

Małgorzata Gawrycka

Politechnika Gdańska, Wydział Zarządzania i Ekonomii,
Katedra Nauk Ekonomicznych, Zakład Ekonomii

Emilia Nagucka

Politechnika Gdańska, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Katedra Zarządzania
Autor do korespondencji: Emilia Nagucka, enagucka@zie.pg.gda.pl

OCENA REALIZACJI KONCEPCJI *FLEXICURITY* NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie: Istniejące rozbieżności pomiędzy celami przedsiębiorstw a pozycją pracowników na rynku pracy doprowadziły do popularyzacji i wdrażania w wielu państwach UE modelu *flexicurity*, którego celem jest połączenie elastycznych form zatrudnienia ze skuteczną polityką wspierającą przemiany na rynku pracy. Celem opracowania jest zbadanie i ocena wdrażania modelu *flexicurity* przy uwzględnieniu wskaźników złożonych. Zakres opracowania obejmuje przegląd literatury na temat koncepcji *flexicurity* oraz zgromadzenie materiałów źródłowych, które zostaną wykorzystane w części empirycznej do badań związanych z oceną realizacji modelu *flexicurity* w wybranych krajach UE. Przeprowadzone badania umożliwią dokonanie oceny rynków pracy 21 gospodarek UE z punktu widzenia bezpieczeństwa i elastyczności rynku pracy. W badaniach zostaną wykorzystane elementy statystyki opisowej i metody taksonomicznej.

Słowa kluczowe: rynek pracy, model *flexicurity*, polityka rynku pracy.

Klasyfikacja JEL: F66, F5, J08, J48.

EVALUATING THE IMPLEMENTATION OF THE *FLEXICURITY* CONCEPT BASED ON THE EXAMPLE OF SELECTED EU COUNTRIES

Abstract: Existing discrepancies between the objectives of enterprises and the position of workers in the labour market has led to the popularization and implemen-

tation in many countries of the *flexicurity* model, the aim of which is to combine flexible forms of employment with effective policies supporting the transformation of the labour market. The aim of this study is to examine and evaluate the implementation of the *flexicurity* model, based on the adopted group of composite indicators. The scope of the study includes a review of the literature on the concept of *flexicurity* as well as collecting source materials which will be used in the empirical part of the research relating to the evaluation of the implementation of the *flexicurity* model in selected EU countries. The study will enable an assessment of the labour markets of the EU 21 economies from the point of view of security and labour market flexibility. The study will use elements of descriptive statistics and taxonomic methods.

Keywords: labour market, *flexicurity* model, labour market policy.

Wprowadzenie

W wielu krajach UE pod koniec XX i na początku XXI wieku wzrosła liczba zawieranych nietypowych umów o pracę, która umożliwiła dostosowywanie poziomu zatrudnienia do aktualnych potrzeb przedsiębiorstw. Zastosowane w szerszym zakresie formy elastycznego zatrudnienia pracowników przyczyniły się do zmniejszenia bezpieczeństwa osiągniętych dochodów wśród pracobiorców i doprowadziły do redukcji zatrudnienia związanej z ograniczeniem kosztów pracy. Pojawiająca się rozbieżność pomiędzy celami przedsiębiorstw a pozycją pracowników na rynku doprowadziła do wzrostu zainteresowania popularyzacją i wdrażaniem wśród państw członkowskich UE modelu *flexicurity*, którego celem było połączenie elastycznych form zatrudnienia ze skuteczną polityką wspierającą przemiany na rynku pracy. W konsekwencji kraje, które charakteryzowały się korzystnymi warunkami na rynku pracy i osiągnęły pozytywne efekty w zakresie wdrażania elastycznych form zatrudnienia, przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa zatrudnionych, znalazły się w kręgu zainteresowań wielu specjalistów rynku pracy.

Celem pracy jest zbadanie i ocena wdrażania modelu *flexicurity* przy uwzględnieniu zestawu wybranych wskaźników. Wynikają z tego cele częściowe: stworzenie rankingu państw na podstawie uzyskanych wyników oraz próba odniesienia wyników do indeksów bezrobocia. W artykule wykorzystano część badań przeprowadzonych w ramach pracy dyplomowej¹.

¹ Temat pracy: *Flexicurity na europejskim rynku pracy*, autor: Emilia Nagucka, promotor: dr inż. Andrzej Szuwarzyński.



Istota modelu *flexicurity*

Model *flexicurity* jest oparty na założeniu, iż elastyczność zatrudnienia i bezpieczeństwo pracy nie są sprzeczne, lecz wzajemnie się wspierają. Po raz pierwszy model ten wprowadzono w Holandii, po reformie prawa pracy w 1991 roku. T. Wilthagen oraz R. Rogowski potraktowali *flexicurity* jako strategię zmierzającą do poprawy relacji zachodzących pomiędzy przedsiębiorcami a pracownikami w obszarze stosowania niestandardowych form zatrudnienia, negocjacji płacowych i ochrony zatrudnionych, szczególnie w przypadku słabszych grup na rynku pracy. Zdaniem tych autorów, *flexicurity* dawało możliwość wdrożenia wielu reform wobec holenderskiego rynku pracy, rozwiązując między innymi problemy dotyczące deregulacji i bezpieczeństwa pracy, które powinny być rozpatrywane oddzielnie [Wilthagen i Rogowski 2002, s. 233–273]. Rozszerzając aspekty modelu *flexicurity* o elementy związane między innymi ze wzrostem konkurencyjności przedsiębiorstw, Wilthagen i Tros wyróżnili następujące wymiary elastyczności [Wilthagen i Tros 2004, s. 2–5]:

- zewnętrzna elastyczność liczbowa, określająca stopień trudności/łatwości w przyjmowaniu lub zwalnianiu pracowników oraz zakres stosowania umów o pracę na czas określony;
- wewnętrzna elastyczność liczbowa (w obrębie danej firmy), sprowadzająca się do określenia stopnia trudności/łatwości zmian w poziomie zatrudnienia w przedsiębiorstwie bez konieczności dodatkowego zatrudnienia pracowników czy też podziału czasu pracy;
- elastyczność funkcjonalna, określająca stopień trudności/łatwości wdrożenia zmian w organizacji pracy i dostosowywania się do zaistniałych warunków pracowników i pracodawców;
- elastyczność płacowa, umożliwiającą elastyczne kreowanie kosztów płac w zależności od istniejących warunków gospodarczych.

