

Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

MODEL *FLEXICURITY* A POLSKI RYNEK PRACY

1. Wstęp

W wyniku oddziaływania procesów globalizacyjnych, następujących zmian społeczno-kulturowych, rozwoju techniki i telekomunikacji, a także szybkiej ekspansji sektora usług postępuje proces uelastycznienia rynków pracy. Efektem takich zmian jest m.in. liberalizacja prawa pracy i upowszechnianie się tzw. elastycznych form zatrudnienia. Elastyczność zatrudnienia z jednej strony zwiększa konkurencyjność przedsiębiorstw i gospodarek, z drugiej zaś pojawiają się problemy ochrony społecznej osób zatrudnionych w ramach tego typu zatrudnienia. Naprzeciw takich zagrożeniom wychodzi model *flexicurity*, który stanowi zintegrowaną strategię równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia.

Celem artykułu jest przedstawienie elementów wchodzących w skład modelu *flexicurity* i próba oceny stanu ich wdrożenia na polskim rynku pracy. Dla osiągnięcia celu zaprezentowano także podstawowe założenia, cechy oraz korzyści płynące z wdrażania modelu *flexicurity* oraz doświadczenia europejskie odnoszące się do tego modelu.

2. Model *flexicurity* – pojęcie, cechy, korzyści

Pojęcie *flexicurity* odnosi się do poszukiwania rozwiązań korzystnych dla pracodawcy i pracownika. Powstało ono w wyniku połączenia słów *flexibility* – trudność pogodzenia potrzeb pracodawcy z uwarunkowaniami pracownika, co stwarza konieczność wypracowania metod poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy, oraz *security* – bezpieczeństwo społeczne¹.

Flexicurity można określić jako zintegrowaną strategię równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia. Stanowi kompleksowe podejście do tworzenia polityki rynku pracy, łącząc elastyczność umów z zapewnieniem

¹ *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymśza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, s. 9.

pracownikom bezpieczeństwa w zakresie możliwości zachowania miejsca pracy bądź znalezienia w krótkim czasie nowej pracy. Równie istotne jest zapewnienie pracownikowi odpowiedniego dochodu w okresie przed podjęciem pracy.

Na rynku pracy model *flexicurity* funkcjonuje jako tzw. **złoty trójkąt**, którego wierzchołkami są: **elastyczne przepisy dotyczące zatrudnienia** prowadzące do wysokiej elastyczności liczbowej, **rozbudowany system wsparcia** zapewniający bezpieczeństwo socjalne oraz **powszechne działania aktywizacyjne i edukacyjne** motywujące bezrobotnych do poszukiwania pracy, pozwalające im uzyskać kwalifikacje niezbędne do ponownego wejścia na rynek pracy².

W Europie, a także w Polsce dynamicznie postępuje proces uelastyczniania rynku pracy, czego przejawem jest upowszechnianie się nietypowych form zatrudnienia, które uzupełniają, a częściowo zastępują typowe zatrudnienie pracownicze. Zjawisko to znajduje odzwierciedlenie także w dokumentach Unii Europejskiej, np. w Strategii lizbońskiej, która akcentuje potrzebę upowszechniania w Europie nietypowych form zatrudnienia przy równoczesnym obejmowaniu możliwie pełną ochroną socjalną „nietypowych pracowników”.

Oprócz dokumentów UE także Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) podaje cechy charakterystyczne dla modelu *flexicurity* i należą do nich:

- umiarkowana ochrona zatrudnienia,
- wysoki poziom uczestnictwa w programach uczenia się przez całe życie,
- wysoki poziom wydatków na politykę (zarówno pasywną, jak i aktywną),
- systemy świadczeń dla bezrobotnych, zapewniające wysokie świadczenia, ale przy zrównoważeniu praw i obowiązków,
- szeroki zakres zabezpieczeń społecznych,
- wysoki udział związków zawodowych.

