulegały one stopniowej poprawie. Podobną sytuację można było zaobserwować w grupie pracujących kobiet, choć w ich przypadku najlepszym okresem były lata 2001 i 2005 (tab. 6). Nieco inaczej przedstawiały się wskaźniki zatrudnienia dla osób, będących pomiędzy 55. a 65. rokiem życia, dla których lata 90. XX w. oznaczały czas wahań zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. W przypadku tej drugiej grupy dotyczył on okresu 1993-1997, po którym występowały ciągle niepokoje. Podobna sytuacja miała miejsce w grupie mężczyzn. Złym okresem były lata 1994-1999, po których zanotowano bardzo wyraźny wzrost zatrudnienia i kolejne pogorszenie sytuacji (tab. 7). Jedne z najciekawszych zestawień to wskaźniki aktywności zawodowej Duńczyków dla przedziału wiekowego 15-64, obejmujące okres 1990-2005. Pokazują one wyraźnie, że był to czas braku większej stabilizacji. Ujawniło się to zarówno dla grupy kobiet, jak i w przypadku mężczyzn. Najtrudniejszymi okresami wydają się lata: 1995 (74,0%) i 2003 (75,1%) – dla pań oraz 1994 r. (84,2%), 1998 (83,8%), 2002 i 2005 (83,6%) – w przypadku mężczyzn, kiedy aktywność zawodowa była na najniższym poziomie (tab. 8).

Te liczne wahania i niepokoje oraz długie okresy niestabilności spowodowały, że przebudowa państwa socjalnego w Danii, szczególnie w dziedzinie rynku pracy i polityki zatrudnienia, okazała się koniecznością.

Królestwo Danii, zaliczane do grona państw reprezentujących skandynawski model dobrobytu społecznego, ukształtowało się pod ogromnym wpływem myśli socjaldemokratycznej, a następnie zliberalizowało na skutek zaburzeń lat 90. XX w. Przeobrażenia gospodarcze, w szczególności zaś zjawisko recesji, przyspieszenie technologiczne oraz ważne zmiany w strukturze społecznej miały istotne przełożenie na wzrost liczby osób pozostających bez pracy.

Podjęte działania, zwłaszcza dotyczące funkcjonowania rynku pracy, doprowadziły do sytuacji, w której stopa bezrobocia w Danii stopniowo zaczęła obniżać się z 9,6% w 1993 r. do 4,8% w 2005 r., przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby osób zaliczanych do grona długotrwale bezrobotnych (tab. 1, tab. 2). Specjalnie na potrzeby walki z bezrobociem stworzone zostały także nowe mechanizmy rynku pracy. Oparto je na założeniach, że poprzez odpowiednie działania możliwe jest osiągnięcie kompromisu między konkurencyjnością a priorytetami państwa dobrobytu społecznego. Istotną rolę w tych przeobrażeniach miała do odegrania także elastyczność instytucji i sfery pracy, które rozpatrywano z punktu widzenia „elastyczności chronionej”, odzwierciedlającej kryteria skuteczności i wysokiego poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz „niechronionej”, znajdującej się poza

obszarem kontroli¹³. W procesie tym specjalną ochroną objęto również osoby długotrwale bezrobotne, ludzi młodych pozostających bez zatrudnienia oraz kobiety powyżej 40. roku życia.

Przeobrażenia te, rozpoczęte wraz z rokiem 1993, stanowiły konsekwencje podjętych przez centrolewicowy rząd Poula Nyrupa Rasmussena działań, które objęły zarówno rynek pracy, jak i wydatki socjalne. Działania te zostały wymuszone wysokim poziomem bezrobocia oraz koniecznością podjęcia zdecydowanych kroków w obliczu takich zjawisk, jak globalizacja, zmiany demograficzne oraz przyspieszenie technologiczne¹⁴.

Największym jednak osiągnięciem i jednocześnie jedną z najlepszych odpowiedzi na wyzwania społeczne stojące przed Europą stał się preferowany w Danii model „elastycznego bezpieczeństwa”¹⁵, nazywany potocznie *flexicurity* lub strategią „postderegulacji”¹⁶.

Flexicurity to neologizm powstały na skutek połączenia ze sobą dwóch angielskich wyrazów: *flexibility* (elastyczność, giętkość, podatność) oraz *security* (bezpieczeństwo, gwarancja, ochrona)¹⁷. Zbudowany na potrzeby przygotowanego w 1999 r. programu reform w ramach struktury rynku pracy¹⁸, w duńskich realiach stanowi odpowiedź na to, w jaki sposób tworzyć konkurencyjną gospodarkę, osiągnąć wysoki stopień zatrudnienia, zapewnić gwarancję bezpieczeństwa socjalnego oraz sprawne finanse publiczne¹⁹. Sens *flexicurity*, sprowadzający się do słów *elastyczność i bezpieczeństwo*, buduje układ określany bardzo często mianem „złotego trójkąta”²⁰ (ryc. 1), którego wierzchołki tworzą filary duńskiego systemu dobrobytu społecznego. Pierwsza z części tego układu budowana jest przez silny i elastyczny rynek pracy funkcjonujący na podstawie dwóch zasad: „pewność

¹³ V. Matoušek, *Elastyczność i pewność zatrudnienia (flexicurity) rozwiązaniem dylematu między konkurencyjnością a bezpieczeństwem socjalnym?*, „EKES INFO”, luty 2006, s. 2.

¹⁴ Denmark: a 'golden triangle' How the policy approach helped the country fight high unemployment rates, 'Social Agenda', March 2006, s. 18.

¹⁵ T. Wilthagen, F. Tros, *The Concept of „Flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets*, [Online], dostępne: http://home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004_TRANS-FERa.pdf, 24.02.2007, s. 172.

¹⁶ B. Keller, H. Seiferts, *Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung*, 'WSI – Mitteilungen', nr 50 (2000), ss. 291-300.

¹⁷ Szerzej na ten temat: P. Madsen, *The Danish Model of 'flexicurity': experiences and lessons*, „Transfers” 2004, t. 10, nr 2, ss. 188-206.

¹⁸ T. Wilthagen, F. Tros, op. cit., s. 173.

¹⁹ Zob. M. Nectoux, L. Maesen, *From Unemployment to Flexicurity – opportunities and Issues for Social Quality In the Word of Work In Europe*, 'European Journal of Social Quality' 2003, t. 4, nr ½, s. 2.

²⁰ A. Kądziońska, *Flexicurity – the new avenue to competitive labour market*, [w:] B. Kryk, T. Bernat (ed.), *Economic Issues in Practice*, Szczecin 2005, s. 225.

zatrudnienia zamiast pewności miejsca pracy” oraz „nowe szanse osobiste dzięki gotowości do zmian przy ograniczonym ryzyku”²¹.

Duńska elastyczność sfery pracy ujawnia się w czworaki sposób. Pierwszym przejawem jest *zewnątrzna elastyczność ilościowa*²², *charakteryzująca się liberalnym prawem pracodawców w zakresie swobodnego zwalniania i zatrudniania osób*²³, *na co składa się bardzo krótki okres wypowiedzenia, relatywnie długi okres zatrudnienia próbnego oraz niskie odprawy. Zapisy te, przy wysokim poziomie zatrudnienia połączonym z wysokimi zasiłkami dla osób bezrobotnych, przyjmowane są zarówno przez pracodawców, jak i pracobiorców bez większych sprzeciwów. W Danii ryzyko utraty miejsca pracy, szczególnie w okresach zastojów i recesji, jest duże, jednak sieć bezpieczeństwa socjalnego, w postaci wysokich zasiłków finansowanych ze środków publicznych i podatków oraz działania podejmowane w ramach aktywnej polityki przeciwdziałania bezrobociu, łagodzą niepokoje i przyczyniają się do tego, że Duńczycy akceptują taką politykę.*

Kolejnym czynnikiem doskonale opisującym mechanizmy w ramach duńskiego rynku pracy jest *wewnętrzna elastyczność ilościowa*, wynikająca z układu zbiorowego, ściśle określającego okoliczności zwiększania i zmniejszania zatrudnienia, umożliwiające dzielenie czasu pracy na krótsze okresy, płynność godzin w trakcie roku oraz pracę w ramach niepełnego etatu i systemu nadgodzin. Uzupełnieniem takiej struktury są: *elastyczność funkcjonalna* oznaczająca zmiany funkcji i pozycji w ramach struktury pracy, ujawniające się wieloletowością i elastyczną organizacją pracy oraz *elastyczność płac* uzależniona od wydajności lub wyników pracy²⁴.

„Elastyczność duńskiego rynku pracy” najlepiej charakteryzują występujące na nim zjawiska. Pierwszym z nich jest wysoki stopień fluktuacji²⁵. Jak pokazują analizy, w ramach duńskiego rynku pracy rocznie likwiduje się ok. 10% miejsc pracy, a na ich miejsce powstaje porównywalna liczba nowych. Podobnie jest z czasem

²¹ M. Mendza-Drozd, *Opinia EKES w sprawie elastyczności i pewności zatrudnienia (flexicurity). Przypadek Danii (maj 2006)*, [Online], dostępne: <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/212749.html>, 10.09.2006, ss. 1-3.

²² D. Lang, *Duński model elastycznego bezpieczeństwa (flexicurity). Wzór do naśladowania*, [Online], dostępne: <http://www.ips.uw.edu.pl/rszarfi/pdf/lang.pdf#search=%22wska%C5%BAnik%20ustawodawstwa%20ochronnego%20zatrudnienia%22>, 21.08.2006, s. 5.

²³ Zgodnie z obowiązującym prawem w Danii nie ma żadnego mechanizmu chroniącego pracownika przed zwolnieniem. Jediną regulacją tej kwestii jest przepis mówiący o tym, że zwolnienie nie może być przypadkowe, a po przepracowaniu 10 miesięcy pracobiorcy przysługuje dodatkowo prawo w postaci pisemnego umotywowania decyzji o zwolnieniu.

²⁴ S.K. Andersen, M. Mailand, *Danish Flexicurity Model: The Role of the Collective Bargaining System – Ministry of Employment, September 2005*, [Online], dostępne: <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/externalpapers/flexicurityska05print.pdf>, 29.08.2006, s. 16.

²⁵ *Flexibility and security in the EU labour markets*, [w:] *Employment in Europe 2006*, European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities, October 2006, s. 81.

trwania stosunku pracy. W ciągu roku ok. 30% zatrudnionych zmienia swoje miejsce pracy, co jest jednym z najkrótszych w całej Unii Europejskiej²⁶, zaś średnia długość zatrudnienia jest stosunkowo niska i wynosi 8,3 czasów trwania stosunku pracy²⁷. Pokazuje to wyraźnie, że Dania bardzo dobrze radzi sobie ze zjawiskiem niedopasowania – *mismatch*²⁸.

Tak dużą elastyczność w ramach sfery pracy tłumaczyć można dwiema ważnymi cechami. Pierwszą z nich jest ograniczona interwencja państwa, z kolei druga wynika z faktu, że cały system zarządzania kierowany jest przez organizacje przedsiębiorców²⁹ i związki zawodowe³⁰.

Drugim wierzchołkiem „złotego trójkąta” jest hojny system socjalny. Podstawową rolę w sferze duńskiego bezpieczeństwa socjalnego odgrywają przede wszystkim zasiłki dla osób bezrobotnych³¹, które przy wysokim poziomie elastyczności rynku pracy zapewniają „spokój” związków zawodowych. Obowiązujący w Danii system „ubezpieczenia od bezrobocia” gwarantuje osobom pracującym, że na skutek utraty pracy zostanie im przyznana comiesięczna pomoc na stosunkowo wysokim poziomie³².

Trzeba także podkreślić, że decyzja o ponoszeniu tak wysokich nakładów na zasiłki dla osób bezrobotnych wymagała podjęcia działań zapewniających równie wysoki poziom kwalifikacji duńskiego społeczeństwa. W innym razie utworzyłyby się grupy osób, które nie byłyby zdolne do wypracowywania dochodów przewyższających wysokość świadczeń dla bezrobotnych. Zgodnie z prawem czas wypłacania zasiłku dla osoby bezrobotnej obejmuje w Danii okres 4 lat, a jego wysokość wynosi 90% wynagrodzenia z ostatnich dwunastu przepracowanych tygodni³³. Prawo do korzystania ze świadczeń dla osób niepracujących automatycznie uzyskiwane jest

²⁶ M. Mendza-Drozd, op. cit., s. 2.

²⁷ Wynik ten zbliża Danię do Wielkiej Brytanii, gdzie średnia długość stosunku pracy wynosi 8,2 r.

²⁸ W. Zakrzewski, *Rynek pracy w Danii*, „Polityka Społeczna”, nr 11-12, listopad – grudzień 2005, s. 22.

²⁹ Najważniejszymi organizacjami pracodawców w Danii są: DA – Dansk Arbejdsgiverforening oraz Duńska Konfederacja Pracodawców.

³⁰ W Danii związki zawodowe składają się z trzech central związkowych: LO – Landsorganisationen, centrala związkowa skupiająca 18 federacji branżowych, FTF – Funktionærnes og Tjenestemaendenes Faellesraad, centrala zrzeszająca pracowników umysłowych i urzędników nominowanych oraz AC – Akademikernes Centralorganisation, centrala pracowników mających wykształcenie wyższe.

³¹ C.H. Frederiksen, *Contribution of labour flexibility to social cohesion (speech for the conference), „Reconciling Labour flexibility with social cohesion”*, No 15, November 2005, [Online], dostępne: <http://www.amb santiago.um.dk/NR/rdonlyres/CDCAA5C4-117F-4407-AF22-1CB7162ABA9B/0/st rasbourgflexicuritycharlaingl%C3%A9s.doc>, 15.09.2006, s. 2.

³² Szerzej na ten temat: *Flexicurity – Ministry of Employment*, [Online], dostępne: <http://www.bm.dk/sw6490.asp>, 18.08.2006.

³³ Por. D. Lang, op. cit., s. 5.

po przepracowaniu 52 tygodni w ciągu ostatnich 36 miesięcy, a w przypadku osób pracujących w niepełnym wymiarze pracy, po 34 tygodniach. Osoby niespełniające wyznaczonych kryteriów nie pozostają jednak bez wsparcia. Otrzymują one pomoc z innych systemów, ale znacznie mniejszą i administrowaną na poziomie miasta³⁴. Prawo w Danii ściśle określa również okoliczności zawieszenia wypłacanych zasiłków dla osób bezrobotnych. W sytuacji, kiedy pracobiorca sam rezygnuje z pracy lub utraci ją z własnej winy, następuje automatyczne wstrzymanie wypłaty świadczeń przez okres 5 tygodni. Podobna sytuacja ma miejsce, kiedy osoba pozostająca bez zatrudnienia rezygnuje z oferty zatrudnienia przedstawianej przez urząd pracy. Przy odrzuceniu pierwszej propozycji pracy zasiłek wstrzymany jest na tydzień, przy kolejnych grozi nawet całkowitym zawieszeniem wypłaty świadczeń³⁵. Na utratę praw do zasiłku narażone są także osoby, które rezygnują z uczestnictwa w programach aktywizacji zawodowej i tym samym zmniejszają swoje szanse na rynku pracy³⁶.

W Danii występują dwa okresy pobierania zasiłków: pasywny – trwający rok, podczas którego osoba bezrobotna musi wykazać się chęcią przyjęcia nowej pracy oraz aktywny – trwający 3 lata, przygotowujący bezrobotnego do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. W okresie pierwszych 12 miesięcy osoba pozostająca bez pracy (lub 6, jeżeli nie przekroczyła 25. roku życia) nie ma obowiązku uczestniczenia w aktywnych programach rynku pracy. Po tym okresie, jeżeli nie znajdzie nowego zatrudnienia, staje się obowiązkowym uczestnikiem inicjatyw aktywizacyjnych, po ukończeniu których przysługuje im zasiłek dla osób bezrobotnych. W ramach pasywnych działań duńskiego systemu społecznego, oprócz pomocy dla osób pozostających bez pracy, znalazły się również działania na rzecz osób, które opuściły już jego struktury. Duński socjolog G. Esping-Andersen proces ten określił mianem „dekomodifikacji”³⁷, czyli utraty przez osoby starsze znaczenia i wartości na rynku pracy. Zjawisko to zaowocowało podjęciem próby zliberalizowania systemu emerytalno-rentowego w Danii, będącego pierwszym punktem programu przeobrażeń politycznych rządu Andersa Fogha Rasmussena, zakładającego, że do 2021 r. wiek umożliwiający przejście na wcześniejszą emeryturę wydłużony zostanie z 60 do 63 lat, a do 2025 r. zostanie podniesiony do 66-67 lat³⁸. Decyzje te podjęte zostały na skutek występującego od kilku lat w Danii zjawiska pobierania przez

³⁴ Ibidem.

³⁵ W. Zakrzewski, op. cit., s. 22.

³⁶ A. Giddens, *Trzecia droga ma się dobrze*, „Forum”, nr 37, (11.09–17.09.2004), s. 7.

³⁷ Źródła tego terminu upatruje się w słowie „komodifikacja”, co oznacza proces nabywania przez siłę roboczą na rynku pracy wartości towaru.

³⁸ P. Białobok, E. Karolczuk, *Dobrobyt na diecie*, „Wprost”, nr 1222, 14.05.2006, [Online], dostępne: <http://www.wprost.pl/ar/?O=90042>, 25.11.2006, s. 11.

prawie 20% obywateli świadczeń emerytalnych i przedemerytalnych, będących obciążeniem budżetowym na poziomie ok. 20 mln euro rocznie³⁹.

Uzupełnieniem pasywnego zestawu świadczeń, w ramach duńskiego modelu państwa dobrobytu społecznego, są urlopy macierzyńskie i wychowawcze. W ramach pierwszego z nich każdej kobiecie przysługuje prawo do pełnopłatnego, trwającego 6 miesięcy urlopu macierzyńskiego, z którego skorzystać może także ojciec dziecka. Otrzymuje on 2-tygodniowy urlop oraz ma możliwość w ciągu 10-tygodniowego pobytu z dzieckiem przebywać na urlopie, a czas ten zgodnie z obowiązującymi zapisami odliczany jest z urlopu macierzyńskiego matki. W każdym takim przypadku świadczenia na rzecz rodziny wypłacane są przez zakład pracy, w którym zatrudniony jest rodzic otrzymujący częściową rekompensatę z funduszu socjalnego⁴⁰.

Warto także podkreślić, że w ramach powszechności duńskiego systemu socjalnego, każda matka bez względu na wysokość dochodów otrzymuje na dziecko, do czasu ukończenia przez nie 18. roku życia, wsparcie od państwa oraz pomoc finansową w przypadku posyłania dzieci do żłóbków i przedszkoli.

Z kolei trzecią część „złotego trójkąta” tworzy efektywny system rynku pracy, opierający swoje funkcjonowanie na aktywnych przedsięwzięciach. Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy to przede wszystkim działania promujące doradztwo i edukację, umożliwiające zdobycie zatrudnienia tym, którzy je utracili. Układ ten promuje aktywne programy szkoleniowe, ułatwiające powrót na rynek pracy osobom, które znalazły się poza jego strukturami lub podwyższenie kwalifikacji przez tych pracujących, którym grozi utrata zatrudnienia. Ważną rolę odgrywają praktyki zawodowe oraz programy promujące samozatrudnienie.

Istotnym punktem aktywnych programów rynku pracy w Danii są również działania skierowane na rzecz osób młodych, które mają bardzo rozbudowany zakres. Jak pokazują badania, programy te stanowią skuteczną broń w walce z bezrobociem, gdyż przyczyniają się do ciągłego podwyższania umiejętności zawodowych, przede wszystkim w kręgu osób mających niskie kwalifikacje zawodowe oraz aktywizowania osób bezrobotnych.

Działania w ramach aktywnej i pasywnej polityki rynku pracy w Danii stanowią znaczące obciążenie dla budżetu państwa, gdyż utrzymują się na poziomie 4,5% PKB, z czego 1,5% PKB przeznaczonych jest na aktywne programy, a 3% na sferę pasywną. Działania podjęte przez rząd A.F. Rasmussena oznaczać miały zdecydowane kroki, zmierzające do uaktywnienia osób bezrobotnych, czego efektem miało być zwiększenie zaangażowania władz lokalnych w doradztwo zawodowe oraz zmniejszenie obciążeń w ramach wydatków publicznych, a tym samym państwa dobrobytu społecznego.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ M. Fic, J. Wyrwa, *Ubóstwo a zabezpieczenia społeczne*, [Online], dostępne: <http://www.univ.rzeszow.pl/nierownosci/wyklady/31.doc>, 28.12.2006, s. 4.

Ważne miejsce w procesie walki z nasilającym się bezrobociem coraz częściej zajmują niekonwencjonalne sposoby ograniczania tego zjawiska. Na europejskich rynkach pracy nasila się tendencja coraz większego nieetatowego wymiaru zatrudnienia. Prym w tym obszarze wiodą dwa państwa europejskie – Holandia oraz Dania, w której to od początku lat 90. XX w. odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze pracy utrzymuje się na poziomie powyżej 20%⁴¹. Zmienność i niepewność otoczenia powoduje, że wzrasta liczba prac wykonywanych dorywczo w zmiennym trybie, a często bywa i tak, że praca wyznaczana jest rocznymi zadaniami lub dzielona jest na stanowiska.

Zatrudnienie produktywne, czyli takie, które zgodnie z definicją „nie zawiera ani pozornego, ani też nadmiernego zatrudnienia”⁴², stanowi odpowiedź na potrzebę ciągłego rozwoju i sprostania wyzwaniom naukowo-technicznym XXI w. Oprócz zmiany formy pracy zmieniają się także wymagania wobec pracobiorców. Efektywność pracowników oraz perspektywy dalszego rozwoju zawodowego to bardzo często wyznaczniki warunkujące zachowanie miejsca pracy. Obecnie elastyczne formy zatrudnienia, rozumiane jako umiejętność szybkiego reagowania na zmiany rynkowo-technologiczne, określają liczbę i rodzaj pracowników, na których istnieje zapotrzebowanie⁴³.

Opisując „elastyczne formy zatrudnienia”, nazywane bardzo często mianem „nowoczesnych form świadczenia pracy”⁴⁴, należałoby zwrócić szczególną uwagę na zasadnicze jej elementy, do których zalicza się: pracę na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę na zastępstwo, tymczasową i na wezwanie, telepracę oraz samozatrudnienie⁴⁵. Takimi formami zatrudnienia zainteresowane są przede wszystkim osoby uczące się i studiujące, emeryci i renciści, osoby o słabym stanie zdrowia, słabej motywacji do pracy i małych wymaganiach życiowych oraz te, które mają niewielkie szanse na znalezienie stałego zatrudnienia, wychowujące dzieci i poszukujące dodatkowych źródeł dochodów. Analizując takie podejście,

⁴¹ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004, s. 105.