Z kolei z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy Wilthagen i Tros zidentyfikowali następujące elementy [Wilthagen i Tros 2004, s. 166–186]:

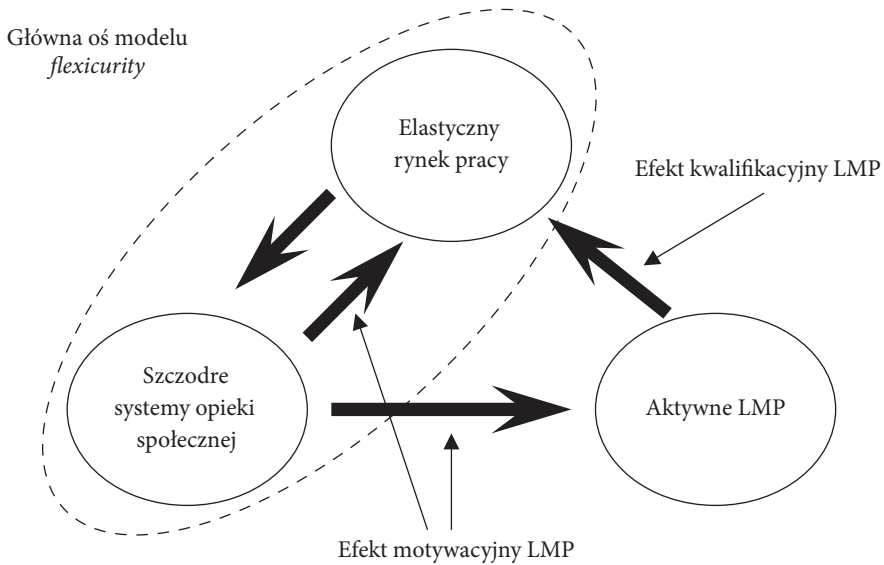
- bezpieczeństwo stanowiska, rozumiane jako okres pozostawania na danym stanowisku pracy;
- bezpieczeństwo zatrudnienia bądź możliwości zatrudnienia, co jest związane z utrzymaniem dotychczasowego miejsca pracy lub możliwością podjęcia pracy u innego pracodawcy;
- bezpieczeństwo dochodów, gwarantujące zabezpieczenie środków finansowych w przypadku kiedy pracownik zostanie pozbawiony stałej pracy;
- bezpieczeństwo łączenia, wynikające z możliwości wykonywania pracy gwarantującej stałe wynagrodzenie z dodatkowymi zajęciami lub obowiązkami.



Definicja *flexicurity* prezentowana w Danii opisuje ten model jako tzw. „złoty trójkąt”, który tworzą [Bredgaard, Larsen i Madsen 2005, s. 23–25; Bendyk 2008, s. 67]:

- relatywnie elastyczne prawodawstwo w obszarze ochrony zatrudnienia,
- bezpieczeństwo socjalne dla osób pozostających bez pracy,
- wysokie wydatki na aktywne programy związane z rynkiem pracy.

Na podstawie duńskiego modelu *flexicurity* można wnioskować, iż występuje wysoki stopień mobilności pomiędzy zatrudnieniem i jego brakiem oraz między poszczególnymi stanowiskami pracy, co powinno się uznać za podstawową cechę tego modelu. W Danii prawie 1/4 pracowników jest dotknięta zjawiskiem bezrobocia przynajmniej raz w ciągu roku [Bredgaard, Larsen i Madsen 2005, s. 98–99]. Pomimo to wskaźnik „napływu” do zasobów zatrudnionych jest relatywnie wysoki i obejmuje znaczną grupę osób bezrobotnych.



LMP – polityka rynku pracy

Rysunek 1. Duński model *flexicurity*

Źródło: Na podstawie: [Bredgaard, Larsen i Madsen 2005, s. 32; Bendyk 2008, s. 103]

Osoby pozostające bez pracy mogą skorzystać ze specjalnych skierowań wydawanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia (PES) po to, by móc uczestniczyć w aktywnych programach rynku pracy. Programy te powinny przyczynić się do podwyższania kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych oraz ułatwić

adaptację w dynamicznie zmieniających się warunkach gospodarczych. Aktywne programy wobec rynku pracy są zatem ukierunkowane zarówno na wsparcie indywidualne osób bezrobotnych, jak też ich rozwój i zmiany w karierze zawodowej [Andersen i Mailand 2005, s. 6–12]. Duńskie ustawodawstwo dotyczące rynku pracy w obszarze zwolnień pracowników, szczególnie zwolnień grupowych, jest bardzo rygorystyczne. Pracownicy mają relatywnie dużo czasu na poszukiwanie nowego zajęcia i podejmowanie działań w zakresie dokształcania lub przekwalifikowywania. Poza tym PES i pracownicy tzw. partnerskich organizacji społecznych pomagają poszczególnym uczestnikom programów w poszukiwaniu pracy już od chwili zgłoszenia przez przedsiębiorstwo zwolnień. Opierając się na stwierdzeniach sformułowanych przez Wilthagena, można powiedzieć, iż duńska koncepcja *flexicurity* charakteryzuje się relatywnie wysoką liczbą elastycznością zewnętrzną (określającą trudność/łatwość w przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników i zakres, w jakim mogą być podpisywane umowy o pracę na czas określony), również stosunkowo wysokim poziomem bezpieczeństwa dochodów i wysokim bezpieczeństwem zatrudnienia.