Zasadniczy problem, jaki powstaje w przypadku prowadzenia polityki *flexicurity*, dotyczy połączenia w obrębie jednego rynku pracy dwóch, wydawać by się mogło, wykluczających się kwestii – elastyczności zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, stąd często stawiane jest pytanie, czy we współczesnej gospodarce, w systemie danego państwa mogą ze sobą współgrać takie czynniki, jak: wysoki poziom zatrudnienia, niska stopa bezrobocia, elastyczne przepisy prawa pracy i bezpieczeństwo socjalne przy jednoczesnym utrzymywaniu sprawnego systemu finansów publicznych? W opinii M. Keune z Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych *flexicurity* jest koncepcją otwartą i umożliwia łączenie elastyczności i bezpieczeństwa na wiele sposobów. Można bowiem mówić o czterech typach elastyczności³:

- **zewnątrznej** – np. outsourcing pracowniczy, dzielenie się pracownikami, leasing pracowniczy i inne niestandardowe formy zatrudnienia;
- **wewnętrznej** – elastyczny czas pracy (praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, skompresowany czas pracy, przerywany czas pracy, praca w weekendy, praca

² Tamże, s. 10-11.

³ K. Belczyk, *Flexicurity – elastyczne bezpieczeństwo na rynku pracy*, <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.51>.

w wydłużonym okresie rozliczeniowym, praca w nadgodzinach, elastyczne godziny pracy w skali dnia);

- **funkcjonalnej** – wielozadaniowość pracowników, praca na zastępstwo, podział stanowisk pracy, praca na zmiany, praca na akord, telepraca, *offshoring*;
- **placowej** – płaca powiązana z wynikami, zmiana struktury wynagrodzeń: niższe wynagrodzenia zasadnicze w zamian za wyższe bonusy zależne od efektów pracy, udział w zysku firmy oraz opcje na akcje firmy.

Ponadto podkreślić należy, że bezpieczeństwo nie jest postrzegane jako pewność utrzymania konkretnego etatu, lecz jako pewność zatrudnienia w ogóle. W związku z tym bezpieczeństwo w modelowym ujęciu *flexicurity* obejmować będzie⁴:

- **bezpieczeństwo pracy** – ochrona przed zwolnieniami,
- **bezpieczeństwo zatrudnienia** – zdolność do zatrudnienia dzięki uzyskaniu odpowiedniego wykształcenia oraz szkoleniom,
- **bezpieczeństwo dochodu** – zasiłki dla bezrobotnych, ubezpieczenia społeczne,
- **bezpieczeństwo kombinacji** – równowaga między pracą a życiem prywatnym.

Eksperti OECD podkreślają, że wdrażanie *flexicurity* może być korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla przedsiębiorstw. Elastyczność oznacza bowiem stworzenie warunków, w których pracownicy będą mogli łatwo zdobyć lub zmienić pracę, a poprawa ich kwalifikacji zwiększy bezpieczeństwo i korzyści pracodawcy. Dzięki modelowi *flexicurity* także pracownicy czują się bezpieczni i łatwiej w razie potrzeby mogą zmienić zajęcie. Pracodawca z kolei szybciej może pozyskać pożądanych fachowców.

Podkreśla się też często, że efektem stosowania elastycznych form zatrudnienia jest wzrost kapitału ludzkiego – produktywności, zdrowotności pracowników, zadowolenia z wykonywanej pracy, atrakcyjności zatrudnienia, lojalności wobec firmy, wolności wyboru, możliwości zatrudnienia osób dotąd nieobecnych na rynku pracy. Istotna jest także możliwość rozwoju osobistego pracownika, stałego podnoszenia kwalifikacji i nabywania nowych kompetencji, a także lepszego pogodzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym.

Korzyściami dla pracodawców są najczęściej obniżenie kosztów pracy, optymalizacja struktury zatrudnienia i zwiększenie jej efektywności, łatwiejsze pozyskiwanie ekspertów, elastyczna adaptacja firmy do zmian rynkowych, a w konsekwencji wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa.

3. Elementy modelu *flexicurity*

W dokumentach Unii Europejskiej przyjęto, że dla osiągnięcia równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem na rynku pracy konieczne jest spełnienie czterech warunków, takich jak⁵:

⁴ *Dziesięć lat europejskiej strategii zatrudnienia (ESZ)*, Komisja Europejska, Luksemburg 2007.

⁵ E. Kryńska, *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 7, s. 8.

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

Pierwszy z warunków, czyli elastyczne i bezpieczne porozumienia umowne, dotyczy przede wszystkim możliwości wykorzystania nietypowych form zatrudnienia, zapewniających elastyczność pracy i jednocześnie redukujących segmentację rynku pracy oraz rozmiary pracy nierejestrowanej. Częścią porozumień umownych jest także wyraźne zaakcentowanie związku między wydajnością pracy a wynagrodzeniem za jej świadczenie.