⁴² M. Boni, *Doświadczenia Polski w budowaniu Narodowej Strategii Zatrudnienia*, [Online], dostępne: www.politykaspoleczna.ipiss.com.pl/konferencja2002/boni.doc, 06.01.2009; Zob. *Nietypowe formy świadczenia pracy, elastyczne formy zatrudnienia*, [Online], dostępne: http://www.gci.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=101&Itemid=83, 06.01.2009.

⁴³ E. Kwiatkowski, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, w: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 21.

⁴⁴ E. Drzewiecka, *Elastyczne formy zatrudnienia*, „Gazeta Prawna”, nr 180/2005, 15.09.2005, [Online], dostępne: <http://www.gazetaprawna.pl/index.php?action=showNews&dok=1545.41.52.1.4.1.0.3.htm>, 29.11.2006.

⁴⁵ W. Polkowski, *Ewolucja elastycznych form zatrudnienia w prawie pracy*, referat wygłoszony podczas konferencji „W poszukiwaniu elastycznego rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia sposobem ograniczania bezrobocia”, która odbyła się 25.01.2005 r. w Warszawie, [Online], dostępne: http://www.saz.org.pl/aktualnosci_konferencja_elastyczna_praca.htm, 13.09.2006.

należy przyjrzeć się ekonomicznym cechom „elastycznych form zatrudnienia”. Zaliczyć do nich należy obniżanie wysokich kosztów pracy, dostosowanie firmy do wymogów nowoczesnego rynku pracy, zwiększenie adaptacyjności firmy do zmian rynkowych oraz możliwość zatrudnienia cenionych ekspertów na określony czas. W tym miejscu należy także przedstawić społeczne konsekwencje „elastycznych form zatrudnienia”, do których zaliczymy obniżanie standardów bezpieczeństwa socjalnego pracowników, możliwość wykluczenia społecznego w przypadku odizolowania od środowiska pracy, brak bezpieczeństwa zatrudnienia, a także brak lub niski stopień utożsamiania się pracobiorcy z firmą.

Gruntowne zmiany w sferze polityki zatrudnienia oraz liczne przeobrażenia społeczne wprowadzone w Danii przyniosły zamierzone efekty. Od kilku lat postrzega się ją jako państwo mające sprawną politykę gospodarczą, zapewniające wysoki poziom i standardy życia. Duńskie *flexicurity* stało się politycznym „lekarstwem” na społeczne i rynkowe problemy współczesnej polityki zatrudnienia, borykającej się z wysokim poziomem bezrobocia, małą efektywnością służb zatrudnienia oraz coraz większą grupą osób zagrożonych ekskluzją społeczną. Jednym z największych osiągnięć tego układu jest fakt, że *flexicurity* przyczyniło się do wytworzenia wzajemnych, pozytywnych relacji między jakością pracy, wydajnością, wzrostem gospodarczym i dobrem socjalnym. Wysoka stopa zatrudnienia, zarówno dla mężczyzn, jak i w przypadku kobiet, dla wszystkich grup wiekowych wskazuje, że praca w systemie tym stanowi główną siłę naprawczą, wzmacniającą znaczenie jednostkowe oraz tworzącą społeczne więzy⁴⁶.

Doskonałym przykładem odzwierciedlającym kierunki rozwoju Danii w obszarze polityki społecznej i systemu *flexicurity* mogą być zapisy *Narodowego Programu Reform (National Reform Programme)*. Dokument ów stanowi przykład tego, w jaki sposób ochrona grup zagrożonych i ponowne włączania osób będących poza marginesem społecznym przekładają się na pogłębienie integracji całego społeczeństwa. Wśród najważniejszych priorytetów tego programu znalazło się dążenie do zapewnienia wysokiego poziomu opieki wraz ze zwiększeniem wymagań w stosunku do służby zdrowia i opieki nad osobami starzejącymi się, rozwijanie narzędzi rynku pracy nastawionych na poprawę integracji społecznej czy stwarzanie osobom pracującym, będącym w starszym wieku, warunków do pozostania na rynku pracy. Istotna jest także kontynuacja restrukturyzacji systemu opieki zdrowotnej, połączona z ciągłym polepszaniem zarządzania oraz wydajności, sprawności i efektywności modelu⁴⁷.

Tego typu zapisy przyczyniają się do tego, że od początku wdrażania programów gruntownych przeobrażeń polityka ekonomiczna Danii wykazuje stopniową

⁴⁶ *European Employment Observatory – Review: Spring 2004*, Denmark, European Commission, Directorate – General for Employment, 2004, s. 66.

⁴⁷ *Joint Report 2006 ...*, op. cit., s. 21.

poprawę sytuacji. Najbardziej widocznymi tego skutkami są: najniższy w całej Unii Europejskiej procent osób długotrwale pozostających bez zatrudnienia oraz niski poziom bezrobotnych wśród ludzi młodych. Warto podkreślić jest również to, że duńscy pracownicy znajdują się w międzynarodowej czołówce, jeżeli chodzi o pewność zatrudnienia i satysfakcję ludzi z wykonywanej pracy. Fakt ten jest o tyle ważny, że Dania jest państwem, w którym nie ma ustawodawstwa pracy, a rynek od prawie 100 lat regulowany jest za pośrednictwem układów zbiorowych, zawieranych między pracodawcami a organizacjami związkowymi. Jak pokazują statystyki, 85% siły roboczej w Danii należy do związków zawodowych, których podstawowym obowiązkiem jest reprezentowanie praw pracowniczych wobec zakładu pracy. To właśnie związki zawodowe negocjują umowy zbiorowe obejmujące takie kwestie, jak poziom płac, warunki pracy i jej czas, ochronę przed zwolnieniami, termin wypowiedzenia czy przepisy w stosunku do urlopów macierzyńskich. Z regulacjami tymi wiążą się także dwie istotne konsekwencje. Pierwszą z nich jest fakt, że aktywność pracodawców i pracobiorców na rynku pracy jest bardzo duża. Ponadto negocjacje między stronami mają instytucjonalny charakter i prowadzą do tego, że wszelkie konflikty w kwestiach płac, czasu czy warunków pracy rozwiązywane są na drodze negocjacji, czego efektem jest bardzo niski poziom konfliktów i strajków w Danii⁴⁸.

Analizując duński system *flexicurity*, należy stwierdzić, że jego funkcjonowanie uzależnione jest od właściwego współgrania ze sobą takich elementów, jak dobra koniunktura, spójność socjalna oraz właściwie skonstruowany system edukacji. Szczególne znaczenie ma również akceptowany przez wszystkich silny i wiarygodny system pomocy socjalnej oraz dążenie do prowadzenia dialogu społecznego. *Flexicurity* to przede wszystkim „elastyczny rynek pracy”, na którym co prawda, ochrona przed zwolnieniem jest mała, ale za to system socjalny gwarantuje dobrą opieką i wysokie zasiłki dla osób pozostających bez zatrudnienia oraz zapewnienie mniej bolesnego okresu oczekiwania na nowe zatrudnienie.

Duńskie sukcesy w walce z bezrobociem przyczyniły się do tego, że takie państwa, jak Austria, Szwecja, Finlandia czy Francja postanowiły wprowadzić, opierając się na reformach podobnych do *flexicurity* system socjalny. W obliczu wyzwań Strategii Lizbońskiej stanowi on istotny punkt europejskiego programu przeobrażeń społecznych na miarę XXI w. Powstaje jednak pytanie, czy działania te możliwe są do realizacji na innym, poza duńskim, gruncie europejskim? Pierwotnie usłyszeć można było głosy podkreślające, że nie można powielać rozwiązań systemowych, które w Danii uzdrowiły rynek pracy. Wśród głównych powodów wymieniano wielkość poszczególnych państw, szczególnie w sytuacji, kiedy porównujemy ze sobą te, które mają 5 mln mieszkańców z tymi, które dysponują 60 mln obywateli.

⁴⁸ *Duński rynek pracy*, [Online], dostępne: http://www.lo.dk/smcms/English_version/5302/5341/5345/Index.htm?ID=5345, 24.08.2006.

Ponadto rozbieżności kulturowe, historia i tradycja, a przede wszystkim kondycja ekonomiczna, nie pozostają bez wpływu na skuteczną realizację reform w ramach państwa dobrobytu społecznego.

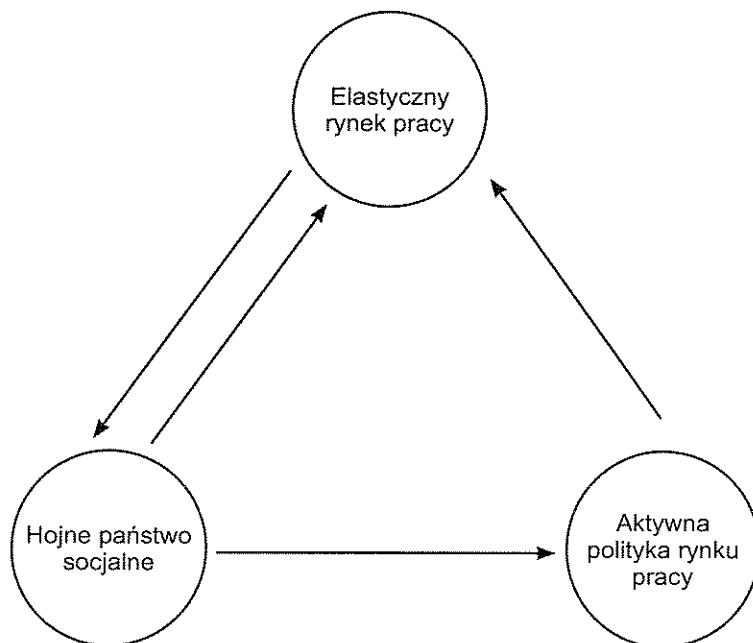
W konfrontacji z rzeczywistością okazało się jednak, że wprowadzone przez Danię rozwiązania stanowią cenne, społeczno-ekonomiczne źródło informacji, które z pewnością powinno zostać wykorzystane nie tylko przez inne podmioty UE, ale przede wszystkim podczas procesu kształtowania wymiaru socjalnego Wspólnoty. Nie tylko przemawia za tym fakt, że dzięki zmianom standard życia i poziom wydatków socjalnych należą tutaj do jednych z najwyższych w Europie, ale zastanawia także to, że oferta socjalna w tym państwie realizowana jest w ramach jednych z najwyższych na kontynencie podatków od dochodów osobistych. To z kolei pozwala budować taką sferę socjalną, na którą składa się pakiet obejmujący świadczenia związane z ochroną zdrowia i opieką medyczną, bezpłatną edukacją na każdym poziomie oraz rozbudowanymi świadczeniami z tytułu bycia bezrobotnym, niepełnosprawnym, zagrożonym ubóstwem czy osobą w podeszłym wieku. Bez istotnych zmian w strukturze rynku pracy niemożliwe jest osiągnięcie wysokiej dynamiki w obszarze ekonomii, zbudowanie nowoczesnej struktury gospodarki i zapewnienie spójności społecznej⁴⁹. Zapisy te, które w Strategii Lizbońskiej uważane są za cele podstawowe europejskiej aktywności, od kilku lat z sukcesem realizuje Dania. Dotyczy to przede wszystkim priorytetu *Z a t r u d n i a l n o ś c i* i ciągłego wzrostu kwalifikacji ludności przy takim ich kształtowaniu, aby osoby dotknięte lub zagrożone bezrobociem mogły łatwo przechodzić z zawodu do zawodu. Nie bez znaczenia jest także tworzenia środowiska przyjaznego przedsiębiorczości poprzez podniesienie adaptacyjności i mobilności zasobów pracy oraz ograniczenie gospodarki nieformalnej wraz ze zmniejszaniem wykluczeń i dyskryminacji⁵⁰. Ważne znaczenie w tym zakresie odgrywają także zmiany polityki rynku pracy poprzez wspieranie „elastycznych form pracy” i aktywnych sposobów walki z bezrobociem. Wszystkie te działania są skutecznie realizowane w ramach polityki *flexicurity*, która mimo pierwotnych obaw uznana została za jedno z najskuteczniejszych „lekarstw” na społeczne problemy UE. Dzięki stworzeniu silnego i elastycznego rynku pracy, na który składa się elastyczność ilościowa, funkcjonalna i płac, następnie hojnego systemu socjalnego z rozbudowanymi świadczeniami dla bezrobotnych, niepełnosprawnych, starszych czy w końcu rodzin oraz elastycznego systemu rynku w postaci płac i ciągłej potrzeby edukacji i doksztalcania wydaje się, że Europa znalazła „elastyczne bezpieczeństwo”, które

⁴⁹ *Polskie Forum Strategii Lizbońskiej – Biała Księga 2003, część VI: Nowy model społeczny*, Gdańsk-Warszawa 2003, ss. 15-18.

⁵⁰ *Growth and jobs: working together for Europe's future. A new start for the Lisbon strategy*, European Commission 2005, s. 19.

z pewnością powinno zostać wykorzystane w procesie budowy Unii Europejskiej na miarę XXI w.

Funkcjonowanie systemu *flexicurity* zaprezentować można za pomocą trójkąta, ilustrującego procesy zachodzące w ramach duńskiego rynku pracy. Przedstawia on trzy filary, na których opiera się duński układ. Strzałki ukazują, w jakim kierunku dokonuje się przepływ osób w obrębie elastycznego i aktywnego rynku pracy oraz państwa socjalnego. Podwójne połączenie elastycznego r



Rycina 1. Duński system rynku pracy

Schemat na podstawie: P.K. Madsen, *The Danish Model of Flexicurity: A Paradise with some snakes*, [w:] H. Sarfati, G. Bonoli (ed.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*, Ashgate 2002, ss. 243-245.

i hojnego systemu opiekuńczego ma na celu ukazanie, że ¼ wśród pracobiorców w ciągu roku traci pracę, ale spora część spośród nich szybko dołącza ponownie do grona pracujących. Z kolei strzałki odchodzące lub skierowane w stronę aktywnej polityki rynku pracy wskazują, że istnieją programy, udzielające pomocy wszystkim tym, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia przez dłuższy okres.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w Danii w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Stopa bezrobocia ogółem	7,2	7,9	8,6	9,6	7,7	6,7	6,3	5,2	4,9	5,2	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8
Stopa bezrobocia kobiet	7,6	8,6	9,2	9,9	8,5	8,1	7,5	6,2	6,0	5,8	4,8	5,0	5,0	6,1	6,0	5,3	4,5	4,2
Stopa bezrobocia mężczyzn	6,8	7,2	8,0	9,3	7,1	5,6	5,3	4,4	3,9	4,6	3,9	4,1	4,3	4,8	5,1	4,4	3,3	3,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008*, s. 321.

Tabela 2. Bezrobocie długotrwałe w Danii w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bezrobocie długotrwałe ogółem	2,9	2,5	2,4	2,6	2,5	2,0	1,8	1,5	1,3	1,0	1,0	0,98	0,9	1,1	1,2	1,1	0,8	0,6
Bezrobocie długotrwałe kobiet	2,1	2,0	2,0	2,3	2,2	1,8	1,5	1,2	0,9	0,9	0,9	0,7	0,8	1,3	1,1	1,2	0,9	0,7
Bezrobocie długotrwałe mężczyzn	2,3	3,0	2,8	3,0	2,8	2,2	2,1	1,9	1,7	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0	1,2	1,1	0,7	0,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008*, s. 321.

Tabela 3. Liczba pracujących w Danii w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Liczba pracujących ogółem	2570	2572	2557	2509	2518	2567	2594	2633	2646	2680	2694	2700	2684	2666	2693	2706	2762	2757
Liczba pracujących kobiet	1196	1199	1198	1176	1155	1157	1174	1205	1223	1239	1253	1261	1256	1237	1261	1270	1297	1296
Liczba pracujących mężczyzn	1371	1373	1359	1333	1363	1411	1420	1428	1423	1441	1441	1438	1429	1429	1433	1436	1464	1460

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008, s. 321.

Tabela 4. Wskaźnik zatrudnienia w Danii dla osób w wieku 15-64 w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Wskaźnik zatrudnienia ogółem	73,9	73,7	72,1	72,3	72,3	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,1
Wskaźnik zatrudnienia kobiet	70,1	69,9	69,7	68,2	66,9	66,7	67,4	69,1	70,2	71,7	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6	71,9	73,4	73,2
Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn	78,5	78,3	77,4	75,8	77,5	79,9	80,0	80,5	79,9	80,8	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7	79,8	81,2	81,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008, s. 321.

Tabela 5. Wskaźnik zatrudnienia w Danii dla osób w wieku 15-24 w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Wskaźnik zatrudnienia ogółem	63,5	63,3	61,6	59,7	61,6	64,6	65,20	66,6	65,3	65,5	66,0	62,3	63,5	59,6	62,3	62,3	64,6	65,3
Wskaźnik zatrudnienia kobiet	62,7	62,5	62,0	60,1	59,8	61,4	62,5	64,2	65,8	62,7	63,3	60,1	61,4	57,6	61,1	60,5	64,1	64,2
Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn	64,2	64,0	61,1	59,2	63,0	67,5	67,5	68,5	64,8	68,2	68,5	64,5	65,5	61,5	63,4	63,9	65,0	66,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008*, s. 321.

Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia w Danii dla osób w wieku 25-54 w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Wskaźnik zatrudnienia ogółem	82,9	82,7	82,2	80,4	80,3	81,3	81,9	82,4	83,1	83,9	84,2	84,4	84,1	83,5	83,7	84,5	86,1	86,3
Wskaźnik zatrudnienia kobiet	79,1	79,0	78,6	76,9	75,1	75,4	75,7	76,7	77,6	79,2	79,8	80,6	79,8	79,0	79,8	80,6	82,0	82,4
Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn	86,6	86,4	85,8	84,0	85,5	87,0	88,0	88,3	88,5	88,6	88,5	88,2	88,4	87,9	87,6	88,3	90,1	90,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008*, s. 321.

Tabela 7. Wskaźnik zatrudnienia w Danii dla osób w wieku 55-65 w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Wskaźnik zatrudnienia ogółem	52,9	52,8	53,0	52,0	50,9	49,8	49,1	51,7	52,0	54,5	55,7	58,0	57,9	60,2	60,3	59,5	60,7	58,6
Wskaźnik zatrudnienia kobiet	42,3	42,3	42,5	41,4	38,9	35,9	37,1	40,3	42,0	45,8	46,6	49,7	50,4	52,9	53,3	53,5	54,3	52,4
Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn	64,4	64,1	63,9	63,0	62,8	64,7	61,7	62,7	61,3	62,6	64,1	65,4	64,5	67,3	67,3	65,6	67,1	64,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008*, s. 321.

Tabela 8. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w Danii w wieku 15-64 w latach 1990-2007 (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Współczynnik aktywności zawodowej ogółem	84,0	82,7	82,4	81,4	79,5	79,8	79,8	79,8	79,9	80,6	80,0	79,9	79,6	79,5	80,1	79,8	80,6	80,2
Współczynnik aktywności zawodowej kobiet	78,6	78,8	78,9	77,6	74,6	74,0	74,2	74,7	75,6	76,1	75,6	75,9	75,5	75,1	76,2	75,9	77,0	76,4
Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn	89,3	86,3	85,7	85,0	84,2	85,4	85,2	84,8	83,8	84,9	84,2	83,8	83,6	83,8	84,0	83,6	84,1	83,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *EU Labour Force Survey and National Accounts, Employment in Europe 2008*, s. 321.

Karolina Marchlewska

In the direction of flexicurity – the danish project for the European Union

Summary

Social Europe in the world economy, based on employment and equal chances for everyone is the main aim of the reformed Lisbon Agenda. The *FLEXICURITY* model, combining flexibility with security in the social sphere, became the Danish answer to the challenges of the 21st century. Its effectiveness is decided by the harmonization of a boom in economy, accurately constructed educational system and flexible labour market, where protection against loosing a job is in fact not sufficient but the social system guarantees a good protection for the unemployed. All these factors contributed to the success of the Danish model, defined as 'social cure' for the European Union.

Karolina Marchlewska

Vers la flexicurité ou le projet danois pour l'Union européenne

Résumé

L'Europe sociale dans l'économie mondiale, basée sur l'emploi et les chances égales pour tous, constitue l'objectif principal de l'Agenda de Lisbonne réformé. Le modèle de la FLEXICURITÉ, reliant la flexibilité et la sécurité dans le domaine social, est devenu une réponse aux défis du XXI^e siècle. Son efficacité est due à l'harmonie entre une bonne conjoncture, le système d'éducation bien construit et le marché du travail flexible où, la protection contre le licenciement est faible, néanmoins le système social garantit une bonne protection des chômeurs. Tout cela a décidé du succès du modèle danois, appelé « médicament social » pour l'Union européenne.

Maciej Smolarek
Fundacja ALMA

Elastyczność i bezpieczeństwo na rynku pracy

S t r e s z c z e n i e . Zmiany społeczno-gospodarcze zachodzące we współczesnej Europie wymuszają swoistą rewizję poglądów czy podejść do postrzegania niektórych czynników determinujących rozwój Wspólnoty Europejskiej. *Flexicurity* jest właśnie nowym spojrzeniem na funkcjonujący obecnie model rynku pracy. Koncepcja ta, próbująca połączyć ze sobą elementy elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem socjalnym, coraz częściej wskazywana jest jako optymalna z punktu widzenia zarówno rozwoju gospodarczego, jak i społeczeństwa Europy.

Globalizacja – stymulant zmian gospodarczych

Współczesna Europa to organizm podlegający dynamicznym procesom zarówno gospodarczym, jak i społecznym¹. Procesy te zasadniczo spowodowane są występowaniem czynników globalizacyjnych, jak i uwarunkowań istniejących na poziomie europejskim, do których zaliczyć można:

- integrację gospodarczą występującą zarówno na poziomie europejskim, jak i światowym,
- rozwój nowych technologii, szczególnie w obszarze komunikacji, informacji,
- starzenie się społeczeństwa,
- pogłębiającą się segmentację rynku europejskiego.

