

Mgr Dominik Kubas
Katedra Teorii Społecznych i Socjologii Rodziny
Instytut Nauk Socjologicznych
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Streszczenie rozprawy doktorskiej pt. Teoretyczne podstawy i strategie realizacji flexicurity jako modelu rozwiązywania problemów rynku pracy.

Przedmiotem badań naukowych podjętych w rozprawie był tzw. model flexicurity czyli „zintegrowana strategia równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy”¹, która po 2007 roku stała się jedną z oficjalnych polityk Unii Europejskiej. Mimo, że koncepcja flexicurity bezpośrednio obejmuje zagadnienia zatrudnienia i rynku pracy to w swoich rozwiązaniach dotyka także wymiaru gospodarczego, polityki socjalnej oraz edukacji. Sam termin *flexicurity* pochodzi od angielskich słów *flexibility* – elastyczność oraz *security* – bezpieczeństwo, przez co już sama etymologia nazwy koncepcji nawiązuje z jednej strony do zagadnień wolności gospodarczej i swobody zatrudniania pracowników leżących u podstaw klasycznych liberalnych ideologii, a z drugiej strony do kwestii bezpieczeństwa pracy i zabezpieczenia socjalnego jednostek, leżących w centrum zainteresowań klasycznych koncepcji socjalistycznych oraz społecznego nauczania Kościoła.

Początki strategii flexicurity jako realizowanych polityk z obszaru rynku pracy, edukacji oraz zabezpieczenia socjalnego odnajdujemy w połowie lat 90. XX wieku w dwóch europejskich państwach: w Holandii oraz w Danii. Przy czym kraje te różnią się genezą i historią rozwoju koncepcji flexicurity na ich rynkach pracy. Duński model flexicurity rozwijał się jako naturalna, stopniowa ewolucja systemu społeczno-gospodarczego na drodze budowania socjalnego państwa dobrobytu (wolnorynkowego państwa opiekuńczego). W Holandii, z kolei koncepcja flexicurity była wdrażana od połowy lat 90. XX wieku roku jako strategia polityczna za pomocą szeregu ustaw regulujących na nowych zasadach holenderski rynek pracy i tamtejsze prawo pracy.

Rozważania akademickie na temat „koncepcji flexicurity” zostały zapoczątkowane w Europie w latach 90. XX w. przez holenderskiego profesora socjologii z Uniwersytetu w Tilburgu Hansa Adriaansensa. Prof. Adriaansens w tamtym okresie zaczął używać terminu „flexicurity” w swoich wystąpieniach naukowych na określenie rozpowszechniającego się na europejskim, a szczególnie holenderskim rynku pracy, wręcz systemowego zjawiska odchodzenia od rozwiązań (zarówno praktycznych jak i prawnych) gwarantujących pracownikom bezpieczeństwo konkretnego miejsca pracy u danego pracodawcy na rzecz ogólnego bezpieczeństwa zatrudnienia, tj. rozwiązań rynku pracy polegających na przenoszeniu ciężaru z gwarancji miejsca pracy dla jednostki na rzecz ogólnej gwarancji zatrudnienia na rynku i w krajowej gospodarce. Adriaansens widząc jakie

¹ Komisja Wspólnot Europejskich, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, KOM (2007) 359 wersja ostateczna, Bruksela 2007, s. 5.

niebezpieczeństwa dla jednostek niosą zachodzące przemiany w systemie społecznym i gospodarczym, sugerował konieczność zrekompensowania pracownikom (czy szerzej sile roboczej) spadku bezpieczeństwa zachowania posiadanego (aktualnego) miejsca pracy, poprzez zwiększenie ich możliwości zatrudnienia ogólnie na krajowym rynku pracy poprzez reformy systemów kształcenia oraz realizację aktywnej polityki rynku pracy przez publiczne instytucje oraz poprzez lepsze zabezpieczenie socjalne obywateli.²