Warunek drugi – aktywna polityka rynku pracy – to skuteczna pomoc ludziom w zmaganiu się ze zmianami na rynku pracy, zwłaszcza z okresami bezrobocia i przechodzeniem do nowej pracy. Aktywna polityka rynku pracy powinna wspierać stronę popytową rynku i tworzyć nowe miejsca pracy, z drugiej zaś ma oddziaływać na samych pracowników, zapewniać im możliwość przekwalifikowania, doradztwa i pośrednictwa pracy.

Kolejny, trzeci warunek to wiarygodne systemy „uczenia się przez całe życie”, co powinno zapewnić pracownikom stałą przystosowalność i zdolność do zatrudnienia. W ramach obszaru „nauka przez całe życie” Komisja Europejska wyróżniła trzy grupy działań⁶:

- **Instrumenty zwiększające zaangażowanie przedsiębiorstwa w szkolenie**, m.in.: zachęty podatkowe i finansowe (pożyczki i dopłaty na szkolenia dla MŚP), nagrody dla przedsiębiorstw szkolących, obowiązkowa partycypacja finansowa pracodawcy, organizacje parasolowe, programy partnerstwa wspomagające MŚP.
- **Instrumenty zwiększające zaangażowanie pracowników w szkolenie**, gdzie stosuje się płatne urlopy szkoleniowe, indywidualne konta szkoleniowe, talony szkoleniowe i szkolenia w czasie wolnym.
- **Instrumenty zwiększające jakość i przejrzystość nabywanych kwalifikacji** obejmują tu certyfikowanie umiejętności czy wdrażanie normy ISO 9000.

Ostatni warunek to nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, czyli takie, które łączą zastosowanie środków wsparcia dochodu z potrzebą stworzenia warunków umożliwiających mobilność na rynku pracy. Wspieraniu dochodu powinny towarzyszyć prawa i obowiązki odnoszące się do możliwości pracy lub szkolenia zawodowego dla zapewnienia powiązania z rynkiem pracy. Systemy ochrony społecznej powinny wyposażać ludzi w zdolności przystosowawcze do zmian zachodzących w cyklu życia, aby mieli większe poczucie bezpieczeństwa i postrzegali zmiany na rynku pracy bardziej jako szansę i część życia zawodowego, którą da się zaakceptować, niż jako zagrożenie. Warunek ten obejmuje również usunięcie wszystkich restrykcji ograniczających mobilność pracowników w ramach UE. Podkreśla się, że dobrze rozwinięty system zabezpieczenia społecznego, w postaci np. ubez-

⁶ K. Marchlewska, *Flexicurity, czyli elastyczność i bezpieczeństwo w ramach unijnego rynku pracy*, Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.

Tabela 1. Doświadczenia europejskie w zakresie *flexicurity*

Obszar	Kraj	Przykładowe działania
Elastyczne i bezpieczne umowy o pracę	Holandia	<ul style="list-style-type: none"> Możliwość zmiany warunków zawierania umów na czas określony w drodze układu zbiorowego – elastyczność dla pracodawców Ochrona bezpieczeństwa zatrudnienia pracowników agencji tymczasowych – bezpieczeństwo dla tej kategorii pracowników
	Niemcy	<ul style="list-style-type: none"> Prawnie gwarantowana możliwość przechodzenia z pracy na pełen etat do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy System „Konta godzin nadliczbowych”, a szczególnie: system „Ekwiwalent finansowy” oraz system „Dodatkowy czas wolny (urlop typu sabbatical)”
	Austria	<p>Tworzenie warunków do mobilności i zmniejszanie ciężaru związanego z wypłacaniem odpraw zwalnianym pracownikom:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fundusz świadczeń pracowniczych: pracodawca wpłaca co miesiąc 1,53% wynagrodzenia pracownika. Pracownik jest uprawniony do zgromadzonych środków po 3 latach pracy u jednego pracodawcy w formie: <ol style="list-style-type: none"> wypłaty gotówki, kontynuacji wpłat na fundusz świadczeń pracowniczych (stary lub nowy pracodawca), jednorazowego transferu zgromadzonych środków do funduszu emerytalnego
	Włochy	<p>Wsparcie zatrudnienia na czas nieokreślony:</p> <ul style="list-style-type: none"> Redukcja kosztów stałego zatrudnienia i wzrost wysokości składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku zatrudnienia na czas określony (redukcja nawet do 23%). Zmniejszenie zjawiska segmentacji rynku pracy
Aktywna polityka rynku pracy	Belgia	<p>Wsparcie w okresie przejściowym między pracami, a szczególnie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Poradnictwo zawodowe + reorientacja kariery zawodowej. Wsparcie dla osób poszukujących pracy. Szkolenia + wsparcie dla osób rozpoczynających własną działalność gospodarczą
	Finlandia	<p>Pakiet „bezpieczeństwo zmiany” obejmujący:</p> <ul style="list-style-type: none"> Oferowanie większego wsparcia finansowego pod warunkiem opracowania indywidualnego „planu zatrudnieniowego” i jego realizacji. Współdziałanie pracodawców, pracowników i lokalnych władz
	Dania	Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy nastawione na wykształcanie kwalifikacji osób bezrobotnych
System zabezpieczeń społecznych	Czechy	Uzależnienie wysokości zasiłku od zaangażowania beneficjenta w poszukiwanie pracy. Założeniem systemu jest tzw. <i>making work pay</i> – praca ma finansować zasiłki dla osób pozbawionych zatrudnienia, nawet jeżeli finansowanie to ma się odbywać tylko w wymiarze symbolicznym
	Dania	Rozbudowany system wsparcia dla osób bezrobotnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Kwiatkowska, *Doświadczenia europejskie w zakresie flexicurity a kontekst polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