O ile czynniki globalizacyjne mają generalnie pozytywny wpływ na wskaźniki ekonomiczne, o tyle powodowane nimi zmiany wymuszają na przedsiębiorstwach

¹ R. Liddle, F. Lerais, *Europe's Social Reality, How European societies are changing*, Bureau of European Policy Advisers, 2007, s. 7.

i pracownikach zwiększanie tempa dostosowań do dynamicznie zmieniających się warunków rynku.

Obecnie Unia Europejska wskazuje na wzrastającą stopę bezrobocia. Spowolnienie gospodarcze obserwowane w państwach UE spowodowało jej wzrost do poziomu 9,2% (EU 27, stan na wrzesień br.)². Liczba ponad 22 mln (EU 27) bezrobotnych³ wskazuje na konieczność restrukturyzowania gospodarek państw członkowskich pod względem gospodarczym, a w szczególności pod względem zwiększania elastyczności rynków pracy oraz wprowadzania zmian w poziomie zabezpieczenia społecznego. Zmiany te powinny następować w kierunkach odpowiadających przede wszystkim pracodawcom, jak i pracownikom. Czynnikiem stymulującym wskaźniki gospodarcze jest zatrudnienie. Aby docelowo zwiększać jego poziom w połączeniu ze zwiększaniem stabilności zatrudnienia, należy tworzyć miejsca pracy o wyższej jakości. Niezbędne jest również ograniczanie segmentacji rynku pracy oraz liczby niepewnych miejsc zatrudnienia przy jednoczesnym inwestowaniu w kwalifikacje pracowników. Działania takie pozwolą osiągnąć główny cel Strategii Lizbońskiej, jakim jest stworzenie w obszarze Europy najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie.

Zdecydowana większość działań podejmowanych w zakresie Strategii Lizbońskiej związana jest z działaniami mającymi na celu modernizację polityki zatrudnienia w państwach Wspólnoty oraz kreowanie pozytywnych zmian na rynku pracy. Do kreowania większej liczby stabilnych miejsc pracy, niwelowania zjawiska bezrobocia, wspomagania procesu zatrudnienia niezbędne jest stworzenie nowych form elastyczności i bezpieczeństwa. Osobom zatrudnionym w przedsiębiorstwach coraz bardziej zależy nie na utrzymaniu konkretnego miejsca pracy, lecz na pewności zatrudnienia w ogóle. Coraz większa liczba osób podejmuje decyzję o zmianie miejsca pracy lub zawodu w trakcie trwania życia zawodowego. Kieruje nimi chęć rozwoju, awansu, pozyskania lepszych warunków finansowych, socjalnych. Nie dziwi już nikogo fakt, że w jednym roku pracuje się nawet u trzech pracodawców. Średnio w okresie przed zmianą ustroju w Polsce przeciętny pracownik zmieniał w czasie życia prace dwu-, trzykrotnie. Obecnie uwarunkowania rynków pracy umożliwiają dokonywanie zmian miejsca zatrudnienia znacznie częściej.

Z punktu widzenia firm (szczególnie małych i średnich) przedsiębiorstwa muszą mieć możliwość kreowania własnych zasobów ludzkich, dostosowanych do potrzeb narzucanych im przez dynamicznie zmieniającą się gospodarkę. Jest to element podstawowy w utrzymywaniu odpowiedniego poziomu innowacyjności, zwiększania konkurencyjności przedsiębiorstw. Warunek ten może zostać spełniony

² *Harmonised unemployment rate by gender*, [Online], dostępne: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 09.11.2009.

³ *Eurostat*, newsrelease, 153/2009.

w sytuacji, gdy dane przedsiębiorstwo ma możliwość zatrudniania pracowników, których umiejętności, doświadczenie, wiedza, lepiej pasują do profilu firmy.

Obecnie tempo dostosowań Unii Europejskiej do gwałtownych zmian gospodarczych jest relatywnie słabe⁴. Państwa członkowskie muszą przedsięwziąć bardziej zdecydowane kroki w kierunku stworzenia dobrze funkcjonującej, dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy. Wiedza, innowacja, inwestowanie w kapitał ludzki to elementy, których realizacja przewidziana jest w odnowionej Strategii Lizbońskiej, skupiającej się na generowaniu wzrostu gospodarczego oraz zatrudnieniu⁵. Rada Europy wskazuje na zasadniczą rolę kreowania odpowiednich programów reform na poziomie państw członkowskich, mających na celu zwiększenie możliwości przystosowawczych zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników.

Wyzwania globalizacji, przed którymi stoi Unia Europejska, wymagają zastosowania elastycznego podejścia zarówno do potrzeb przedsiębiorców, jak i pracowników. Komisja Europejska wraz z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, opracowała wspólne zasady w zakresie *flexicurity*, jako zagadnienia mającego docelowo bardziej otworzyć rynki pracy oraz zwiększyć ich zdolność adaptacyjną do dynamicznych zmian zachodzących w gospodarce pod kątem tworzenia większej ilości produktywnych, stabilnych miejsc pracy⁶.

Model *flexicurity*

Zasadniczą przesłanką przemawiającą za wdrażaniem zintegrowanego modelu *flexicurity* są cele odnowionej Strategii Lizbońskiej, wśród których znajdujemy potrzebę zwiększania ilości miejsc pracy, poprawy ich jakości, jak również potrzebę modernizacji europejskich modeli społecznych.

Zasadniczo polityka *flexicurity* zorientowana jest na godzenie elementów będących ze sobą w swoistej sprzeczności. Łączenie polityki społecznej i polityki rynku pracy zazwyczaj postrzegane jest jako sumowanie elementów wzajemnie wykluczających się (bądź co najmniej wzajemnie ograniczających się). Implementacja *flexicurity* docelowo ma za zadanie stworzenie rozwiązań sprzyjających równoczesnemu bezpieczeństwu socjalnemu mieszkańców (zarówno tych aktywnych, jak i nieaktywnych zawodowo) i elastycznemu funkcjonowaniu rynków

⁴ T. Belessiotis, M. Levin, R. Veugelers, *EU Competitiveness and industrial location*, Bureau of European Policy Advisers, 2007, s. 16.

⁵ J. Barroso, G. Verheugen, *Komunikat na wiosenny szczyt Rady Europejskiej, Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia*, COM(2005)24 końcowy, 2.02.2005, s. 5.

⁶ *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, COM(2007) 359, 2007, s. 4.

pracy. *Flexicurity* może być postrzegana jako rezultat poszukiwania możliwości uelastyczniania „sztywnych rynków pracy” (które w dobie globalizacji są niekonkurencyjne) przy zachowaniu/rozbudowaniu istniejących osłon socjalnych. Generalnie *flexicurity* stara się godzić interesy pracowników (bezpieczeństwo socjalne, korzystne dla pracowników) z interesami pracodawców (rozwiązania elastyczne zwykle uznawane są za korzystne dla pracodawców). Wreszcie *flexicurity* jest elementem łączącym politykę rynku pracy z polityką socjalną. Zagadnienia takie jak „praca”, „zabezpieczenie społeczne” funkcjonują w postaci instytucjonalnie wyodrębnionych obszarów administracji publicznej (powierzonej w Polsce jednemu ministrowi – pracy i polityki społecznej).

Z punktu widzenia definicji „*flexicurity* to swoisty poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancja możliwości pogodzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym, ułatwiająca zdobywanie doświadczeń zawodowych przez pracowników (także o relatywnie gorszym położeniu), umożliwiająca im dostęp do pracy o dobrej jakości, społeczną inkluzję (w przypadku osób wykluczonych), jednocześnie zapewniając poziom numerycznej (zewnątrznej i wewnętrznej), funkcjonalnej oraz płacowej elastyczności, ułatwiającej rynkom pracy (jak i poszczególnym firmom) odpowiednie dostosowanie się do zmieniających się uwarunkowań tak, aby możliwe było zwiększanie ich konkurencyjności, jak i produktywności”⁷.

Definicja wskazuje na stosowanie pewnego poziomu bezpieczeństwa socjalnego w zakresie:

- aktywności zawodowej osób na rynku pracy – rozumianej jako powszechność dostępu do pracy,
- stabilności zatrudnienia – w konkretnym miejscu, zwłaszcza w formach przewidzianych kodeksem pracy,
- dochodu – rozumianego zarówno jako dochód uzyskany w wyniku świadczenia pracy jak i transferów socjalnych,
- odpowiedniej organizacji pracy – uwzględniającej zarówno obowiązki pracowników związane z życiem rodzinnym, rozumiane jako umożliwianie realizacji zadań związanych z wychowaniem dzieci czy też sprawowaniem opieki nad osobami zależnymi.

Wspomniana definicja obejmuje również elementy uelastyczniania rynku pracy, w skład których wchodzi:

- zewnętrzną elastyczność numeryczną⁸, rozumiana jako możliwość elastycznego zatrudniania i zwalniania pracowników w zależności od ko-

⁷ T. Wilthagen, F. Tros, *The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets*, Transfer, European Review of Labour and Research, Vol. 10, No. 2, 2004, s. 170.

⁸ P. Auer, *Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work*, International Labour Organization, 2007, s. 5

niunktury gospodarczej, powodująca przepływ siły roboczej z bezrobocia do zatrudnienia i odwrotnie,

- wewnętrzna elastyczność numeryczna⁹, gwarantująca przepływ siły roboczej między przedsiębiorstwami w zależności od warunków panujących na rynku pracy,
- elastyczność funkcjonalna¹⁰ – oznacza swobodę organizacji pracy w zakresie zarówno czasu, jak i miejsca jej świadczenia. Oznacza również elastyczność płacową uzależniającą wysokość uposażenia od wyników osiąganych przez przedsiębiorstwo.

Elastyczność w kwestii zatrudniania to możliwość różnicowania sposobów lub form zatrudniania osób, np. praca na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca tymczasowa, leasing pracowniczy, dzielenie pracy, praca na wezwanie, telepraca, itd.

Model *flexicurity* zakłada stosowanie dwóch porządków – odpowiadających zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorcom i jest swoistym przykładem strategii zwycięzca-zwycięzca (*win to win strategy*).

Zintegrowane podejście do wdrażania modelu *flexicurity* zawarte w dokumencie Komisji Europejskiej „Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*”, opracowane przez Komisję Europejską, zakłada opracowanie i wdrożenie polityki w zakresie *flexicurity* przy uwzględnieniu czterech następujących komponentów:¹¹

- elastycznych i przewidywalnych warunków umów – zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy (jak również osób nieposiadających stałego zatrudnienia). Sytuacja taka jest możliwa do osiągnięcia dzięki nowoczesnemu prawu pracy, jak również układom zbiorowym i odpowiedniej organizacji pracy;
- kompleksowych strategii uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*) – zapewniających zdolność pracowników (jak również osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy oraz społeczeństwa w ogóle) do ciągłego dostosowywania wiedzy i umiejętności do potrzeb rynku pracy (pod kątem utrzymania/pozyskania zatrudnienia);
- skutecznej, aktywnej polityki rynku pracy – wspomagającej proces dostosowań zasobów ludzkich do zmieniających się realiów rynku pracy, umożliwiającej skracanie okresów pozostawania bez pracy oraz ułatwiającej jej pozyskanie/zmianę;

⁹ Ibidem, s. 5.

¹⁰ P. Capelli, D. Neumark, *External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses*, *Industrial Relations Journal*, Vol. 43, No.1, 01.2004, ss. 148-182.

¹¹ *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, ss. 6-8.

- nowoczesnych systemów zabezpieczenia społecznego – zapewniających wsparcie w zakresie dochodów, sprzyjających zatrudnieniu, stymulujących mobilność zawodową na rynku pracy. Wdrożenie nowoczesnych systemów zabezpieczenia społecznego uwzględnia szerokie spektrum przepisów prawa dotyczących świadczeń dla osób bezrobotnych, emerytów, jak również ochronę zdrowia czy uwzględnianie możliwości godzenia obowiązków pracowniczych z obowiązkami związanymi z życiem rodzinnym, opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi.

Wymienione elementy mogą się wzajemnie wspierać, oddziałując pozytywnie na szeroko pojęte zatrudnienie, zwiększając tym samym poziom życia mieszkańców Unii Europejskiej.

W kwestii tematyki zatrudnienia (elastyczne i przewidywalne warunki umów) – obserwuje się obecnie występowanie wysokiej elastyczności zatrudnienia przy jednoczesnym relatywnie niskim poziomie zabezpieczenia. Wysoki poziom ochrony zatrudnienia (określony np. restrykcyjnym prawem w stosunku do podmiotów zwalnających pracowników, zwolnienia monitorowane, itd.) wywołuje sytuację, w której przedsiębiorcy często stosują rozwiązania zastępcze w postaci zatrudniania pracowników na umowy na czas określony lub korzystają z form cywilnoprawnych, oferujących niski stopień ochrony (ograniczając często szansę zmiany umowy na stałą). Takie podejście skutkuje segmentacją rynku, na którą swoistym remedium jest właśnie *flexicurity*. Restrykcyjne przepisy dotyczące zatrudnienia mają także swoją pozytywną stronę – zachęcają firmy do inwestowania we własne zasoby ludzkie, zwiększają również poziom lojalności pracowników.

W dobie dynamicznych zmian gospodarczych elementem istotnym we wdrażaniu koncepcji *flexicurity* jest opracowanie i realizacja kompleksowych strategii uczenia się przez całe życie (idea *lifelong learning*). Każde z państw członkowskich winno opracować programy wdrażania idei *life long learning* dostosowane do własnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych, zważając na potrzeby w płaszczyźnie zatrudnienia.

Dobre wykształcenie, posiadanie kompetencji podstawowych, połączone z ciągłym inwestowaniem w wiedzę i kwalifikacje zawodowe pracowników, zwiększają konkurencyjność firm, dając realną możliwość dostosowania się do zachodzących zmian gospodarczych. Podwyższają również szanse pracowników na utrzymanie zatrudnienia lub znalezienie nowej, lepszej pracy. W zakresie kształcenia przez całe życie w stosunku do osób w wieku produkcyjnym jedynie 10,8% osób dorosłych w Europie uczestniczy w formalnym, nieformalnym lub incydentalnym uczeniu się przez całe życie. Wskaźnik ten znajduje się znacznie poniżej progu odniesienia ustalonego dla UE, wynoszącego 12,5% uczestnictwa do 2010 r.¹² Państwa

¹² Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego, *Skuteczność i równy dostęp do europejskich systemów kształcenia i szkolenia*, COM(2006) 481, s. 10.

członkowskie powinny opracować wyraźne i zróżnicowane ścieżki kształcenia poprzez systemy kształcenia i szkolenia zawodowego prowadzące do dalszej nauki i zatrudnienia. Każde z państw członkowskich powinno również usprawnić programy szkoleń dla osób bezrobotnych i osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Warty podkreślenia jest fakt, iż posunięte procesy integracji państw członkowskich nie prowadzą do ujednoczenia szkolnych systemów edukacyjnych i ustawicznego szkolenia zawodowego. Model europejski charakteryzuje się różnorodnością szkoleń pracowników pod względem ogólności i specjalizacji, organizacyjnego umiejscowienia, sprawdzania kompetencji pracowników, procedur zapewnienia wysokiej jakości szkoleń i ich finansowania. Z tych względów utrzymuje się względna izolacja pomiędzy krajowymi rynkami pracy w Unii Europejskiej.

Koncepcja *flexicurity* to nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego zapewniające odpowiednie świadczenia dla osób bezrobotnych, jak również realizowanie aktywnej polityki rynku pracy. Elementy te stanowią podstawy bezpieczeństwa finansowego w sytuacji zmiany pracy lub w czasie jej poszukiwania. Odpowiednie świadczenia dla osób bezrobotnych równoważą negatywny wpływ np. utraty zatrudnienia na poziom uzyskiwanych dochodów. Ich negatywny wpływ może uwidaczniać się w postaci obniżenia intensywności działań mających na celu znalezienie pracy, jak również mogą ograniczyć oddziaływanie finansowych zachęt w podejmowaniu pracy¹³. Jednym z najbardziej skutecznych środków pomocy osobom bezrobotnym w podjęciu zatrudnienia jest pomoc bezpośrednia w postaci umożliwienia uczestnictwa w szkoleniach, warsztatach, kursach poszukiwania pracy, uczestnictwie w klubach pracy, itd. Aby możliwe było skuteczne wdrożenie modelu *flexicurity*, niezwykle ważne jest precyzyjne wyważenie funkcji systemu ochrony socjalnej – zabezpieczenia odpowiedniego poziomu dochodu dla osób bezrobotnych połączone z odpowiednią strategią aktywizacji zawodowej, umożliwiającą skuteczne wejście na rynek pracy i w dalszej kolejności rozwój zawodowy.

Zgodnie ze strategiami mającymi na celu generowanie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, model *flexicurity* należy rozpatrywać w szerokim kontekście. Niezbędne jest tu zagwarantowanie realizacji stabilnej pod względem finansowym polityki makroekonomicznej oraz skutecznej polityki mikroekonomicznej. Całość dopełniać powinny otwarte i konkurencyjne rynki produktów, usług i kapitału. Model *flexicurity* powinna uzupełniać również optymalnie kreowana polityka społeczna, która będzie wspierać szczególnie osoby wykluczone i/lub osoby defaworyzowane na rynku pracy.

Czynnik determinujący możliwość zastosowania podejścia *flexicurity* stanowi prowadzenie szerokiego dialogu pomiędzy interesariuszami przestrzeni gospodar-

¹³ *From unemployment to work*, OECD Policy Brief, June 2005.

czej. Ważne jest tu zaangażowanie na odpowiednim poziomie partnerów społecznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców, administracji państwowej. Wszystkie zainteresowane strony muszą być przygotowane na wspólne ponoszenie odpowiedzialności wdrażanych zmian – zarówno gospodarczych, jak i społecznych. Najważniejszym elementem jest tu wspólna praca partnerów społecznych, jak również współpraca z władzami publicznymi. Partnerzy społeczni dysponują wiedzą z zakresu osiągania efektów synergii w zakresie zaspokajania potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców. Mają również zdolność do przenoszenia strategii w rzeczywistość w postaci konkretnych inicjatyw czy działań. W sytuacji braku równowagi między ochroną socjalną i elastycznością rynku pracy bardzo ważne jest uzyskanie akceptacji dla konkretnych rozwiązań ze strony zarówno partnerów społecznych, jak i pracodawców, związków zawodowych. Sukcesem będzie wdrożenie tych rozwiązań, które będą akceptowane przez wszystkie zainteresowane strony. Nieprzestrzeganie zasady stosowania mechanizmów dialogu społecznego jest jedną z przyczyn dotychczasowych trudności we wdrażaniu zasad *flexicurity* w Unii Europejskiej. Przyczyną stanu, w którym zasada *flexicurity* nadal nie jest wdrożona w wielu państwach członkowskich, jest próba wskazywania przez Komisję Europejską konkretnych rozwiązań – obiektywnie kojarzących interesy pracodawców z pracownikami, z pominięciem jednak uzgadniania stanowisk na poziomie regionalnym czy lokalnym właśnie z szeroko pojętymi partnerami społecznymi. Stroną dialogu społecznego na pewno jest administracja państwowa, jako obrońca osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym lub już wykluczonych społecznie, które to strony nie są reprezentowane ani przez organizacje pracodawców, ani związki zawodowe.

Duński model *flexicurity*

Duński rynek pracy jest elastyczny na poziomie rynku brytyjskiego przy zachowaniu poziomu zabezpieczenia społecznego spotykanego w Szwecji¹⁴. Rynek pracy w Danii jest jednym z niewielu w Europie, który można skazać jako twór przedstawiający ideę *flexicurity* w praktyce. Dania jest jednym z państw, które jako pierwsze podjęły próbę wdrożenia jednoczesnego uelastycznienia rynku pracy przy zachowaniu wysokiego bezpieczeństwa socjalnego. W wyniku wysokiego poziomu bezrobocia w Danii, w roku 1993 przeprowadzono gruntowną reformę duńskiego rynku pracy. Nowy model rynku pracy w Danii zaczął funkcjonować w 1994 r. Model ten często nazywany jest „złotym trójkątem”, gdyż w jego skład wchodzi

¹⁴ S.K. Andersen, M. Mailand, *The Danish Flexicurity Model: The Role of the Collective Bargaining System*, Department of Sociology, University of Copenhagen, 08.2005, s. 2.

zasadniczo trzy elementy: elastyczny rynek pracy, hojne państwo opiekuńcze, aktywna polityka rynku pracy.

Elastyczność duńskiego rynku pracy przejawia się głównie w minimalnym poziomie regulacji ze strony prawa (brak interwencjonizmu państwowego). Przedsiębiorcy w relatywnie łatwy sposób mogą zatrudniać i zwalniać pracowników zgodnie z wymaganiami narzucanymi przez koniunkturę gospodarczą. Elastyczność zatrudnienia uwzględnia poziom regulacji, ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia, a także układów zbiorowych i wszelkich umów między partnerami społecznymi. Rynek pracy w Danii w całości zarządzany jest przez związki zawodowe czy organizacje pracodawców.

Rozwiązania w zakresie hojnego, opiekuńczego państwa, realizowane są poprzez system socjalny, zapewniający wsparcie osobom, które z różnych powodów w danym momencie nie pracują. Takie rozwiązania niwelują ryzyko ubóstwa po zastosowaniu różnych form transferów socjalnych. Duński model *flexicurity* stosuje ponadto formę ubezpieczeń od bezrobocia. Ubezpieczenia te zarządzane są przez prywatne fundusze subsydiowane przez państwo. Zastosowanie takich form ubezpieczenia równoważy zagrożenia związane z bezrobociem, jak i zmniejsza obawy przez utratą pracy.

Aktywna polityka rynku pracy to trzeci element tzw. złotego trójkąta. To właśnie w realizacji przemyślanej, dobrze dotowanej aktywnej polityki duńskiego rynku pracy doszukiwać się należy panaceum na problem bezrobocia. Dania, jako jedno z nielicznych państw na świecie, na aktywną politykę rynku pracy przeznaczają blisko 4,2% PKB. Efektem tego jest bardzo wysoki wskaźnik uczestnictwa obywateli Danii w różnych formach kształcenia ustawicznego. Taka sytuacja niezwykle ułatwia przekwalifikowanie się pracowników, zwiększając jednocześnie mobilność zawodową.

