Tomasz Herudziński[*], **Krzysztof Bondyra**[**]

Flexicurity jako forma bezpieczeństwa socjalnego w dobie kryzysu

Flexicurity, czyli elastyczność i bezpieczeństwo rynku pracy

W związku z ciągłym postępowaniem procesu globalizacji zmianie uległy warunki panujące na światowym rynku pracy. Szybki rozwój technologiczny, rosnąca konkurencja, jak również globalne kryzysy oddziałujące na coraz większe obszary gospodarcze spowodowały, że konieczne stało się nowe spojrzenie na rolę państwa w kształtowaniu mechanizmów rządzących współczesnym rynkiem pracy. Problem ten znalazł się także w obszarze zainteresowania Unii Europejskiej, co zyskało swoje odzwierciedlenie m.in. w strategii lizbońskiej z 2007 roku oraz Komunikacie Komisji Europejskiej 2020, będącym jej kontynuacją (*Komunikat Komisji Europa 2020…*, 2010). Strategia ta miała być odpowiedzią na kryzys, który rozpoczął się w 2008 roku i spowodował znaczny spadek gospodarczy.

Termin *flexicurity* pochodzi od angielskich słów *flexibility*, czyli elastyczność, oraz *security*, czyli bezpieczeństwo, i oznacza, że współcześnie rynek pracy powinien cechować się możliwościami szybkiego nawiązania i rozwiązania stosunku pracy (elastyczność) oraz pewnością pracy i gwarancją zabezpieczenia socjalnego na wypadek jej utraty (bezpieczeństwo). Dlatego też państwo musi przyjąć rolę „opiekuna", który w związku z bardziej elastycznymi zasadami zatrudniania pracowników musi zagwarantować środki utrzymania jednostkom znajdującym się w okresie przejściowym, a także zapewnić stałe podnoszenie kompetencji w celu jak najszybszego powrotu do aktywnego życia zawodowego.

[*] Dr Tomasz Herudziński – asystent, Katedra Socjologii, Wydział Nauk Społecznych, SGGW w Warszawie.

[**] Dr Krzysztof Bondyra – adiunkt, Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych, UAM w Poznaniu.

Warto podkreślić, że nie narzuca się jednego modelu flexicurity wszystkim państwom członkowskim, ale pozostawia im się wybór narzędzi i sposobów wdrażania, nakreślając jedynie ogólne ramy modelu.

Państwa, opracowując własną strategię flexicurity, powinny wziąć pod uwagę następujące elementy, wchodzące w jej skład:

- uelastycznienie i przewidywalność zawieranych umów o pracę,
- skuteczną i aktywną politykę rynku pracy,
- system ustawicznego kształcenia zawodowego pracowników,
- system zabezpieczenia społecznego pracowników, zapewniający pomoc materialną państwa na wypadek utraty pracy, choroby lub też w momencie przejścia na emeryturę.

W artykule podjęto wyjątkowo ważne dla polskiej gospodarki zagadnienie uelastycznienia i bezpieczeństwa rynku pracy. Dokonano analizy różnych modeli flexicurity w UE oraz problemów wdrażania polityki flexicurity w Polsce i Niemczech, która powinna przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia.

Różne modele flexicurity w Unii Europejskiej

Dwa europejskie państwa – Dania i Holandia – wypracowały i wdrożyły dwa odmienne modele flexicurity, które są z powodzeniem realizowane. W pozostałych krajach członkowskich UE proces opracowania i włączania do głównego nurtu polityki państwa strategii flexicurity ze względu na specyfikę gospodarczą i uwarunkowania społeczno-ekonomiczne nie został jeszcze zakończony.

Jeżeli chodzi o model duński, to opiera się on z jednej strony na założeniu, że system zatrudniania pracowników jest na tyle elastyczny, że pracodawcy mają dużą łatwość w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników, a system ochrony pracowników w przedsiębiorstwie jest bardzo ograniczony.