pieczeń od bezrobocia (funkcjonujący od 1994 r. w Danii) bądź gwarancji otrzymywania wysokich świadczeń do czasu znalezienia pracy, powinien zredukować obawy pracowników przed niepewnością dochodu.

Warto zaprezentować przykłady działań wdrażanych w wybranych krajach UE w ramach wymienionych powyżej obszarów polityki *flexicurity* (tab. 1), gdyż stanowić one mogą podstawę budowania polskiej polityki *flexicurity*.

4. Elementy *flexicurity* a polski rynek pracy – próba oceny

W przypadku Polski wciąż trudno jest mówić o istnieniu systemu *flexicurity*. Model wdrażania i funkcjonowania *flexicurity* w Polsce pozostaje wciąż przedmiotem planowania i dyskusji. Porównanie polskiego rynku pracy w zakresie czterech komponentów modelu *flexicurity* z innymi krajami UE, a szczególnie z Danią, w której model ten jest stosowany z powodzeniem od 15 lat, pozwoli wskazać dystans, jaki polski rynek pracy ma wciąż do pokonania. Jednocześnie należy podkreślić, iż mimo że każde państwo UE posiada swobodę w prowadzeniu swojej polityki zatrudnienia i dostosowuje ją do aktualnych tendencji gospodarczych, to jednak Unia Europejska w najbliższych latach wymagać będzie cyklicznych sprawozdań, dotyczących wdrażania *flexicurity* w każdym z krajów, tym samym stworzenie jasnego programu *flexicurity* w Polsce jest koniecznością.

Prowadzenie **aktywnej polityki rynku pracy** jest jednym z elementów modelu *flexicurity* i stanowi kluczowe działanie mające na celu zmniejszenie bezrobocia, a tym samym zwiększenie poziomu zatrudnienia. Do działań aktywnych zalicza się przede wszystkim szkolenia, roboty publiczne, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy czy też zatrudnienie socjalne. Według danych OECD z 2005 r. wydatki na programy rynku pracy np. w Danii wyniosły 4,26% PKB, w Polsce zaś tylko 1,29% PKB⁷. Ponadto w Polsce wciąż dominują programy pasywne. Łącznie na zasiłki i ubezpieczenia z tytułu bezrobocia oraz wczesne emerytury przeznaczono w 2005 r. blisko 0,9% PKB. Powodem małej efektywności w tym obszarze jest system finansowania aktywnej polityki rynku pracy. Szansą na poprawę sytuacji może się stać zintensyfikowanie wykorzystania funduszy unijnych.

Elastyczność rynku pracy jest ideą przewodnią modelu *flexicurity*. Pomiar elastyczności umożliwia opracowywany przez OECD i uniwersalny dla wszystkich krajów Indeks Prawnej Ochrony Zatrudnienia (EPL – *Employment Protection Legislation*). Wskaźnik ten pozwala porównywać ochronny aspekt prawa pracy i oceniać potencjalną elastyczność rynku pracy w danym kraju. Indeks został skonstruowany na podstawie klasyfikacji 22 obszarów tematycznych dotyczących regulacji zatrudnienia, takich jak np. długość okresu wypowiedzenia, warunki wypłacania odpraw czy też maksymalna liczba umów na czas określony, które mogą być zawarte przed umową na czas nieokreślony. Jednak najistotniejszą rolę składową indeksu EPL od-