Wdrażanie modelu *flexicurity* w Polsce

Rada ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych przyjęła 5 grudnia 2007 r. „Wspólne zasady stosowania *flexicurity*” oparte na wniosku Komisji Europejskiej z 26 czerwca 2007 r. Komisja Europejska została zaproszona do „wszczęcia inicjatywy publicznej w ścisłej współpracy z europejskimi partnerami społecznymi w celu uproszczenia posiadania zasad przez właściwych interesariuszy na rynku pracy oraz do podniesienia świadomości obywateli, jeśli chodzi o model *flexicurity*, logiki leżącej u jego podstaw, jego głównych elementów i implikacji oraz do informowania Rady

o działaniach w tym kierunku”¹⁵. Misja zakończyła się opublikowaniem raportu dotyczącego wizyty przedstawicieli Komisji Europejskiej w wybranych państwach członkowskich¹⁶. W ramach tej misji, dotyczącej modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*), Komisja Europejska odwiedziła również Polskę. Wspomniany raport ukazuje działania strony polskiej w zakresie aktywnej promocji idei *flexicurity* oraz wdrażania mechanizmów umożliwiających uelastycznianie rynku pracy przy jednoczesnym spełnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia. W kwietniu 2004 r. Polska przyjęła nowy kierunek zmian w polityce zatrudnienia poprzez nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od tego momentu obserwuje się stały wzrost efektywności działań w obszarze zatrudnienia. W zakresie wdrażania idei *flexicurity* w roku 2007 wprowadzono dwie ważne regulacje. Pierwsza określiła standardy podstawowych usług rynku pracy, druga zaś zdefiniowała instytucje rynku pracy jako realizatorów tychże usług w sposób porównywalny. Regulacje te w sposób istotny wpłynęły na efektywność przeciwdziałania negatywnym skutkom bezrobocia w Polsce. Wzrosła również efektywność wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy. Znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷, opracowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, zapewnia efektywne wsparcie dla osób szczególnie defaworyzowanych na rynku pracy – osób młodych (do 25. roku życia), osób starszych (w grupie wiekowej 45+/50+), kobiet (w szczególności wchodzących na rynek pracy po raz pierwszy lub powracających po przerwie związanej z macierzyństwem), osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie czy osób powracających z migracji zarobkowych. Wsparcie takie finansowane jest ze środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

Ważnym zagadnieniem związanym z wdrażaniem przez Polskę zasad *flexicurity* jest podjęcie przez rząd RP działań pomocowych skierowanych do Polaków powracających z migracji zarobkowych. Działaniami mającymi na celu ułatwienie Polakom powrót z wyjazdów zarobkowych było m.in. uchwalenie ustawy o tzw. abolicji podatkowej¹⁸ umożliwiającej umorzenie zaległości podatkowych w podatku

¹⁵ *Misja w sprawie modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity): Zakres zadań i obowiązków*, Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, EMPL/D/XPM/DD D(2008) 2899.

¹⁶ *Report from the visit of the EC Mission for flexicurity in Poland*, Warszawa, 23.06.2008, [Online], dostępne: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=520&langId=en>, 10.11.2009.

¹⁷ *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, z dnia 20 kwietnia 2004 r. (DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

¹⁸ Ustawa z dnia 25 lipca 2008 r. o szczególnych rozwiązaniach dla podatników uzyskujących niektóre przychody poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (DzU nr 143, poz. 894).

dochodowym od osób fizycznych lub zwrot podatku od dochodów (przychodów) uzyskanych przez polskich podatników z pracy za granicą.

Polska prowadzi kampanię informacyjną mającą na celu pokazanie mieszkańcom RP migrującym w celach zarobkowych możliwości powrotu do Polski, realizacji rozwoju zawodowego, podjęcia zatrudnienia. Takie podejście stwarza osobom pracującym za granicą możliwość rozważenie realnych „za” i „przeciw” co do powrotu do Polski. Model *flexicurity* popularyzowany jest również poprzez Priorytet II „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)¹⁹. Idea *flexicurity* w kontekście PO KL może być również upowszechniana na poziomie regionalnym i lokalnym w Działaniu 8.1.3 „Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności” PO KL²⁰. W zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w roku 2008 uruchomiło specjalny program przeznaczony dla osób w wieku 45/50+. W obszarze realizacji *flexicurity* 17 października 2008 r. zatwierdzono rządowy program „Solidarność pokoleń”, będący swoistym pakietem działań mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia²¹. Celem programu jest osiągnięcie w perspektywie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50%, określonym w Strategii Lizbońskiej²².

W zakresie wdrażania idei uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning*) – kolejnego elementu implementacji modelu *flexicurity* – Polska poprzez wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), zapewnia osobom zarówno w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, jak i osobom pracującym, dostęp do możliwości podnoszenia poziomu wiedzy, umiejętności zawodowych, itd. EFS poprzez PO KL daje możliwość prowadzenia skutecznych działań aktywizujących osoby niepracujące, jak również wspiera procesy inwestycji w kapitał ludzki w Polsce, przyczyniając się tym samym do wsparcia rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Realizując projekty współfinansowane ze środków EFS, przedsiębiorstwa mogą z powodzeniem inwestować w swoje kadry zgodnie z potrzebami dyktowanymi zmianami zachodzącymi na wolnym rynku.

W modelu *flexicurity* zwraca się uwagę na osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (w szczególności na osoby wykluczone społecznie). System pomocy osobom z tej grupy określono w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku

¹⁹ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Warszawa, 1.06.2009, s. 50.

²⁰ Ibidem, s. 237.

²¹ Program *Solidarność pokoleń, działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Warszawa, październik 2008.

²² Ibidem, s. 5.

pracy, jak i ustawy o pomocy społecznej²³. Aktywizacja społeczna, jak i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym/wykluczonych społecznie możliwa jest zarówno dzięki środkom Funduszu Pracy, jak i wsparciu finansowemu EFS.

Zaufanie – podstawa *flexicurity*

Do podjęcia działań mających na celu wdrożenie idei *flexicurity* w państwach członkowskich niezbędne jest wzajemne zaufanie między interesariuszami zmian – społeczeństwem, pracownikami, przedsiębiorcami, partnerami społecznymi, administracją państwową. Wzajemne zaufanie leży u podstaw wszelkich pozytywnych zmian²⁴.

Zaufanie to musi istnieć na różnych poziomach – interesariusze zmian muszą uwierzyć w przyszłość, w możliwość dokonania pozytywnych zmian. W takiej sytuacji możliwe będzie podejmowanie ryzyka zmian w ogóle.

Pracownicy patrzący w przyszłość, ufający zasadzie *flexicurity* będą w stanie bardziej elastycznie podchodzić do zagadnień zatrudnienia (form zatrudnienia, czasu pracy, wdrażania elastyczności funkcjonalnych) oraz swoich zadań jako członków rodzin, obowiązków wychowania dzieci itd.

Zaufanie społeczne może zostać pozyskane wskutek wprowadzenia zmian w systemach zabezpieczenia społecznego, systemie rynku pracy oraz infrastrukturze socjalnej. W przypadku modelu *flexicurity* każde z państw członkowskich musi dokonać zmian w odniesieniu do własnych realiów społeczno-gospodarczych. Nie jest możliwe wypracowanie jednego wspólnego modelu dla wszystkich krajów UE.

Wdrożenie zasad *flexicurity* uzależnione jest również od sytuacji finansowej i instytucjonalnej każdego z państw członkowskich. Uwarunkowania społeczne i gospodarcze determinują możliwość podjęcia określonych reform czy zastosowania specyficznych narzędzi w obszarze polityki danego państwa. Reformy wymagają nie tylko dobrego dialogu we wskazanych sferach czy w gremiach politycznych, wymagają odwagi wejścia na drogę zmian, a przede wszystkim czasu niezbędnego do wypracowania realnych efektów.

Zastosowanie zrównoważonych, dostosowanych do realiów poszczególnych państw członkowskich, elementów elastyczności w obszarze zatrudnienia oraz zabezpieczenia społecznego (*flexicurity*) jest podejściem, które w zasadniczy sposób może podnieść konkurencyjność ekonomii Unii Europejskiej poprzez zwiększenie poziomu zatrudnienia. Skuteczne wdrożenie *flexicurity* może w przyszłości de-

²³ Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 (DzU z 2008, nr 115, poz. 728 z późn. zm.).

²⁴ *Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, 12.03.2007, s. 13.

terminować rozwój Wspólnoty, dając jej silniejszą pozycję na arenie gospodarki światowej.

Maciej Smolarek

flexibility and security in the labour market

Summary

Socio-economic transformations taking place in contemporary Europe force the revision of viewpoints and attitudes towards the perception of some factors determining the development of the European Community. Flexicurity is a new perception of the currently functioning model of the labour market. The concept, attempting to combine elements of flexibility of employment with social security, is more and more frequently indicated as optimal from the perspective of the economic development and the European society.

Maciej Smolarek

Flexibilité et sécurité sur le marché du travail

Résumé

Les transformations sociales et économiques en Europe contemporaine nécessitent une révision particulière des opinions ou façons de concevoir certains facteurs déterminant le développement de la Communauté européenne. La flexicurité constitue un nouveau regard sur le modèle du marché du travail actuel. Ce concept, essayant de relier la flexibilité de l'emploi et la sécurité sociale, est de plus en plus considéré comme optimal du point de vue aussi bien du développement économique que de la société européenne.

Flexicurity i nowe trendy w zarządzaniu

Streszczenie. Tekst stanowi prezentację problematyki reformy rynku pracy w państwach Unii Europejskiej (*flexicurity*) w kontekście przeobrażeń funkcji menedżerskiej w podmiotach ekonomicznych. Jest próbą odpowiedzi na pytanie, w jakiej mierze zaproponowane przez Komisję Europejską postulaty *flexicurity* wychodzą naprzeciw wyzwaniom, jakie stawiają przed przedsiębiorstwami i menedżerami współczesne przemiany ekonomiczno-społeczne, które stoją u podstaw tzw. nowych trendów w zarządzaniu (zaproponowane obszary to globalizacja, atypowe formy pracy, innowacyjność, wzrost zainteresowania etyką biznesu).

Proces zarządzania we współczesnych organizacjach – z uwagi na ciągłość oraz tempo zmian w otoczeniu – wymaga ustawicznego dopasowania do zmieniających się warunków gospodarowania oraz ulega ciągłym modyfikacjom. O sukcesie menedżerów i zarządzanych przez nich organizacji w znacznym stopniu decyduje sposób, w jaki odpowiadają na nowe wyzwania. Można przyjąć, że decyzje menedżerskie z jednej strony są odpowiedzią na zmieniające się warunki otoczenia, z drugiej tworzą tę zmienność (to podmioty gospodarcze w dużej mierze decydują o postaci otaczającego nas ładu społeczno-ekonomicznego). W podobny sposób należy spojrzeć na regulacje prawne oraz rozwiązania administracyjne tworzone przez urzędników i polityków. Z jednej strony stanowią odpowiedź na potrzeby zmieniającej się rzeczywistości, z drugiej generują zmiany w otoczeniu, na które muszą szybko reagować podmioty gospodarcze. Przedmiotem niniejszego opracowania jest próba zwrócenia uwagi na wzajemny związek nowych tendencji w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz postulatów rekomendowanej przez Komisję Europejską administracyjnej reformy rynku pracy w państwach Wspólnoty.

O ile trendy i tendencje w zarządzaniu są przykładem dopasowywania się przedsiębiorstw do zmieniającej się rzeczywistości, to założenia reformy rynku pracy są raczej przykładem budowania szerszego konsensusu społecznego, który wobec

wyzwań współczesności czyniłby zadość interesom zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników. Jak każdy kompromis, jest to raczej usiłowanie wskazania rozwiązania akceptowalnego dla wszystkich, lecz niekoniecznie optymalnego dla każdego z osobna.

Nowoczesne trendy w zarządzaniu

Każda próba odpowiedzi na pytanie, jakie procesy i zmiany w najsilniejszy sposób oddziałują na sprawowanie funkcji menedżerskiej w obecnych czasach i jako takie najlepiej charakteryzują nowe tendencje w zarządzaniu nowoczesną organizacją, skazana jest w znacznej mierze na intuicyjny charakter. Autorzy, którzy wskazują najważniejsze zjawiska decydujące o wyjątkowości i osobliwości funkcji menedżerskiej we współczesności, rzadko kiedy podają kryteria, na podstawie których dokonali swojego wyboru. Brak tego uzasadnienia może wynikać z jednej strony z braku instrumentarium, które pozwoliłoby na jednoznaczne określenie siły oddziaływania wybranych zjawisk (np. globalizacji lub wzrostu innowacyjności) na sposób, w jaki prowadzone jest poszczególne przedsiębiorstwo. Z drugiej strony, procesy te i zjawiska są na tyle dostrzegalne, a siła ich oddziaływania na tyle niezaprzeczalna, iż w literaturze przedmiotu panuje na ten temat raczej powszechny konsensus (nikt nie polemizuje z przekonaniem, że na działalność organizacji istotny wpływ ma rozwój technologii informatycznych oraz wzrost zainteresowania pracą na odległość). W niniejszym opracowaniu zwrócona zostanie uwaga tylko na te kwestie, które pozostają w związku z postulowanymi przez Komisję Europejską zmianami na rynku pracy (pominięto więc zagadnienia wskazywane jako najnowsze tendencje w zarządzaniu, które nie mają wiele wspólnego z tematyką deregulacji rynku pracy i zwiększenia konkurencyjności gospodarki europejskiej, jak np. zainteresowanie menedżerów psychologią pozytywną (*positive organizational scholarship*)¹. Z tej perspektywy istotne wydają się:

- globalizacja i umiędzynarodowienie konkurencji,
- rosnące znaczenie atypowych form pracy,
- innowacyjność,
- wzrost zainteresowania etyką biznesu oraz tzw. moralnością przedsiębiorstw.

Zainteresowanie wymienionymi kwestiami zostanie ograniczone tylko do tych aspektów, w których daje się zauważyć silny związek z postulatami deregulacji europejskiego rynku pracy, realizowanej pod hasłem *flexicurity*.

¹ Z. Zymonik, *Positive Organizational Scholarship (POS) nowym trendem w naukach o zarządzaniu*, „Problemy Jakości”, nr 10/2007, ss. 7-11.

Flexicurity

Problematyka *flexicurity* cieszy się coraz większym zainteresowaniem w Unii Europejskiej, czego wyrazem, oprócz licznych publikacji, są również próby normatywnego wdrożenia modelu w krajach członkowskich². Terminem *flexicurity* określa się pewien model reformy rynku pracy mający – w największym uproszczeniu – na celu „równoczesne zwiększenie elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy”³. Z punktu widzenia podmiotów gospodarczych celem reform jest deregulacja (bardzo mało elastycznego na tle innych gospodarek) europejskich rynków pracy. Proces ten ma zapewnić większą konkurencyjność na rynku globalnym. Jednocześnie zwiększanie konkurencyjności, któremu wystarczyłaby najprawdopodobniej sama deregulacja rynku pracy, towarzyszyć mają działania ze strony państwa, które powinny neutralizować ewentualne skutki tych zmian, negatywne dla pracobiorców.

Sam pomysł zmian na rynku pracy narodził się i został wprowadzony w Danii, a jej sukcesy ekonomiczne stanowią mają uzasadnienie i dowód jego niezawodności. Realizowany program reform rynku pracy łączyć ma wysoką elastyczność rynku pracy (zwłaszcza w obszarze swobodnego dopasowywania wielkości zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstw) oraz bezpieczeństwo dla pracowników (czyli szeroki system świadczeń społecznych oraz możliwości ustawicznego kształcenia dla osób, które w wyniku deregulacji rynku pracy utraciłyby zatrudnienie). Zaproponowane przez rząd Danii reformy miały pozwolić na poprawienie konkurencyjności duńskiej gospodarki w skali międzynarodowej. Z perspektywy dziesięciu lat realizacji tej polityki można mówić o sukcesie. Duńska gospodarka w rankingach makroekonomicznych plasuje się na najwyższych miejscach.

W dyskusji prowadzonej w państwach członkowskich Unii Europejskiej, w licznych opracowaniach teoretycznych oraz dokumentach Komisji Europejskiej, refleksja ogniskuje się wokół zagadnień związanych przede wszystkim z kształtowaniem polityki społecznej i stosowaniem narzędzi pozwalających łagodzić skutki deregulacji. Mimo iż nadrzędnym celem działań uelastycznienia rynku pracy jest wzrost konkurencyjności gospodarki (poszczególnych państw członkowskich i unijnej jako całości), to większość tekstów przyjmuje perspektywę pracowniczą, koncentrując swoje zainteresowania na konsekwencjach wdrażania polityki *flexicurity* dla pracowników. Stąd może zogniskowanie autorów na systemie świadczeń społecznych i działaniach aktywizujących osoby bezrobotne, przy jednoczesnym niskim zainteresowaniu kosztami tak bogatego systemu świadczeń, które mają być pokryte „z różnych źródeł, takich jak wyższe podatki lub składki na zabezpieczenie

² Komunikat Wspólnot Europejskich: *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, [Online], dostępne: http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/flexi_komunikat_ue.pdf, 10.11.2009.

³ Ibidem, s. 5.

społeczne⁴. W tym miejscu wystarczy zauważyć, że zarówno wzrost obciążeń fiskalnych, jak i wzrost kosztów pracy nie służy poprawie konkurencyjności, a można nawet być pewnym, że ją obniża. Z tej perspektywy można powiedzieć, że *flexicurity* jest próbą deregulacji rynku pracy za cenę zwiększenia udziału (a przynajmniej wolumenu) finansów publicznych. Spostrzeżenie to jest istotne nie tylko z punktu widzenia narodowych gospodarek, ale również pojedynczych przedsiębiorstw konkurujących na globalnym rynku.

Globalizacja

Globalizacja jest terminem stosunkowo nowym, który opisywać ma „najbardziej fundamentalny proces dokonujący się obecnie na świecie”⁵. W narzuconym tutaj przez przedmiot zainteresowań kontekście gospodarczym poprzez proces ten wskazuje się na zmianę w otoczeniu organizacyjnym przedsiębiorstw, polegający na „ruchu w kierunku ograniczenia i znoszenia barier w międzynarodowej wymianie handlowej”⁶. Na skutek tych zmian przeobrażeniom podlegają zasady percepcji rzeczywistości gospodarczej, warunków otoczenia oraz konsekwencji podejmowanych decyzji – z perspektywy narodowej na ogólnoswiatową⁷.

Spośród licznych korzyści i zagrożeń globalizacji gospodarki⁸ uwagę zwracają niektóre tylko zjawiska. Po pierwsze, ze zjawiskiem wyrównania światowych cen łączyć należy nie tylko ceny produkowanych dóbr i usług, ale również cenę pracy.

⁴ Ibidem, s. 12.

⁵ A. Zorska, *Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej*, Warszawa 1998, s. 7.

⁶ G. Kołodko, *Wędrujący świat*, Warszawa 2008, s. 98. (Zdaję sobie sprawę, że traktowanie globalizacji jako zjawiska wyłącznie ekonomicznego jest nieuzasadnionym uproszczeniem. Ten obszar jednak, obok politycznego, kulturalnego, społecznego, itd., stanowi siłę napędzającą dla całego procesu, ponieważ to właśnie gospodarka globalizuje się najszybciej.)

⁷ G. Gierszewska, B. Wawrzyniak, *Globalizacja. Wyzwania dla zarządzania strategicznego*, Warszawa 2001, s. 13.

⁸ Użytecznego zestawienia korzyści oraz zagrożeń globalizacji o charakterze ekonomicznym dokonuje A. Knap-Stefaniuk. Korzyści to: hamowanie tendencji inflacyjnych, wyrównanie cen, obniżenie stóp procentowych (wyrównanie cen kredytów w bankach krajowych i zagranicznych), wyrównanie płac (wzrost płac w państwach o najniższym koszcie pracy), upowszechnienie nowych technologii produkcji, wzrost jakości produktów, zmuszenie gospodarek do konkurencyjności. Zagrożenia to: wzrost ryzyka wynikający ze swobody przepływu kapitału spekulacyjnego, wyroby państw słabiej rozwiniętych zepchnięte do roli wyrobów lokalnych, drenaż mózgów (przenoszenie się najzdolniejszych do krajów najbogatszych), wzrost importochłonności w najbiedniejszych państwach, większe zanieczyszczenie środowiska w państwach słabszych (przenoszenie produkcji), ograniczenie suwerenności poprzez członkostwo w organizacjach międzynarodowych. *Globalizacja a nowe wyzwania w zarządzaniu*, w: *Zarządzanie zmianami*, biuletyn POU, nr 3(4)/2007, [Online], dostępne: http://www.wsz-pou.edu.pl/biuletyn/?p=&strona=biul_glob&nr=4, 06.11.2009.

Obecnie w państwach wysoko rozwiniętych, biorąc pod uwagę m.in. prowadzoną politykę ograniczania swobody przemieszczania się zasobów pracy, wydaje się to niezauważalne. Kwestia ta wydaje się mieć charakter wciąż jeszcze przyszłościowej spekulacji i trudno wyobrazić sobie ujednoclenie ceny pracy (czyli wysokości wynagrodzeń) w skali całego globu. Dlaczego jednak – jak zakłada w przywołanym zestawieniu korzyści Agnieszka Knap-Stefaniuk – ujednoclenie ceny pracy oznaczać miałyby jej podniesienie, a nie obniżenie? Przyczyną dysproporcji ceny pracy w różnych miejscach świata jest nie jakość świadczonej pracy i kwalifikacje pracowników, ale przede wszystkim bariery w swobodnym przepływie siły roboczej. Słuszne jest spostrzeżenie, że na niekompletność procesu globalizacji najwyraźniej wskazuje właśnie rynek pracy (obok rynku rolnego)⁹.