Głównym motywem podjęcia badań nad „modelem flexicurity” były zachodzące niezwykle szybko na świecie i w Europie przez ostatnie trzydzieści lat przemiany systemów politycznych, gospodarczych, społecznych, oraz zachodzące przeobrażenia cywilizacyjne, technologiczne czy kulturowe, wywołujące istotny wpływ na społeczne i gospodarcze funkcjonowanie systemów i instytucji państwowych, w tym rynki pracy oraz bezpośrednio na pracę i życie każdego człowieka jako jednostki społecznej. Postępująca globalizacja, rosnące na świecie polityczne i gospodarcze znaczenie Stanów Zjednoczonych oraz Chin, sprawia, iż Unia Europejska jako byt polityczno-społeczno-gospodarczy traci na znaczeniu i coraz bardziej odczuwa negatywne konsekwencje zachodzących na innych kontynentach zjawisk politycznych i gospodarczych (np. kryzys gospodarczy w Europie lat 2008-2012 wywołany kryzysem finansowym w USA, który zapoczątkował upadek banku inwestycyjnego Lehman Brothers Holdings Inc.; migracja do krajów UE uchodźców z Bliskiego Wschodu i Afryki po 2014 roku na skutek wojen i upadku tamtejszych rządów; kryzys gospodarczy

w 2020 na skutek koronawirusa, którego pochodzenie przypisuje się Chinom). W opinii niektórych gremiów Unii Europejskiej wdrażanie na unijnym rynku pracy rozwiązań modelu flexicurity może być skuteczną odpowiedzią Europy na występujące i wręcz nasilające się w XXI wieku problemy gospodarcze i społeczne Unii poprzez rozwiązywanie problemów współczesnego rynku pracy. Model flexicurity przez niektórych europejskich polityków jest postrzegany jako trzecia droga pomiędzy liberalnymi wartościami wolności gospodarczej na rynku pracy a socjalistycznymi i chrześcijańskimi wartościami pełnego zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego jednostek.

Celem badawczym podejmowanym w rozprawie była próba określenia teoretycznych założeń oraz praktycznych sposobów realizacji na rynku pracy modelu flexicurity jako narzędzia rozwiązywania problemów zatrudnienia. W ramach celu głównego postawiono osiem szczegółowych celów badawczych:

- Po pierwsze: wyjaśnienie teoretycznych założeń leżących u podstaw strategii flexicurity w świetle klasycznych ideologii liberalizmu, socjalizmu oraz chrześcijańskiej myśli społecznej.
- Po drugie: wyjaśnienie teoretycznych założeń leżących u podstaw strategii flexicurity w świetle ekonomicznych i socjologicznych teorii naukowych.

² K. Philips, R. Eamets, *Approaches to flexicurity: EU models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2007, s. 8.

- Po trzecie: wyjaśnienie czym jest model flexicurity i jakie są cele jego wdrażania na unijnym rynku pracy.
- Po czwarte: sprawdzenie w jaki sposób funkcjonują największe na świecie rynki pracy pod kątem rozwiązań z zakresu elastyczności oraz bezpieczeństwa zatrudnienia.
- Po piąte: sprawdzenie w jaki sposób i w jakim zakresie model flexicurity jest wdrażany w wybranych krajach Unii Europejskiej.
- Po szóste: wyjaśnienie jak wygląda wdrażanie strategii flexicurity na polskim rynku pracy.
- Po siódme: określenie jak wygląda wdrażanie strategii flexicurity na polskim rynku pracy na tle krajów Unii Europejskiej na podstawie analizy wskaźników gospodarczych, z zakresu prawa pracy, rynku pracy, edukacji oraz zabezpieczenia społecznego.
- Po ósme: określenie na podstawie analizy wskaźników gospodarczych, z zakresu prawa pracy, rynku pracy, edukacji oraz zabezpieczenia społecznego czy wdrażanie w praktyce rozwiązań flexicurity na unijnym rynku pracy jest działaniem skutecznym i efektywnym.

Z problemem badawczym wiązały się poniższe pytania badawcze:

1. Jak w świetle klasycznych założeń ideologicznych należy rozumieć strategię flexicurity?
2. Czy i w jaki sposób model flexicurity rozwiązuje klasyczne problemy dotyczące wolności na rynku pracy?
3. Czy i w jaki sposób model flexicurity rozwiązuje klasyczne problemy dotyczące bezpieczeństwa zatrudnienia na rynku pracy?
4. Na ile założenia teoretyczne modelu flexicurity przekładają się na konkretne praktyczne rozwiązania na rynku pracy?
5. W jaki sposób model flexicurity jest wdrażany w wybranych krajach Unii Europejskiej, w tym w Polsce?
6. Jak wygląda wdrażanie strategii flexicurity na polskim rynku pracy na tle krajów Unii Europejskiej?
7. Na ile wdrażanie w praktyce rozwiązań strategii flexicurity na unijnym rynku pracy jest skutecznym i efektywnym narzędziem rozwiązywania problemów rynku pracy i zatrudnienia.