Z drugiej strony natomiast istnieje rozbudowany system zabezpieczający byt jednostki na wypadek utraty pracy lub utraty możliwości jej wykonywania (np. z powodu choroby).

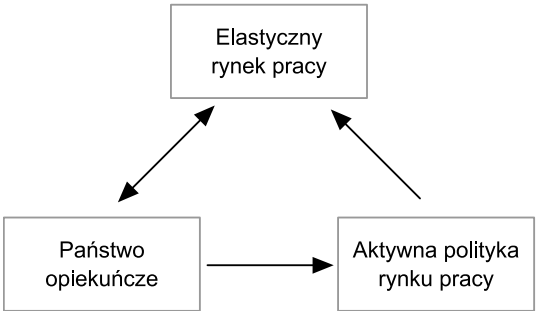
Zasiłek jest wypłacany od pierwszego dnia i wynosi ok. 90% dochodów uzyskiwanych przez ostatnie 12 miesięcy. Jest on uzależniony również od innych czynników jak np. sytuacja rodzinna. Ponadto można go pobierać przez okres 4 lat.

Państwo i jego obywatele ponoszą w związku z tym duże koszty zabezpieczenia socjalnego (w 2003 roku były rekordowo wysokie i stanowiły odpowiednio 4,42% PKB przeznaczone na wydatki publiczne i obciążenie fiskalne stanowiące 49% PKB (zob. Lang, 2012). Jednakże rozbudowany system szkoleń zawodowych i aktywizacji osób pozostających bez zatrudnienia umożliwia szybki powrót do życia zawodowego. Jak widać, za to poczucie bezpieczeństwa Duńczycy są w stanie dużo zapłacić.

Ponadto w duńskim systemie prawnym prawie nie ma regulacji dotyczących prawa pracy, w związku z czym interwencja państwa ma charakter bardzo ograniczony.

Wszelkie uzgodnienia podejmowane są przez „partnerów społecznych", do których w tym przypadku należą przede wszystkim związki zawodowe i organizacje pracodawców. To oni decydują o kształcie i mechanizmach rynku pracy w Danii.

Aby zrozumieć duński system elastycznego bezpieczeństwa, należy zapoznać się również ze schematem „złotego trójkąta", na którym został oparty. Opracowany przez duńskiego badacza Pera K. Madsena model obrazuje schemat na rysunku 1.



Rysunek 1. Schemat „złotego trójkąta"

Źródło: opracowanie własne na podstawie Madsen, 2002: 243–245.

W konsekwencji liczba osób bezrobotnych w Danii wynosi ok. 20% rocznie (zob. Czerwińska, 2008), jednakże nie są to osoby długotrwale bezrobotne, ponieważ dzięki działającemu systemowi aktywizacji zawodowej bardzo szybko znajdują zatrudnienie. Ponadto mimo że system ochrony pracowników został zminimalizowany, to efektem tak prowadzonej polityki zatrudnienia jest przewaga liczby umów zawieranych na czas nieokreślony. Obecnie model ten budzi w Europie coraz większe zainteresowanie.

Model holenderski natomiast charakteryzuje się zupełnie odmiennym podejściem do kwestii zatrudnienia. W pierwszej kolejności w Holandii w 1999 roku przyjęto ustawę o elastyczności i bezpieczeństwie zatrudnienia, która umożliwiła zliberalizowanie przepisów dotyczących form zatrudnienia.

Debata społeczna na ten temat została podjęta już na początku lat 90., a powyższy akt był efektem końcowym uzgodnień prowadzonych przez prywatne fundacje, organizacje pracodawców i rząd (zob. więcej Houwing, Schils, 2008).

Następnym krokiem było utworzenie agencji pracy tymczasowej, zajmujących się pośrednictwem między pracownikami i pracodawcami. Osoby zatrudnione za pośrednictwem takich agencji po przepracowaniu w nich określonego czasu nabierają uprawnień, które do tej pory były przywilejami osób zatrudnionych w oparciu o tradycyjne umowy (np. możliwość rozwoju zawodowego poprzez kształcenie się lub też wzrost wynagrodzenia).