Polityka *flexicurity* zdaje się wychodzić naprzeciw tym właśnie przemianom związanym z ujednocleniem cen (zarówno cen dóbr i usług, jak i ceny pracy, czyli płac) w dwojaki sposób. Z jednej strony, poprzez postulowaną deregulację rynku pracy, pomaga przedsiębiorcom, funkcjonującym dotąd w gorszej wysokiej kosztów utrzymania pracowników (wynikających z niskiej elastyczności zatrudnienia), podjąć światową konkurencję cenową. Z drugiej jednak strony – i to spostrzeżenie stosunkowo rzadko pojawia się w publikacjach dotyczących makroekonomicznych konsekwencji polityki *flexicurity* w innych państwach członkowskich – poprzez system wysokich gwarancji socjalnych dla osób pozostających bez pracy, zdaje się paradoksalnie utrzymywać relatywnie najwyższe koszty pracy w skali całego świata. Innymi słowy, poprzez szeroki system świadczeń społecznych Europa nie przygotowuje się do podjęcia konkurencji z resztą globu poprzez obniżenie kosztów pracy, a wprost przeciwnie, utrwała ich wysoki poziom albo nawet postuluje jeszcze ich podniesienie. Realizacja bogatego zakresu świadczeń i pomocy dla osób pozostających bez pracy zmusza przedsiębiorców do konkurowania już nie tylko na rynku dóbr i usług z producentami z państw, w których koszty pracy są dużo niższe, ale również do rywalizowania na rynku pracy z państwem w walce o ręce do pracy. W państwach europejskich często przecież wskazuje się na problemy rynku pracy związane z rozbudowanym systemem świadczeń społecznych i ma to charakter wielowymiarowy. Wysokie świadczenia społeczne podnoszą koszty pracy (decyzja o podjęciu pracy uzależniona jest od relacji płaca – zasiłek). O podjęciu zatrudnienia decyduje bowiem nie tyle wysokość wynagrodzenia, co jego stosunek do oferowanych przez państwo świadczeń oraz poziom ambicji w istotnej dla potencjalnych pracowników grupie odniesienia. Z tym związany jest drugi aspekt oddziaływania świadczeń na podaż pracy. Mogą one pociągać za sobą trwałe wykluczenie z aktywności zawodowej grup związanych ze zjawiskiem

⁹ „Trzeba przy tym zdawać sobie sprawę, że niekompletność globalizacji, przejawiająca się głównie, ale nie tylko na rynkach siły roboczej i produktów rolnych, stwarzać będzie coraz ostrzejsze problemy polityczne na skalę światową”. G. Kołodko, op. cit., s. 99.

„kultury wyuczonej bezradności” lub „kultury ubóstwa”. Ludzie nie podejmują pracy z uwagi na pewien klimat kulturowy, w jakim się wychowują, nauczeni, że posiadanie aspiracji i wkładanie wysiłku na rzecz poprawy swojego losu nie ma sensu. W państwach realizujących politykę wysokich świadczeń społecznych istnieje względnie duża grupa osób, które decydują się żyć wyłącznie z pomocy społecznej. Utrwalenie takich postaw nie zwiększa konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, które muszą zapłacić za tę „niechęć do pracy” albo podatkami, albo zwiększonymi kosztami pracy.

Oponenci takiej argumentacji wskażą na przykład Danii jako państwa, w którym po wprowadzeniu reform deregulacji rynku pracy połączonych z rozbudowanym systemem świadczeń społecznych bezrobocie ustabilizowało się na niskim poziomie. Należy jednak pamiętać, że o postawach i zachowaniach decyduje wiele czynników. Te same regulacje w pewnym otoczeniu mogą powodować większą mobilizację do podjęcia zatrudnienia, w innych mniejszą. W 1989 r. w pierwszej w Polsce wersji ustawy regulującej prawa osób pozbawionych pracy przewidziano zasiłek w wysokości 200% płacy minimalnej dla absolwentów (osób, które nie podjęły pracy po skończeniu szkoły w trybie dziennym)¹⁰. Z dzisiejszej perspektywy takie rozwiązanie zostałoby ocenione jednoznacznie jako demoralizujące. Dla osób bez doświadczenia, zaraz po zakończeniu edukacji, stanowiło to demotywowającą do podjęcia pracy pokusę skorzystania z przedłużonych wakacji na koszt budżetu państwa. Po siedmiu miesiącach Sejm wprowadził już pierwsze ograniczenia tej ustawy. W latach 90. XX w. znaczny był odsetek absolwentów, którzy zamiast rozglądać się za podjęciem pierwszej pracy, podejmowali decyzję o wykorzystaniu świadczeń dla bezrobotnych. Wprowadziło to powszechną pasywność młodych ludzi w szukaniu własnej pracy. Ostatecznie prawa do zasiłków absolwentów pozbawiono dopiero w 1996 r. Skutków trwałych zmian tego prawa ocenić nie sposób. O tym, w jakim stopniu społeczeństwo zareaguje na problemy związane z przeciwdziałaniem negatywnym skutkom braku pracy, decydują czynniki pozaekonomiczne (kulturowe, społeczne, środowiskowe). Obecnie w Polsce szacuje się, że nawet co trzeci zarejestrowany bezrobotny nie jest zainteresowany podjęciem pracy z uwagi na dużo korzystniejsze świadczenia socjalne (niekoniecznie nawet zasiłku z Urzędu Pracy)¹¹.

Na płaszczyźnie gospodarczej globalizacja oznacza eliminowanie ograniczeń oraz barier w przepływie towarów i usług, kapitału oraz siły roboczej. O ile pierwsze dwa rynki (towarów i usług oraz kapitału) zdają się otwierać, postulaty *flexicurity* – reasumując – z jednej strony stanowią odpowiedź na wynikającą z tego konieczność zwiększenia konkurencyjności lokalnych gospodarek. Z drugiej jednak strony

¹⁰ Ustawa z 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu (DzU nr 75, 1989 r., poz. 446 z 31.12.1989r.), art. 15, ust. 5, pkt. 1a.

¹¹ B. Marczuk, *Bezrobotni wolą status bezrobotnego niż nisko płatną pracę*, „Gazeta Prawna”, nr 24 (1894)/2007.

dostarczają uzasadnienia dla konieczności utrzymywania ograniczeń w swobodnym przepływie siły roboczej (stanowią barierę przed globalizacją rynku pracy). W przypadku relatywnie wysokiej ceny pracy w państwach europejskich korzystne z punktu widzenia społeczeństw zachodnich jest bronienie swoich rynków i utrzymanie wysokiego poziomu wynagrodzeń. Pamiętając o tym, należy jednak zadać pytanie: jak długo jeszcze uda utrzymać się nierównowagę w zakresie likwidacji barier na poszczególnych rynkach światowej wymiany? Jeżeli współcześnie najważniejszym źródłem przewagi konkurencyjnej europejskich gospodarek jest przewaga technologiczna, to problem, przez jaki czas uda się ją zachować, staje się podstawowy. Jak długo dystans w produkcji wysokich technologii będzie stanowił barierę przed wyprowadzeniem całej produkcji do państw, w których system świadczeń społecznych nie stanowi tak istotnego obciążenia kosztów pracy? W świetle tych pytań postulaty *flexicurity* wydają się nie dostarczać obiecujących odpowiedzi.

Praca atypowa¹²

Kolejnym zjawiskiem, które wskazuje na dość gruntowne i bardzo rozpowszechnione zmiany w organizacji i środowisku pracy jest wzrost popularności tzw. pracy atypowej. Szczególnym przemianom ulega forma świadczonej pracy, w związku z czym często stosuje się również termin „atypowe formy pracy/zatrudnienia”. Samo określenie „atypowe” może okazać się mylne – w wielu popularnych zawodach to, co rozumiemy przez pracę atypową staje się najpopularniejszym, szeroko rozpowszechnionym sposobem kształtowania stosunku pracy. Można zaryzykować stwierdzenie, że formy pracy, które nie miałyby żadnej z wymienionych dalej cech wskazujących na ‘atypowość’, stają się coraz rzadziej spotykane. W tym sensie atypowe nie oznacza – odbiegające od najczęściej spotykanych, ale raczej odbiegające od wcześniejszych, tradycyjnych wzorców, do których przyzwyczała nas niedaleka przeszłość. Atypowe formy pracy to formy nowe, coraz bardziej jednak popularne, coraz częściej spotykane na współczesnym rynku pracy, a może nawet najbardziej charakterystyczne (typowe?) dla nowoczesnych stosunków pracy. Nie powinno natomiast być rozumiane jako formy pracy stosowane rzadko, na zasadzie raczej wyjątku niż reguły. Jako taka praca atypowa w istotny sposób decyduje o charakterze i sprawności działania rynku pracy.

¹² Atypowość pracy przede wszystkim (choć nie tylko) wiąże się z jej uelastycznieniem, co stanowi istotę deregulacji rynku. Wydawać się więc może tożsama z postulatami opisywanych reform. W przyjętej perspektywie proponuję jednak najpierw przyjrzenie się podjętym przez pracodawców oraz menedżerów próbom poszukiwań nowych form organizacji pracy i z tej perspektywy ocenienie zasadności i adekwatności rozwiązań proponowanych przez działania administracyjne pod szyldem *flexicurity*.

Zasadniczo atypowość pracy wiąże się z trzema obszarami – czasem pracy, formą umowy o pracę i miejscem świadczenia pracy¹³. Poprzez pracę atypową ze względu na czas pracy rozumie się każdą sytuację, w której praca świadczona jest inaczej niż w tradycyjnej formie – określona (np. w tygodniowym wymiarze) liczbą godzin, świadczona w regularnych, wskazanych np. regulaminem pracy i sztywno egzekwowanych każdego dnia godzinach (innymi słowy, chodzi o pracę w „niestandardowym rozliczeniu godzinowym”)¹⁴. Przykładem może być praca w niepełnym wymiarze godzin, praca w systemie zmian, praca wyłącznie w nocy, praca wyłącznie w weekendy, ruchomy czas pracy, czas pracy nieokreślony lub nieegzekwowany ogólnie. W większości wszystkie te formy znane i stosowane są od dawna, nowy więc nie jest sam sposób ustalania czasu pracy, ale zakres jego stosowalności. „Pracodawcy od zawsze stosowali szeroki wachlarz niestandardowych lub atypowych ustaleń dotyczących czasu pracy. Teraz jednak zaangażowali się szczególnie w nowe ustalenia czasu pracy i form zatrudnienia oraz w ciągłą dywersyfikację tych ustaleń”¹⁵. Problem elastycznego czasu pracy, dotyczący m.in. coraz większej liczby osób zatrudnionych na wysokich stanowiskach, wykonujących tzw. wolne zawody, kadry menedżerskiej oraz osób zatrudnionych na podstawie atypowych umów o pracę, wiąże się z pojawieniem się nadgodzin, za które pracodawca niekoniecznie wypłaca wynagrodzenie z uwagi na trudności w kwantyfikowaniu czasu pracy.

Z perspektywy potrzeby uelastyczenia rynku pracy opisywany wzrost popularności tego typu rozwiązań zdecydowanie czyni zadość postulatowi *flexicurity*. Elastyczny czas pracy zdaje się stanowić automatyczny bufor dla fluktuacji zatrudnienia wywołanej zmianami popytu na produkowane przez przedsiębiorstwo dobra lub usługi. Spadek popytu nie musi oznaczać bowiem redukcji zatrudnienia, tak jak wzrost nie oznacza jeszcze tworzenia nowych miejsc pracy. Intensyfikowanie wysiłków w okresie koniunktury lub ich redukcja w przypadku zastoju w branży pozwala dopasować ilość świadczonych pracy do zapotrzebowania bez konieczności zwiększania kosztów (ale też bez możliwości ich redukcji w okresie zastoju).

Kategoria pracy atypowej ze względu na umowę o pracę ma wskazywać na rosnącą popularność form innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Są to więc różnego rodzaju kontrakty menedżerskie, kontrakty eksperckie, umowa na czas określony, *job-sharing* (mało popularna w Polsce forma), premie lub prowizyjne systemy wynagrodzeń (istnieje potężna armia pracowników, dla których głównym lub nawet jedynym źródłem dochodu jest uzyskana prowizja od wielkości obrotu/sprzedazy), umowy z agencjami pracy tymczasowej oraz tzw. samozatrudnienie.

¹³ M. Zientek, *Formy pracy atypowej powstałe w wyniku rozwoju technologii w krajach Unii Europejskiej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5/2005, s. 71.

¹⁴ Ibidem, s. 72.

¹⁵ Ibidem.

W większości z przedstawionych rozwiązań mamy do czynienia ze znacznym przeliczeniem ryzyka związanego z wahaniami koniunktury na rynku lub w branży z przedsiębiorcy na pracobiorcę. W tym sensie atypowość kontraktu (formy zatrudnienia) w dużej mierze zwiększa elastyczność rynku pracy. W roku 2005 problem „pseudoprzedsiebiorców”, czyli wykonujących pracę w ramach tzw. samozatrudnienia, dotyczył 2 mln Polaków, z czego znaczna większość poddana została „przymusowi ekonomicznemu” i podjęła tę decyzję wbrew własnej woli, pod naciskiem ze strony pracodawcy. Sytuacje, w których wszystkich pracowników pod groźbą zwolnień zmusza się do założenia własnej działalności gospodarczej, wciąż nie należą do rzadkości, a w branży budowlanej – szczególnie narażonej na sezonowe wahania popytu – są regułą¹⁶. Można przyjąć, że ryzyko związane ze spadkiem popytu przedsiębiorcy przeliczali na swoich pracowników, którzy w „martwym sezonie” z własnych środków muszą pokrywać stałe koszty związane ze świadczeniami ubezpieczeniowymi¹⁷.

Założeniem polityki *flexicurity* nie jest jednak wyłącznie zwiększenie elastyczności rynku pracy ani jedynie podniesienie konkurencyjności gospodarki. Celem tego programu jest także równoczesne zapewnienie wysokiego poziomu bezpieczeństwa socjalnego pracowników, zwłaszcza w okresie następującym po utracie pracy. Niekiedy jednak efekt postulowanych działań może być dokładnie odwrotny. Osoby wykonujące swoją pracę na podstawie atypowej formy zatrudnienia (umowy o dzieło, samozatrudnienia czy wyłącznie prowizyjnego wynagrodzenia) w przypadku załamania koniunktury pozbawione są niemal całkowicie zabezpieczenia socjalnego, na jakie mogliby liczyć w przypadku umowy o pracę. Dotyczy to zarówno świadczeń socjalnych (zasilek dla bezrobotnych), jak i wykluczenia dużej liczby osób z systemu szkoleń i przekwalifikowania zarezerwowanego dla osób pozostających bez pracy (rzadko dotyczą one bowiem samodzielnych przedsiębiorców). Można próbować uchylić tego typu argumentację, wskazując, że wspomniany sposób konstruowania stosunku pracy stanowi raczej nie do końca zgodną z prawem próbę ominięcia obowiązujących przepisów i jako taki nie powinien być przedmiotem rozważań. Należy jednak pamiętać, że dotyczy on aż kilku milionów pracowników, którzy w określonej sytuacji znaleźli się rzadko dobrowolnie, najczęściej działając pod presją przymusu ekonomicznego. Zwiększenie elastyczności rynku, wywołane deregulacją postulowaną w działaniach *flexicurity*, stanowi bez wątpienia remedium na bólaczki pracowników związane z samozatrudnieniem. Co prawda, nie eliminuje

¹⁶ J. Fudala, D. Steczkowski, *Fikcja samozatrudnienia*, „OZON” nr 12 (49) /2006, 23.

¹⁷ Ilustracji dostarcza wypowiedź A. Malinowskiego, prezesa Konfederacji Pracodawców Polskich: „Największym plusem zatrudniania pracowników-firm jest możliwość dostosowania się do zmiennej koniunktury na rynku. Mogę bez ponoszenia kosztów zatrudniać lub zwalniać, nie ponoszę kosztów utrzymania pracowników podczas przestojów i braku zamówień”. J. Fudala, D. Steczkowski, op. cit., s. 26.

ryzyka utraty zatrudnienia w okresie dekonunktury, jednak z całą pewnością uwalnia pracowników od ponoszenia kosztów związanych z finansowaniem podstawowej opieki zdrowotnej i ubezpieczeń społecznych w okresie bez zatrudnienia. Z tej perspektywy patologie rynku pracy zostają złagodzone.

Jeśli jednak zastanowić się, jaka jest na polskim rynku przyczyna popularności samozatrudnienia, to okaże się, że omawiana tutaj reforma rynku pracy tylko wzmacnia siłę jej oddziaływania. Co prawda, popularność atypowych form pracy ze względu na umowę uwarunkowana jest niską elastycznością rynku pracy, nie ona jest jednak najistotniejszym powodem sięgania przez pracodawców po te regulacje. Przyczyną są wysokie koszty pracy związane z etatowym zatrudnieniem: podatki oraz składki ubezpieczeń społecznych. Finansowanie na duńską modłę reformy rynku pracy w pierwszej kolejności obciążać ma te właśnie koszty. Czynienie rynku pracy mniej efektywnym z uwagi na wysokie koszty pracy, po czym zwiększanie jego konkurencyjności poprzez zwiększanie elastyczności, może wydawać się podobne do leczenia choroby wywołanej zupełnie niepotrzebnie, choć w pełni świadomie.

Trzecia grupa atypowego zatrudnienia to praca nietypowa ze względu na miejsce wykonywania. Coraz więcej pracowników (nie tylko handlowców, ale również menedżerów, tłumaczy, dziennikarzy, monitorów badań klinicznych, informatyków, itd.) siedzibę firmy, dla której pracują, odwiedza tylko okazjonalnie. Szeroki zakres tej transformacji charakteru pracy możliwy jest przede wszystkim dzięki rozwojowi technologii komunikacyjnych i upowszechnieniu dostępu do Internetu. W wielu profesjach podjęcie pracy dla firmy z odległego zakątka państwa lub z zagranicy nie musi oznaczać konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Podobnie rozwój technologii zaowocował dość sprawnym transferem usług na duże odległości (przykładu może dostarczyć rynek małej poligrafii, wcześniej przede wszystkim lokalny, dziś musi sprostać wymogom globalnej konkurencji; różnica między realizacją zamówienia w lokalnej lub np. holenderskiej firmie polega jedynie na dłuższym o 2-3 dni okresie oczekiwania na realizację).

Założenie, że rynek po stronie popytu nie dostosowuje się do podaży (pracownicy nie zdobywają kwalifikacji pozwalających im efektywnie poszukiwać pracy) i wymaga aktywnej polityki państwa związanej z prowadzeniem szeregu działań służących aktywizacji zawodowej oraz wyposażeniu w nowe kompetencje zawodowe, jest tylko apriorycznym założeniem, którego nie weryfikują jednoznacznie dane empiryczne. W Polsce istnieje już sieć placówek, które poprzez system edukacji i szkoleń oferują przekwalifikowanie osobom długotrwale bezrobotnym oraz dodatkowo zwiększają szansę zatrudnienia poprzez refundację wynagrodzenia aktywizowanych osób – są to Centra Integracji Społecznej. Ich absolwenci z uwagi na wysoki stopień finansowania ze środków publicznych kosztów zatrudnienia, znajdują pracę dość szybko (koszty te przez rok pokrywa państwo). Nie pozwala

to jednak jeszcze orzekać o sukcesie programu. Ten bardzo kosztowny system szkoleń osób długotrwale bezrobotnych ani nie zwiększa konkurencyjności rynku, ani nie tworzy nowych miejsc pracy – w stanie równowagi rynku finansowani przez państwo pracownicy wypierają dotychczasowych pracowników lub zdobywają miejsca pracy, które w warunkach rynkowej rywalizacji zdobyliby pracownicy z lepszymi kwalifikacjami. Racjonalny przedsiębiorca nie zatrudni przecież dodatkowego (niepotrzebnego) pracownika tylko dlatego, że koszty jego zatrudnienia są zerowe, ale najprawdopodobniej zastąpi absolwentem Centrum dotychczasowego pracownika, uzyskując znaczne obniżenie kosztów (czyli wyprodukuje nowego bezrobotnego, potencjalnego uczestnika programów szkoleniowych CIS). Takie działanie nie zwiększa w żaden sposób konkurencyjności rynku. Dostarcza natomiast ważnego społecznego uzasadnienia dla zwiększania obciążeń fiskalnych i wzrostu udziału państwa w podziale produktu krajowego. Uelastycznienie rynku pracy bez wątplenia służy gospodarce. Uelastycznienie rynku pracy z planowanymi na szeroką skalę działaniami socjalnymi (czyli „złoty trójkąt” *flexicurity*) prawdopodobnie nie zwiększa jednak tej zewnętrznej konkurencyjności (wysokie koszty pracy), natomiast z całą pewnością dostarcza ważnego społecznie uzasadnienia dla większego zaangażowania państwa w działania redystrybucyjne. Można mieć wątpliwości, co jest nadrzędnym celem proponowanej deregulacji – wzmocnienie przewagi konkurencyjnej Europy (czemu z pewnością nie służą założone w reformie rosnące koszty pracy) czy raczej stały dopływ beneficjentów dla systemu polityki społecznej, który uzasadniałby wysoki poziom zaangażowania państwa w podział dochodu narodowego. Jeśli raczej to drugie, to postulaty *flexicurity* mogą wydawać się zasłoną dla dość poważnego konfliktów interesów aparatu administracji (która zainteresowana jest zwiększaniem swoich wpływów) i społeczeństwa (któremu zależy przede wszystkim na pomnażaniu dobrobytu).

Innowacyjność

Istotnym czynnikiem kształtującym obraz współczesnego otoczenia gospodarczego jest przyspieszenie tempa zmian¹⁸. Ich dynamika oraz zakres stanowi nie tylko wyzwanie, ale również zagrożenie dla menedżerów w sytuacji, w której jedyną pewną rzeczą jest zmiana¹⁹. Zmienność otoczenia towarzyszy procesom gospodarczym od

¹⁸ „Przed pierwszą wojną światową przemysłowiec stwierdzał na końcu swej kariery, że jego wiadomości są przestarzałe [...], pod koniec drugiej wojny światowej ten sam człowiek już w połowie swej kariery stwierdził to samo [...], dziś wchodzimy w erę, w której wiadomości są przestarzałe, zanim ktoś zacznie karierę, do której się przygotowywał”. Cyt. za: W. Kieżun, *Sprawne zarządzanie organizacją*, Warszawa 1997, s. 201.

¹⁹ G.A. Rummler, A.P. Brache, *Podnoszenie efektywności organizacji*, Warszawa 2000, s. 13.

zawsze (też o nieustannych zmianach systemu ekonomicznego jako najważniejszą wskazywał m.in. Peter Schumpeter). Tym, co wyróżnia współczesne procesy, jest tempo zmian oraz sposób, w jaki starają się na nie odpowiedzieć podmioty gospodarcze, które centralnym dla gospodarki towarem czynią wiedzę (stąd popularność określeń takich, jak: organizacje samouczące się, przedsiębiorstwo inteligentne, gospodarka oparta na wiedzy, zarządzanie wiedzą, itd.). „Podstawową determinantą globalnej konkurencyjności przedsiębiorstwa XXI w. będzie posiadana przez kierownictwo umiejętność tworzenia, udostępniania i wykorzystania wiedzy”²⁰. Znaczenie kapitału intelektualnego wynika z podejmowanych przez współczesne podmioty wysiłków na rzecz rozwoju innowacyjności i konkurencyjności, do ustawicznego intensyfikowania których zmuszają przeobrażenia w otoczeniu biznesu²¹.