W literaturze przedmiotu prezentowane są, oprócz duńskiego i holenderskiego modelu *flexicurity*, również inne rozwiązania zmierzające do zwiększenia elastyczności zatrudnienia [Wiśniewski i Zawadzki 2010]. Do najpopularniejszych można zaliczyć [Zatrudnienie 2007, s. 114–126]:

- podatek od odpawy dla zwalnianych pracowników, traktowany jako instrument przenoszenia kosztów związanych z redukcją zatrudnienia na pracodawców [Blanchard i Tirole 2003, s. 87, 33; 2005, s. 7–9; Cahuc i Zylberberg 2005, s. 337–352];
- system indywidualnych kont dla osób bezrobotnych z wbudowanym mechanizmem zachęty, będący instrumentem wspierającym intensywność poszukiwania pracy [Brown, Orszag i Snower 2006, s. 101–117, 419];
- jednolity wzór umów o pracę traktowany jako środek przeciwdziałania segmentacji rynku pracy [Cahuc i Kramarz 2004, s. 806–827].

Wskaźniki złożone – metodyka tworzenia

Model *flexicurity* można wdrażać zarówno z perspektywy jakościowej, jak i ilościowej. W niniejszym opracowaniu omawiane jest ujęcie ilościowe, które jest zgodne z przyjętą specjalną metodologią badań. Należy pamiętać, iż jednoznaczny sposób pomiaru wdrożenia modelu *flexicurity* nie istnieje. Różnorodność pomiarów powoduje, iż analizy jak dotąd nie były wykorzystywane na poziomie politycznym [Wilthagen 2012, s.1].



Wskaźniki złożone² są najczęściej tworzone na podstawie wyników obserwacji zjawisk będących potencjalnymi czynnikami pozycjonującymi (np. państwa) w danym obszarze. Mogą zatem służyć jako benchmark³ [Andersen i Pettersen 1996, s. 3], mogą też być narzędziem związanym z monitorowaniem zmian. Budowa wskaźnika złożonego polega na złożeniu ze sobą kilku pojedynczych podwskaźników, w wyniku czego powstaje zakładany model. W ten sposób mierzy się kwestie wielowymiarowe, niemożliwe do określenia poprzez pojedynczy wskaźnik. Do tych kwestii można zaliczyć konkurencyjność gospodarczą, uprzemysłowienie, czynniki określające społeczeństwo wiedzy, ale również *flexicurity*.

Przy dokonywaniu opisu rzeczywistości przy pomocy modeli pojawia się ryzyko, że zbudowane wskaźniki będą niedokładne w swym opisie lub, innymi słowy, ich wartość analityczna będzie wątpliwa. W celu uniknięcia niekorzystnych sytuacji zwraca się uwagę na etap doboru danych – ważnym kryterium jest rzetelność oraz istotność. Właściwa metodyka, jak też ustrukturyzowanie informacji zwiększają czytelność danych we wskaźniku, co ułatwia późniejszą interpretację. Brak zainteresowania rzetelnością pozyskanych danych może powodować stworzenie błędnych modeli, a przez to prowadzić do negatywnych konsekwencji na poziomie politycznym. W tabeli 1 zaprezentowano pozytywne i negatywne strony związane ze stosowaniem wskaźników złożonych.

Informacje zawarte w powyższej tabeli pozwalają na sformułowanie wniosków. Warto zauważyć przewagę aspektów pozytywnych, to na nich należałoby skupić uwagę. Niemniej jest oczywiste, że nie należy pomijać aspektów negatywnych, bowiem wiąże się z nimi ryzyko.

Wskaźniki złożone mogą być wykorzystane do uogólnienia obrazu rzeczywistości, aczkolwiek ich budowa wskazuje na przywiązanie dużej wagi do szczegółów. Może się to przyczynić do uzyskania prawdziwie wiarygodnych wyników. Detale niosą w sobie wartość i pozwalają na dostrzeżenie również pozornie nieistotnych kwestii. Uogólnienia powstające bez odniesienia do szczegółów często prowadzą do niewłaściwych wniosków, w efekcie mogą być przyczyną błędów. Wskaźniki złożone pozwalają na ograniczenie tego ryzyka.

Uzasadnieniem dla tworzenia wskaźników złożonych jest ich przydatność do osiągnięcia założonego celu, ale również akceptacja ich przesłania merytorycznego [Rosen 1991]. Zatem kryteriami wiarygodności wskaźnika są: uzasadnione przeznaczenie analityczne oraz odpowiednie umożliwiające urzeczywistnienie.

² *Composite indicators* – w skrócie: CIs.

³ Benchmark to najlepsze mierzalne osiągnięcie, które przyjmuje się za standard w procesie organizacyjnym.



Tabela 1. Pozytywne i negatywne strony wskaźników złożonych

Pozytywne	Negatywne
Dają szansę podsumowania złożonych, wielowymiarowych aspektów rzeczywistości i wspierają podejmowanie decyzji	Nieodpowiednia ich konstrukcja i interpretacja stanowią źródło nierzetelnych badań
Są łatwe do interpretacji, w przeciwieństwie do zestawu indywidualnych wskaźników	Mogą być przyczyną formułowania uproszczonych wniosków na poziomie politycznym
Umożliwiają prognozowanie rozwoju państw w danym okresie	Dobór wskaźników oraz wag może wpływać na niekończące się dyskusje
Ograniczają wizualnie zestaw wskaźników, bez wpływu na ograniczoność kluczowych informacji	Możliwe jest zakrywanie ważnych uchybień w niektórych wymiarach, co łączy się z trudnościami związanymi z identyfikacją właściwie dobranych działań naprawczych
Dają szansę uwzględnienia większej porcji informacji	Mogą prowadzić do kontynuowania błędnej polityki, z uwagi na ignorowanie niełatwych w pomiarze wymiarów efektywności
Sytuują kwestie działań państwowych oraz rozwoju w głównym nurcie prowadzonej polityki	
Umożliwiają kontakt z opinią publiczną oraz promocję odpowiedzialności społecznej	
Są formą właściwej narracji zrozumiałej dla wszystkich członków społeczeństwa, bez względu na poziom wykształcenia	
Umożliwiają porównywanie złożonych aspektów w sposób efektywny	

Źródło: Na podstawie: [Hoffman i in. 2008].