Jednocześnie pracodawcy chętnie korzystają z usług wyżej wymienionych agencji ze względu na brak konieczności weryfikowania kwalifikacji zawodowych kan-

dydatów, gdyż ten obowiązek leży po stronie pośrednika. Współpraca z agencjami daje również dostęp do dużej bazy pracowników, co jest korzystne w sytuacji, kiedy konieczne staje się szybkie zatrudnienie osoby na przykład w zastępstwie pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim.

Drugim zasadniczym elementem, na którym opiera się model holenderski, jest uelastycznienie czasu pracy. W 2000 roku weszła w życie ustawa o dostosowaniu godzin pracy (zob. Machol-Zajda, 2003), dzięki której pracownicy mogą się domagać od pracodawców dostosowania czasu pracy do ich potrzeb. W związku z powyższym istnieje zarówno możliwość zwiększenia liczby godzin pracy, jak i ich zmniejszenia.

Efektem takiego systemu jest fakt, że Holandia posiada największą w Europie liczbę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (76% kobiet i 30% mężczyzn) (zob. Sobolewski, 2011). Nie wpływa to na ich różnorodne uprawnienia, będące dotychczas przywilejami jedynie osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.

Natomiast jeżeli przyjrzymy się aktywnemu rynkowi pracy, to w Holandii dostosowany jest on do potrzeb poszczególnych grup społecznych. Dla kobiet organizuje się centra opieki nad dziećmi, młodzież motywuje się do edukacji, a osoby długotrwale bezrobotne mogą skorzystać z kursów doskonalenia zawodowego oraz wsparcia psychologicznego umożliwiającego ponowne wejście na rynek pracy.

Obecnie polityka Unii Europejskiej zmierza w kierunku wypracowania jednolitego modelu wdrażania polityki flexicurity, jednakże analizując przykłady Danii i Holandii, należy zauważyć, że możliwa jest realizacja modelowych założeń wyżej wymienionej strategii z zachowaniem rozwiązań odpowiadających specyfice poszczególnych krajów.

Wpływ kryzysu gospodarczego na rynki pracy a idea flexicurity

W znacznym uproszczeniu można powiedzieć, że kryzys gospodarczy rozpoczął się w USA w 2008 roku i bezpośrednio związany był z pożyczkami hipotecznymi, udzielanymi osobom, które nie posiadały finansowych możliwości ich spłaty. Dodatkowo część z tych pieniędzy była ulokowana w tzw. obligacjach strukturyzowanych, które na skutek niewypłacalności indywidualnych pożyczkobiorców spowodowały utratę płynności finansowej (brak środków finansowych na ich pokrycie).

Stało się to początkiem upadłości kilku banków, m.in. banku inwestycyjnego Lehman Brothers Holding Inc w dniu 15 września 2008 roku i firm ubezpieczeniowych w Stanach Zjednoczonych, a także poważnych problemów dla pozostałych przedsiębiorstw, które zostały ocalone przed bankructwem poprzez milionowe dotacje rządowe.

Następstwem było ograniczenie zatrudnienia w tych sektorach oraz niechęć banków do udzielania kredytów. To z kolei spowodowało kryzys wśród m.in. producentów branży motoryzacyjnej, takich jak Ford czy Volkswagen, gdyż kupno samochodu najczęściej związane było z udzielaniem pożyczki. Nastąpiły kolejne redukcje

etatów i spadek konsumpcji. W ten sposób kryzys gospodarczy rozprzestrzenił się powoli na cały świat i spowodował ogromne zmiany na rynku pracy.