Tak przedstawiona sytuacja znajduje odbicie w stałym wzroście zainteresowania pracownikami tworzącymi innowacje oraz rozwojem potencjału twórczym organizacji, co znajduje wyraz m.in. w dość dużym udziale w ogóle zatrudnionych tzw. *non-collar workers*²². Jeżeli o twórcach innowacji, jako o źródle przewagi konkurencyjnej, dotąd myślano jako o wąskiej grupie wysoko wyspecjalizowanych ekspertów w działach badawczych lub marketingowych koncernów, to ze wskazania tego wynika, że przewaga innowacyjna organizacji tworzona jest na każdym jej poziomie, a rozwój stymulatorów i wspieranie kreatywności pracowników jest wyzwaniem dla menedżerów każdego szczebla. Z tej tylko wąskiej perspektywy warto zwrócić uwagę na obowiązujący niemal bezkrytycznie w dyskursie publicznym paradygmat elastyczności i deregulacji. W dyskusji na temat postulowanych zmian na rynku pracy często formułowana jest opinia, jakoby podstawowym wyzwaniem stawianym przed pracobiorcą była elastyczność oraz gotowość do przebranzawiania. W programie *flexicurity* dużo energii oraz nakładów pożytkowanych jest na stworzenie warunków sprzyjających dynamicznemu zdobywaniu nowych kwalifikacji

²⁰ A. Knap-Stefaniuk, op. cit.

²¹ Sprawę klasyfikacji zasadniczych zmian decydujących o roli i znaczeniu potencjału wiedzy w przedsiębiorstwie przedstawia I.K. Hejduk. Są to: rozwój nauki i techniki, tworzenie warunków przyspieszających rozwój przedsiębiorczości, coraz szybsze wdrażanie innowacji, skrócenie cyklu życia produktów, dynamiczny rozwój edukacji i kształcenia ustawicznego, wzrost inwestycji w prace badawcze i rozwojowe, *know-how*, systemy informatyczne oraz systemy zarządzania, wzrost znaczenia marki produktu i marketingu, wzrost innowacyjności i powiązane z nim akumulacja oraz inwestycje. Główne uwarunkowania rozwoju nauk zarządzania w Polsce, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2006, nr 3, s. 28.

²² W nowoczesnych gospodarkach dynamicznym zmianom podlega charakter wykonywanej pracy. Coraz częściej jako najważniejszą dla osiągnięcia przewagi konkurencyjnej wskazuje się nową grupę pracowników (tzw. *non-collar workers*) określaną niekiedy jako „klasa twórcza”. Jest to „gwałtownie rosnąca liczba fachowców, których zalicza się do twórczej klasy ludzi, których praca opiera się na generowaniu nowej wiedzy, tworzeniu informacji, czy szeroko rozumianych nowych form”. (M. Karwowski, *Klimat dla kreatywności*, Warszawa 2009, s. 10). Jej wielkość w USA szacuje się na 1/3 zatrudnionych, w Polsce – 1/6. Rozwój innowacyjności przedsiębiorstwa w tak prezentowanej perspektywie jest głównym zadaniem dla menedżerów i pracowników.

zawodowych oraz przebranżawianiu się pracowników w każdym momencie kariery, również tych ze znacznym doświadczeniem. Trudno polemizować z oczywistością stwierdzeń nt. konieczności zwiększania elastyczności rynku pracy, stanowiących niemal powszechnie obowiązujący paradygmat. Jako takie kształtują one nie tylko wyobrażenie idealnego pracownika, ale również oddziałują na decyzje personalne przedsiębiorstw i kształtowanie ścieżki kariery pracowników. Warto jednak zwrócić uwagę, że stoi to w sprzeczności z jednym z najważniejszych czynników służących rozwojowi potencjału innowacyjnego, jakim jest długotrwałe zatrudnienie w jednej branży/w jednym zawodzie.

W pracach Melvina Shawa całkowite zanurzenie w danej dziedzinie jest wskazywane jako podstawowe dla innowacyjności i pojawienia się nowatorskich pomysłów w poddanej badaniom grupie specjalistów²³. Cykliczne wahania koniunktury w branży w założeniach „wtórej deregulacji” owocują zwolnieniami pracowników oraz dynamicznym przekwalifikowaniem uwolnionych dla rynku pracy zasobów. Oczywistość zasadności takich rozwiązań nie powinna wzbudzać żadnego niepokoju w sytuacji swobodnej regulacji rynkowej. Należy jednak zwrócić uwagę, że założenia *flexicurity* dotyczą administracyjnych ingerencji w rynek (w tym przypadku zwiększenia jego elastyczności), a przecież równolegle istnieją branże i dziedziny, w których nikt raczej nie postuluje polityki przekwalifikowań w przypadku dekonunktury. Nawet wprost przeciwnie – rządy podejmują działania osłonowe, aby zapobiec ucieczce z zawodu przygotowanym do jego wykonywania specjalistom. Dotyczy to przede wszystkim stosunkowo wąskiej grupy specjalistów w zawodach, w których wysoki stopień fachowości osiąga się dopiero po wieloletnim wrastaniu w branżę (np. lekarze specjaliści, naukowcy). W takich przypadkach – dokładnie odwrotnie niż w postulatach *flexicurity* – administracyjnie wspiera się lokowanie zasobów pod prąd rynkowym wyborom.

Drugiego argumentu świadczącego o niezasadności czynienia z elastycznością rynku wartości autotelicznej dostarczają doświadczenia polskich przedsiębiorstw, które zdają się rzucać cień na ten optymistyczny obraz. Po serii strukturalnych, masowych zwolnień w niektórych sektorach rynek doświadczył po kilku latach istotnych niedoborów wykwalifikowanej kadry. Ten brak okazał się trudny do odbudowania i podczas powrotu koniunktury znacząco opóźniał rozwój i wykorzystanie w pełni niesionych przez nią szans (proces taki dotyczył w Polsce w ostatnich latach m.in.: spawaczy, krawcowych i szwaczek). Mimo że kilka lat wcześniej przeprowadzane były znaczne zwolnienia pracowników przygotowanych do wykonywania tych profesji, po kilku latach, gdy nastąpiło ożywienie w branży, dawni fachowcy nie powrócili już do ich wykonywania.

²³ M.P. Shaw, *Affective components of scientific creativity*, [w:] M.P. Shaw, M.A. Runco (red.), *Affect and creativity*, New York: Ablex 1994, ss. 3-43 oraz M.A. Runco, M.P. Shaw, *Conclusions concerning creativity and affect*, [w:] *Affect...* op. cit., ss. 261-270.

Celem tego spostrzeżenia jest jedynie zauważenie, że powszechny niemal zachwył na rzecz mobilności zawodowej oraz kształtowanie na podstawie bezkrytycznych przekonań o konieczności i potrzebie przekwalifikowywania pracowników w wieku 50+ nie odbywa się bez kosztów. Jednym z nich w skali całej gospodarki jest osłabienie zasobu, jakim są „całkowicie zanurzeni w branżę” pracownicy, czyli główni potencjalni twórcy innowacyjnych rozwiązań w swoim miejscu pracy, niezależnie od stanowiska, na jakim są zatrudnieni.

Zainteresowanie etyką biznesu

Kolejną istotnym wyróżnikiem współczesnego zarządzania jest wzrost zainteresowania problematyką związaną z etyką gospodarowania i moralnością, co znajduje wyraz między innymi w pojawieniu się takich dyscyplin jak etyka zarządzania czy etyka biznesu. Zarówno w opracowaniach teoretycznych, jak i w praktyce kwestie moralności w biznesie zyskują coraz większe znaczenie i w dużej mierze decydują o sposobie sprawowania funkcji menedżerskich w organizacjach. Filozofowie oraz specjaliści od zarządzania i ekonomii podejmują dyskusję na temat zakresu moralnej odpowiedzialności przedsiębiorstw (moralności podmiotów gospodarczych)²⁴, modeli decyzyjnych odwołujących się do kryteriów innych, niż tylko efektywność ekonomiczna²⁵.

W praktyce podmiotów gospodarczych zainteresowanie kwestiami etycznymi znajduje wyraz w konstruowaniu programów etycznych przedsiębiorstw, stanowiących jeden z głównych czynników kształtujących ich kulturę organizacyjną. Obecnie niemal każda korporacja zobligowana jest do wyraźnej deklaracji troski o wysokie standardy etyczne. Presja ze strony konsumentów i konkurencji dodatkowo wzmocniona jest również próbami legislacyjnego wymuszenia na przedsiębiorstwach zainteresowania problematyką etycznego gospodarowania²⁶.

Z punktu widzenia czynionych tutaj rozważań należy zauważyć, że owo zainteresowanie kwestiami etycznymi w biznesie zaowocowało dość precyzyjną identyfikacją (i klasyfikacją) interesariuszy (*stakeholders*) podmiotów gospodarczych, czyli osób i instytucji żywotnie zainteresowanych działalnością firmy²⁷. Przyjęty

²⁴ P.A. French, *Spółka jako podmiot moralny*, tłum. J. Sójka, w: L.V. Ryan, J. Sójka (red.), *Etyka biznesu*, Poznań 1997, s. 71.

²⁵ Modele *after profit obligation* i *before profit obligation* prezentuje M. Rybak, *Etyka menadżerska – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Warszawa 2007, ss. 28-35.

²⁶ Komunikat Komisji Wspólnot Europejskich. *Realizacja partnerstwa na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia: Uczynienie Europy liderem w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FI-N:pl:PDF, 02.11.2009>.

²⁷ R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 1996, s. 147.

w 1973 r. na Trzecim Sympozjum Zarządzania tzw. Manifest z Davos dobrze ilustruje ten proces odchodzenia od rozumienia zarządzania jako troski o efektywność ekonomiczną i najwyższą stopę zwrotu z kapitału, stwierdzając zgodnie z poczynionymi wcześniej spostrzeżeniami, iż zadaniem menedżerów jest służyć klientom, pracownikom, właścicielom (kapitałodawcom) oraz społeczeństwu, równoważąc ich sprzeczne interesy. Ponadto dodaje również, iż ostatecznym celem działalności przedsiębiorstwa nie jest zysk, który stanowi tylko środek konieczny do osiągnięcia celów społecznych.

Z koncepcją interesariuszy, jako grupy szerszej niż grono właścicieli firmy, i obejmującej także pracowników, klientów, dostawców i kooperantów, media, rząd i społeczności lokalne, środowisko naturalne, jak również konkurentów, związane są dwa problemy kształtujące charakter współczesnego zarządzania i pozostające w dość ścisłym związku z postulatami *flexicurity*. Są to: społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw oraz wysokie standardy zarządzania personelem, uwzględniające nie tylko interesy organizacji, ale również szeroko rozumiane interesy społeczne. W pierwszym przypadku problem dotyczy przeniesienia na podmioty nieposiadające demokratycznej legitymizacji odpowiedzialności za troskę o szeroko rozumiane dobro wspólne, która do tej pory leżała w gestii wybieralnych władz. W regulacjach europejskich wyraża się to – w będącym kontekście stanowiącego przedmiot zainteresowań rynku pracy – postulatem „stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy”²⁸. W takim sformułowaniu albo kryje się założenie o nieefektywności dotychczasowych decyzji menedżerskich, albo wezwanie do podjęcia działań nieefektywnych, bez precyzowania, w jakim stopniu za zrównoważony wzrost i wysoką jakość miejsc pracy odpowiedzialne są podmioty gospodarcze, a w jakiej administracja rządowa.

Z biorącymi pod uwagę ważne kwestie społeczne wysokimi standardami zarządzania związana jest problematyka dyskryminacji w stosunkach pracowniczych. Zagadnienie to pojawia się zarówno w aktach prawnych, jak i kodeksach etycznych firm. Współcześnie udaje się szczęśliwie budować powszechny konsensus wokół braku zgody na jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji pracowników ze względu na płeć, religię, narodowość, rasę, preferencje seksualnych, wiek, itd. (praktyka jednak często wskazuje na jego wyłącznie deklaracyjny charakter). Mimo to przejawy dyskryminacji wciąż mają miejsce, kolejne raporty i badania zdają się rysować mało optymistyczny obraz sprawowania funkcji menedżerskiej w tym obszarze. W różnych obszarach będzie on znajdował inne podłoże, dotycząc np. płci (w państwach arabskich), religii (dyskryminacja chrześcijan w Indiach), rasy (zamieszki i niechęć do Algierczyków we Francji na początku naszego wieku). W kontekście europejskim chodzi przede wszystkim o dyskryminację ze względu na płeć – problem gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy osiąga dość znaczne

²⁸ Komunikat: *Realizacja partnerstwa...*, op. cit., s. 3.

rozmiary, dotycząc niemal wszystkich grup zawodowych, wszystkich grup wiekowych, treści pracy, możliwości awansu oraz wysokości wynagrodzeń²⁹. Ten typ dyskryminacji dotyczy aż połowy populacji, czyli największej grupy pracowników. Stanowi to istotny problem społeczny, a proponowane rozwiązania i prawne regulacje oddziałują już nie tylko na status zawodowy i poziom dochodu kobiet, ale mogą nawet znajdować swoje odbicie w wskaźnikach demograficznych. Interesujące są obserwacje dokonane w państwach, w których polityka „miękkiej deregulacji rynku pracy” realizowana jest na tyle długo, iż dostrzec można pierwsze rezultaty również w tej sprawie. Poczynione spostrzeżenia nie napawają optymizmem. Postulaty *flexicurity* zakładają deregulację rynku pracy w największym możliwym stopniu. Natomiast jedną z największych przeszkód w swobodnym kształtowaniu zatrudnienia (w Polsce oraz innych państwach europejskich) są przywileje kobiet związane z macierzyństwem. Pełne upłynnienie (*flexibility*) rynku, które pozwalałoby w zamian za wysokie uposażenie socjalne zwolnić miejsca pracy kobiet na czas ich „nieużyteczności” zawodowej, niesie znaczący problem, którego nie dostrzegają zwolennicy polityki „włóczęgi deregulacji”, a który sygnalizują autorzy wrażliwi na problem dyskryminacji ze względu na płeć. Praca czasowa, przekwalifikowanie, krótkotrwałe bezrobocie nawet przy wysokim poziomie świadczeń socjalnych, co prawda może odbywać się bez uszczerbku na statusie materialnym, jednak pewne aspekty rozwoju zawodowego pozostają naruszone, np. mocne ograniczenie możliwości awansu, niższe przywileje emerytalne.

W przypadku, gdy nie jest jasne rozróżnienie, co jest przyczyną, a co skutkiem gorszych szans życiowych określonych grup społecznych, zasadne jest wprowadzenie nierynkowych metod wyrównywania szans³⁰. Postulaty *flexicurity* w opinii badaczy tego eksperymentu w Danii, nie przyniosły pożądanego efektów, m.in. z uwagi na nadmierne skupienie się na rozwiązaniach systemowych w zakresie pomocy socjalnej, zamiast regulacji wychodzących naprzeciw oczekiwaniom kobiet³¹. Odsetek bezrobotnych kobiet jest o 1/5 raza większy niż mężczyzn. Podobnie udział osób długotrwale bezrobotnych wśród osób niemających pracy również wskazuje na

²⁹ Szerzej na ten temat: B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań 2005.

³⁰ Wszelkie próby wprowadzenia parytetów w miejscach, gdzie trudno jest określić, czy upośledzenie lub wykluczenie pewnych grup jest przyczyną czy skutkiem, wydają się zasadne. Przykładem mogą być regulacje dotyczące edukacji Afroamerykanów w latach 60. i 70. XX w. w Stanach Zjednoczonych wobec nierozwiązywalnego wówczas dylematu – czy ludność czarnoskóra w Stanach Zjednoczonych nie jest reprezentowana w najwyższych władzach – to skutek czy – są gorszymi uczniami i dlatego nie podejmują studiów – czy raczej dlatego mają słabe wyniki, że nie mają rozwiniętego etosu zdobywania wykształcenia. Z perspektywy kilkudziesięciu lat dostrzegalne są wymierne, pozytywne efekty tych nierynkowych regulacji.

³¹ L.L. Hansen, *From Flexicurity to FlexiArity? Gendered Perspectives on the Danish model*, „Journal of Social Sciences” nr 3/2007, s. 91.

nieadekwatność proponowanych rozwiązań w zrównaniu szans mężczyzn i kobiet (wśród mężczyzn wynosi 40,1%, a wśród kobiet 58,9). Dane te przeciwstawione założeniom i idealistycznym deklaracjom pozwalają zauważyć, że model nie odpowiada na najistotniejszy problem dyskryminacji na rynku pracy w państwach UE – nie zwiększa aktywności zawodowej kobiet w tej samej mierze, co mężczyzn. Biorąc pod uwagę fakt, iż w większości państw UE czas pracy zawodowej kobiet jest krótszy niż mężczyzn (większość kobiet część czasu aktywności zawodowej przeznaczają na urlop związany z urodzeniem oraz wychowywaniem dzieci oraz przechodzi wcześniej na emeryturę), to nawet krótkie okresy bezrobocia związane ze zmianą miejsca pracy oraz czas spędzony na przekwalifikowaniu, nawet jeśli identyczny w wielkościach bezwzględnych, oznacza większe koszty dla kobiet niż dla mężczyzn (w Polsce powiedzielibyśmy o relatywnie większym okresie bezskładkowym). Postulaty *flexicurity* – mimo iż zwiększają ruchliwość zawodową – nie znoszą różnic ze względu płęć w doświadczaniu skutków tej elastyczności.

Podsumowanie

Decyzje polityczne nie są obciążone ryzykiem odpowiedzialności ekonomicznej w takiej mierze, jak decyzje menedżerów. Stąd może większa skłonność rządzących do formułowania optymistycznych prognoz oraz składania obietnic. Zmiany w otoczeniu wymuszają na przedsiębiorstwach podejmowanie działań, które niejednokrotnie decydować mogą o sukcesie lub porażce, istnieniu lub zniknięciu z rynku. Przy założeniu, że racjonalni ludzie dokonują zawsze najkorzystniejszych dla siebie (w miarę dostępnych informacji) wyborów, motywy oraz kryteria stojące za decyzjami przedsiębiorców są łatwe do odczytania, a skuteczność szybko daje się zweryfikować. Inaczej jest w przypadku decyzji politycznych. Niejednokrotnie administracyjne decyzje przymuszają ludzi to tego, czego nigdy nie wybraliby dobrowolnie. Aby odpowiedzieć sobie na pytanie, w jakiej mierze proponowana deregulacja stanowi odpowiedź na wyzwania współczesnej gospodarki, postulaty *flexicurity* zestawiono z procesami, które pokazują, jak podmioty gospodarcze dopasowują się do zmieniających się warunków otoczenia. Czasami okazywało się, że są one zbieżne i współbrzmia, czasami jednak wydawały się stać w sprzeczności. Możliwe, że te właśnie rozbieżności demaskują najslabsze punkty proponowanych zmian. Zbyt dużo jest życzeniowości w postulatach, których menedżerowie oraz pracownicy nigdy nie wybraliby sami. Gdyby faktycznie niosły one tak korzystne dla wszystkich rozwiązania, nikt nikogo nie musiałby do nich przekonywać za pomocą decyzji administracyjnych i legislacyjnych procedur.

Kwestia *flexicurity* jest również kolejną odsłoną toczącego się w ekonomii sporu (który nabral na wyrazistości w perspektywie kryzysu finansowego 2008-2009) o au-

tonomię rynku i zakres interwencjonizmu państwa. Coraz częściej spór ten przybiera formę dyskusji, w jakiej mierze o alokacji dochodu narodowego powinny decydować suwerenne decyzje uczestników rynku, a w jakiej administracja centralna. Wydaje się, że w państwach Unii Europejskiej w realizowanej polityce gospodarczej widać zdecydowany wzrost zainteresowania zwiększaniem zaangażowania administracji rządów w podziale dochodu, przy deklarowanej już tylko sympatii dla rozwiązań rynkowych. Założenia *flexicurity* zdają się stanowić wyraźną tego egzemplifikację. Z jednej strony czynią zadość postulatowi zwiększania konkurencyjności gospodarki europejskiej na globalnym rynku, z drugiej dokonuje się to jednak przy równoczesnym zwiększaniu udziału instytucji publicznych w redystrybucji dochodu, rozbudowywaniu zaangażowania środków budżetowych, zapowiadanych wzmocnienie obciążeń fiskalnych lub parafiskalnych. Zachowując sceptycyzm wobec założeń neoklasycznego idealizmu związanego z przekonaniem o samoregulującej się sprawności rynku, można jednak dostrzec, iż – sąd ten ma charakter wyłącznie opinii – postulowany w *flexicurity* charakter zaangażowania państwa zdaje się raczej osłabiać, niż wzmocniać optymalne wykorzystanie zasobów. O skuteczności tej polityki jednak nie zdecydują krótkotrwałe efekty na lokalnym rynku pracy (działalność społeczna nie jest i nie może być odpowiedzią na wyzwania globalnej konkurencji), ale pozycja państw europejskich w międzynarodowej wymianie handlowej. Ta zaś nie ulega wyraźnemu wzmocnieniu. Duńskie wskaźniki wzrostu eksportu w latach 1999-2008 na tle innych państw wysoko rozwiniętych nie wskazują na procesy, które pozwalałyby wnioskować o wzroście konkurencyjności gospodarki w skali międzynarodowej.

Michał Włodarczyk

Flexicurity and new trends in management

Summary

The text constitutes a presentation of issues related to the labour market reform in the European Union countries (*flexicurity*) in the context of transforming managerial function in economic subjects. It is an attempt to answer the question to what extent *flexicurity* postulates proposed by the European Commission meet the challenges of contemporary socio-economic transformations, which are at the base of new trends of management (the proposed areas are globalisation, non-standard forms of work, innovation, the increase of interest in business ethics).

Michał Włodarczyk

Flexicurity et nouvelles tendances dans la gestion

Résumé

L'article présente la réforme du marché du travail dans les pays membres de l'Union européenne à l'aide des mécanismes de la *flexicurity* dans le cadre des transformations de la fonction de manager de l'entreprise économique. L'auteur essaie de répondre à la question, dans quelle mesure les préconisations *flexicurity* de la Commission européenne aident les entreprises et les managers à relever les défis des transformations économiques et sociales contemporaines, donnant lieu aux nouvelles tendances dans la gestion (les propositions concernent la globalisation, les formes de travail atypique, innovation, l'intérêt grandissant pour le business éthique).