⁷ K. Belczyk, wyd. cyt.

grywają trzy komponenty: regulacje dotyczące ochrony zatrudnienia pracowników z umowami na czas nieokreślony, regulacje dotyczące ochrony zatrudnienia pracowników z umowami na czas określony oraz regulacje dotyczące ochrony zatrudnienia przed zwolnieniami grupowymi. Indeks EPL został oparty na skali od 0 do 6. Im wyższa wartość wskaźnika, tym bardziej restrykcyjne są poziom regulacji przepisów i ochrona zatrudnienia w danym kraju, co skutkuje potencjalnie niższą elastycznością rynku pracy. Spośród krajów OECD najwyższym stopniem regulacji odznacza się Portugalia, a najniższy reprezentują Stany Zjednoczone. Wśród wszystkich państw skupionych w OECD Polska plasuje się w środku stawki. Przez lata 90. XX wieku indeks EPL dla Polski utrzymywał się na stałym poziomie zbliżonym do wartości 2,23⁸. W Danii, gdzie w 1994 r. w duchu wdrażania modelu *flexicurity* weszły w życie nowe przepisy ograniczające ochronę zatrudnienia pracowników, ten sam wskaźnik spadł z 1,52 do 1,47 punktu. Niestety, badania przeprowadzane przez OECD sięgają jedynie roku 2003, dlatego podanie najnowszych wartości indeksu EPL nie jest możliwe. Niemniej jednak można przypuszczać, że wskaźnik EPL w Polsce zaczął spadać po roku 2003 z uwagi na postępujące uelastycznienie przepisów Kodeksu pracy w latach 2004-2009.

Edukacja oraz stałe poszerzanie wiedzy i kompetencji wśród pracowników mają kluczowe znaczenie dla zwiększenia szans na utrzymanie zatrudnienia i oddalenia perspektywy bezrobocia. Kształcenie ustawiczne, czyli ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju szkoleniach, kursach i innych formach edukacji pozaszkolnej, stanowi ważny element w osiągnięciu zamierzonych celów *flexicurity*. Szybka i odpowiednia reakcja na zmiany rynkowe i innowacje wymaga wdrożenia kompleksowych strategii uczenia się przez całe życie i lepszych inwestycji w zasoby ludzkie. W tej dziedzinie przodują zwłaszcza kraje skandynawskie, a Polskę od liderów kształcenia ustawicznego dzieli ogromna przepaść. Dania może się pochwalić najwyższym w Europie odsetkiem osób, które biorą udział w formach kształcenia ustawicznego (29,2%)⁹. Średnia dla 27 państw Unii Europejskiej w 2007 r. wyniosła 9,7%. W Polsce w tym samym czasie w różnego rodzaju kursach, szkoleniach i innych formach aktywności edukacyjnej brało udział jedynie 5,1% osób w wieku 25-64 lata. Wśród wszystkich państw UE niższy od Polski wskaźnik zanotowano jedynie w Bułgarii, Grecji, na Słowacji i na Węgrzech. To, co charakterystyczne dla wszystkich analizowanych kategorii, to fakt, że w kształceniu ustawicznym zdecydowanie częściej uczestniczą kobiety niż mężczyźni¹⁰.

Kolejnym elementem modelu *flexicurity* jest **nowoczesny system zabezpieczeń** zapewniający świadczenia dla bezrobotnych. Jest to niezbędny element gwarantujący bezpieczeństwo finansowe i wsparcie w okresie zmiany bądź poszukiwania pra-

⁸ <http://stats.oecd.org/wbos/index.aspx>.

⁹ D. Lang, *Duński model elastycznego bezpieczeństwa. Wzór do naśladowania?*, www.ips.uw.edu.pl/rszarf/pdf/lang.pdf.

¹⁰ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.

cy. Wydatki publiczne przeznaczane na zabezpieczenie społeczne w Polsce znacznie odbiegają od tych oferowanych w większości państw Europy Zachodniej. Średnio w 25 państwach Unii Europejskiej w roku 2005 na różnego rodzaju świadczenia na zabezpieczenie społeczne przeznaczono ponad 27% PKB. Liderami pod tym względem pozostają państwa skandynawskie. W krajach takich jak Szwecja czy Dania blisko 1/3 dochodów produktu krajowego brutto przeznacza się na sferę socjalną. W 2005 r. w Polsce wydatki na ten cel wyniosły 19,6% PKB. Niższy odsetek wykazywały tylko kraje z Europy Środkowo-Wschodniej: Litwa, Łotwa, Estonia, Czechy, Słowacja, Bułgaria, Rumunia oraz Irlandia i Cypr¹¹.