W 2013 roku stopa bezrobocia w Europie osiągnęła prawie 11% (*Employment and Social…*, 2013), co jest wynikiem najgorszym w przeciągu ostatnich 20 lat. Bezrobocie cały czas rosło, szczególnie w południowej części UE, tj. w Grecji, Hiszpanii, Portugalii. Wzrastała też liczba osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy oraz zwiększał się odsetek młodych ludzi niemogących znaleźć zatrudnienia (np. w Hiszpanii przy ponad 20-procentowym bezrobociu odsetek osób poniżej 25. roku życia pozostających bez pracy wynosił przeszło 55%).

W tej sytuacji Unia Europejska zaleciła podejmowanie działań ochronnych poprzez system opieki socjalnej, dostosowanie kształcenia do potrzeb panujących na rynku pracy oraz zmniejszenie obciążeń podatkowych wynikających z pracy. Należało także dostosować mechanizmy działania do specyfiki poszczególnych krajów członkowskich.

Jeżeli chodzi o Polskę, to skutki kryzysu nie były tak mocno odczuwalne jak to miało miejsce w innych krajach w regionie. Zgodnie z raportem przygotowanym przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego w 2010 roku na sytuację na polskim rynku miały wpływ: specyfika polskiego systemu finansowego oraz podjęte przez państwowe instytucje finansowe działania, które miały na celu zapobieżenie skutkom kryzysu (zob. więcej *Polski rynek finansowy…*, 2010).

Ponadto duży wpływ na sytuację gospodarczą Polski miało wykorzystanie funduszy unijnych oraz obniżenie stóp procentowych przez Radę Polityki Pieniężnej.

W chwili obecnej w Polsce sytuacja na rynku pracy jest w miarę stabilna. Poziom bezrobocia kształtuje się na poziomie ok. 11%, choć w 2013 roku wynosił on blisko 14% (zob. więcej *Sytuacja na rynku pracy w Polsce*, 2013). Wśród społeczeństwa zmniejszyła się niepewność dotycząca zatrudnienia – w tym wypadku chodzi o możliwość utraty obecnej pracy. Natomiast niezmienna pozostała sytuacja osób starszych, które nadal obawiają się, że mogą zostać zwolnione z pracy. Jednocześnie istnieje bardzo silne przekonanie, że możliwość znalezienia pracy uwarunkowana jest przez tzw. znajomości. Ponadto liczba osób długotrwale bezrobotnych nie ulega zmniejszeniu – stanowi ona ok. 35% wszystkich osób bezrobotnych.

Wielu młodych ludzi jest zatrudniona na tzw. umowy śmieciowe, w praktyce oznacza to, iż zatrudnione są oni na podstawie umów cywilno-prawnych, tym samym nie są objęci ochroną kodeksu pracy, taka przysługuje bowiem wyłącznie pracownikom pozostającym w stosunku pracy. Odbija się to na sytuacji społecznej i demograficznej w Polsce. Osoby młode coraz później decydują się na założenie rodziny, przykładowo, nie są w stanie sprostać wymaganiom kredytowym, koniecznym do zakupu własnego mieszkania. Pozostają zatem w swoich domach rodzinnych, często kontynuując naukę na drugim kierunku studiów, celowo opóźniając w ten sposób wejście na rynek pracy.

Odrębnym, niebywale istotnym problemem, który należy tu wskazać, jest emigracja zarobkowa młodych Polaków, jednak z racji znaczenia i obszerności zagadnienie to wymaga osobnego omówienia.

Także system edukacji i opieki społecznej nie jest przygotowany do roli, jaką powinien spełniać podczas kryzysu, polegającej na udzieleniu obywatelom wsparcia, aby jak najmniej odczuli skutki załamania gospodarczego oraz jak najszybciej powrócili na rynek pracy.