Zakres czasowy prowadzonych badań obejmował przede wszystkim okres 20-lecia XXI wieku – do 2018 roku (miejscami także dostępne dane za 2019 i 2020 rok), z uwzględnieniem faktu, iż po raz pierwszy o teoretycznych rozważaniach na temat koncepcji flexicurity możemy mówić od połowy lat 90. XX wieku w Holandii. Najbardziej żywa debata naukowa, w trakcie której powstało najwięcej naukowych i akademickich opracowań na temat koncepcji flexicurity toczyła się w XXI wieku, a dominowały w niej trzy ośrodki akademickie: holenderskie Uniwersytety w Amsterdamie oraz w Tilburgu oraz duński Uniwersytet w Aalborg. O praktycznym wdrażaniu modelu flexicurity jako politycznej strategii rynku pracy i zatrudnienia możemy z kolei mówić od roku 1995 – także w

Holandii. Zalecenia wdrażania modelu flexicurity przez wszystkie państwa unijne, w tym przez Polskę, obowiązują od 2007 roku, tj. od momentu przyjęcia przez Komisję Europejską tzw. *wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity*. Z kolei od 2010 roku model flexicurity jest jedną z oficjalnych polityk UE w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Stanowi jedną z unijnych polityk na drodze do realizacji celów Strategii Europa 2020 w zakresie tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy w Unii, zwiększania aktywności zawodowej Europejczyków, poprawiania bezpieczeństwa pracowników na rynku pracy, wspierania rozwoju gospodarczego państw członkowskich czy wzrostu konkurencyjności unijnych przedsiębiorstw.

Przedstawienie wyników prowadzonych badań naukowych zostało w rozprawie podzielone na cztery rozdziały. W pierwszym rozdziale omówiono model flexicurity w perspektywie rozumienia pracy ludzkiej i rynku pracy. Rozdział ten został podzielony na trzy części. W pierwszej części podjęto rozważania na temat pojęcia pracy ludzkiej oraz rynku pracy. W drugiej części przedstawiono ideowe podstawy rozumienia ludzkiej pracy i rynku pracy na gruncie klasycznych ideologii liberalizmu, socjalizmu oraz chrześcijańskiej myśli społecznej. Z kolei w części trzeciej omówiono pracę ludzką i rynek pracy na gruncie nauk społecznych (konceptje i teorie ekonomiczne oraz socjologiczne).

W drugim rozdziale rozprawy omówiono model flexicurity jako strategię rozwiązywania problemów rynku pracy. Rozdział ten został podzielony na dwa podrozdziały, z których każdy będzie miał trzy części. W pierwszym podrozdziale omówiono regulacje prawne wyznaczające ramy funkcjonowania modelu flexicurity na europejskim rynku pracy. W ramach tego podrozdziału wyjaśniono, m. in. czym tak na prawdę jest model (strategia) flexicurity. W drugim kroku omówiono tzw. *wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity* na unijnym rynku pracy przyjęte w 2007 roku przez Komisję Europejską, które były pierwszym oficjalnym dokumentem zalecającym państwom członkowskim sposoby i metody wdrażania koncepcji flexicurity na krajowych rynkach pracy. Rozważania w tym podrozdziale zakończono omówieniem *Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie* przyjętego przez Komisję Europejską w 2010 roku. Dokument ten stanowił „nowe otwarcie” myślenia o flexicurity na skutek kryzysu gospodarczego i rosnącego bezrobocia w Europie i włączył koncepcję flexicurity do Europejskiej Strategii Zatrudnienia sprawiając, iż od tego momentu strategia flexicurity stała się jedną z oficjalnych polityk UE w obszarze rynku pracy i zatrudnienia. W drugim podrozdziale rozważań omówiono strategię (rozwiązań, narzędzi, metod) wdrażania modelu flexicurity w wybranych krajach Unii Europejskiej. W pierwszej kolejności omówiono sposoby wdrażania koncepcji flexicurity w Holandii jako przykład implementacji tejże koncepcji jako strategii politycznych reform holenderskiego rynku pracy. W drugim kroku rozważań omówiono wdrażanie modelu flexicurity na duńskim rynku pracy jako naturalnego, ewolucyjnego procesu kształtowania się wolnorynkowego, opiekuńczego państwa dobrobytu. Rozważania w drugim rozdziale zakończono omówieniem procesu wdrażania modelu flexicurity na polskim rynku pracy.