Dlatego też można powiedzieć, że kwestie metodologiczne będą odgrywały bardzo ważną rolę. W celu uniknięcia manipulacji danymi i nieprawidłowości istotna jest przejrzystość wskaźnika na każdym etapie jego budowy oraz użytkowania. OECD proponuje, aby przy prowadzeniu badań uwzględnić następujące kroki.

1. Zarysowanie ram teoretycznych w celu zapewnienia właściwego doboru mierników. Przekłada się to na odpowiednie dostosowanie poszczególnych wskaźników w pojedynczy, podstawowy wskaźnik, co się wpisuje w zasadę dostosowania do celu. W wyniku tych działań możliwe jest zrozumienie i określenie wymiarów badanego zjawiska. Ponadto nadanie danym struktury wynikającej z teorii pomaga je uporządkować i pogrupować na tle analizowanych zjawisk.
2. Właściwy dobór danych/wskaźników, których budowa powinna się opierać na rzetelnych zmiennych. Jest pożądane, aby cechowały się wymiernością,



stanowiły charakterystykę danego kraju, tworzyły wartość dodaną dla badanego problemu oraz łączyły je z podobnymi aspektami. Zastosowanie zastępczych zmiennych może być wzięte pod rozwagę, gdy utrudniony jest dostęp do materiałów źródłowych.

3. Wprowadzanie brakujących danych jest kolejną ważną czynnością. Istotne jest bowiem zebranie kompletnego zestawu danych. Należy wziąć pod uwagę różne podejścia związane z uzupełnieniem danych. Byłoby dobrze, aby skrajne wartości zostały poddane dokładniejszej analizie i omówione bardziej szczegółowo z uwagi na ich potencjał benchmarkowy. Ważne jest, aby dywersyfikacja danych nie przyczyniła się do spadku wiarygodności wskaźnika, co wymaga monitorowania wpływu wprowadzanych zmiennych na budowany wskaźnik.
4. W ramach analizy wieloczynnikowej jest badana ogólna struktura wskaźników, oceniana adekwatność zebranych danych oraz uzasadniany dobór metodologii, dotyczy to też agregacji i wag. Analiza wieloczynnikowa umożliwia sprowadzenie podstawowej grupy danych do dwóch wymiarów: właściwych wskaźników oraz państw. Poprzez to możliwe staje się porównywanie zestawów wskaźników bądź grup krajów z uwzględnieniem kryterium podobieństwa.
5. Normalizacja wskaźników – badając dane zjawisko podczas zastosowania złożonych wskaźników, konieczne jest stosowanie zasad normalizacji. Dobór ten powinien się opierać przynajmniej na dwóch założeniach: pierwsze – konieczne jest respektowanie przyjętych ram teoretycznych, drugie – nie wolno deprecjonować specyfiki zastosowanych danych. Na tym etapie możliwe są ewentualne przekształcenia w strukturze wskaźników oraz korekty skali pomiarowej.
6. Waga i agregacja – zbieranie i ważenie wskaźników powinno się odbywać w ramach podstawowych teoretycznych struktur. Korelacja i równoważenie wskaźników mają służyć temu, by wszelkie wartości skrajne były skorygowane lub też przyjęte za cechy zjawiska i zachowane w badaniu.
7. Trwałość i wrażliwość – powinno się przeprowadzić badania celem określenia trwałości wskaźnika złożonego w odniesieniu do procesu dołączania lub wyłączania poszczególnych wskaźników, uzupełniania brakujących danych, schematu normalizacji, doboru wag i metod agregacji. Ważne jest uwzględnienie wielomodelowego podejścia przy tworzeniu wskaźnika, w tym również alternatywne scenariusze koncepcyjne dla podstawowych wskaźników.
8. Przejście do danych rzeczywistych – wskaźniki złożone powinny się charakteryzować przejrzystością i być dopasowane do bazowych wartości. Poziom wskaźników powstałych dla danego państwa pozwala na zbadanie



ich struktury i wskazanie, które z części składowych wskaźnika odpowiadają za określone rezultaty – np. który z podwskaźników ma przewagę nad innymi, tym samym zyskując znaczenie.

9. Powiązania z innymi zmiennymi – dąży się do skorelowania wskaźnika złożonego z innymi dostępnymi miarami, jak też do odnalezienia wzajemnych połączeń poprzez zbadanie stopnia wrażliwości. Dzięki temu możliwe jest opracowanie właściwych narracji, scenariuszy prezentujących osiągnięte wyniki.
10. Prezentacja i wizualizacja wskaźników złożonych – może ona mieć różnorodny charakter. Znajduje to przełożenie na sposoby ich interpretacji. Jest to ważny etap, nie można go deprecjonować przy tworzeniu oraz późniejszej interpretacji wskaźników. Istotny jest bowiem odpowiedni dobór narzędzi wizualnych, tak aby umożliwiły one zaprezentowanie jak największej liczby ważnych informacji, które jednocześnie trafią do świadomości grupy docelowych odbiorców.

Uznając za podstawę powyższą metodykę [Hoffman i in. 2008] konstruowania wskaźników złożonych oraz dane OECD i Eurostatu, Komisja Europejska zaproponowała cztery raporty [Manca, Governatori i Mascherini 2010; Manca i Mascherini 2009; Manca, Governatori i Mascherini 2009; Mascherini 2008] poświęcone wskaźnikom złożonym, które są traktowane jako kluczowe dla prowadzenia polityki *flexicurity*. Owe raporty są wynikiem realizacji projektu, którego celem było zbadanie poziomu wdrożenia *flexicurity* w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Propozycja Komisji Europejskiej co do doboru i układu wskaźników jest oparta na opracowanych już zestawach danych. Każdy z proponowanych wskaźników zawiera określone zestawienie podwskaźników, które po właściwym zgrupowaniu – przy wykorzystaniu odpowiedniej metodologii badań – umożliwiają określenie stopnia wdrożenia koncepcji *flexicurity*. Dane ilościowe poddane analizie pozwalają na szacowanie zaawansowania poziomu implementacji danego modelu. Jest zatem zasadne, aby bazując na opisanych wcześniej komponentach *flexicurity* podjąć próbę ich zinterpretowania.