Polityka rynku pracy w Polsce dostosowana jest do trendów panujących w całej Unii Europejskiej. Krajowa Strategia Zatrudnienia, która stanowi element Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007–2013 miała w swoich zapisach działania określające politykę państwa na rynku pracy. Dotyczyły one 7 priorytetów (*Krajowa Strategia Zatrudnienia…*, 2005):

- wspierania tworzenia nowych miejsc pracy poprzez rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności,
- rozwoju kształcenia ustawicznego i poprawy jakości edukacji,
- poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynku pracy,
- aktywizacji bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- doskonalenia instytucjonalnej obsługi rynku pracy,
- niwelowania różnic regionalnych oraz przeciwdziałania praktykom dyskrymia nacyjnym na rynku pracy,
- prowadzenia efektywnej polityki migracyjnej.

Jednakże sytuacja ekonomiczno-gospodarcza w Polsce i w Europie wymaga podjęcia nowych działań dotyczących rynku pracy, które umożliwią obronę państw przed skutkami kolejnych gospodarczych załamań. Odpowiedzi na wyżej wymienione priorytety upatrywano w strategiach flexicurity.

Modele flexicurity zawierają rozwiązania, które można traktować jako narzędzia zwalczania problemów rynku pracy wynikających z kryzysu wpisującego się w procesy globalizacji. Rynki finansowe na świecie są ze sobą wzajemnie powiązane, wobec czego załamanie jednego z nich jest odczuwalne w innych rejonach. Dlatego też Unia Europejska, jak i poszczególni jej członkowie muszą wypracować i wdrożyć mechanizmy, które będą zapobiegały negatywnym skutkom kryzysu w wymiarze globalnym.

Mówiąc o systemowych rozwiązaniach dotyczących rynków pracy w UE, zwraca się także uwagę na dwa dodatkowe czynniki. Pierwszy z nich to czynnik demograficzny. Starzejące się społeczeństwa muszą przyjąć rozwiązania, które umożliwią pozostanie na rynku pracy jak największej liczbie pracowników oraz podjęcie pracy osobom w wieku produkcyjnym. Drugim jest konieczność wypracowania systemowych rozwiązań, umożliwiających pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Do tej pory ochrona rynku pracy rozumiana była jako ochrona pracowników. Jednakże doświadczenia związane z kryzysem udowodniły konieczność wzięcia pod uwagę rozwiązań dotyczących pracodawców, gdyż oni również powinni mieć możliwość elastycznego reagowania na szybko zmieniające się warunki gospodarcze.

Zgodnie z twierdzeniem Adama Tomanka (2010: 45) „jednym z głównych filarów, na którym osadzona jest koncepcja flexicurity, jest nieuprzywilejowujące któ-

rejkolwiek ze stron, równoprawne traktowanie pracodawców i pracowników", co oznacza, że aby zapewnić stabilizację na rynku pracy, należy uwzględnić w strategii wszystkich jego uczestników.

Można zatem wzorować się na rozwiązaniach zarówno duńskich, jak i holenderskich, dostosowując je odpowiednio do uwarunkowań społeczno-ekonomicznych danego państwa, jednakże powinno się przy tym spełnić warunki charakterystyczne dla modelu flexicurity:

- elastyczne formy zatrudnienia,
- opracowanie i wdrożenie systemu uczenia się przez całe życie (Lifelong Learning Programme),
- aktywny rynek pracy oferujący pomoc w znalezieniu zatrudnienia osobom znajdującym się poza nim,
- „opiekuńcze państwo socjalne", które przystosowane jest do udzielenia wsparcia finansowego osobom, które straciły pracę.

Polskie i niemieckie problemy wdrażania polityki flexicurity

Początek niemieckiej koncepcji wdrażania polityki flexicurity wiąże się ze zjednoczeniem Niemiec. W tym czasie duża część osób zamieszkujących Niemcy Wschodnie była bez pracy. Aby pomóc obywatelom nieprzystosowanym do realiów ówczesnego rynku, wypłacano znaczne zasiłki oraz wykorzystywano różnorodne formy zatrudnienia dotowanego przez państwo. Jednocześnie nie prowadzono żadnej kontroli ani systemu weryfikacji osób pobierających świadczenia z budżetu państwa, w związku z czym sytuacja nie uległa poprawie, gdyż bardzo korzystne zabezpieczenia socjalne spowodowały niechęć do podejmowania pracy. Zmiany nastąpiły dopiero po wprowadzeniu tzw. reform Hartza w 2002 roku (Sikora, Kuropatwa, 2010: 18).