Nietypowe formy zatrudnienia – *flexicurity*

Streszczenie. *Flexicurity* to system zatrudniania oparty na elastycznym rynku pracy i gwarantujący bezpieczeństwo ochrony pracy. Polityka *flexicurity* to koordynacja programów socjalnych połączonych systemów zabezpieczenia socjalnego i aktywnej polityki rynku. Wysoki rozwój gospodarczy, rozwój technik spowodował zmiany społeczno-kulturowe w zakresie uelastycznienia rynków pracy. Zmiany w organizacji pracy w połączeniu z liberalizacją prawa pracy spowodowały upowszechnianie nietypowych form zatrudnienia¹. Przykładem zróżnicowania jest nietypowy czas pracy, tzw. zatrudnienie niskogodzinowe, które zapewnia minimum dochodowe i możliwość godzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi. *Flexicurity* to również nietypowe formy zatrudnienia. W zależności czy to model ubezpieczeniowy, anglosaski czy socjaldemokratyczny inaczej definiowane są świadczenia.

Wskutek zmian na rynku pracy, nowych relacji pomiędzy pracownikami i pracodawcami wynikającymi z przeobrażeń gospodarczych i rynkowej, ekonomiki działania i innych metod, pojawiły się poza istniejącymi stosunkami pracy, tzw. normalnymi stosunkami pracy, zupełnie nowe formy zatrudnienia nazwane „nietypowymi formami zatrudnienia” lub zamiennie „elastycznym zatrudnieniem”.

Powodem tych zmian był m.in. wysoki rozwój gospodarczy, rozwój technik, przemiany społeczno-kulturowe, które przyczyniły się do uelastycznienia rynku pracy. Ponadto zmiany w organizacji pracy, czynniki wewnętrzne i zewnętrzne spowodowały, że upowszechnione zostały nietypowe formy zatrudnienia.

Przeobrażenia gospodarki światowej dotyczą poszczególnych państw. Wzajemne oddziaływanie i współzależności to procesy złożone i skomplikowane. W niniejszym opracowaniu autorka analizuje rynek pracy, który dopasowuje się do zmieniającego się otoczenia. Rynek pracy to relacje pomiędzy pracodawcami a pracownikami, na które składa się czas i miejsce pracy oraz wynagrodzenie za nią, ubezpieczenie społeczne i inne uregulowania wynikające ze stosunku pracy.

¹ M. Rymśza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne: flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005, ss. 7-8.

W różnych uwarunkowaniach, tak historycznych, jak i społecznych wykształciła się pewna forma stosunku pracy akceptowana przez pracodawców, jak też pracowników w różnych państwach. Tą formą stosunku pracy jest pojęcie „normalnego stosunku pracy”, które można rozpatrywać w szerszym i węższym kontekście. Najszersza jego definicja to: podporządkowane zatrudnienie na czas nieokreślony². W „normalnym zatrudnieniu” pracownik pozostaje osobiście zależny od pracodawcy, poddany jego poleceniom i znajduje się pod jego bezpośrednią kontrolą³. Analizując zjawisko „normalnego zatrudnienia”, trzeba zauważyć zmiany występujące na rynku pracy, gdzie klasyczny stosunek pracy jest i będzie wypierany przez nietypowe formy zatrudnienia.

Pojęcie „nietypowego zatrudnienia” nie jest przez badaczy i praktyków życia gospodarczego rozumiane jednoznacznie. Wynika to m.in. z bogactwa stosowanej terminologii, zarówno w literaturze anglo- i niemieckojęzycznej oraz polskiej⁴. Dużą popularność uzyskało określenie „nowe formy zatrudnienia” (ang. *new forms of employment*, niem. *neue Beschäftigungsformen*).

W tab. 1 scharakteryzowano tzw. normalne zatrudnienie, któremu przypisano wąską i szeroką definicję.

Niezmiernie istotną właściwością „nietypowego zatrudnienia” jest jego elastyczność. Stąd też często określa się je mianem „elastycznych form zatrudnienia” (*flexible Arbeitsformen, flexible employment*)⁵. Elastyczność rynku pracy można rozpatrywać makroekonomicznie, jak też mikroekonomicznie. Makroekonomicznie elastyczność oznacza, że rynek pracy jest równoważny i podlega normalnym wahaniom ekonomicznym (wzrostu zatrudnienia w okresie prosperity i spadku w czasie spowolnienia gospodarczego). Mikroekonomicznie elastyczność rynku pracy to:

- elastyczność zatrudnienia – rozumiana jako zdolność dostosowywania liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie i czasu ich pracy do zmieniających się warunków otoczenia – koniunktury, zmian wywołanych postępem technicznym i technologicznym, wydajności pracy, płac realnych czy polityki państwa⁶,
- elastyczność czasu pracy – pojmowana jako możliwość odejścia od normalnego standardu czasu pracy przez kształtowanie nowych form, jak praca w niepełnym wymiarze godzin, ruchomy czas pracy, nadgodziny,

² M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, Toruń 2004, s. 16.

³ R. Dombos, *Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis*, „Aus Politik und Zeitgeschichte”, Beilage zur Wochenzeitung, „Das Parlament”, 10.09.1999, ss. 13-14.

⁴ M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia*, Toruń 2004, s. 20.

⁵ Ibidem, s. 23.

⁶ E. Kryńska, *Elastyczność zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej*, „Gospodarka Narodowa” 2001, nr 1-2, s. 74.

Tabela 1. Normalne zatrudnienie w węższym i szerszym kontekście

Wąska definicja		Szeroka definicja	
zależne zatrudnienie	zależne zatrudnienie	Zależne zatrudnienie	zależne zatrudnienie
obowiązek ubezpieczenia społecznego	obowiązek ubezpieczenia społecznego	obowiązek ubezpieczenia społecznego	obowiązek ubezpieczenia społecznego
umowa na czas nieokreślony	umowa na czas nieokreślony	umowa na czas nieokreślony	umowa na czas nieokreślony
praca w pełnym wymiarze czasu	praca w pełnym wymiarze czasu	praca w pełnym wymiarze czasu	
podstawowe i jedyne źródło dochodu	podstawowe i jedyne źródło dochodu		
zapewnia egzystencję			
klasyczne rozłożenie czasu pracy			
osobista kontrola pracodawcy			
inne			

Źródło: M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia*, Toruń 2004, s. 17.

- elastyczność płac – umożliwiającą przedsiębiorstwu dopasowywanie wysokości i struktury płac na wewnętrznym rynku pracy w reakcji na zmiany takich czynników, jak: wydajność pracy, sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa czy sytuacja na rynku pracy⁷.

Należy podkreślić, że wraz z elastycznością zatrudnienia uelastycznieniu mogą podlegać różne inne czynniki mogące wynikać ze stosunku pracy.

Nietypowe zatrudnienie obejmuje zatrudnienie inne niż normalny stosunek pracy. Najwięcej nietypowych form zatrudnienia charakteryzuje się odejściem od modelu standardowego czasu pracy, który zakładał:

- zatrudnienie w pełnym wymiarze czasowym w rozumieniu obowiązujących układów taryfowych,
- tygodniowy czas pracy w przedziale 35-40 godzin,
- pracę przez 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku,
- brak możliwości zmiany dziennego czasu pracy⁸.

Udaną próbę usystematyzowania modeli elastycznego kształtowania czasu pracy podjęli K. Linnekohl i H.-J. Rauschenberg, którzy po przebadaniu 140 przedsię-

⁷ M. Moszyński, op. cit., s. 24.

⁸ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Toruń 1999, s. 109.

Tabela 2. Elastyczność zatrudnienia i jego niektóre elementy

Sztynne elementy	Czynnik	Elastyczne elementy
niezależne od zysku i wydajności	wynagrodzenie	oparte na zysku i wydajności
obciążenia duże	obciążenia wynagrodzeń podatkami i składkami na ubezpieczenie społeczne	obciążenia małe lub ich brak
sztynny czas pracy, zależny od czasu pracy przedsiębiorstwa	czas pracy (długość i rozłożenie)	możliwość swobodnego kształtowania długości i rozłożenia czasu pracy
brak możliwości lub bardzo utrudnione rozwiązanie stosunku pracy	gwarancje zatrudnienia	prawo obu stron do określenia długości stosunku pracy
stała, dotycząca wyników i metod pracy	kontrola pracodawcy	ograniczona do wyników pracy
brak doksztalcania się	pogłębianie kwalifikacji	ciągłe pogłębianie kwalifikacji

Źródło: M. Moszyński, *Nietypowe formy*, Toruń 2004, s. 25.

biorstw stosujących rozliczne formy wyróżnili 11 wariantów uelastycznienia czasu pracy. Zdefiniowali oni także uelastycznienie czasu pracy jako: „długość i rozłożenie czasu pracy są ustalane przez czynnik chronologiczny i chronometryczny. Gdy przynajmniej jeden z nich jest zmienny, to mamy do czynienia z elastycznym czasem pracy”⁹. Do podstawowych zaś modeli elastycznego czasu pracy, zdaniem K. Linnekohla i H.-J. Rauschenberga, zaliczyć należy:

- pracę w niepełnym wymiarze,
- nadgodziny,
- pracę zmianową,
- wolne zmiany (*Freischicht*), gdy nadmierny wkład pracy wyrównywany jest czasem wolnym,
- ruchomy czas pracy (*Gleitzeit*), gdy pracownik może w pewnych granicach ustalić początek i koniec pracy, natomiast czas pracy jest ustalony,
- ruchomy czas pracy z możliwością ustalenia zarówno rozłożenia, jak i długości czasu pracy, w praktyce jednak – w pewnych granicach,
- KAPOVAZ (*kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit*), gdy pracodawca ma prawo dostosowywać czas pracy pracowników do swoich potrzeb,
- płynne przejście na emeryturę,
- *job sharing* – dzielenie pracy w wielu wariantach,

⁹ K. Linnekohl, H.-J. Rauschenberg, *Arbeitszeitflexibilisierung, 140 Unternehmen und ihre Modelle*, Heidelberg 1996, s. 18.

- amorficzny czas pracy, gdy ustalany jest tylko wolumen czasu pracy, natomiast konkretny czas i jego rozłożenie pozostają otwarte,
- czas pracy ustalany samodzielnie w połączeniu z eksternalizacją pracownika z siedziby przedsiębiorstwa (praca nakładcza i telepraca)¹⁰.

Strategia firm a nietypowe formy zatrudnienia

Podaż na rynku pracy to określone zachowania pracowników, w tym też ich pewne oczekiwania. Popyt na zatrudnienie określonych pracowników wynika z ekonomicznych decyzji samych przedsiębiorstw. Zmienna sytuacja rynkowa to zmienny popyt. Rozważania można sprowadzić do trzech głównych perspektyw: ilościowej, jakościowej i strukturalnej¹¹. Ilościowe aspekty popytu na pracę dotyczą decyzji:

- przyjęcia nowych pracowników,
- planowania rozwoju personelu,
- zwolnienia pracowników.

Natomiast decyzje strukturalne dotyczą doboru pracowników według odpowiednich cech: płci, wieku, wykształcenia, zawodu, specjalizacji czy narodowości¹². Z kolei na decyzje personalne przedsiębiorstw wpływa wiele czynników. Ch. Scholz wyróżnił 2 grupy determinantów: zewnętrzne i wewnętrzne.

Elastyczność zatrudnienia

Termin ten odnosi się zarówno do pracowników, jak też do rynku pracy, a więc przedsiębiorstw. Elastyczność zatrudnienia to różne oddziaływania ilościowe, jakościowe, wewnętrzne i zewnętrzne. W tab. 4 usystematyzowano elastyczność zatrudnienia.

Decyzje dotyczące nietypowego zatrudnienia należą do firmy, uzależnione są one nie tylko od sytuacji ekonomicznej, ale też od przepisów prawa, a konkretnie – przepisów prawa pracy.

Efekty finansowe w przypadku nietypowego zatrudnienia są również odczuwalne finansowo przez pracowników, którzy poprzez skrócenie czasu pracy odpowiednio mniej zarabiają.

¹⁰ Ibidem, ss. 20-121.

¹¹ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki*, s. 58.

¹² M. Moszyński, *Nietypowe formy*, s. 61.

Tabela 3. Determinanty popytu na pracę

Determinanty zewnętrzne	Pole oddziaływania
Ogólnogospodarczy rozwój, ceny, płace, rynek pracy	
Rozwój branży, zmiany struktur rynku	Możliwości zbytu produktów
Wpływ polityki państwa (handel zagraniczny, polityka gospodarcza, pieniężna)	
Zmiany w systemie prawnym i socjalnym	Czas pracy i warunki pracy w przedsiębiorstwie
Układy taryfowe	
Zmiany technologiczne	Technologia produkcji
Determinanty wewnętrzne	
Planowany zbył, planowane środki produkcji, metody produkcji, organizacja pracy, przeciętna wydajność pracy, regulacja czasu pracy i urlopu	Popyt na pracowników w wymiarze ilościowym i jakościowym
Nieobecności i fluktuacja personelu	Popyt na personel zastępczy
Zainteresowania i potrzeby pracowników	Motywowanie i motywacja pracowników

Źródło: Ch. Scholz, *Personalmanagement, München 2000*, s. 267.

Tabela 4. Wymiary elastyczności zatrudnienia i metody jej osiągnięcia

	Ilościowe (numeryczne)	Jakościowe (funkcjonalne)
ZEWNĘTRZNE	status zatrudnionego <ul style="list-style-type: none"> • stała umowa • praca na czas określony • praca tymczasowa • praca sezonowa • praca dorywcza 	system produkcji <ul style="list-style-type: none"> • subkontrakty • <i>outsourcing</i> • samozatrudnienie • <i>freelancers</i> • wolni współpracownicy • <i>consulting</i>
	czas pracy i płaca <ul style="list-style-type: none"> • redukcja, dostosowanie czasu pracy • praca w niepełnym wymiarze • konta czasowe • nadgodziny • <i>shift work</i> • praca w nocy i w weekendy • indywidualizacja systemów płac, zmienne części wynagrodzenia 	organizacja pracy <ul style="list-style-type: none"> • wzbogacanie pracy • praca w grupach autonomicznych • wielozadaniowość • delegacja uprawnień • grupy projektowe • telepraca

Źródło: M. Moszyński, *Nietypowe formy, Toruń 2004*, s. 61.

Nietypowe zatrudnienie a zabezpieczenie społeczne

Nietypowe formy zatrudnienia funkcjonują w zróżnicowanych modelach zabezpieczeń społecznych:

- **Model ubezpieczeniowy** – stosowany w Niemczech, preferuje wyższe świadczenie uzależnione od lat pracy zawodowej i zarobków. Dłuższa kariera i lepsze zarobki to pewniejszy dostęp do świadczeń i ich wyższy poziom. Pracownicy zatrudnieni w formach nietypowych są poszkodowani, zwłaszcza gdy pracują w niewielkim wymiarze godzin.
- **Model anglosaski** – stosowany w Wielkiej Brytanii i Irlandii, uzależnia udział świadczeń od dochodu oraz od zakresu prywatyzacji. Gwarancja uzyskania dochodu dla osób, które znalazły się poza rynkiem pracy jest jednak niska, gdyż sektor prywatny oferujący różne zabezpieczenia na ogół nie jest dostępny dla osób zatrudnionych w nietypowych formach.
- **Model socjaldemokratyczny** – realizowany przez państwa skandynawskie, charakteryzuje się wieloma świadczeniami uniwersalnymi, które są przyznawane niezależnie od zatrudnienia. Występują też różne świadczenia, np. usługi o charakterze aktywizującym, które umożliwiają uczestnictwo w rynku pracy. Model ten wydaje się najkorzystniejszy dla osób pozostających w nietypowych formach zatrudnienia.

Nietypowe zatrudnienie w Polsce a zabezpieczenie społeczne

W Polsce w okresie realnego socjalizmu bezrobocie było ukryte, ale też sfera socjalna dotycząca, np. przydziału mieszkań czy pomocy dla rodzin wielodzietnych i ubogich, była bardzo rozbudowana. Po okresie transformacji ustrojowej próbowano znaleźć równowagę między restrukturyzacją gospodarki i polityką świadczeń osłonowych dla osób, które w wyniku reform utraciły aktywność zawodową.

Naciski ze strony związku zawodowych, a także rosnących w siłę pracodawców spowodowały, że podejmowane sprzeczne działania okazały się nieskuteczne. Prywatyzacja wielu dziedzin gospodarki spowodowała wzrost bezrobocia, a na skutek zmniejszonego zapotrzebowania na pracowników rosła ilość osób, które utraciły prawo do zasiłków z urzędu pracy. Wiele osób zostało skierowanych do ośrodków pomocy społecznej. Oferowana pomoc była znikoma w odniesieniu do potrzeb.

Bezrobotni zdani na siebie, podejmowali decyzje o tzw. pracy na czarno – bez umów, rejestrowania i ubezpieczenia.

Z przyczyn, o których już wspomniano, występowanie nietypowych form zatrudnienia w Polsce było i jest mniej rozpowszechnione niż w państwach zachodnich.

Tabela 5. Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w populacji bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w latach 1990-2003

Rok	Zarejestrowani bezrobotni (w tys.)	Bezrobotni z prawem do zasiłku (w tys.)	Zarejestrowani bezrobotni z prawem do zasiłku (w %)
1990	1 126,1	891,7	79,2
1991	2 155,6	1 703,0	79,0
1992	2 509,3	1 312,4	52,3
1993	2 889,6	1 394,3	48,3
1994	2 838,6	1 422,8	50,1
1995	2 628,8	1 379,6	52,3
1996	2 359,5	1 224,0	51,9*
1997	1 826,4	556,5	30,5
1998	1 813,4	420,2	22,9
1999	2 349,8	554,1	23,6
2000	2 702,6	548,6	20,3
2001	3 115,1	624,2	20,0
2002	3 216,9	538,7	26,7
2003	3 157,7	478,1	15,1

*Bez absolwentów, którzy utracili prawo do zasiłku.

Źródło: M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, ASPRA-JR, Warszawa 2004, s. 156.

Na podstawie różnych danych w roku 1995 można stwierdzić, że pracujące osoby w niepełnym wymiarze stanowiły ok. 9.5%; natomiast w 2002 r. ok. 11%.

W Polsce termin 'nietypowe formy zatrudnienia' używany jest w szerokim znaczeniu i obejmuje różnorodne sposoby wykonywania pracy. Za tradycyjne przyjmuje się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, czyli między pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą w ramach pracy najemnej, podporządkowanej, zależnej, nawiązanej na podstawie bezterminowej umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu, w stałych godzinach i w określonym miejscu, z reguły w siedzibie pracodawcy¹³.

Spośród nietypowych form zatrudnienia najbardziej powszechne jest samozatrudnienie, inaczej praca na własny rachunek¹⁴. Rozwój samozatrudnienia wydaje

¹³ J. Wrątny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie prawa pracy*, s. 116.

¹⁴ M. Sewastianowicz, *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce*, w: M. Rymśza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005, ss. 110-111.

się przejawem elastyczności funkcjonalnej: zmiany organizacji i stosunków pracy na rynku pracy oraz upowszechniania się praktyki *contracting* OUT¹⁵.

Ekspertcy są zgodni, że znaczna część samozatrudnionych w Polsce to osoby tylko pozornie pracujące na własny rachunek. Pracodawcy żądają od pracowników dokonania takiej rejestracji, zatrudniając ich nadal na niezmiennych warunkach, ale pozbawiając jednocześnie uprawnień pracowniczych¹⁶. Takie przejawy samozatrudnienia są określane jako nadużycia¹⁷ oraz patologia¹⁸.

W wyniku dokonanych badań przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych stwierdzono, że obecność związków zawodowych w zakładzie pracy okazuje się czynnikiem sprzyjającym powszechności stosowania elastycznych form zatrudnienia¹⁹. Świadczy to o pewnym kompromisie partnerów na poziomie zakładu pracy, tak ważnym z punktu widzenia polityki *flexicurity*.

Formy zatrudnienia elastycznego

Przewiduje się, że zatrudnienie nietytowe, zwane elastycznym, będzie sposobem aktywizacji zawodowej osób, dla których podjęcie pełnowymiarowej pracy byłoby trudne lub wręcz niemożliwe ze względów rodzinnych (np. matki samotnie wychowujące dzieci, osoby opiekujące się niepełnosprawnym członkiem rodziny), edukacyjnym (np. studium w systemie wieczorowym i zaocznym), geograficznym (np. mieszkający z dala od potencjalnych miejsc pracy), zdrowotnych (np. niepełnosprawnych) lub innych²⁰.

Wyróżnia się następujące nietytowe formy zatrudnienia:

- **Kontraktowanie pracy** – jest odejściem od tradycyjnych długoterminowych umów o pracę, które zastępowane są kontraktami na pracę chałupniczą, w niepełnym wymiarze czasu, na wykonanie konkretnego zadania itp. Forma ta cechuje się sprecyzowaniem zadania, które może być wykonane w domu, bez określenia dziennego limitu godzin, miejsca wykonywania zadania i dyspozycyjności osoby zatrudnionej. Koszty pracy zostają obniżone poprzez ograniczenie czasu nieprzepracowanego,

¹⁵ E. Kryńska (red.), *Kontraktowanie pracy: elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.

¹⁶ J. Wratny, *Nietytowe formy*, s. 118.

¹⁷ Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, w: E. Kryńska (red.), *Kontraktowanie pracy*, s. 80.

¹⁸ E. Kryńska, *Kontraktowanie pracy*, ss. 119-120.

¹⁹ E. Konecki, *Wpływ polityki personalnej na stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, w: E. Kryńska (red.), *Kontraktowanie pracy*, s. 231.