Analiza porównawcza wskaźników polityki *flexicurity* w państwach UE

Flexicurity zyskała rangę oficjalnej polityki unijnej w 2007 roku. Zapisy na ten temat znalazły się w strategii lizbońskiej, obecnie można je znaleźć również w Agendzie 2020 UE [European Commission 2010]. Niniejszą część



opracowania stanowią wyniki badań przeprowadzonych nad modelem *flexicurity* dla państw UE należących jednocześnie do OECD⁴. Podczas tych badań bazowano na przyjętej w opracowaniu metodyce tworzenia złożonych wskaźników. Dane użyte w badaniach pozyskano z baz OECD⁵. Głównym ograniczeniem była niekompletność danych dla pod-wskaźników komponentów *flexicurity*. W związku z tym w niniejszym opracowaniu proponuje się następującą charakterystykę obszarów *flexicurity*:

- *life long learning* (LLL) – procent PKB, który jest przeznaczany na szkolenia pracownicze ukierunkowane na podwyższanie kwalifikacji, jak również całkowite przekwalifikowanie;
- *active labour market policies* (ALMP) – jako udział PKB w działaniach związanych z aktywizacją pracowników oraz osób bezrobotnych, poszukujących pracy (wyłączając szkolenia);
- *modern social security systems* (MSS) – udział PKB przeznaczony na działania o charakterze pasywnym w ramach polityki wobec rynku pracy, w co się wlicza zasiłki dla osób bezrobotnych oraz wcześniejsze emerytury;
- *flexible and reliable contractual arrangement* (FCA) – bazuje na wskaźniku EPL (Employment Protection Legislation)⁶ – ukazuje aspekty rozwiązań prawnych dotyczących ochrony pracowników.

Dla podwskaźników przyjęto tożsame wagi. Omówiony wyżej wskaźnik FCA składa się z trzech wymiarów, z których każdy zawiera w sobie po kilka składowych⁷. W niniejszym opracowaniu rozbudowano go o dwa podwskaźniki: pracujących ogółem w niepełnym wymiarze godzin pracy (im wyższy wynik, tym wyższa elastyczność rynku pracy) oraz samozatrudnionych w strukturze pracujących. Pozostałe komponenty nie zostały poszerzone z uwagi na ograniczony dostęp do danych oraz ich niekompletność. Niskie wartości wskaźnika EPL oznaczają mniejszą restrykcyjność regulacji,

⁴ Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Portugalia, Szwecja, Wielka Brytania, Włochy, Czechy, Estonia, Polska, Słowacja, Słowenia, Węgry.

⁵ Dane pobierano z: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=KEI> [dostęp: 11.08.2013].

⁶ EPL (*total*) składa się z trzech podstawowych obszarów: EPL 1 – Protection of permanent workers against individual dismissal; EPL 2 – Regulation on temporary forms of employment; EPL 3 – Specific requirements for collective dismissal. Wskaźnik EPL (*total*) zawiera się w przedziale [0, 6], gdzie wartość równa 0 oznacza regulacje o najniższej restrykcyjności, wartość równa 6 – restrykcyjność najwyższą.

⁷ Złożony wskaźnik badający elastyczne i przewidywalne warunki umów będący komponentem określającym wdrożenie *flexicurity* składa się z 19 składowych, w tym z indeksu OECD dotyczącego restrykcyjności prawa pracy (EPL – *employment protection legislation*). Struktura wskaźnika FCA opisana jest w: [Manca, Governatori i Mascherini 2010].



natomiast wysokie – większą. W modelu pożądane jest osiągnięcie niskich wartości, dlatego też korzystano z odwrotności zmiennej.

Wskaźnik złożony *flexicurity* został wyliczony dla trzech lat 2007, 2009 oraz 2011. Interpretując wskaźnik, należy pamiętać, że im wyższy jest wskaźnik (CI *flexicurity*), tym pełniej realizowane są założenia wynikające z modelu *flexicurity*. Na podstawie poniżej opisanych wyników opracowano ranking państw uwzględniający omawiany model.

Badania rozpoczęto dla 2007 roku, który charakteryzował się dynamicznym rozwojem gospodarek państw analizowanych w niniejszym opracowaniu.

Tabela 2. Wskaźnik złożony *flexicurity* w 2007 roku

	Kraje	LLL	ALMP	MSS	FCA	CI <i>flexicurity</i>
1	Dania	8,82	9,38	7,60	3,93	7,431
2	Belgia	4,32	10,00	10,00	3,78	7,025
3	Finlandia	10,00	5,15	7,27	3,34	6,438
4	Holandia	3,37	9,65	7,17	5,49	6,420
5	Austria	9,76	3,47	6,32	3,99	5,887
6	Francja	8,11	6,38	6,37	2,50	5,840
7	Niemcy	6,92	5,15	6,61	3,95	5,657
8	Irlandia	7,16	4,18	4,82	5,90	5,513
9	Hiszpania	4,55	6,47	7,41	3,08	5,378
10	Szwecja	3,61	8,85	4,02	3,03	4,877
11	Portugalia	5,50	3,65	5,48	3,48	4,527
12	Włochy	5,26	3,29	3,78	4,83	4,292
13	Polska	3,37	4,35	2,93	4,22	3,717
14	Wielka Brytania	1,47	3,47	1,28	6,56	3,197
15	Luksemburg	3,37	4,09	2,98	1,95	3,096
16	Grecja	2,42	1,71	2,13	4,74	2,751
17	Węgry	2,42	2,68	2,23	2,86	2,547
18	Czechy	1,24	3,29	1,47	3,11	2,279
19	Słowacja	1,00	2,76	2,23	3,05	2,261
20	Słowenia	1,71	2,32	1,94	2,91	2,222
21	Estonia	1,71	1,00	1,00	2,36	1,518

Źródło: Na podstawie: [Manca, Governatori i Mascherini 2010; Manca i Mascherini 2009; Manca, Governatori i Mascherini 2009; Mascherini 2008].

W 2007 roku model *flexicurity* w największym stopniu był realizowany przez: Danię, Belgię oraz Finlandię. Wyniki państw członkowskich, które wstąpiły do UE w 2004 roku, wskazywały konieczność zmian w funkcjonowaniu krajowych rynków pracy w zgodzie z modelem *flexicurity*.



