

Rozwój idei flexicurity w Polsce w latach 2009–2011

Wstęp

Początek idei flexicurity zapisany jest w Strategii Lizbońskiej, a zatem owa idea powstała z założeń Unii Europejskiej, która dąży do przekształcenia gospodarki w jedną z najbardziej konkurencyjnych. Tematyka na świecie, a zwłaszcza w krajach UE jest znana niemalże od lat 90. XX w., natomiast na polskim rynku pojęcie flexicurity w 2009 r. znajdowało się w początkowym stadium rozwoju. Koncepcja modelu przeprowadzana jest w ramach projektu do chwili obecnej.

Celem artykułu jest zobrazowanie poziomu znajomości dialogu społecznego w Polsce, ocena gotowości zastosowania idei flexicurity oraz analiza dostrzeżonych przez pracodawców i pracowników skutków wprowadzenia modelu do zakładu pracy. Jako metodę badawczą przyjęto analizę treściową dokumentów na podstawie dostępnej literatury. Głównym źródłem rozważań był raport końcowy z badań pod redakcją naukową Elżbiety Kryńskiej.

1. Istota modelu flexicurity

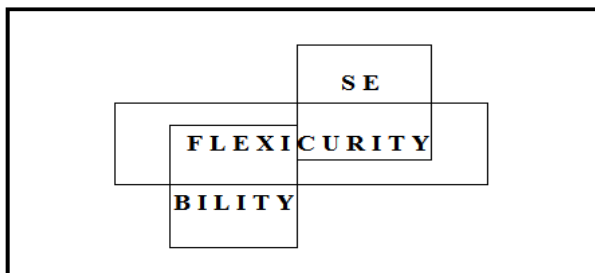
Flexicurity to model nowoczesnego rynku pracy. Pochodzi od połączenia słów *flexibility* (elastyczność) oraz *security* (bezpieczeństwo), co obrazuje rysunek 1. Jest to ogólna nazwa dla wyróżniającego się podejścia do polityki rynku pracy. W 2007 r. słowo to zostało oficjalnie przyjęte i zatwierdzone przez UE¹. Koncepcja flexicurity jest stosunkowo nowym pomysłem w polityce oraz w świecie gospodarki. Ten neologizm nie ma tłumaczenia w języku polskim, a jego pochodzenie rodzi pytanie o sprzeczność pojęć, które dotyczą kwestii przeciwstawnych².

Flexicurity to również dialog społeczny mający na celu zabezpieczenie socjalne pracowników w przypadku utraty posady, pomocy w zdobywaniu nowych umiejętności oraz kwalifikacji, a także podjęcie działań, które umożliwiają szybki powrót na rynek pracy. Dla pracodawców elastyczny model ułatwia organizację

¹ G. Belchamber, *Flexicurity: What is it? Can it Work Downunder?*, s. 278, [http://www.flinders.edu.au/sabs/nilsfiles/publications/abl/ABL%20vol%2036\(3\)/ABL%20v36\(3\)%20belchamber.pdf](http://www.flinders.edu.au/sabs/nilsfiles/publications/abl/ABL%20vol%2036(3)/ABL%20v36(3)%20belchamber.pdf) [dostęp: 3.11.2014].

² R. Geisler, *Flexicurity i społeczna odpowiedzialność biznesu*, s. 3, <http://flexi.opole.pl/files/BRO-SZURA.pdf> [dostęp: 15.11.2011].

wewnętrzne środowiska wdrażając innowacyjność w wykonywaniu obowiązków, włączając w to regulowany czas i miejsce pracy oraz formę prawną, na podstawie której pracownik wykonuje swoje obowiązki³.



Rysunek 1. Pochodzenie słowa flexicurity

Źródło: Opracowanie własne.

Istnieją główne elementy rozważanej idei:

- elastyczny rynek pracy,
- polityka rynku pracy,
- zasiłki dla bezrobotnych⁴.

Poprzez elastyczny rynek pracy należy rozumieć zaspokojenie potrzeb pracowników i pracodawców wykorzystując taką formę zatrudnienia w praktyce, aby doprowadzić do zmniejszenia segmentacji rynku oraz skali strefy szarej. Polityka rynku pracy powinna gwarantować skuteczną pomoc podmiotom, które mają problemy z zarządzaniem pracą dostarczając im odpowiednie usługi i instrumenty. Zabezpieczenie socjalne musi funkcjonować tak, aby zapewnić ludziom wsparcie w postaci dochodów przy równoczesnym utrzymaniu wysokiej mobilności siły roboczej⁵.