²⁰ M. Sewastianowicz, *Przewidywane kierunki*, ss. 110-111.

brak konieczności przygotowania stanowiska pracy oraz systemów bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrakty podpisywane są zazwyczaj na prace nietypowe, występujące okazjonalnie lub wymagające wiedzy specjalistycznej²¹;

- **Terminowa umowa o pracę** (inaczej umowa o pracę na czas określony) – zawierana jest na okres ustalony kalendarzowo lub do dnia oznaczonego czasie przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości²². Może dotyczyć zatrudnienia pracownika na okres próbny, na czas wykonania określonego zadania lub na czas nauki zawodu²³;
- **Zatrudnienie tymczasowe** – pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej. Forma ta stwarza możliwość dowolnego rozbudowywania lub redukowania zatrudnienia w firmie w zależności od koniunktury. Daje także gwarancje zabezpieczenia społecznego, gdyż odprowadzana jest składka emerytalna i zdrowotna²⁴;
- **Samozatrudnienie pracowników** – zazwyczaj stosowane jest zamiast zatrudnienia najemnego. Dotyczy świadczenia prac prostych lub wysoko specjalistycznych niewymagających nadzoru, które mogą zostać wykonane przez osoby pracujące na własny rachunek²⁵;
- **Telepraca** – jest metodą organizowania i/lub wykonywania pracy, gdy znaczna część obowiązków wykonywana jest poza siedzibą firmy lub tam, „gdzie dostarcza się produkt oraz gdy praca wykonywana jest przy wykorzystaniu technologii informacyjnej i technologii transmisji danych, a w szczególności Internetu”²⁶. Termin ten obejmuje telepracę w domu, zamienność pracy w biurze i w domu, telepracę mobilną oraz pracę lokalnych centrach telepracy²⁷;
- **Praca w domu** – jest podobną formą pracy jak telepraca, również wykonywaną poza siedzibą firmy, zazwyczaj w domu (stąd jej nazwa). Pracownik wykonuje powierzone mu zadania, z których rozliczany jest przez pracodawcę, lecz nie jest przez niego kontrolowany²⁸;

²¹ Por. E. Kryńska, A. Rogut, T. Tokarski, *Analiza nowych form zatrudnienia*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 3.

²² Por. H. Sobocka-Szczapa, *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego*, w: E. Kryńska (red.), *Kontraktowanie pracy*, s. 125.

²³ M. Rymśza (red.), *Elastyczny rynek*, s. 110.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

- **Wypożyczanie pracowników** – jest rozdziałem umowy o charakterze trójstronnym. Pomiędzy aktualnym pracodawcą, pracownikiem i zakładem wypożyczającym zawierana jest umowa (tzw. subkontrakt). Przewiduje ona wykonanie konkretnego zadania, ekspertyzy lub usługi, po czym następuje powrót pracownika do macierzystego zakładu²⁹;
- **Dzielenie pracy** – jest formą zatrudnienia dwóch lub większej liczby pracowników na stanowisku pracy przewidzianym przez pracodawcę dla jednego pracownika. Stosuje się ją zazwyczaj w okresach kryzysów koniunkturalnych w celu uniknięcia masowych zwolnień. Pracownicy, oprócz pracy, dzielą się wynagrodzeniem i innymi świadczeniami proporcjonalnie do wykonywanych zadań³⁰;
- **Praca na wezwanie i praca na telefon** – polegają na tym, że pracodawca wzywa do świadczenia pracy pracownika w dowolnym momencie. Praca taka może być oparta na kontrakcie określającym warunki zatrudnienia lub na specjalnej umowie. Pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy i podejmuje pracę w przypadku wezwania³¹;
- **Zmienny czas pracowników zatrudnionych na stałe** – ich czas pracy może być różny i zmieniać się w zależności od potrzeb firmy. System ten został ustanowiony w celu lepszego dostosowania godzin świadczenia pracy do potrzeb przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem preferencji pracowników³²;
- **Realizacja programów rynku pracy (krajowych i lokalnych)** – w ich wyniku zatrudniona zostaje określona liczba osób na czas trwania danego programu. Odbywa się to w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i obejmuje zatrudnienie pewnej liczby bezrobotnych na określony czas w celu wykonania konkretnego zadania³³.

Niniejsze opracowanie zostało zawężone do następujących kategorii: zatrudnienie na podstawie umów terminowych, praca w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie tymczasowe, praca w domu i telepraca, zatrudnienie w ramach programów rynku pracy oraz samozatrudnienie³⁴. Kodeks pracy dopuszcza zatrudnienie na podstawie umów terminowych: na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy i na czas próbnny. Pracodawcy chętnie zatrudniają pracowników na czas określony, gdyż prawo dopuszcza rozwiązanie stosunku pracy bez podania przyczyny i obo-

²⁹ Ibidem, s. 111.

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

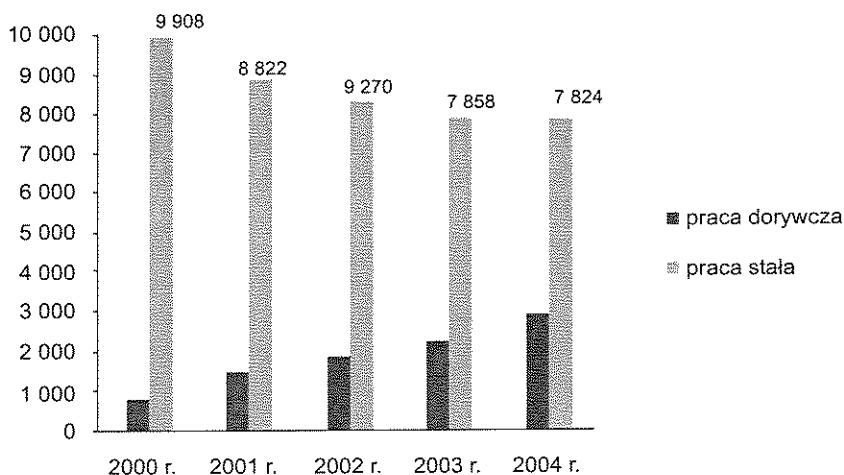
³² Ibidem.

³³ E. Kryńska, A. Rogut, T. Tokarski, *Analiza nowych*, ss. 4-6.

³⁴ M. Sewastianowicz, *Przewidywane kierunki*, s. 115.

wiązuje krótszy czas rozwiązania umowy. Korzyści odnoszone przez pracodawców w związku z zatrudnieniem tymczasowym polegają przede wszystkim na możliwości zwiększenia kadry w okresie nasilenia produkcji lub też w sytuacji otrzymania jednorazowych krótkookresowych zleceń oraz możliwości zastąpienia okresowo nieobecnych pracowników (urlopy wypoczynkowe, zwolnienia chorobowe, urlopy macierzyńskie). Zatrudnienie tymczasowe jest także dogodnym rozwiązaniem w przypadku specyficznych stanowisk pracy związanych z niestabilnością poziomu zatrudnienia, takich jak ekspert, analityk – programista, informatyk, specjalista marketingu i inne³⁵.

W latach 2000–2004 nastąpił wzrost liczby pracowników zatrudnionych na czas określony – z 642 tys. osób w 2000 r. do 2 471 tys. w 2004 r. przyrost czterokrotny (ryc. 1). Odnotowano też spadek liczby pracowników zatrudnionych na stałe z 9 908 tys. osób w 2000 r. do 7 824 tys. w 2004 r.



Rycina 1. Pracownicy najemni według rodzaju umowy o pracę w latach 2000–2004

Źródło: M. Rymcza, *W poszukiwaniu między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze flexicurity?*, w: M. Rymcza (red.), *Elastyczny rynek*, s. 113.

Podsumowanie

O formach zatrudnienia będzie decydował rozwój gospodarczy, rozwój technik, zmiany społeczno-kulturowe oraz uelastycznienie rynków pracy. Ponieważ nietypowe zatrudnienie musi być ukształtowane w prawie pracy, pozostaje pytanie, czy finanse państwa zapewnią bezpieczeństwo sfery socjalnej, ubezpieczeniowej.

³⁵ Ibidem, s. 123.

System zabezpieczenia społecznego, który funkcjonuje na świecie, nie zwiększa zainteresowania nietypowymi formami zatrudnienia, odwrotnie – motywuje szczególnie pracowników, by na rynku pracy funkcjonować w pełnym wymiarze czasu pracy. W Polsce wszelkie debaty na temat polityki społeczno-gospodarczej nie uwzględniają relacji między nietypowym zatrudnieniem a zabezpieczeniem społecznym i zdaje się, że w czasie światowego kryzysu gospodarczego temat ten długo nie będzie uregulowany. Elastyczność zatrudnienia w połączeniu z zabezpieczeniem społecznym prawdopodobnie spowoduje zwiększenie wydatków socjalnych. Kosztowne jest też wprowadzenie gwarancji dochodów minimalnych na nakłady finansowe dla polityki aktywizacji na rynku pracy, a celem wszelkich reform jest ograniczanie wydatków, w tym też wydatków socjalnych. Dlatego wprowadzenie nowych regulacji dotyczących prawa pracy stanowi aktualnie problem natury finansowej dla budżetu państwa.

Teresa Mądrzak

Non-standard forms of employment – flexicurity

Summary

Flexicurity is a system of employment based on flexible labour market guaranteeing security of work protection. Flexicurity policy constitutes the coordination of social programmes of combined social security systems and active market policy. High level of economic development and development of technology caused social and cultural changes in the range of making labour markets flexible. Changes in organization of work in connection with labour law liberalization caused the popularisation of non-standard forms of employment. Non-standard working hours are an example of the diversification, which is called low-hours employment providing the minimum income and the possibility of combining professional duties with family life. Flexicurity also constitutes non-standard forms of employment. Benefits are defined in different ways, depending on the type of model: insurance, Anglo-Saxon or social-democratic.

Teresa Mądrzak

Formes de l'emploi atypique – flexicurité

Résumé

La *flexicurité* c'est le système de l'emploi basant sur le marché du travail flexible et garantissant la protection du travail. La politique *flexicurité* se traduit par la coordination des programmes sociaux, des systèmes reliés de la protection sociale et de la politique de

marché active. Le développement économique considérable et le développement de la technique ont entraîné des changements sociaux et culturels du point de vue de la flexibilité des marchés du travail. Les transformations dans l'organisation du travail et la libéralisation du droit du travail ont contribué à la propagation des formes du travail atypique.³⁶ Comme exemples de cette diversification nous pouvons citer : le temps de travail atypique ou l'emploi à temps partiel qui assure le minimum de revenus et la possibilité de concilier les devoirs professionnels et familiaux. La *flexicurité* ce sont également les formes atypiques de l'emploi. Les prestations sont définies différemment selon le modèle économique en vigueur – anglosaxon, socialdémocrate ou de protection sociale.

³⁶ M. Rymsza, *Marché du travail flexible*, *op. cit.*, ss. 7-8.

Afiliacje

DR MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA

Doktor nauk humanistycznych, zatrudniona na stanowisku adiunkta (Wydział Społeczno-Ekonomiczny WSG w Bydgoszczy); dyscyplina naukowa: socjologia, pedagogika społeczna, specjalność naukowa: socjologia biedy, praca socjalna, polityka społeczna.

Zainteresowania badawcze: praca socjalna, socjologia rodziny.

Dorobek naukowy: autor książek, współautor ponad 20 prac zbiorowych, licznych recenzji oraz opracowań, analiz i prac badawczych o tematyce społeczno-ekonomicznej i edukacyjnej w państwach Europy Środkowej.

Dodatkowe osiągnięcia: członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego; laureat wielu wyróżnień władz uczelnianych oraz podziękowań władz regionalnych; członek Komitetu Redakcyjnego „Społeczeństwo – Gospodarka – Kultura” (od 2006 r.); członek Rady Naukowej w „Kulturze i Edukacji” (od września 2009 r.); promotor ponad 200 prac dyplomowych (licencjackich oraz magisterskich i podyplomowych).

DR AGNIESZKA JERAN

Doktor nauk humanistycznych i mgr inż. towaroznawca, adiunkt w Instytucie Socjologii WSG w Bydgoszczy; dyscyplina naukowa: socjologia, specjalność naukowa: socjologia gospodarki.

Zainteresowania badawcze: społeczeństwo informacyjne i obywatelskie oraz konsumpcyjne i ich kulturowe uwarunkowania.

AFILIACJE

Dorobek naukowy: kilkanaście artykułów naukowych.

Dodatkowe osiągnięcia: członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego oraz Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego.

DR MICHAŁ WŁODARCZYK

Doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w Instytucie Socjologii Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy.

Zainteresowania badawcze: socjologia zarządzania, innowacyjność organizacyjna, socjologia religii.

MGR KAROLINA MARCHLEWSKA

Magister politologii, specjalizacja: integracja europejska, doktorantka Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, dyrektor Ośrodków Komisji Europejskiej Europe Direct – Bydgoszcz i Inowrocław, koordynator Centrum Europejskiego im. Roberta Schumana przy Wyższej Szkole Gospodarki. Naukowo związana z Wydziałem Politologii UMCS i Wyższą Szkołą Gospodarki w Bydgoszczy.

Zainteresowania badawcze: *Welfare state*, neo- i socjalizm oraz społeczno-ekonomiczny wymiar Unii Europejskiej.

Dorobek naukowy: ok. 30 publikacji, w tym 4 druki zwarte (prace pod redakcją naukową) oraz liczne artykuły naukowe poświęcone polityce regionalnej i socjalnemu wymiarowi Unii Europejskiej.

MGR TERESA MĄDRZAK

Magister prawa i administracji z wieloletnim doświadczeniem zawodowym nabytym w organach podatkowych. Wykładowca w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy.

Zainteresowania badawcze: związane z systemem podatkowym i jego zmianami; finansami państwa.

Dorobek naukowy: liczne publikacje na tematy podatkowe w „Kalendarzach Skarbowca” wydawanych przez Fundację Pracowników Skarbowych. Ponadto 7 publikacji dotyczących finansów: Unii Europejskiej, budżetu państwa, polityki finansowej. Ekspert w ramach projektów europejskich, m.in. „Szkolenia Kadr dla rozwoju produktów turystycznych”, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

AFILIACJE

MGR MACIEJ SMOLAREK

Absolwent Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, prezes Fundacji Alma, pracownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, na co dzień współpracujący z Wyższą Szkołą Gospodarki w Bydgoszczy, Europe Direct, firmami konsultingowymi oraz organizacjami pozarządowymi. Wykładowca studiów podyplomowych na kierunkach związanych z tematyką funduszy europejskich.

Zainteresowania badawcze: teoria i praktyka wykorzystania funduszy UE, teoria rynku pracy, marketing terytorialny.



Punkty informacyjne Komisji Europejskiej Europe Direct w Polsce

Dażąc do ujednoczenia swoich kanałów informacyjnych, w roku 2005 Komisja Europejska powołała do życia sieć punktów o nazwie EUROPE DIRECT, których głównym zagadnieniem jest udzielanie informacji i porad związanych z funkcjonowaniem Unii Europejskiej. W roku 2009 sieć ta została rozszerzona o nowe punkty, których obecnie w Unii Europejskiej jest ok. 500, zaś w Polsce 27.

Punkty informacyjne Komisji Europejskiej Europe Direct to ośrodki, które odwiedzać można osobiście lub kontaktować się za pośrednictwem telefonu czy poczty elektronicznej. Ponadto oferują one:

- bezpłatne publikacje, broszury informacyjne i przewodniki
- bezpłatne połączenie z centrum Europe Direct pod numerem:
00 800 67891011
- odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii europejskich
- komputery z dostępem do serwisu Europa – portalu internetowego UE
- mechanizm informacji zwrotnej, umożliwiający obywatelom poinformowanie Brukseli o ich problemach, wątpliwościach i uwagach na dowolny temat związany z działalnością UE i jej wpływem na życie obywateli
- aktywne działania informacyjne skierowane do społeczności lokalnych

Nazwa punktu	Adres	Telefon, faks	www, mail
Województwo podlaskie			
1	Europe Direct Białystok ul. Lipowa 14, Białystok	tel.: (85) 744 24 43	europe-direct@bialystok.bia.pl www.europe-direct.bialystok.pl
Województwo kujawsko-pomorskie			
2	Europe Direct przy Wyższej Szkołe Gospodarki w Bydgoszczy	85-229 Bydgoszcz ul. Garbary 3 tel.: (52) 567 00 60/61 wew.30/31 fax: (52) 567 00 69	europe.direct@byd.pl www.europe_direct_... bydgoszcz.byd.pl
3	Europe Direct Inowrocław przy Wydziale Zamiejscowym Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy	88- 100 Inowrocław ul. Poznańska 43/45 tel.: (52) 567 00 90 wew. 2 fax: (52) 567 00 90 wew. 2	europe_direct_inowroclaw@byd.pl www.europe_direct_inowroclaw.byd.pl
Województwo śląskie			
4	Punkt Informacji Europe Direct Katowice	ul. Kościuszki 6, Katowice tel.: (32) 209 17 01	europe-direct@europe-direct.katowice.pl www.europe-direct.katowice.pl

PUNKTY INFORMACJI EUROPEJSKIEJ

Nazwa punktu	Adres	Telefon, faks	www, mail
Województwo śląskie			
5	Książnica Beskidzka – Punkt Informacyjny Europe Direct ul. Słowackiego 17a, Bielsko-Biała	tel.: (33) 812 35 20	europe_direct@bielsko.biala.pl www.europe-direct.bielsko.pl
Województwo lubelskie			
6	Punkt informacyjny Europe Direct – Lublin ul. Leszczyńskiego 14/1-3, Lublin	tel.: (81) 534 61 91	europe-direct@europe-direct.lublin.pl www.europe-direct.lublin.pl
7	Centrum Informacji Europejskiej Europe Direct w Zamościu ul. Akademicka 4, Zamość	tel.: (84) 677 67 76	europe_direct@zamosc.pl www.europedirect.zamosc.pl
Województwo lubuskie			
8	Lubuski Punkt Informacyjny Europe Direct – Gorzów Wielkopolski ul. Jagiellończyka 8, Gorzów Wielkopolski	tel.: (95) 722 38 66	europe-direct-gorzow@lubuskie.pl www.europe-direct.lubuskie.pl

EUROPE DIRECT W POLSCE

	Nazwa punktu	Adres	Telefon, faks	www, mail
Województwo lubuskie				
9	Lubuski Punkt Informacyjny Europe Direct – Zielona Góra	ul. Podgórna 7, Zielona Góra	tel.: (68) 456 52 36	europe-direct-zielonagora@lubuskie.pl www.europe-direct.lubuskie.pl
Województwo warmińsko-mazurskie				
10	Europe Direct Olecko	ul. Kolejowa 31, Olecko	tel.: (87) 520 10 60	europedirect_olecko@wmirol.org.pl www.europe-direct.olecko.pl
11	Europe Direct Warmia i Mazury	Al. Piłsudskiego 32/208, Olsztyn	tel.: (89) 535 48 43	europe_direct@olsztyn.wmirol.org.pl www.europe-direct.olsztyn.pl
Województwo mazowieckie				
12	Punkt Informacji Europe Direct Ostrołęka	ul. Kuklińskiego 4a, Ostrołęka	tel.: (29) 760 30 45	armpw@armpw.org.pl; eud@europe-direct.ostroleka.pl www.europe-direct.ostroleka.pl
13	Punkt Informacyjny Europe Direct ... Radom	ul. Żeromskiego 94/316	tel.: (48) 370 13 15	ed-radom@europe-direct.radom.pl www.europe-direct.radom.pl

PUNKTY INFORMACJI EUROPEJSKIEJ

	Nazwa punktu	Adres	Telefon, faks	www, mail
		Województwo mazowieckie		
14	Punkt informacyjny Europe Direct – Warszawa	pl. Konstytucji 4, Warszawa	tel.: (22) 331 72 20	europe-direct@um.warszawa.pl http://europe-direct.um.warszawa.pl
		Województwo pomorskie		
15	Europe Direct Gdańsk	ul. Jaśkowa Dolina 4, Gdańsk	tel.: (58) 344 41 11	morena@morena.org.pl http://www.europedirectgdansk.morena.org.pl/news.php
		Województwo zachodniopomorskie		
16	Punkt Informacyjny Europe Direct – Kołobrzeg	ul. Ratuszowa 13, Kołobrzeg	tel.: (94) 355 15 33	europe-direct.kolobrzeg@europe-direct.kolobrzeg.eu http://europe-direct.kolobrzeg.eu
		Województwo wielkopolskie		
17	Punkt Informacyjny Europe Direct – Południowa Wielkopolska	ul. ks. kard. M. Ledóchowskiego 36, Ostrów Wielkopolski	tel.: (62) 736 10 27	europe-direct.ostrow@ctiw.pl www.europe-direct.ostrow.ctiw.pl
18	Punkt Informacyjny Europe Direct – Poznań	Al. Niepodległości 2, Poznań	tel.: (61) 853 71 32	europe-direct.poznan@irpoznan.com.pl www.europe-direct.poznan.pl

Nazwa punktu	Adres	Telefon, faks	www, mail
Województwo małopolskie			
19	Małopolski Punkt Informacji Europejskiej Europe Direct w Krakowie ul. Warszawska 24, Kraków	tel.: (12) 628 25 87	europe-direct.krakow@transfer.edu.pl http://www.europe-direct-krakow.pl/
20	Europe Direct Tuchów ul. Chopina 10, Tuchów	tel.: (14) 652 54 36 wew.25	europe-direct@tuchow.pl www.europe-direct.tuchow.pl
Województwo opolskie			
21	Punkt Informacyjny Europe Direct – Opole ul. Spychalskiego 1a, Opole	tel.: (77) 40 33 641	europe-direct.Opole@oecrg.opolskie.pl www.europe-direct.oecrg.opolskie.pl
Województwo łódzkie			
22	Punkt Informacyjny Europe Direct Pabianice ul. św. Jana 10, Pabianice	tel.: (42) 212 13 26	europe-direct@europe-direct.pabianice.pl www.europe-direct.pabianice.pl
23	Punkt Informacyjny Europe Direct – Piotrków Trybunalski ul. Dąbrowskiego 20, Piotrków Trybunalski	tel.: (44) 649 76 62	europe-direct@piotrkow.pl www.europe-direct.piotrkow.info.pl

PUNKTY INFORMACJI EUROPEJSKIEJ

Nazwa punktu	Adres	Telefon, faks	www, mail
Województwo podkarpackie			
24	Punkt Informacyjny Europe Direct w Przemyślu Pl. Dominikański 3, Przemyśl	tel.: (16) 678 50 54 wew. 266 i 285	europe-direct@powiat.przemysl.pl www.europe-direct.powiat.przemysl.pl
25	Punkt Informacyjny Europe Direct – Rzeszów ul. Sokoła 4a/2, Rzeszów	tel.: (17) 853 27 24	ed-rzeszow@europe-direct.rzeszow.pl www.europe-direct.rzeszow.pl
Województwo dolnośląskie			
26	Dolnośląski Punkt Informacyjny Europe Direct we Wrocławiu ul. Strzegomska 47, Wrocław	tel.: (71) 355 45 65	europedirect@europedirect-wroclaw.dsw.edu.pl www.europedirect-wroclaw.dsw.edu.pl
27	Punkt Informacyjny Europe Direct – Legnica ul. Macieja Rataja 32, Legnica	tel.: (76) 862 07 27	biuro@europe-direct-legnica.pl www.europe-direct-legnica.pl