Kolejne badanie dotyczyło 2009 roku, w którym można dostrzec zmiany wywołane trwającym światowym kryzysem gospodarczym. Jego oddziaływanie miało różne nasilenie i przebiegało w zróżnicowanym sposób w badanych krajach.

Badania przeprowadzone po dwóch latach pozwalają stwierdzić, że liderem w realizacji modelu *flexicurity* jest Irlandia. W kraju tym wyraźnie podwyższono nakłady na elastyczność związaną z funkcjonowaniem rynku pracy oraz politykę socjalną. Dania i Belgia zajęły odpowiednio drugą i trzecią pozycję. Wśród państw, które do UE wstąpiły w 2004 roku, należy dostrzec jedynie wyższy wynik w Estonii. W pozostałych państwach z danej grupy ogólny wynik jest niestety niski.

Tabela 3. Wskaźnik złożony *flexicurity* w 2009 roku

	Kraje	LLL	ALMP	MSS	FCA	CI <i>flexicurity</i>
1	Irlandia	7,35	3,93	8,72	6,31	6,577
2	Dania	6,12	10,00	5,72	4,05	6,472
3	Belgia	3,65	9,48	7,91	3,76	6,199
4	Holandia	3,12	8,35	5,65	5,63	5,686
5	Hiszpania	4,18	5,20	10,00	3,10	5,618
6	Finlandia	8,41	3,85	6,26	3,57	5,522
7	Austria	10,00	2,65	4,94	3,97	5,391
8	Niemcy	7,00	4,98	5,11	3,86	5,236
9	Francja	7,18	4,90	4,74	2,49	4,828
10	Portugalia	8,41	2,73	4,34	3,61	4,772
11	Włochy	4,00	2,35	4,61	4,70	3,914
12	Szwecja	1,88	6,70	2,99	3,32	3,722
13	Wielka Brytania	1,18	2,88	1,00	6,65	2,925
14	Polska	1,53	4,53	1,07	4,00	2,779
15	Estonia	3,12	1,00	4,57	2,40	2,773
16	Luksemburg	1,35	3,70	2,92	2,19	2,542
17	Węgry	1,71	3,25	2,25	2,93	2,534
18	Grecja	1,18	1,60	2,28	4,76	2,455
19	Słowenia	2,06	2,13	2,04	2,97	2,299
20	Słowacja	1,00	1,98	2,18	3,24	2,097
21	Czechy	1,35	2,13	1,37	3,20	2,012

Źródło: Na podstawie: [Manca, Governatori i Mascherini 2010; Manca i Mascherini 2009; Manca, Governatori i Mascherini 2009; Mascherini 2008].

Ostatnim spośród badanych lat jest rok 2011. Jest to okres, w którym większość przyjętych do badań państw ponownie powróciło na ścieżkę wzrostu gospodarczego, co również miało istotny wpływ na sytuację na rynku pracy.



Wyniki badania dla 2011 roku wykazują niewielkie różnice w porównaniu do 2009 roku. Irlandia oraz Dania umocniły swoje pozycje liderów. W pozostałych państwach zanotowano obniżenie złożonego wskaźnika *flexicurity*. Kraje UE o tzw. krótkim stażu wynikającym z ich członkostwa, tj. Polska, Węgry, Słowenia, Słowacja, Estonia, Czechy, stale wymagają zwiększania nakładów celem wzmocnienia polityki *flexicurity*.

Tabela 4. Złożony wskaźnik *flexicurity* w 2011

	Kraje	LLL	ALMP	MSS	FCA	CI <i>flexicurity</i>
1	Irlandia	8,79	3,25	9,52	6,32	6,970
2	Dania	8,10	10,00	5,02	3,98	6,776
3	Belgia	3,60	8,84	7,24	3,70	5,844
4	Finlandia	10,00	3,32	5,69	3,51	5,629
5	Hiszpania	4,29	4,55	10,00	3,05	5,471
6	Holandia	3,08	7,27	5,60	5,76	5,426
7	Austria	9,83	2,02	4,49	3,97	5,076
8	Francja	7,40	5,02	4,68	2,45	4,888
9	Niemcy	6,19	4,14	4,30	3,81	4,608
10	Portugalia	7,75	2,02	4,45	3,42	4,412
11	Włochy	3,94	1,75	4,64	4,65	3,745
12	Szwecja	2,38	7,00	2,36	3,15	3,725
13	Włochy	1,17	2,30	1,00	6,67	2,784
14	Polska	1,52	4,27	1,13	3,85	2,693
15	Węgry	1,69	3,73	2,33	2,89	2,660
16	Słowenia	2,04	2,43	2,36	2,96	2,448
17	Luksemburg	1,52	3,25	2,58	2,09	2,361
18	Grecja	1,17	1,20	2,30	4,74	2,354
19	Słowacja	1,00	2,02	1,98	3,24	2,062
20	Estonia	1,87	1,00	2,81	2,38	2,012
21	Czechy	1,52	1,82	1,22	3,22	1,946

Źródło: Na podstawie: [Manca, Governatori i Mascherini 2010; Manca i Mascherini 2009; Manca, Governatori i Mascherini 2009; Mascherini 2008].

W tabeli 5 przedstawiono ranking państw ze względu na złożony wskaźnik *flexicurity*. Należy dostrzec wystąpienie niewielkich różnic na pozycjach poszczególnych państw. Liderami pozostają: Dania, Belgia, Irlandia oraz Finlandia. Zatem dominują państwa wysoko rozwinięte, będące jednocześnie długoletnimi członkami UE. Natomiast państwa, które do struktur UE wstąpiły



w 2004 roku, znajdują się na niskich pozycjach. Możliwe iż oznacza to słabość funkcjonowania krajowych rynków pracy. Potwierdza to konieczność ciągłego monitorowania zmian zachodzących na tych rynkach i poszukiwania nowych rozwiązań umożliwiających realizację modelu *flexicurity*.