2. Znajomość i oczekiwania partnerów dialogu społecznego

Dialog społeczny może występować w różnych formach. Definiowany jest, jako różnego rodzaju konsultacje, komunikacje, negocjacje, czy też wymiana informacji pomiędzy partnerami⁶. Na podstawie analizy dokumentów, poniżej

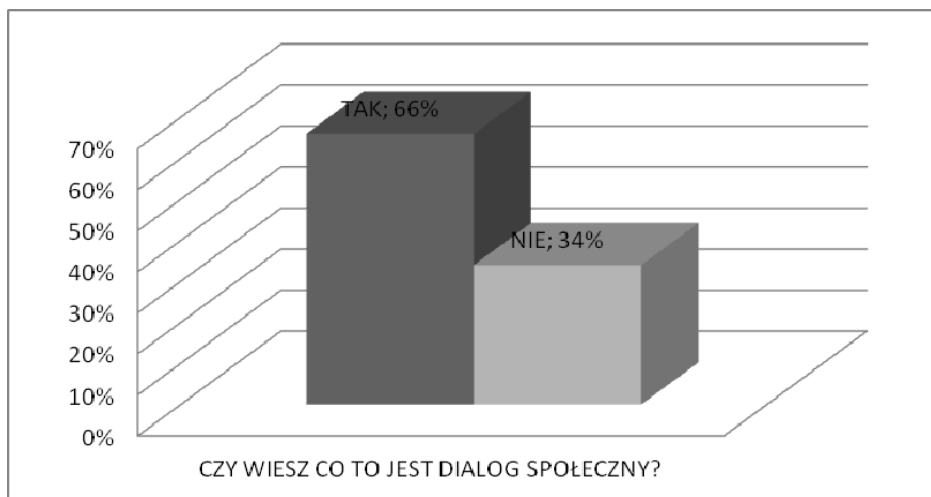
³ S. Gawroński, *Pomorskie Partnerstwo na rzecz Flexicurity*, „Flesz Info” nr 1, styczeń 2011.

⁴ G. Belchamber, *Flexicurity...*, s. 280.

⁵ Ł. Arendt, I. Kukulak-Dolata, *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne*, s. 3–4, http://www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl/dokumenty/FLEXICURITY_W_PRAKTYCE_UJECIE_MIKROEKONOMICZNE.pdf [dostęp: 4.11.2014].

⁶ K. Carls, J. Bridgford, *Dialog społeczny, podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych*, Wydawnictwo ITC, Turin 2012, s. 12.

przedstawiono poziom świadomości dialogu społecznego pracowników przedsiębiorstw oraz ich przełożonych (rys. 2). Badania zostały wykonane w 2009 r., w województwie pomorskim. Próba obejmowała 321 pracowników z powiatu gdańskiego, miasta Chojnice oraz Gminy Starogardu Gdańskiego.



Rysunek 2. Znajomość pojęcia dialogu społecznego

Źródło: K. Kmieciak-Baran, K. Horyńska, A. Miklocz, M. Gatz, G. Baran, Skrócona wersja raportu: *Metodyka oraz wyniki badań*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2009, s. 10.

Badanie świadomości dialogu społecznego było przeprowadzane wśród pracowników pełniących funkcje na stanowisku:

- roboczym,
- administracyjnym,
- specjalisty,
- kierowniczym.

Ponad połowa respondentów potwierdziła znajomość pojęcia, a wśród nich najbardziej zorientowani okazali się pracownicy administracyjni i specjaliści. Definicja natomiast najmniej znana jest na stanowisku roboczym. Badani wskazali również, jakie według nich są oczekiwania związane z prowadzeniem dialogu społecznego, co przedstawiono w tabeli 1.

Zdecydowana większość respondentów uważa, że podstawowym elementem efektu rozmowy z partnerem jest dotrzymanie uzgodnień, które nie kończą się tylko na omówieniu zagadnienia – aż 68,8% badanych jest tego zdania. Na drugim miejscu znalazło się partnerstwo - 39,3%, kolejno otwartość – 33,3%, gotowość do przyznania racji – 23,7%, następnie zrozumienie – 20,9%. Najmniej istotnym elementem uznano rozpoczynanie dialogu, zaledwie 10,3% badanych zaznaczyło tę odpowiedź, z czego można wywnioskować, iż gotowość do zaini-

cjowania rozmowy nie stanowi problemu dla partnerów znajdujących się po obu stronach.

Tabela 1. Oczekiwania partnerów dialogu społecznego (w %)

Oczekiwania respondentów w stosunku do partnera dialogu społecznego	
Dotrzymania uzgodnień	68,8
Partnerstwa	39,3
Otwartości	33,3
Gotowości do uznania racji drugiej strony	23,7
Zrozumienia	20,9
Rozpoczęcia dialogu	10,3
Inne	0,9

Źródło: Jak do rys. 2, s. 18.

Pracownicy oraz pracodawcy posiadają ogólną wiedzę na temat dialogu społecznego. Potrafią wskazać aspekty, które uważają za ważne oraz odpowiednio je ocenić i opiniować. Punktem wyjścia jest zasada partnerstwa. Partnerstwo, a więc równe traktowanie siebie nawzajem⁷, s

taje się podstawą do dalszych poczynań⁸. Trudność z zakorzeniem owego modelu w przedsiębiorstwach polega głównie na wprowadzeniu działań demokratycznych, a dalej na zapisaniu i utrwaleniu takiego prawa w układach zbiorowych zakładu. Natomiast zaangażowane strony musi posiadać wspólny kierunek działania oraz interes. Szczególnie trudne jest to do uzyskania ze strony pracodawców⁹.

3. Korzyści i konsekwencje wynikające z zastosowania modelu flexicurity dostrzegane przez pracodawców i pracowników

Przeprowadzone badania w 2011 r. przez PKPP Lewiatan ukazują dostrzegane przez pracodawców i pracowników dziedziny dla nich ważne, związane z tematyką, w postaci korzyści i konsekwencji. Próbę stanowiło 200 przedsiębiorstw, które zatrudniały co najmniej 10 osób oraz 500 pracowników, którzy wyrazili zgodę na udział w wypełnieniu kwestionariuszy ankietowych. Jednostki te należały do tych, które realizowały przejawy modelu flexicurity. Zadaniem pracodawców było wskazanie elementów, które po obserwacji uznają za ko-

⁷ <http://sjp.pwn.pl/sjp/partnerstwo;2570791> [dostęp: 4.11.2014].

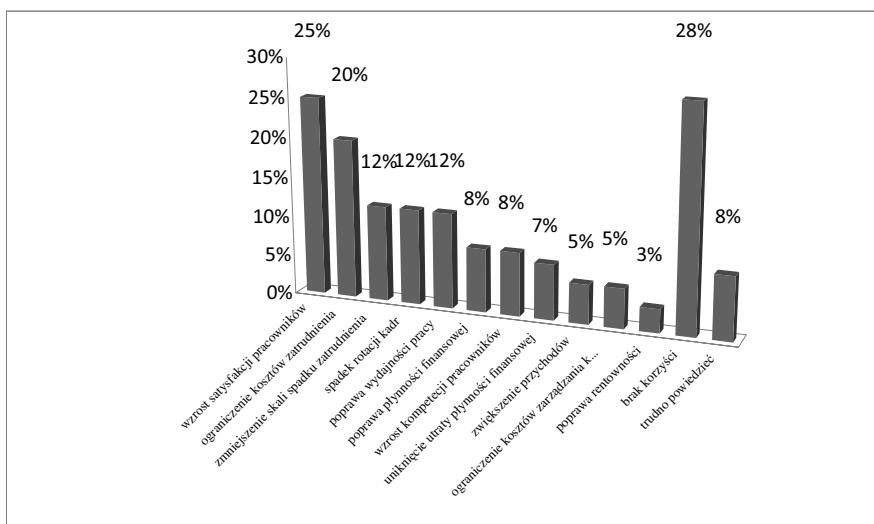
⁸ K. Carls, J. Bridgford, *Dialog...*, s. 13.

⁹ *Ibidem*.

rzystne oraz kwestie, które według ich zdania rodzą konsekwencje. Wyniki badań przedstawione są na rysunku 3 i 4.

Wzrost satysfakcji pracowników cieszy się największym uznaniem wśród pracodawców. Jest to również bezpośrednio związane z kontrolowaniem kosztów zatrudnienia oraz jego skalą spadku, co szczególnie interesuje przedsiębiorców. Kolejno doceniono obniżenie rotacji kadr i poprawę wydajności pracy. Na ostatnich miejscach odnotowano kwestie związane z płynnością finansową, ze zwiększeniem przychodów i minimalizacją kosztów. Jednakże duża część respondentów, bo aż 28% badanych, stwierdziło, że nie widzi korzyści związanych z wprowadzonym modelem, natomiast 8% z badanych nie wypowiedziało się.

Mówiąc o rozwoju społeczno-ekonomicznym w kontekście stabilizacji i równowagi należy skoncentrować się na szczególnym wykorzystaniu aspektu ludzkiego. Działalność człowieka jest ważnym elementem wśród pozostałych czynników wytwórczych, gdyż spełnia on dwoistą rolę w procesie rozwoju.



Rysunek 3. Korzyści z zastosowania modelu flexicurity dostrzegane przez pracodawców
 Źródło: M. Rusewicz, M. Zakrzewska, *Knowledge and Application of Flexible Labour Market Measures*, Warsaw, May 2011, s. 9.

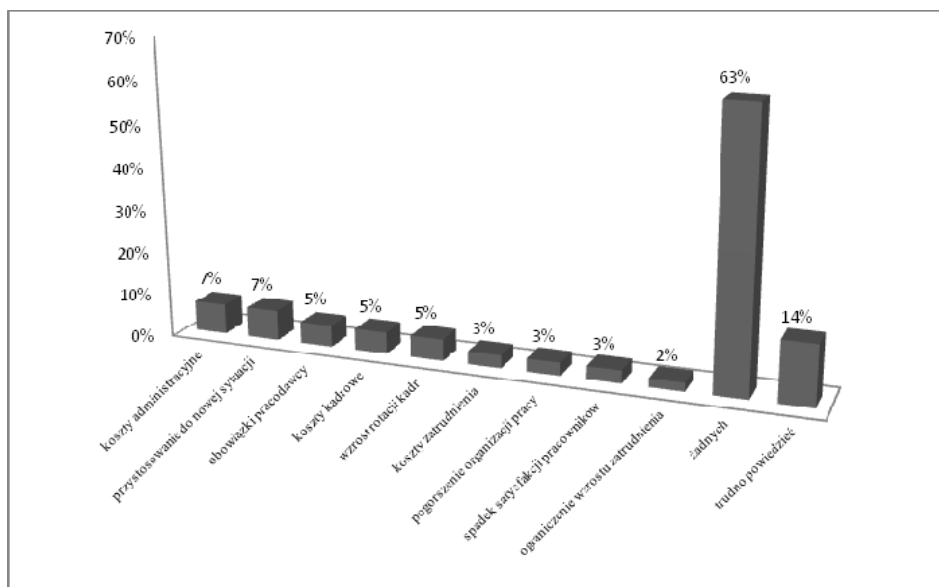
Poprzez swoją wiedzę i umiejętności w sposób świadomy uruchamia wykorzystanie ziemi, pracy i kapitału, w wyniku czego pojawiają się efekty procesów produkcyjnych, które w ostateczności służą człowiekowi. A więc towarzyszy on procesowi produkcji i sam jest odbiorcą efektów końcowych¹⁰. Potrzebne jest

¹⁰ A. Tomanek, *Flexicurity w wymiarze regionalnym*, Raport z Badań, Białystok 2011, s. 9.

zatem osiągnięcie równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem. Aby ją uzyskać należy spełnić cztery warunki¹¹:

- wprowadzić dostępność właściwych porozumień umownych,
- uruchomić aktywność polityki rynku pracy,
- sprawdzić wiarygodność systemów uczenia się przez całe życie,
- wprowadzić nowoczesność systemów zabezpieczenia społecznego.

Pierwszy z warunków nawiązuje do zawierania umów z pracownikami zawierające nowoczesne prawo pracy, które będzie uwzględniało najbardziej korzystne warunki dla obu stron podpisujących porozumienie, a zarazem będą one bezpieczne (*contractual arrangements*). Następne kryterium odnosi się do zabezpieczenia, skutecznej pomocy ludziom, którym ciężko jest się zmagać ze zmianami na rynku pracy. Dotyczy szczególnie wsparcia w okresie bezrobocia oraz w trakcie zmiany zatrudnienia (*ALMP – Active Labor Market Policies*). Z kolei zadaniem wiarygodnych systemów, jest zapewnienie pracownikom możliwości do stałego przystosowywania się do wymagań stawianych przez pracodawców. Przedsiębiorstwa, które stawiają na rozwój, inwestują w ludzi kreatywnych, pomysłowych, wykazujących chęć uczenia się oraz podążanie za innowacjami i nowoczesną technologią (*LLL – Lifelong Learning*).



Rysunek 4. Konsekwencje zastosowania modelu flexicurity dostrzegane przez pracodawców

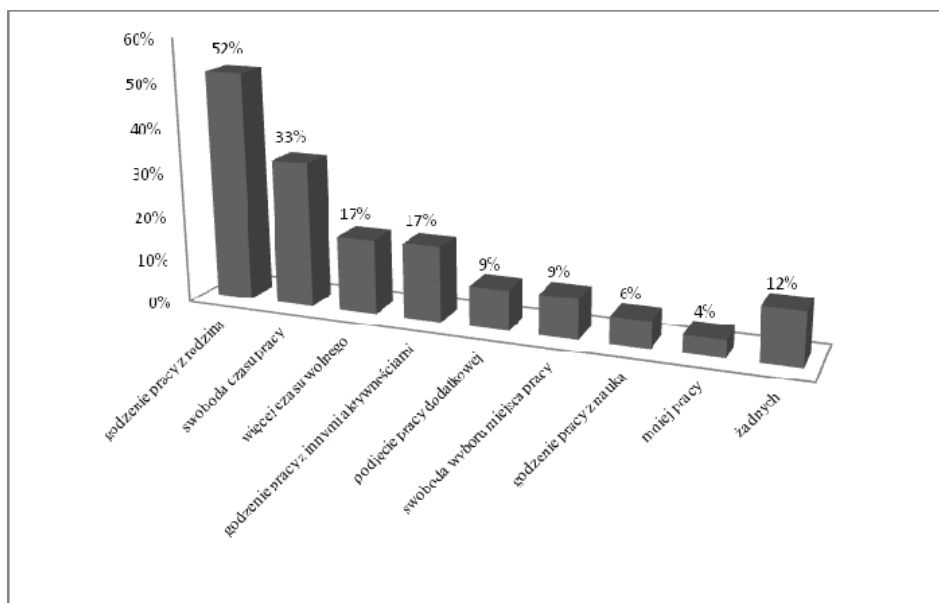
Źródło: Jak do rys. 3, s. 9.

¹¹ *Ibidem.*

Ostatnia z zasad informuje o stworzeniu warunków umożliwiających mobilność na rynku pracy łącząc ze sobą środki wsparcia dochodu. Wspieraniu powinny partnerować prawa i obowiązki zapewniając w ten sposób powiązanie z rynkiem pracy. Okres bezczynności zawodowej to czas na doskonalenie umiejętności i zdobywania wiedzy poprzez uczestnictwo w szkoleniach, kursach oraz warsztatach. Ta sama grupa respondentów oceniła również obszary, które według nich definiowane są, jako konsekwencje w związku z wykorzystywaniem modelu flexicurity.

Spośród badanych aż 63% wskazało, że elastyczne formy zatrudnienia nie powodują żadnych konsekwencji. 14% ankietowanych można ocenić jako grupę, która nie zdążyła się bacznie przyjrzeć funkcjonowaniu idei, w związku z ich niezdecydowaniem. Wszelkie inne zakłócenia klasyfikują się na podobnym poziomie, a więc od 2% do 7% i obejmują m. in. koszty administracyjne, przystosowanie przedsiębiorstwa do nowej sytuacji, wzrost obowiązków pracodawcy oraz kadr.

Kolejną grupę respondentów reprezentowali pracownicy, których zadaniem była tożsama ocena modelu na podstawie własnych odczuć, po wprowadzeniu idei flexicurity do zakładu pracy. Wyniki badań przedstawione są na rysunku 5 i 6.



Rysunek 5. Korzyści z zastosowania modelu flexicurity dostrzegane przez pracowników
 Źródło: Jak do rys. 3, s. 10.

Większość pracowników identyfikuje elastyczne formy zatrudnienia z godzeniem obowiązków rodzinnych i rodzicielskich. Dzięki takiemu rozumowaniu, swoboda czasu pracy jest równie ważna. W ten sposób, grafik całego dnia jest ustalany do indywidualnych potrzeb. Niektórzy respondenci stwierdzili, że ruchomy czas pracy oznacza więcej czasu wolnego, a więc takie zatrudnienie można pogodzić z dodatkowymi zajęciami i nauką. 12% badanych nie widzi żadnych korzyści z wdrożenia idei.

Niezbędne jest tworzenie elastycznych warunków, które umożliwiałyby optymalny rozwój pracowników, a także udostępniały im taki czas pracy, który w dużej mierze przyczyni się do godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym¹². Odniesienie do budowy elastyczności i bezpieczeństwa zostało rozwinięte, jako koncepcja analityczna, która tworzy ramy kombinacji działań wpływających na elastyczność na rynku pracy z działaniami warunkującymi bezpieczeństwo socjalne. Zatem inwestowanie w umiejętności swoich pracowników, rozwój ich kariery oraz poprawa organizacji, czyli zmiany dokonane wewnątrz przedsiębiorstwa, odnosi się do wewnętrznej flexicurity. Z kolei zewnętrzna flexicurity to odniesienie się do przepływu pracowników z jednej organizacji do innej, czyli zabezpieczenie świadczeń na okres bezrobocia, a także wsparcie przy braku aktywności zawodowej¹³.

Kombinacja różnych rodzajów *flexibility* i *security* uwzględnia typy elastyczności oraz typy bezpieczeństwa socjalnego, do których zaliczamy¹⁴:

- zewnętrzną elastyczność numeryczną,
- wewnętrzną elastyczność numeryczną,
- elastyczność funkcjonalną,
- elastyczność płacową,
- bezpieczeństwo pracy,
- bezpieczeństwo zatrudnienia,
- bezpieczeństwo dochodów,
- połączone bezpieczeństwo.

Pierwszy typ elastyczności łączy ze sobą łatwość zatrudnienia pracownika, a także jego zwolnienia. Daje swobodę, co do liczby pracowników dostosowując ją do potrzeb organizacji. Następny typ ilustruje przepływy siły roboczej pomiędzy przedsiębiorstwami. Pozwala na dysponowanie liczbą godzin i porą wykonywanej pracy. Elastyczność funkcjonalna umożliwia dostosowywanie pracowników w ramach swobodnej organizacji pracy: czasu, miejsca, a także kontynuacji kształcenia. Ostatnia z wymienionych kształtuje wynagrodzenie w zależności od

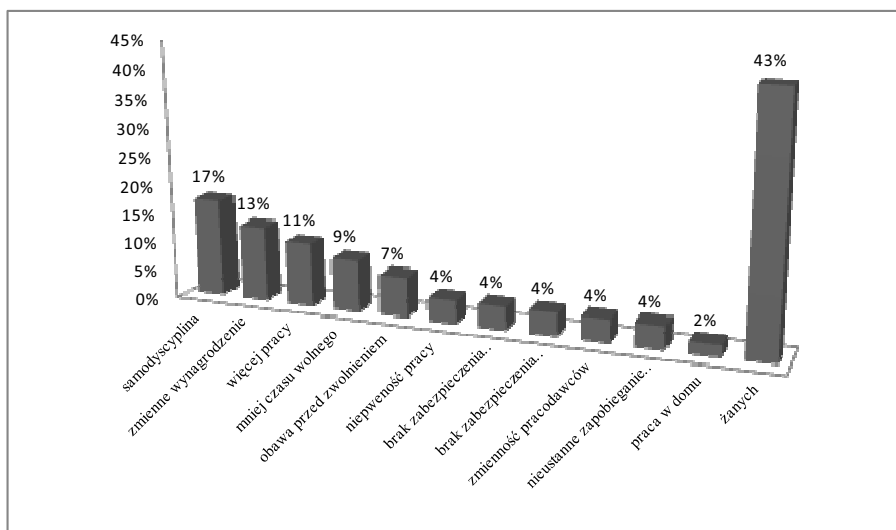
¹² G. Grotkowska, W. Socha, U. Sztanderska, *Elastyczność zatrudnienia a bezpieczeństwo socjalne na rynku pracy. Doświadczenia Polski*, Wydawnictwo MOP, Budapeszt 2005, s. 21–22.

¹³ A. Szuwarzyński, *Projekt Pomorskie Partnerstwo na rzecz Flexicurity*, Gdańsk 2011, s. 22–23, www.flexicurity.pl [dostęp: 10.11.2014].

¹⁴ *Ibidem*, s. 23–24.

sytuacji przedsiębiorstwa, czy też uzależniona wysokość wynagrodzenia pracownika od wyników ekonomicznych.

Bezpieczeństwo pracy, które jest regulowane Kodeksem Pracy, daje możliwość wykonywania zawodu nie tylko w jednym zakładzie. Kolejny typ bezpieczeństwa rozumiany jest, jako zdolność pozostawania zatrudnionym niekoniecznie na tym samym stanowisku (ciągłe kształcenie i doskonalenie). Bezpieczeństwo dochodów obejmuje zabezpieczenie socjalne w razie utraty etatu bądź choroby w postaci publicznego transferu dochodów. Bezpieczeństwo zawiera w sobie ochronę przed zwolnieniem, aktywne doskonalenie umiejętności oraz swobodną organizację czasu i niekiedy miejsca, a ponadto definiuje możliwość godzenia pracy zawodowej z życiem osobistym i rodzinnym. Na rysunku 6 przedstawiono wyniki badań dotyczące spostrzeżonych konsekwencji przez pracowników po wprowadzeniu zmian w zakładzie pracy.



Rysunek 6. Konsekwencje zastosowaniu modelu flexicurity dostrzegane przez pracowników

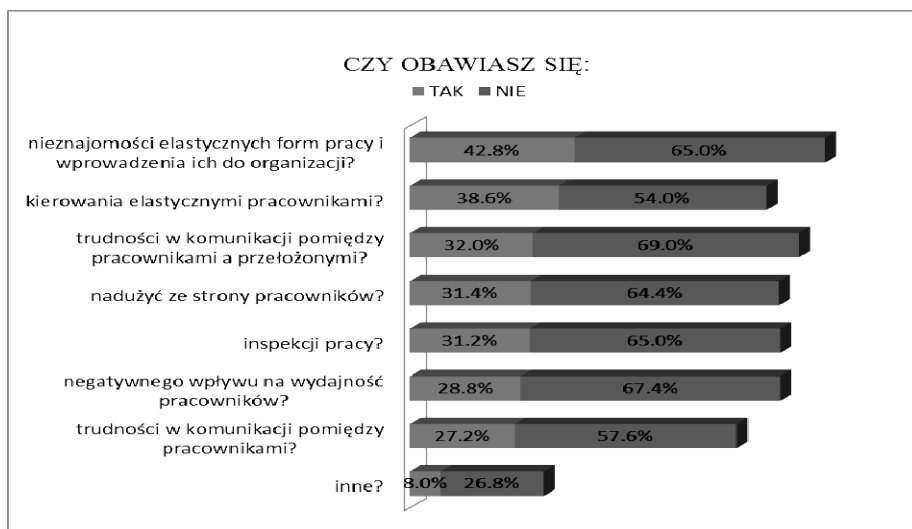
Źródło: Jak do rys. 3, s. 10.

Pracownicy boją się przede wszystkim utrzymania samodyscypliny – 17%, a więc umiejętności samodzielnej organizacji pracy oraz trafnego oceniania czasu trwania następujących po sobie zadań. Kolejną obawą ankietowanych jest brak stałego wynagrodzenia wiążącego się z wypłacaniem składników zmiennych bądź wypłaty uzależnionej od wykonanych czynności - 13%. Niektórzy martwią się przyrostem pracy - 11%, a z tym wiąże się mniej czasu wolnego - 9%, który również został wskazany przez respondentów. Inni rozpatrują konsekwencje w postaci niepewności pracy – 4% i braku bezpieczeństwa – 4%. Są także pra-

cownicy myślący o zabezpieczeniu emerytalnym – 4%, czy też zdrowotnym – 4%. Żadnych konsekwencji związanych z pracą opartą na modelu flexicurity nie widzi aż 43% badanych.

4. Obawy przedsiębiorców przed wdrożeniem modelu flexicurity

Przedsiębiorcom, którym obcy jest obszar zarządzania zakładem w sposób elastyczny, aby zarazem obie strony rynku pracy odczuwały bezpieczeństwo, trudno jest zmienić, często wieloletni, styl kierowania. L. Machol-Zajda pod redakcją A. Tomanka bada obawy przedsiębiorców przed zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia. Analiza obejmowała pracowników i pracodawców w 500 zakładach pracy województwa podlaskiego w 2010 r.



Rysunek 7. Obawy przedsiębiorców przed modelem flexicurity

Źródło: L. Machol-Zajda *Elastyczne i przewidywalne warunki umów*, w: A. Tomanek, *Narzędzia polityki flexicurity*, Wydawnictwo LIBRA, Białystok 2010, s. 44–45.

Znaczna część przedsiębiorców nie boi się wdrożenia idei flexicurity. Pracodawcy, którzy rozważają wprowadzenie nowoczesnego modelu określili swoje obawy. Największą z nich okazała się nieznajomość elastycznych form zatrudnienia, które mogłyby być zastosowane w przedsiębiorstwie. Aby pogłębić swą wiedzę bądź zniwelować niepewność w tej tematyce, muszą zmobilizować się do zaczerpnienia informacji dotyczących wprowadzenia dogodnych rodzajów zatrudnienia dla pracowników lub zasięgnąć opinii specjalistów. Ważną kwestią okazało się także kierowanie elastycznymi ludźmi. Aby utrzymać dotychczasowy

ład i porządek wewnątrz organizacji, pracodawcy muszą przygotować się do zarządzania zasobami ludzkimi w ramach modelu flexicurity.

Podsumowanie

Flexicurity to podejście do polityki rynku pracy poprzez dostarczenie elastyczności pracodawcom i pracownikom, ponadto jest to możliwość dokonywania zmian w poczuciu bezpieczeństwa związanego z zachowaniem miejsca pracy bądź sprawnego przejścia do nowego przedsiębiorstwa. Zadaniem modelu flexicurity jest wzmocnienie konkurencyjności zatrudnienia oraz zadowolenia z wykonywanych obowiązków dla jak największej liczby osób, będących podmiotem negocjacji.

Znajomość dialogu społecznego w badanej próbie jest wysoka, blisko dwa razy większa niż jego nieznanomość. Ponadto z analizy danych, można wywnioskować gotowość partnerów do wdrażania tego rodzaju idei. Świadczą o tym wypowiedzi respondentów, którzy wskazali szereg czynności i zachowań działających na korzyść wzajemnej współpracy. Co więcej, zaznaczana odpowiedź o braku konsekwencji z funkcjonowania flexicurity, popiera gotowość do zastosowania elastycznych form zatrudnienia. Obawy przedsiębiorców skupiają się wokół swobodnego korzystania z innych form zawierania umów.

Niemniej jednak każdy kraj powinien dostosować model do swoich potrzeb, gdyż swój udział mają również takie aspekty jak świadczenia na okres bezrobocia, wsparcie przy braku aktywności zawodowej, czy też aktywna polityka doskonalenia i kształcenia.

Bibliografia

- Arendt Ł., Kukulak-Dolata I., *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne*, <http://www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl/>.
- Belchamber G., *Flexicurity: What is it? Can it Work Downunder?*, [http://www.flinders.edu.au/sabs/nilsfiles/publications/abl/ABL%20vol%2036\(3\)/ABL%20v36\(3\)%20belchamber.pdf](http://www.flinders.edu.au/sabs/nilsfiles/publications/abl/ABL%20vol%2036(3)/ABL%20v36(3)%20belchamber.pdf).
- Carls K., Bridgford J., *Dialog społeczny, podręcznik edukacyjny dla związków zawodowych*, Wydawnictwo ITC, Turin 2012.
- Gawroński S., *Pomorskie Partnerstwo na rzecz Flexicurity*, „Flesz Info” Nr 1, styczeń 2011.
- Geisler R., *Flexicurity i społeczna odpowiedzialność biznesu*, <http://flexi.opole.pl/files/BROSZURA.pdf>.
- Grotkowska G., Socha W., Sztanderska U., *Elastyczność zatrudnienia a bezpieczeństwo społeczne na rynku pracy. Doświadczenia Polski*, Wydawnictwo MOP, Budapeszt 2005.
- Kmieciak-Baran K., Horyńska K., Mikłocz A., Gatz M., Baran G., *Skrócona wersja raportu: Metodyka oraz wyniki badań*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2009.

- Machol-Zajda L. *Elastyczne i przewidywalne warunki umów* [w:] A. Tomanek, *Narzędzia polityki flexicurity*, Wydawnictwo LIBRA, Białystok 2010.
- Rusewicz M., Zakrzewska M., *Knowledge and Application of Flexible Labour Market Measures*, Warsaw, May 2011.
- Szuwarzyński A., *Projekt Pomorskie Partnerstwo na rzecz Flexicurity*, Gdańsk 2011, www.flexicurity.pl.
- Tomanek A., *Flexicurity w wymiarze regionalnym, Raport z Badań*, Białystok 2011. www.sjp.pwn.pl/sjp/partnerstwo;2570791.

Streszczenie

Niniejszy artykuł przedstawia konsekwencje wdrożenia modelu flexicurity, zaobserwowane przez partnerów dialogu społecznego. Ponadto w pracy zaprezentowano istotę owej koncepcji oraz zbadano poziom znajomości idei będącej przedmiotem artykułu. Jako metodę badawczą wybrano analizę dokumentów, kolejno przedstawiono wyniki ankiet oraz ich interpretacje. Na podstawie udzielonych odpowiedzi przez respondentów, można wskazać korzyści z zastosowania modelu flexicurity. Zarówno przedsiębiorcy, jak i pracownicy wykazują chęć zawierania elastycznych form zatrudnienia, ale obawiają się samego wprowadzenia zmian w zakładzie pracy.

Słowa kluczowe: flexicurity, elastyczność, rynek pracy, zatrudnienie, dialog społeczny

DEVELOPMENT OF THE FLEXICURITY CONCEPT IN POLAND IN YEARS 2009–2011

Summary

The article presents the consequences of implementation of the flexicurity model. Moreover, the article describes the essence of this model and examines the level of awareness of the flexicurity concept. The research method chosen for this study was the document analysis. Survey results are presented together with their interpretation. The benefits of applying the flexicurity model can be identified based on the answers from the respondents. Both employers and employees are not afraid of using flexible forms of employment, but they are just concerned about implementing such changes in their companies.