Zakładały one nie tylko szeroki wachlarz świadczeń finansowych dla osób bezrobotnych, ale także nakładały na nie obowiązki m.in. podjęcia pracy nawet poniżej kwalifikacji czy też za niższe niż wcześniej uzyskiwane wynagrodzenie. Ponadto wprowadzono system szkoleń umożliwiających aktywizację zawodową.

W Niemczech powstały też tzw. firmy transferu (Bondyra, Dolata, 2012: 15), których celem była diagnoza potrzeb pracownika mającego otrzymać wypowiedzenie i zaoferowanie mu swoich usług. Mają one za zadanie zarówno pomoc w znalezieniu i dobraniu odpowiednich specjalistycznych szkoleń zawodowych, jak i znalezienie nowego zatrudnienia.

Ponadto utworzono także „zjednoczenia pracodawców" (Tamże), które tworząc odrębną spółkę, zatrudniają „rotacyjnie" pracowników w nich zatrudnionych. Innymi słowy, każdy pracownik zatrudniony w jednej z firm-członków może zostać delegowany do pracy w każdej z nich.

Jednakże idea flexicurity nie uchroniła Niemiec przed skutkami kryzysu gospodarczego. Powodem takiej sytuacji może być fakt, że nie została ona w pełni wdrożona.

Pierwszym istotnym czynnikiem okazały się przepisy prawne dotyczące pracy. Zawierają one tak szczegółowe regulacje odnośnie do wszystkich aspektów związanych z zatrudnieniem, że zwykły uczestnik rynku pracy nie jest w stanie ich zasymilować. Dodatkowo dochodzą jeszcze przepisy powstające na bazie uzgodnień partnerów społecznych (organizacji pracodawców i związków zawodowych), które często wychodzą daleko poza ramy ustanowione prawnie.

Drugim bardzo istotnym powodem jest brak elastyczności w zakresie zatrudnienia. Niemcy mają bardzo rozbudowany system ochrony praw pracowniczych oraz gwarancję bardzo wysokich odpraw, co powoduje, że pracodawcy niechętnie podejmują się zatrudnienia nowych pracowników.

Polska koncepcja wdrażania flexicurity ma swój początek w transformacji systemowej u progu lat 90. XX wieku. W związku z naciskami związków zawodowych powstał system zasiłków dla bezrobotnych, który stanowił ochronę przed skutkami transformacji. Jednakże objęta nimi była tylko nieliczna grupa osób, a ponadto nie oferował on żadnej możliwości przekwalifikowania ani też doradztwa zawodowego, a jedynie krótkotrwałe wsparcie finansowe. W efekcie osoby, które traciły pracę, w znacznej części stawały się osobami długotrwale bezrobotnymi.

Z dniem 1 lutego 2009 roku weszła w życie nowelizacja Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która miała na celu dostosowanie polskiego rynku pracy do rekomendacji Komisji Europejskiej z 2008 roku, wśród których promowane było wdrażanie modelu flexicurity.

W opinii KE w Polsce należało przede wszystkim wprowadzić założenia aktywnego rynku pracy, który powinien oferować system rozbudowanych szkoleń zawodowych, a także opierać się na programie uczenia się przez całe życie, co również wymagało zmian w systemie edukacji.

Polski rynek pracy charakteryzuje się następującymi cechami, które utrudniają wprowadzenie strategii flexicurity:

- „brak ewidencji nadgodzin,
- statystyczne zasady naliczania wielkości odpraw,
- niedocenianie znaczenia szkoleń zawodowych,
- brak systemu certyfikacji umiejętności zdobywanych w sposób alternatywny do tradycyjnego systemu edukacji zawodowej,
- niewystarczająco elastyczny system ubezpieczeń,
- segmentacja rynku pracy ze względu na typ umowy" (Barwińska-Małajowicz, 2010: 56).