W trzecim rozdziale rozprawy zajęto się rozważaniami dotyczącymi modelu flexicurity w świetle problemów współczesnego rynku pracy. Rozdział został podzielony na trzy podrozdziały poświęcone kolejno: światowemu, europejskiemu oraz polskiemu rynkowi pracy. W pierwszym podrozdziale omówiono wybrane aspekty współczesnego światowego rynku pracy oraz przybliżono obraz rynków pracy trzech aktualnie największych (pod względem PKB) gospodarek na świecie tj. Stanów Zjednoczonych, Japonii oraz Chin. W drugim podrozdziale dokonano analizy współczesnego europejskiego rynku pracy. Punktem wyjścia rozważań w tym podrozdziale było omówienie teoretycznych założeń oraz transformacji na przestrzeni ponad dwudziestu lat Europejskiej Strategii Zatrudnienia – wspólnej europejskiej strategii rynku pracy i zatrudnienia zainaugurowanej przez Radę Europejską w 1997 roku podczas szczytu w Luksemburgu jako odpowiedzi na utrzymujące się w tamtym okresie w krajach członkowskich wysokiego bezrobocia. Następnie podjęto charakterystykę współczesnego europejskiego rynku pracy na podstawie wybranych danych statystycznych odnoszących się zarówno do ogólnych wskaźników gospodarczych i rynku pracy, jak i do wskaźników wyrażających zjawiska elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia. W trzecim podrozdziale omówiono polski rynek pracy, wychodząc od teoretycznych założeń realizacji polskiej polityki rynku pracy oraz funkcjonujących na nim instytucji, aby w kolejnym kroku dokonać analizy wybranych danych statystycznych dokumentujących dynamikę zmian zachodzących na naszym rynku pracy oraz istniejącą strukturę zatrudnienia od czasu wstąpienia Polski do UE.

Czwarty rozdział rozprawy poświęcono analizie wskaźników w pięciu obszarach wdrażania modelu flexicurity oraz ocenie efektów wdrażania tejże koncepcji rynku pracy i zatrudnienia w poszczególnych krajach Unii Europejskiej na przestrzeni ostatnich dwóch dekad. Rozdział został podzielony na siedem części. W pierwszym kroku omówiono przyjęty przez Komisję Europejską sposób monitorowania stopnia wdrażania modelu flexicurity na unijnym rynku pracy. W podrozdziałach od numeru dwa do numeru sześć omówiono efekty wdrażania modelu flexicurity w poszczególnych państwach członkowskich w pięciu monitorowanych obszarach, którymi były: (1) elastyczne i przewidywalne warunki umów, (2) kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie, (3) skuteczna aktywna polityka rynku pracy, (4) nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego oraz (5) rynek pracy. Kulminację przeprowadzonej analizy efektów wdrażania modelu flexicurity na europejskim rynku pracy stanowi przedstawiony w ostatnim podrozdziale ranking państw unijnych w zakresie wdrażania modelu flexicurity, zaprezentowany w trzech perspektywach czasowych: (1) za lata 2004-2008, (2) w okresie 2009-2013 oraz (3) w latach 2013-2017.

W ramach prowadzonych badań naukowych wykorzystano przede wszystkim następujące metody naukowe: analizę zawartości dokumentów, analizę ilościową i jakościową danych zastanych, analizę historyczno-opisową oraz analizę porównawczą. Mimo, że problem podejmowany w rozprawie jest problemem podejmowanym w różnych opracowaniach naukowych to realizacja badań i rozwiązanie postawionego problemu pozwoliło wnieść oryginalny wkład do rozważań w ramach dyscypliny nauki socjologiczne.

Przeprowadzone badania dostarczyły nowej wiedzy w zakresie teoretycznych założeń leżących u podstaw modelu flexicurity w perspektywie klasycznych ideologii (liberalizmu, socjalizmu, chrześcijańskiej myśli społecznej), jak i bardziej aktualnych teorii i koncepcji socjologicznych i ekonomicznych. Pozwoliło to ujrzeć strategię flexicurity jako niełatwą próbę pogodzenia na współczesnym europejskim rynku pracy dwóch aspektów: zagadnienia bezpieczeństwa pracy oraz wolności gospodarczej, które w literaturze przedmiotu często są przedstawiane jako dwa trudne do pogodzenia wymiary pracy ludzkiej, zatrudnienia i rynku pracy.

Badania dostarczyły także nowej wiedzy na temat polityk, sposobów, metod, narzędzi za pomocą których strategia flexicurity jest wdrażana w praktyce na europejskim rynku pracy, ze szczególnym naciskiem na trzy krajowe rynki pracy: holenderski, duński oraz polski. Jednak co najważniejsze prowadzone badania i analiza danych statystycznych pozwoliły dokonać oceny rzeczywistych efektów praktycznej realizacji rozwiązań z zakresu flexicurity przez ostatnie dwie dekady na unijnym rynku pracy oraz dokonać uszeregowania państw unijnych wskazując kraje, które należy uznać za liderów wdrażania strategii równoczesnego zwiększania bezpieczeństwa i elastyczności zatrudnienia oraz państwa, które przedmiotowej strategii nie wdrażają w kompleksowy i systematyczny sposób. Przeprowadzone analizy wskaźników gospodarczych, z zakresu rynku pracy, edukacji i zabezpieczenia socjalnego pozwoliły ocenić rzeczywistą skuteczność i przydatność modelu flexicurity w państwach unijnych jako strategii godzenia dwóch wartości rynku pracy jakimi są wolność gospodarowania i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Przeprowadzone badania naukowe pozwoliły na osiągnięcie zamierzonych celów badawczych, udzielenie odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz na wyciągnięcie wniosków umożliwiających pozytywną weryfikację postawionych na wstępie czterech tez badawczych. Dzięki temu mogliśmy potwierdzić, iż:

- Teza 1: Model flexicurity w swoich założeniach teoretycznych stara się godzić sprzeczności klasycznych idei oraz wywodzących się z nich teorii naukowych dotyczących z jednej strony wolności zatrudniania przez pracodawcę i swobody dostosowywania zasobów pracy do potrzeb przedsiębiorstwa (liberalizm), a z drugiej strony bezpieczeństw pracy i bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników (socjalizm oraz chrześcijańska myśl społeczna).
- Teza 2: Model flexicurity w wybranych krajach Unii Europejskiej (państwa skandynawskie, kraje Beneluksu, a szczególnie Dania, Holandia, Luksemburg, Szwecja) jest skutecznym narzędziem rynku pracy, które pozwala z jednej strony zwiększać bezpieczeństwo zatrudnienia oraz bezpieczeństwo socjalne pracowników, a z drugiej strony zapewnia pracodawcom niezbędną swobodę w zakresie dostosowywania zasobów pracy do aktualnych potrzeb przedsiębiorstw oraz zachodzących zmian w świetle konkurencji przez nie na globalnym rynku.

- Teza 3: Strategia flexicurity na polskim rynku pracy nie jest wdrażana w postaci skoordynowanych, długofalowych i kompatybilnych polityk z zakresu: rynku pracy, edukacji oraz zabezpieczenia społecznego, tak jak ma to miejsce w krajach skandynawskich oraz Beneluksu, mimo to zarówno w obowiązującym prawodawstwie jak i w praktyce funkcjonowania polskiego rynku pracy możemy zaobserwować wiele rozwiązań obejmujących działania z zakresu jednoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia, choć nie nazywanych modelem flexicurity.
- Teza 4: W krajach Unii Europejskiej, w których rozwiązania modelu flexicurity są rozwijane i stosowane od dwóch dekad (zwłaszcza Dania, Holandia, Luksemburg, Szwecja, Finlandia) mogliśmy zaobserwować, iż kompleksowe wdrożenie koncepcji flexicurity i harmonijne jej wkomponowanie w istniejące w danym państwie realia społeczne, gospodarcze, polityczne i kulturowe, przynosi pozytywne efekty dla krajowej gospodarki i rynku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach przeanalizowanych wskaźników gospodarczych, z zakresu rynku pracy, edukacji oraz zabezpieczenia społecznego. Dzięki czemu mogliśmy stwierdzić, iż krajowe rynki pracy tych państw lepiej sobie radzą w okresach kryzysów i szoków gospodarczych wobec państw niewdrażających strategii flexicurity w tak kompleksowy i systematyczny sposób (państwa śródziemnomorskie oraz Europy Środkowo-Wschodniej).

W trakcie prowadzonych badań korzystano z literatury zarówno w języku polskim jak i w językach obcych, zwłaszcza anglojęzycznej.