5. Podsumowanie

Model *flexicurity* staje się coraz popularniejszy w Europie, w tym także w Polsce trwa proces wdrażania tego modelu. Przeprowadzona powyżej ogólna ocena czterech niezbędnych elementów modelu wskazuje jednak, iż Polska wciąż znacznie odbiega od innych krajów unijnych w poziomie wskaźników opisujących intensywność stosowania modelu *flexicurity*. We wszystkich czterech analizowanych obszarach Polska ma wciąż znaczne opóźnienie i polityka państwa powinna zostać ukierunkowana m.in. na stworzenie spójnego (szczególnie w zakresie prawa pracy i systemu zabezpieczeń społecznych) modelu polskiego *flexicurity*, a następnie etapów jego wdrażania. Podkreślić tu należy, że polityka państwa nie może tworzyć sprzecznych bodźców dla obu stron stosunku pracy np. wtedy, gdy koszty zatrudniania w formach nietypowych są dla pracodawcy znacznie niższe, a równocześnie „nietypowi pracownicy” mają ograniczony dostęp do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego. Potrzebne jest wypracowanie równowagi praw i obowiązków pracowników oraz przedsiębiorców, a także organów publicznych, gdyż tylko współdziałanie wszystkich stron pozwoli upowszechnić ten model i jego korzystne skutki dla gospodarki, pracowników i przedsiębiorstw.

Barierą w przekształceniu funkcjonowania polskiego rynku pracy są przede wszystkim finanse państwa. Wzrost nakładów na zabezpieczenie społeczne i aktywną politykę rynku pracy może być zagrożeniem dla i tak nadwyżonego budżetu. Szansą na pozytywne zmiany w zakresie przyspieszenia wdrażania modelu *flexicurity* w Polsce mogą być jednak instrumenty finansowe Unii Europejskiej, a zwłaszcza Europejski Fundusz Społeczny na lata 2007-2013. Idea *flexicurity* jest upowszechniana m.in. w ramach poddziałania 8.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pod nazwą „Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności”. Głównym celem tego priorytetu jest rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej oraz poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą. Środki mają być kierowane głównie na szkolenia na poziomie przedsiębiorstw, programy uczenia się przez całe życie oraz promocję przedsiębiorczości.

¹¹ Tamże.

Wspólne strategie z obszaru *flexicurity* promowane przez Komisję Europejską mogą więc w kolejnych latach przyczynić się do znacznej modernizacji rynków pracy w Europie oraz do skuteczniejszego sprostania wyzwaniom związanym z globalizacją i wykorzystania tworzonych przez nią szans i możliwości oraz przeciwdziałania zagrożeniom.

Literatura

- Belczyk K., *Flexicurity – elastyczne bezpieczeństwo na rynku pracy*, www.rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.51.
- Dziesięć lat europejskiej strategii zatrudnienia (ESZ)*, Komisja Europejska, Luksemburg 2007.
- Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymśza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.
- <http://stats.oecd.org/wbos/index.aspx>.
- Kryńska E., *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 7.
- Kwiatkowska A., *Doświadczenia europejskie w zakresie flexicurity a kontekst polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.
- Lang D., *Duński model elastycznego bezpieczeństwa*, www.ips.uw.edu.pl/rszarf/pdf/lang.pdf.
- Marchlewska K., *Flexicurity, czyli elastyczność i bezpieczeństwo w ramach unijnego rynku pracy*, Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.

THE FLEXICURITY MODEL IN THE POLISH LABOUR MARKET

Summary

The flexibility of labour markets has been facilitated by the globalization processes, social and cultural developments, the advancement of technology and telecommunications as well as the fast expansion of the service sector. The resulting labour market developments include the liberalization of labour laws and the spread of more flexible forms of employment. On the one hand, those changes provide an additional competitive edge to businesses and national economies, while on the other they also create problems with the social security of persons employed on flexible terms. The proposed measure to alleviate these problems is the application of the flexicurity model, which integrates the increased flexibility of employment with a simultaneous enhancement of employee security.

The article presents the components of the flexicurity model and attempts to assess their implementation in the Polish labour market. This is done against the background of the basic assumptions, features and advantages of the model implementation as well as the relevant European experiences.