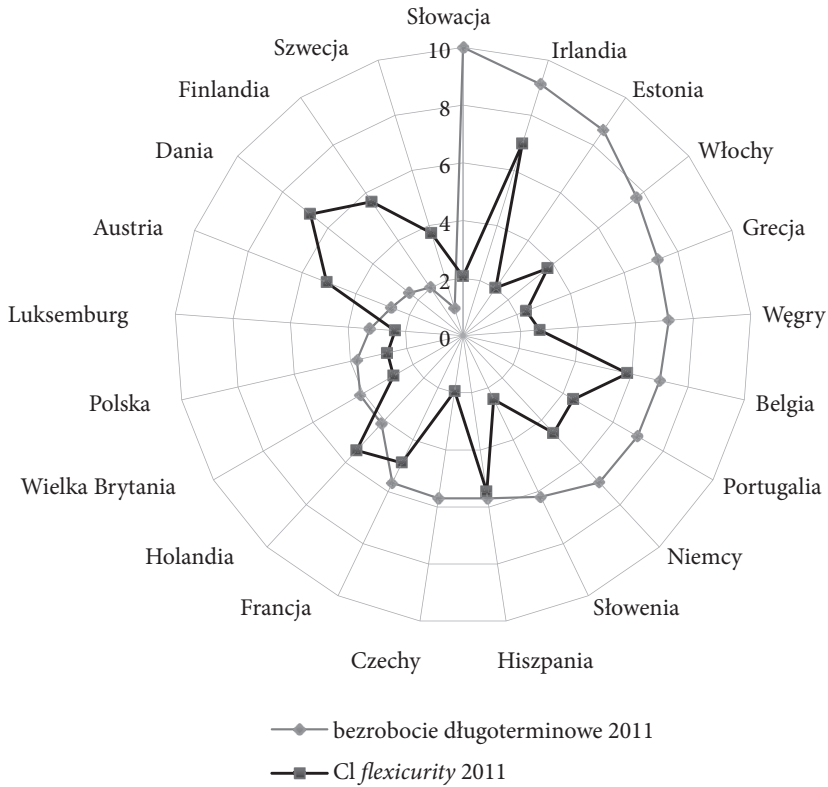
Tabela 5. Ranking państw według CI *flexicurity*

2007			2009			2011		
1	Dania	7,431	1	Irlandia	6,577	1	Irlandia	6,970
2	Belgia	7,025	2	Dania	6,472	2	Dania	6,776
3	Finlandia	6,438	3	Belgia	6,199	3	Belgia	5,844
4	Holandia	6,420	4	Holandia	5,686	4	Finlandia	5,629
5	Austria	5,887	5	Hiszpania	5,618	5	Hiszpania	5,471
6	Francja	5,840	6	Finlandia	5,522	6	Holandia	5,426
7	Niemcy	5,657	7	Austria	5,391	7	Austria	5,076
8	Irlandia	5,513	8	Niemcy	5,236	8	Francja	4,888
9	Hiszpania	5,378	9	Francja	4,828	9	Niemcy	4,608
10	Szwecja	4,877	10	Portugalia	4,772	10	Portugalia	4,412
11	Portugalia	4,527	11	Włochy	3,914	11	Włochy	3,745
12	Włochy	4,292	12	Szwecja	3,722	12	Szwecja	3,725
13	Polska	3,717	13	Wielka Brytania	2,925	13	Wielka Brytania	2,784
14	Wielka Brytania	3,197	14	Polska	2,779	14	Polska	2,693
15	Luksemburg	3,096	15	Estonia	2,773	15	Węgry	2,660
16	Grecja	2,751	16	Luksemburg	2,542	16	Słowenia	2,448
17	Węgry	2,547	17	Węgry	2,534	17	Luksemburg	2,361
18	Czechy	2,279	18	Grecja	2,455	18	Grecja	2,354
19	Słowacja	2,261	19	Słowenia	2,299	19	Słowacja	2,062
20	Słowenia	2,222	20	Słowacja	2,097	20	Estonia	2,012
21	Estonia	1,518	21	Czechy	2,012	21	Czechy	1,946

Warto zwrócić uwagę na zestawienie złożonego wskaźnika *flexicurity* oraz wskaźnika bezrobocia długoterminowego w omawianych państwach. Niepożądane, wysokie wartości bezrobocia długoterminowego są oznaką względnie wysokiego wskaźnika rzeczywistego. Wskaźnik *flexicurity* interpretuje się według podanej wcześniej zależności.

Można zatem wnioskować, iż występuje względna jednoznaczność wyników. Warto przyrzeć się dwóm państwom o wysokim wskaźniku *flexicurity* – Danii i Irlandii. Dane wskazują, iż oba te kraje zmagają się z napływem siły roboczej. Źródłem tego napływu są zarówno państwa europejskie, jak i nieeuropejskie. Obserwowany w Danii wzrost bezrobocia, wzrost nakładów na ALMP oraz obniżenie wskaźników MSS i LLL można wytłumaczyć właśnie





Rysunek 2. Zależność między CI *flexicurity* a bezrobociem długookresowym w 2011 roku

kłopotami imigracyjnymi. Warto zwrócić uwagę, iż duńskie prawo pracy charakteryzuje się niską restrykcyjnością. Należy pamiętać, iż Dania była przykładem wzorowego działania modelu *flexicurity*. Występowała wysoka elastyczność rynku pracy przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej ochrony ze strony systemu socjalnego. Z kolei wydatki na obszary ALMP oraz LLL przekładały się na wymierne efekty. Zmiany nastąpiły w wyniku wspomnianego wyżej napływu imigrantów, przede wszystkim z państw nieeuropejskich. Ich przedstawiciele w dużej części korzystają z przywilejów socjalnych, co niestety nie przekłada się na wzrost zatrudnienia. O odmienności bieżącej sytuacji od minionej, wypracowanej przez społeczeństwo duńskie świadczy niski wskaźnik bezrobocia długookresowego.

Analogiczna sytuacja miała miejsce w 2011 roku w Irlandii, potocznie zwanej „rajem dla emigrantów”. Wiązą się z tym dwa główne powody: wysoka liberalizacja prawa pracy oraz wysokie świadczenia socjalne. Wyniki badań



wskazują, iż podobne rozwiązania powodują, iż przedstawiciele społeczeństwa o niskiej motywacji do pracy (niskiej kulturze pracy) korzystają z przywilejów, lecz unikają obowiązków z nimi związanych.

Podsumowanie

W literaturze międzynarodowej poświęcono wiele miejsca zagadnieniom rynku pracy. Jednak problemy uwzględniające różne modele *flexicurity* i trudności towarzyszące ich wdrażaniu wciąż są przedmiotem wielu dyskusji i badań, co zapewne wynika z faktu, iż wiele z nich nie zostało w tak znacznym stopniu zbadanych, jak np. zjawisko bezrobocia. Wyniki przeprowadzonych badań świadczą o występowaniu istotnych zależności pomiędzy politykami stosowanymi wobec rynków pracy i ich instytucjami [Coe i Snower 1997, s. 1–35].

Na podstawie przeprowadzonych badań można sformułować liczne wnioski. Żaden kraj nie dokonał pełnej implementacji modelu *flexicurity*. Co więcej, średni poziom wskaźnika (parametry znormalizowane) w badanych latach się obniżył. Niewątpliwie miał na to wpływ ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy, którego negatywne efekty są do tej pory odczuwane przez poszczególne gospodarki. Przy tym należy podkreślić, iż każde państwo powinno odnaleźć właściwy dla siebie model realizacji polityki *flexicurity*. Dostosowanie komponentów *flexicurity* do warunków krajowych jest konieczne z uwagi na czynniki społeczne, ekonomiczne oraz kulturowe.

Z komponentem MSS związana jest silna tendencja, w której wysokie wydatki na świadczenia dla bezrobotnych przekładają się na zmniejszenie ich aktywności w poszukiwaniu pracy. Z kolei zbytne ograniczenie tych nakładów nie zapewni właściwego zabezpieczenia finansowego w sytuacji utraty dochodów z pracy. Istotna jest uważność w tych kwestiach, bowiem z uwagi na swobodę przepływu osób obowiązującą w UE mogą zachodzić różne – pozytywne i negatywne – zjawiska. Niemniej można dostrzec stopniowe odchodzenie od wzrostu nakładów na te cele. Pożądanym zjawiskiem byłoby równoważenie działań z obszaru pasywnej polityki rynku pracy rozwiązaniami aktywizującymi. Dlatego mówi się o wzroście nakładów na obszar ALMP.

Znaczna część państw europejskich charakteryzuje się relatywnie wysokim wskaźnikiem restrykcyjności rynku pracy. Może to świadczyć o potrzebie kontroli nad rynkiem pracy, jak też przepływem pracowników między państwami oraz przedsiębiorstwami.



Bibliografia

- Andersen, B., Pettersen, P., 1996, *The Benchmarking Handbook: Step-by-step Instructions*, London, Chapman & Hall.
- Anderson, S.K., Mailand, M., 2005, *The Danish Flexicurity Model. The Role of the Collective Bargaining System*.
- Bendyk, E., 2008, *Kurs pod wiatr*, Polityka, nr 20.
- Blanchard, O., Tirole, J., 2003, *Protection de l'emploi et procedures de licenciement*, raport dla francuskiej Rady ds. Analiz Gospodarczych.
- Blanchard, O., Tirole, J., 2005, *The Joint Desing of Unemployment Insurance and Employment Protection. A First Pass Manuskrypt*.
- Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P.K., 2005, *The Flexible Danish Labour Market – a Review*, document badawczy CARMA 01:2005, Aalborg University, CARMA.
- Brown, A., Orszag, J., Snower, D., 2006, *Unemployment Accounts and Employment Incentives*, dokumenty omawiające IZA, nr 2105.
- Cahuc, P., Kramarz, F., 2004, *De la precarite r la mobilite: vers une securite sociale professionnelle*, Raport au Ministre d'Etat, Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, et au Ministrie de l'Emploi, du Travail et de la Cohesion Sociale.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., 2005, *Optimum Income Taxation and Layoff Taxes*, dokumenty IZA, nr 1678.
- European Commission, 2010, COM(2010) 2020 final, EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels
- Gaard, S., 2005, *Labour Market Regimes in Europe and Labour Market Performance*, Danish Finance Ministry.
- Hoffman, A., Giovanni, E., Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., Tarantola, S., 2008, *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and User Guide*, OECD Publishing, Paris.
- Manca, A.R., Governatori, M., Mascherini, M., 2009, *Towards a Set of Composite Indicators on Flexicurity: the Indicator on Modern Social Security Systems*, European Commission, Joint Research Centre, European Communities.
- Manca, A.R., Governatori, M., Mascherini, M., 2010, *Towards a Set of Composite Indicators on Flexicurity: the Indicator on Flexible and Reliable Contractual Arrangement*, European Commission, Joint Research Centre, European Communities.
- Manca, A.R., Mascherini, M., 2009, *Towards a Set of Composite Indicators on Flexicurity: The Composite Indicator on Active Labour Market Policies*, European Commission, Joint Research Centre, European Communities.
- Mascherini, M., 2008, *Towards a Set of Composite Indicators on Flexicurity – The Dimension of Lifelong Learning*, European Commission, Joint Research Centre, European Communities.
- Rosen, R., 1991, *Life Itself: A Comprehensive Inquiry into Nature, Origin, and Fabrication of Life*, Columbia University Press.



- Wilthagen, T., 2012, *Flexicurity Practices in the EU – Which Way Is up?*, Reflect Research Paper, no. 12/002, Tilburg.
- Wilthagen, T., Rogowski, R., 2002, *Legal Regulation of Transitional Labour Markets*, w: Schmid, G., Gazier, B. (eds.), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Wilthagen, T., Tros, F., 2004, *The Concept of Flexicurity: a New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, w: *Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe Transfer*, *European Review of Labour and Research*, vol. 10, no. 2.
- Wiśniewski, Z., Zawadzki, K. (red), 2010, *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Zatrudnienie w Europie 2006, 2007*, Raport Komisji Europejskiej, Monitor Europejski, nr 44, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa.