

# W STRONĘ *FLEXICURITY*, CZYLI DUŃSKI MODEL ELASTYCZNEGO BEZPIECZEŃSTWA DLA UE

Karolina Marchlewska

Ośrodek Komisji Europejskiej EUROPE DIRECT  
przy Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy

## „NOWE PODEJŚCIE” CZYLI PROGRAM ODNOWY 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. (*Communication...* 2005, s. 3). W obliczu tych postanowień Wspólnota Europejska zdecydowała się podjąć działania, zmierzające do zapewnienia takiego rozwoju Unii, którego fundamenty oparte zostałyby na trwałości i zrównoważonym wzroście gospodarczym, stabilności cen oraz konkurencyjnej gospodarce rynkowej nastawionej na pełne zatrudnienie. Priorytetowe znaczenie w tym procesie odgrywać zaczęła potrzeba unowocześnienia i modernizacji europejskiego modelu społecznego oraz działania na rzecz zapewnienia wewnętrznej spójności w wymiarze ekonomicznym, społecznym i środowiskowym.

Zgodnie z przewidywaniami wzmocnienie potencjału Wspólnoty, opartego na nowej europejskiej strategii, dokonywać miałyby się poprzez przeniesienie punktu ciężkości na stronę aktywnych działań zmierzających do zapewnienia wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, gwarantujących realizację i rozwój priorytetów ekonomiczno-społecznych (*Growth...* 2005, s. 17).

Postulaty te nabierają dużego znaczenia, szczególnie pod względem pogłębiających się dysproporcji występujących między krajami rozszerzającej się Wspólnoty Europejskiej. Najbardziej widoczne różnice dają się zaobserwować w ramach europejskich rynków 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, Niderlandom i Zjednoczonemu Królestwu udało się osiągnąć 70%, podczas gdy w Polsce jedynie 51,2% (*Towards...* 2005, s. 5).

## DUŃSKI MODEL BEZPIECZEŃSTWA SOCJALNEGO

Dania to kraj zaliczany do grona państw mających jedną z najlepiej rozwiniętych gospodarek na świecie. Standard życia i poziom wydatków związanych ze świadczeniami socjalnymi należą do jednych z najwyższych w Europie, bowiem kraj ten od wielu lat realizuje założenia państwa opiekuńczego. Koszty związane z szeroko rozwiniętą ofertą socjalną pokrywane są w ramach jednych z najwyższych w Europie podatków od dochodów osobistych<sup>1</sup>.

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, 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 uzależnionych (*Joint...* 2006, s. 20–21).

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 kraju mającego jeden z najlepiej zorganizowanych i funkcjonujących rynków pracy, o wysokim poziomie zatrudnienia w stosunku do ogółu populacji (Vium 2006, s. 6). Na 5,2 mln mieszkańców 2,9 mln to osoby pracujące, co wynika między innymi z wysokiego udziału kobiet na rynku pracy (Dawidowska 2006, s. 1–2).

Taki stan rzeczy poprzedzony został jednak okresem licznych spadków i wzlotów, które miały miejsce w latach 90. XX wieku. Pierwszy z nich objął lata 1990–1994, kiedy to 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 wskaźnik zatrudnienia osiągnął poziom 76,3%.

## OD PAŃSTWA SOCJALNEGO DO PAŃSTWA MINIMUM<sup>2</sup>

Królestwo Danii to kraj zaliczany do grona państw reprezentujących skandynawski model państwa dobrobytu społecznego, ukształtowanego pod silnym wpływem myśli socjaldemokratycznej i zliberalizowanej na skutek zaburzeń lat 90. XX wieku. Przeobrażenia gospodarcze, w szczególności zaś zjawisko recesji, przyspieszenie technologiczne oraz istotne zmiany w strukturze społecznej miały istotne przełożenie na wzrost liczby osób pozostających bez pracy.

Podjęte działania, zwłaszcza w zakresie 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. Specjalnie na potrzeby walki z bezrobociem stworzone zostały także nowe mechanizmy rynku pracy. Zostały one oparte na założeniu, że poprzez odpowiednie działania możliwe jest osiągnięcie kompromisu między konkurencyjnością a priorytetami państwa dobrobytu społecznego.

Największym jednak osiągnięciem i jednocześnie jedną z najlepszych odpowiedzi na wyzwania społeczne stojące przed Europą stał się zbudowany i preferowany od wielu lat w Danii model elastycznego

bezpieczeństwa (Wilthagen, Tros 2004, s. 172), nazywany potocznie *flexicurity* lub strategią postderegulacji (Keller 2000, s. 291–300).

*Flexicurity* to neologizm, powstały na skutek połączenia ze sobą dwóch angielskich wyrazów: *flexibility* (elastyczność, giętkość, podatność) oraz *security* (bezpieczeństwo, gwarancja, ochrona), który zbudowany został na potrzeby przygotowanego w 1999 r. programu reform w ramach struktury rynku pracy (Keller 2000, s. 291–300; Madsen 2004, s. 188–206).

W duńskich realiach termin ten stanowi odpowiedź na to, w jaki sposób osiągnąć konkurencyjną gospodarkę, wysoki stopień zatrudnienia, gwarancję bezpieczeństwa socjalnego oraz sprawne finanse publiczne (Nectoux, Maesen 2003, s. 2). Sens *flexicurity*, sprowadzający się do dwóch słów: elastyczność i bezpieczeństwo, buduje układ określany bardzo często mianem „złotego trójkąta” (Kądziorska 2005, s. 225), 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 zatrudnienia zamiast pewności miejsca pracy* oraz  *nowe szanse osobiste dzięki gotowości do zmian przy ograniczonym ryzyku* (Mendla-Drozd 2006).

Duńska elastyczność sfery pracy ujawnia się w czworaki sposób. Pierwszym tego przejawem jest zewnętrzna elastyczność ilościowa (Lang, s. 5), charakteryzująca się liberalnym prawem pracodawców w zakresie swobodnego zwalniania i zatrudniania osób<sup>3</sup>, 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 zastoju 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.

Drugim 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 pracy (Andersen, Mailand 2005, s. 16).

Elastyczność duńskiego rynku pracy najlepiej charakteryzują występujące na nim zjawiska. Pierwszym z nich jest wysoki stopień fluktuacji (*Flexibility...* 2006, s. 81). Jak pokazują analizy, w ramach duńskiego rynku pracy rocznie likwiduje się około 10% miejsc pracy, a na ich miejsce powstaje porównywalna liczba nowych. Podobnie jest z czasem trwania stosunku pracy. W ciągu roku około 30% zatrudnionych zmienia swoje miejsce pracy, co jest jednym z najkrótszych czasów w całej Unii Europejskiej (Mendla-Drozd 2006), zaś średnia długość zatrudnienia jest stosunkowo niska

i wynosi 8,3 lat<sup>4</sup>. Pokazuje to wyraźnie, że Dania bardzo dobrze radzi sobie ze zjawiskiem niedopasowania – *mismatch* (Zakrzewski 2005, s. 22).

Tak dużą elastyczność w ramach sfery rynku 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 przedsiębiorców<sup>5</sup> i związki zawodowe<sup>6</sup>.

Drugim wierzchołkiem „złotego trójkąta” jest hojny system socjalny. Podstawową rolę w sferze duńskiego bezpieczeństwa socjalnego odgrywają przede wszystkim zasiłki dla osób bezrobotnych (Frederiksen 2005, s. 2), które przy wysokim poziomie elastyczności rynku pracy zapewniają „spokój” związków zawodowych. Obowiązujący w Danii system „ubezpieczenia od bezrobocia” gwarantuje osobom pracującym comiesięczną pomoc na stosunkowo wysokim poziomie, gdy utracą pracę.

Trzeba jednak 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 tygodni (Lang 2006, s. 5). Prawo do korzystania ze świadczeń dla osób niepracujących uzyskuje się automatycznie 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 oni pomoc z innych systemów, ale znacznie mniejszą i administrowaną na poziomie miasta (tamże).

Prawo ściśle określa również okoliczności zawieszenia wypłacanych zasiłków dla osób bezrobotnych. W sytuacji, kiedy pracobiorca sam zrezygnuje 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 zrezygnuje z przedstawianej jej przez urząd pracy oferty zatrudnienia. Przy odrzuceniu pierwszej propozycji pracy zasiłek wstrzymany jest na tydzień, przy kolejnych odmowach grozi całkowite zawieszenie wypłaty świadczeń (Zakrzewski 2005, s. 22). 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 pracy (Giddens 2004, s. 7).

W Danii występują dwa okresy pobierania zasiłków:

a) pasywny – trwający rok, podczas którego osoba bezrobotna musi wykazać się chęcią przyjęcia nowej pracy;

b) aktywny – trwający 3 lata, przygotowujący bezrobotnego do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy.

W okresie pierwszych 12 miesięcy osoba pozostająca bez pracy (lub 6 miesięcy, jeżeli nie przekroczyła 25. roku życia) nie ma obowiązku uczestniczenia w aktywnych programach rynku pracy. Po tym czasie, jeżeli nie znajdzie nowego zatrudnienia, staje się obowiązkowym uczestnikiem inicjatyw aktywizacyjnych,

po ukończeniu których przysługują im zasiłki 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 Gösta Esping-Andersen proces ten określił mianem dekomodyfikacji<sup>7</sup>, 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 nowego rząd 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 lat (Białobok, Karolczuk 2006). Decyzje te podjęto na skutek zaistniałego od kilku lat w Danii zjawiska pobierania przez prawie 20% obywateli świadczeń emerytalnych i przedemerytalnych, będących obciążeniem budżetowym na poziomie około 20 mln euro rocznie (Białobok, Karolczuk 2006).

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. W ramach tej regulacji 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, który otrzymuje częściową rekompensatę z funduszu socjalnego.

Warto 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 żłobków 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 – utrzymują się na poziomie 4,5% PKB, z czego 1,5% przeznaczonych jest na aktywne programy, a 3% na sferę pasywną. Działania podjęte przez rząd A.F. Rasmussena miały podjąć zdecydowane kroki, mające na celu uaktywnienie 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.

Ważnym narzędziem w procesie walki z nasilającym się bezrobociem coraz częściej są niekonwencjonalne sposoby ograniczania tego zjawiska. Na europejskich rynkach pracy nasila się tendencja coraz większego nieetatowego wymiaru zatrudnienia. Prym w tym obszarze wiodą dwa kraje – Holandia oraz Dania, w której od początku lat 90. XX wieku odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze pracy utrzymuje na poziomie powyżej 20% (Kabaj 2004, s. 105).

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 produktywnie, czyli takie, które nie jest obciążone ani pozornym, ani nadmiernym zatrudnieniem, stanowi odpowiedź na potrzebę ciągłego rozwoju i sprostania wyzwaniom naukowo-technicznym XXI wieku. 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. W dzisiejszej rzeczywistości elastyczne formy zatrudnienia, rozumiane są jako umiejętność szybkiego reagowania na zmiany rynkowo-technologiczne, określają liczbę i rodzaj pracowników, na których istnieje zapotrzebowanie (Kwiatkowski 2003, s. 21).

Opisując elastyczne formy zatrudnienia, określane bardzo często mianem nowoczesnych form świadczenia pracy (Drzewiecka 2005), należałoby zwrócić szczególną uwagę na zasadnicze ich elementy, do których zalicza się: pracę na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę na zastępstwo, tymczasową i na wezwanie oraz telepracę i samozatrudnienie (Polkowski 2005). 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, należy przyjrzeć się ekonomicznym cechom elastycznych form zatrudnienia. Zaliczymy do nich 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 cechy elastycznych form zatrudnienia, a mianowicie 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.

## PODSUMOWANIE

Gruntowne zmiany w sferze polityki zatrudnienia oraz liczne przeobrażenia społeczne wprowadzone w Danii przyniosły zamierzone efekty. Od kilku lat spostrzega się ją jako państwo mające sprawną politykę gospodarczą, zapewniającą wysoki poziom i standardy życia. Duńskie *flexicurity* stało się politycznym lekarstwem na społeczne i rynkowe bolączki 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 dla kobiet we wszystkich grupach wieku wskazuje, że praca w tym systemie stanowi główną siłę naprawczą, wzmacniającą znaczenie jednostkowe oraz tworzącą społeczne więzy (*European Employment Observatory 2004*, s. 66).

Analizując duński system *flexicurity* należy jednak stwierdzić, że jego funkcjonowanie uzależnione jest od właściwego współgrania ze sobą takich elementów, jak dobra koniunktura, spójność socjalna oraz właściwie skonstruowany system edukacji. Szczegółne 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, a tym samym zapewnia mniej bolesny okres oczekiwania na nowe zatrudnienie.

Duńskie sukcesy w obszarze walki 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, który w obliczu wyzwania lizbońskich stanowi istotny punkt europejskiego programu przeobrażeń społecznych na miarę XXI wieku. Na tym tle rodzi się jednak pytanie, czy działania te możliwe są do realizacji na innym, poza duńskim, gruncie europejskim? Znaczący temat twierdzą jednogłośnie, że nie można powielać rozwiązań systemowych, które w Danii uzdrowiły rynek pracy. Wśród głównych powodów wymieniona została wielkość poszczególnych państw, szczególnie jeżeli porównujemy ze sobą kraje mające 5 mln mieszkańców z tymi, które zamieszkuje 60 mln obywateli. Ponadto rozbieżności kulturowe, historia i tradycja, a przede wszystkim kondycja ekonomiczna nie pozostają bez wpływu na skuteczną realizację reform w ramach państwa dobrobytu społecznego.

Wyzwania XXI wieku, przede wszystkim jednak zjawisko globalizacji procesów gospodarczych, rozwój technologii informatycznych, ekspansja sektora usług i zmiany w obrębie modelu pracy, wywołały potrzebę gruntownych przeobrażeń (Frederiksen 2006, s. 11). Konieczność ciągłego rozwoju i dostosowywania się do nowych wyzwań w zakresie nauki i nowych technologii łączy się z potrzebą zachowania narodowej różnorodności i systemowej odmienności (Szpakowski 2005, s. 7). Unia Europejska apeluje o poszukiwanie zbieżności poglądów między elastycznością a bezpieczeństwem, a za wzór dla innych krajów

przedstawia Danię, opierającą swoje funkcjonowanie na modelu *flexicurity* (*Flexicurity...* 2006, s. 15). Sygnały płynące z Brukseli potwierdzają, że duński układ nie tylko zyskał uznanie, ale stopniowo staje się wzorcowym programem przemian, przybierającym rangę europejskiego lekarstwa na systemowe bolączki kontynentu. Dla wielu *flexicurity* to jednak przede wszystkim remedium na wszystkie negatywne zjawiska wywołane procesem globalizacji i nadzieja na rozwój Unii Europejskiej (Dzierzgowski 2006, s. 9). Czy tak się stanie, czas pokaże.

- <sup>1</sup> W Danii gospodarstwa domowe i konsumenci w największym stopniu obciążeni są podatkami. Rodziny mające niskie dochody płacą podatki na poziomie od 9% do 44%, natomiast rodziny zaliczane do klasy średniej – od 44% do 62%. Z kolei przedsiębiorcy w niewielkim stopniu obciążeni są obciążeniami podatkowymi.
- <sup>2</sup> *Fra socialstat til minimalstat: en liberal strategi, Samleren (Od państwa socjalnego do państwa minimum)* – to tytuł książki, której autorem jest duński premier Anders Fogh Rasmussen, będącej programem gruntownej przebudowy modelu społeczno-gospodarczego w Danii.
- <sup>3</sup> 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 dodatkowy prawo, aby pracodawca pisemnie umotywował decyzję o zwolnieniu.
- <sup>4</sup> Wynik ten zbliża Danię do Wielkiej Brytanii, gdzie średnia długość stosunku pracy wynosi 8,2 lat.
- <sup>5</sup> Najważniejszymi organizacjami pracodawców w Danii są: DA – Dansk Arbejdsgiverforening oraz Duńska Konfederacja Pracodawców.
- <sup>6</sup> W Danii związki zawodowe składają się z trzech central związkowych: LO – Landsorganisationen, czyli centrala związkowa skupiająca się z 18 federacji branżowych, FTF – Funktionærnes og Tjenestemaendenes Faellesraad, czyli centrala zrzeszająca pracowników umysłowych i urzędników nominowanych oraz AC – Akademikernes Centralorganisation, czyli centrala pracowników mających wykształcenie wyższe.
- <sup>7</sup> Termin ten swoje źródło upatruje w słowie „komodyfikacja”, co oznacza proces nabywania przez siłę roboczą na rynku pracy wartości towaru.

## LITERATURA

- Andersen S.K., Mailand M. (2005), *Danish Flexicurity Model: The Role of the Collective Bargaining System – Ministry of Employment*, s. 16, [dostęp 29.08.2006], dostępny w Internecie: <[www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/externalpapers/flexicurityska05print.pdf](http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/externalpapers/flexicurityska05print.pdf)>.
- Białobok P., Karolczuk E. (2006) *Dobrobyt na diecie*, „Wprost” nr 1222 z 14 maja [dostęp 25.11.2006], dostępny w Internecie: <[www.wprost.pl/ar/?O=90042](http://www.wprost.pl/ar/?O=90042)>.
- Communication from the Commission on the Social Agenda (2005), Brussels 9 lutego, COM (2005) 33 final.
- Dawidowska S. (2006), *Wymogi rynku pracy w Danii a szanse zatrudnienia obywateli polskich*, s. 1–2, [dostęp 10.09.2006], dostępny w Internecie: <[www.arupe.org/doc/Dunski%20rynek%20pracy.pdf?PHPSESSID=91cd4dddc2931ae61b7bece14de3671a#search=%22Wymogi%20rynku%20pracy%20w%20Danii%20a%20szanse%20zatrudnienia%20obywateli%20polskich%22](http://www.arupe.org/doc/Dunski%20rynek%20pracy.pdf?PHPSESSID=91cd4dddc2931ae61b7bece14de3671a#search=%22Wymogi%20rynku%20pracy%20w%20Danii%20a%20szanse%20zatrudnienia%20obywateli%20polskich%22)>.
- Drzewiecka E. (2005), *Elastyczne formy zatrudnienia*, „Gazeta Prawna” nr 180 z 15 września, [dostęp 29.11.2006], dostępny w Internecie: <[www.gazetaprawna.pl/index.php?action=showNews&dok=1545.41.52.1.4.1.0.3.htm](http://www.gazetaprawna.pl/index.php?action=showNews&dok=1545.41.52.1.4.1.0.3.htm)>.
- Dzierzgowski J. (2006), *Globalizacja i praca – przegląd dyskusji*, „Polityka Społeczna” nr 3, ISSN 0137-4729.

- European Employment Observatory – Review: Spring 2004, Denmark* (2004), European Commission Directorate – General for Employment.
- European Review of labour and research 2004* (2004), vol. 10, N° 2, [dostęp 24.02.2007], dostępny w Internecie: <home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004\_TRANSFERa.pdf>.
- Flexibility and security in the EU labour markets* (2006), „Employment in Europe 2006”, European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities, October, s. 81.
- Flexicurity combining flexibility and security. New policy approach unites two basic goals greater competitiveness and social protection* (2006), „Social Agenda”, March, s. 15.
- Frederiksen C.H. (2006), *Contribution of labour flexibility to social cohesion*, speech for the conference: „Reconciling Labour flexibility with social cohesion”, 15. November [dostęp 15.09.2006], dostępny w Internecie: [www.amb-santiago.um.dk/NR/rdonlyres/CDCAA5C4-117F-4407-AF22-1CB7162ABA9B/0/strasbourgflexicuritycharlaign%3%A9s.doc](http://www.amb-santiago.um.dk/NR/rdonlyres/CDCAA5C4-117F-4407-AF22-1CB7162ABA9B/0/strasbourgflexicuritycharlaign%3%A9s.doc).
- Frederiksen C.H. (2006), *Social cohesion and flexicurity – The example of Denmark*, s. 11, [dostęp 28.09.2006], dostępny w Internecie: <[www.coe.int/t/e/social\\_cohesion/social\\_policies/Forum/2005\\_C-H\\_FREDERICKSEN.doc](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/social_policies/Forum/2005_C-H_FREDERICKSEN.doc)>.
- Giddens A. (2004), *Trzecia droga ma się dobrze*, „Forum” nr 3, 11.09–17.09.
- Growth and jobs: working together for Europe’s future. A new start for the Lisbon strategy* (2005), European Commission.
- Joint Report on social protection and social inclusion* (2006), European Commission Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, April.
- Kabaj M. (2004), *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa, ISBN 83-7383-021-9.
- Kądzińska A. (2005), *Flexicurity – the new avenue to competitive labour market*, w: B. Kryk, T. Bernat (red.), *Economic Issues in Practice*, Szczecin, [dostęp 12.03.2007], dostępny w Internecie: <<http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/36/11.pdf>>.
- Keller B., Seiferts H., (2000), *Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung*, „WSI – Mitteilungen”, nr 50.
- Kwiatkowski E. (2003), *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, ISBN 83-87890-42-1.
- Lang D. (2006), *Duński model elastycznego bezpieczeństwa (flexicurity). Wzór do naśladowania*, s. 5, [dostęp 21.08.2006], dostępny w Internecie: <[www.ips.uw.edu.pl/rszarf/pdf/lang.pdf#search=%22wska%C5%BAnik%20ustawodawstwa%20ochronnego%20zatrudnienia%22](http://www.ips.uw.edu.pl/rszarf/pdf/lang.pdf#search=%22wska%C5%BAnik%20ustawodawstwa%20ochronnego%20zatrudnienia%22)>.
- Madsen P. (2004), *The Danish Model of ‘flexicurity’: experiences and lessons*, „Transfers”, tom 10, nr 2.
- Mendla-Drozd M. (2006), *Opinia EKES w sprawie elastyczności i pewności zatrudnienia (flexicurity). Przypadek Danii*, [dostęp 10.09.2006], dostępny w Internecie: <[wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/212749.html](http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/212749.html)>.
- Nectoux M., Maesen L. (2003), *From Unemployment to Flexicurity – opportunities and Issues for Social Quality in the World of Work in Europe*, „European Journal of Social Quality”, t. 4, Nr 1/2, s. 2.
- Polkowski W. (2005), *Ewolucja elastycznych form zatrudnienia w prawie pracy*, referat na konferencji pt. „W poszukiwaniu elastycznego rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia sposobem ograniczania bezrobocia”, Warszawa, 25 stycznia, [dostęp 13.09.2006], dostępny w Internecie: <[www.saz.org.pl/aktualnosci\\_konferencja\\_elastyczna\\_praca.htm](http://www.saz.org.pl/aktualnosci_konferencja_elastyczna_praca.htm)>.
- Rasmussen A.F. (1993), *Fra socialstat til minimalstat: en liberal strategi*, Samleren; ISBN 87-568-1204-3.
- Szpakowski T. (2005), *Elastyczne formy zatrudnienia – ich rola na współczesnym rynku pracy. Możliwości i bariery rozwoju*, referat wygłoszony na konferencji pt. „W poszukiwaniu elastycznego rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia sposobem ograniczania bezrobocia”, Warszawa, 25 stycznia, [dostęp 13.09.2006], dostępny w Internecie: <[www.saz.org.pl/aktualnosci\\_konferencja\\_elastyczna\\_praca.htm](http://www.saz.org.pl/aktualnosci_konferencja_elastyczna_praca.htm)>.
- Towards a new partnership for growth, jobs and cohesion. Third progress report on cohesion* (2005), European Commission, May.
- 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, N° 2, [dostęp 24.02.2007], dostępny w Internecie: <[home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004\\_TRANSFERa.pdf](http://home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004_TRANSFERa.pdf)>.
- Zakrzewski W. (2005), *Rynek pracy w Danii*, „Polityka Społeczna” nr 11–12, ISSN 0137-4729.

## SUMMARY

Social Europe in world economy, based on employment and equal chances for everybody, is the main aim of the reformed Lisbon Agenda. Danish response to the challenges of the 21<sup>st</sup> century has become a model of flexicurity that combines flexibility and security in social sphere. Its effectiveness is determined by the harmony between a good economic situation, an appropriately constructed education system and a flexible labour market where, although the protection against the dismissal is no great, but the social system guarantees an ample protection of the unemployed. All this contributes to the success of the Danish model defined as the “social remedy” for the European Union.