Ponadto należy wspomnieć o jeszcze innych czynnikach, które stanowią problem w kontekście nowych rozwiązań na rynku pracy.

Bardzo trudne jest wypracowanie wspólnego stanowiska przez partnerów społecznych, gdyż często organizacje pracodawców i związki zawodowe nie zdają sobie sprawy, że w ich wspólnym interesie leży równowaga między nimi. Każda ze stron chciałaby na rynku pracy mieć pozycję uprzywilejowaną.

W związku z niepełnym wdrożeniem idei flexicurity w wielu państwach przedsiębiorstwa, korzystając z uelastycznienia zasad zatrudniania, ratowały swoją sytuację finansową, dokonując redukcji etatów. Natomiast opiekuńcze państwo musiało zapewnić ogromnej rzeszy osób opuszczających rynek pracy zagwarantowane im zabezpieczenie socjalne. Stąd budżet państwa nie był w stanie ani zaspokoić potrzeb bezrobotnych obywateli, ani też zapewnić im odpowiedniego systemu szkoleń, umożliwiających powrót do pracy. Jak zauważa Sylwia Rosocha, „z kryzysem najlepiej poradziły sobie państwa realizujące wszystkie elementy koncepcji bezpieczeństwa na elastycznym rynku pracy. To dzięki wysokiemu poziomowi elastyczności rynku pracy, rekompensowanemu przez rozbudowany katalog narzędzi aktywnej polityki rynku pracy, sprawną realizację strategii kształcenia przez całe życie oraz nowoczesny system zabezpieczenia społecznego, osoby, które w wyniku kryzysu znalazły się poza rynkiem pracy, miały większe szanse na szybką reintegrację zawodową, a pracodawcy na sprawniejszą adaptację do nowych warunków ekonomicznych.

Zakończenie

Kryzys gospodarczy był czynnikiem zmieniającym nie tylko realia funkcjonowania społeczeństw i gospodarek krajów, w których wystąpił, ale stał się także podstawą ożywionej i krytycznej refleksji na temat zasad funkcjonowania całych systemów społeczno-gospodarczych. Na nowo rozgorzała polemika na temat modyfikacji i alternatyw dla systemu rynkowego. Jedną z zasadniczych koncepcji odnoszących się do owych dylematów w sferze pracy jest idea flexicurity. Można powiedzieć, że nawiązuje ona do koncepcji „trzeciej drogi" Anthony'ego Giddensa (zob. Giddens, 1999). Podejście to można traktować jako próbę pogodzenia wymogów rynku i konkurencyjności z jednej strony oraz bezpieczeństwa i ingerencji państwa z drugiej. Odwieczny problem, jak motywować i zabezpieczać jednocześnie, znalazł swoje ucieleśnienie w koncepcji flexicurity. Obecnie polityka Unii Europejskiej zmierza w kierunku wypracowania jednolitego modelu wdrażania polityki flexicurity. Powyższy artykuł zwraca jednak uwagę na fakt, że koncepcja ta nie jest jednoznaczna. Analizując przykłady Danii i Holandii, należy zauważyć, że możliwa jest realizacja różnych modeli polityki flexicurity. Zaprezentowane modele można traktować jako alternatywne. Siła koncepcji flexicurity zdaje się tkwić właśnie w możliwości wyboru i dopasowaniu przyjętych rozwiązań z uwzględnieniem specyfiki społeczności, w jakiej polityka ta ma być realizowana. Dodatkowo ważnym elementem, na który zwraca się uwagę, jest kompleksowość wprowadzanych rozwiązań, które każdorazowo muszą opierać się na równowadze pomiędzy poszczególnymi podmiotami uczestniczącymi w rynku pracy.

Summary

Flexicurity as a form of social security in the current economic crisis

The paper refers to the basic form of social security which is a work safety. The concept of flexicurity, which won particular popularity in Europe, is treated here as a tool of the welfare state subject to integration processes crossing national borders. Global processes such as the global economic crisis and demographic changes make it necessary to look for new security solutions on the labor market. Flexicurity is the answer to conflicting needs of society. Employers with an emphasis on competitiveness and social security of workers waiting. The high level of competitiveness is to provide flexibility understood as a smooth transition between different phases their careers. In particular: searching for their first job, job changes, assistance for the unemployed and the stage of retirement. Safety is treated here as a form employee's position in the labor market which is achieved inter alia through lifelong learning to the employee. In the first part article focuses on the characteristics of the concept of flexicurity. Subsequently discussed the different models of flexicurity. For example, Denmark and the Netherlands have been described two different ways to implement the idea of flexicurity. Examples of German and Polish used to point to selected problems related to the implementation of ideas flexicurity.

Keywords: flexicuruty, welfare state, labour market, globalisation, economic crisis

Słowa kluczowe: flexicurity, państwo opiekuńcze, rynek pracy, globalizacja, kryzys gospodarczy

Bibliografia

Barwińska-Małajowicz A. (2010), *Wpływ modelu flexicurity na modernizację europejskich rynków pracy na przykładzie Polski i Niemiec*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy", nr 17.

Bondyra K., Dolata D. (red.) (2012), *Rzemieślnik – przyjazny pracodawca. Dobre praktyki w zakresie realizacji idei flexicurity*, M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński, Poznań.

Czerwińska K. (2008), *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna", nr 3.

Employment and Social Developments in Europe 2012 (2013), Komisja Europejska, Bruksela 8.01.2013, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=7315, dostęp: 6.09.2013.

Giddens A. (1999), *Trzecia droga. Odnowa socjaldemokracji*, Książka i Wiedza, Warszawa.

Houwing H., Schils T. (2008), *From Policy to Practice. Assessing sectoral flexicurity in the Netherlands*, Amsterdam, http://dare.uva.nl/document/357772, dostęp: 7.09.2013.

Komunikat Komisji Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (2010), Komisja Europejska, COM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela.

Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013 (2005), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, http://www.funduszestrukturalne.gov.pl/informator/npr2/dokumenty%20strategiczne/ksz.pdf, dostęp: 7.08.2015.

Lang D. (2012), *Duński model elastycznego bezpieczeństwa (flexicurity). Wzór do naśladowania?*, http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/lang.pdf, dostęp: 23.08.2012.

Machol-Zajda L. (2003), *Elastyczność czasu pracy w prawodawstwie krajów UE i Polski*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", nr 3–4.

Madsen P. K. (2002), *The Danish Model of Flexicurity*: *A Paradise with some snakes*, w: „Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?", Aldershot, Burlington.

Polski rynek finansowy w obliczu kryzysu finansowego w latach 2008–2009 (2010), Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa.

Rynek pracy w Polsce. Randstad: Nastroje się poprawiają (2013), http://msp.money.pl/wiadomosci/kadry/artykul/rynek;pracy;w;polsce;randstad;nastroje;sie;poprawiaja,97,0,1342817.html, dostęp: 7.09.2013.

Sikora T., Kuropatwa A. (2010), *Hartz – sposób na bezrobotnych?*, http://www.niemcy-online.pl/raporty/gospodarka/hartz-sposob-na-bezrobotnych-345, dostęp: 3.09.2013.

Sobolewski A. (2011), *Elastyczne formy zatrudnienia. Katalog dobrych praktyk*, Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego, Szczecin.

Sytuacja na rynku pracy w Polsce (2013), Departament Rynku Pracy MPiPS, Wydział Analiz i Statystyki (JMŁ), Warszawa.

Tomanek A. (2010), *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok.