

Elwira Olejniczak, Beata Kukieła
Uniwersytet Łódzki

Flexicurity – propagowanie elastycznych form zatrudnienia w ujęciu językowym i prawniczym

1. Wprowadzenie

Idea *flexicurity* ma być odpowiedzią na wyzwania pojawiające się na europejskim rynku pracy. Procesy globalizacyjne, rozwój nowych technologii, zmiany demograficzne nieustannie wpływają na życie społeczeństw oraz na sytuację gospodarczą w różnych krajach¹.

Zdaniem specjalistów sytuacja ta wymaga z jednej strony zwiększenia elastyczności rynków pracy, organizacji i stosunków pracy, z drugiej zaś zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego.

Idea *flexicurity* ma łączyć te dwa z pozoru wykluczające się cele, godząc zarówno interesy pracodawców, jak i pracowników. Podstawą koncepcji jest stwierdzenie, że połączenie elastyczności i bezpieczeństwa jest możliwe, a odpowiednie zrównoważenie tych dwóch elementów przynosi obustronne korzyści.

2. Cel artykułu

Idea *flexicurity* była jednym z priorytetowych elementów „Strategii Lizbońskiej” na rzecz wzrostu i zatrudnienia na lata 2000–2010. Stanowi ona również jeden z kluczowych elementów „Strategii Europa 2020” oraz wytycznych polityki zatrudnienia UE².

Ze względu na aktualność i znaczenie koncepcji *flexicurity*, jej wpływ na życie społeczne i gospodarcze całej Europy, warto przyjrzeć się temu zagadnieniu zarówno od strony językowej, jak i prawnej. Idea *flexicurity* jest w Polsce obecnie propagowana we wszystkich mediach. Elastycznym formom zatrudnienia poświęcone są m.in. cykliczne programy w telewizjach regionalnych, a także informacyjne kampanie społeczne w prasie i radiu. Istnieją także specjalistyczne portale internetowe przedstawiające korzyści płynące z upowszechniania założeń *flexicurity*.

Analiza językowa zgromadzonego materiału obejmuje sposób ukazywania *flexicurity* w wybranych mediach. Przykłady pochodzą ze stron internetowych

¹ Porównaj: B. Surdykowska, *Budowa modelu flexicurity – zadanie dla europejskiego rynku pracy*, „Kontrola Państwowa”, R. 53 (2008), nr 5, s. 101.

² Utrzymane w mocy na 2011 r. decyzją Rady 2011/308/UE z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 138 z 26.05.2011, s. 56).

promujących ideę, np.: <http://www.polskieflexicurity.pl/>, <http://elastycznipracownicy.pl/>, <http://www.flexicurity.pl/>, <http://www.flexicurity-lewiatan.pl/>, a także z programów informacyjnych regionalnej łódzkiej telewizji TVP 3. W badaniach celowo pominięto teksty nieprzychylnie idei *flexicurity* i elastycznym formom zatrudnienia. Stały się one przedmiotem odrębnego artykułu³.

Skonfrontowanie perspektywy prawniczej z językową pozwoli przyjrzeć się mechanizmom propagowania *flexicurity* i lepiej zrozumieć jego założenia. Elastyczne formy zatrudnienia budzą w Polsce wiele negatywnych emocji i wywołują sprzeciw pracowników oraz związków zawodowych, dlatego ważna jest wieloaspektowa analiza zagadnienia.

3. Definicje *flexicurity*

Sam termin „*flexicurity*” powstał w wyniku połączenia angielskich słów „*flexibility*” (elastyczność) i „*security*” (bezpieczeństwo). Pierwszy raz termin ten został użyty w Danii w 1990 roku przez premiera Poula Nyrupa Rasmussena. Założenia *flexicurity* były obecne w polityce zatrudnienia Danii i Holandii od dawna. Kraje te uchodzą za prekursorów elastycznego zatrudnienia w Europie. Modele duński i holenderski różnią się jednak od siebie. Skupiając się na innych aspektach udowadniają, że nie ma jednej odpowiedniej dla wszystkich państw drogi wdrażania *flexicurity*⁴. Odmienne warunki ekonomiczne, inna sytuacja na rynkach pracy wymagają dostosowania ogólnych założeń do potrzeb danego państwa i wypracowania własnych rozwiązań.

Na większość definicji⁵ *flexicurity* składają się dwa pojęcia⁶: elastyczność i bezpieczeństwo. Elastyczność ujmowana jest wieloaspektowo⁷, m.in. jako: łatwość w zwalnianiu i zatrudnianiu pracowników, możliwość dostosowywania czasu pracy do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa, elastyczna organizacja

³ Por.: E. Olejniczak, *Pracownicy o elastycznych formach zatrudnienia – analiza językowa wybranych przekazów internetowych*, „Acta Universitas Lodzensis. Folia Linguistica” 2012.

⁴ Por.: H. Seifert, *Flexicurity – nowa koncepcja polityki zatrudniania ze znakiem zapytania*, [w:] *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, red. A. Kamińska, Warszawa 2008, s. 49–52.

⁵ Najpełniejsze ujęcie idei *flexicurity* opracowali Ton Wilthagen oraz Frank Tros. Zgodnie z nią „*flexicurity* to polityka zapewniająca: 1. poziom bezpieczeństwa pracy, zatrudnienia, dochodu i możliwości pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, który ułatwia karierę na rynku pracy i zdobywanie doświadczenia zawodowego przez pracowników będących w gorszym położeniu oraz umożliwia dostęp do wysokiej jakości miejsc pracy i społeczną inkluzję, a równocześnie zapewnia 2. poziom elastyczności numerycznej (zewnętrznej i wewnętrznej), funkcjonalnej i płacy, który umożliwia rynekowi pracy i pojedynczym firmom szybkie i adekwatne dostosowanie się do zmieniających się warunków w celu utrzymania i wzmocnienia konkurencyjności i produktywności”, [w:] B. Surdykowska, *Budowa modelu flexicurity – zadanie dla europejskiego rynku pracy*, „Kontrola Państwowa”, R. 53 (2008), nr 5, s. 104.

⁶ Holenderski badacz Ton Wilthagen pod koniec lat 90. przedstawił *flexicurity* jako „rodzaj strategii politycznej zmierzającej w sposób zsynchronizowany i skoordynowany, z jednej strony do wzmocnienia elastyczności rynku pracy, organizacji pracy i stosunków pracy, a z drugiej do wzmocnienia bezpieczeństwa – zatrudnienia i socjalnego – pracowników będących w relatywnie gorszej pozycji na rynku pracy lub będących poza nim”, [w:] K. Czerwińska, *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna”, nr 3/2008, s. 13.

⁷ Porównaj: *ibidem*, s. 103.

pracy oraz kształtowanie wynagrodzeń zależnie od sytuacji ekonomicznej firmy i wyników pracy.

Na pojęcie bezpieczeństwa socjalnego składają się natomiast⁸: bezpieczeństwo zatrudnienia (łatwość w znalezieniu nowego miejsca pracy), bezpieczeństwo dochodu (zabezpieczenie dochodu na wypadek choroby, wypadku, utraty zatrudnienia, które uzależnione jest od regulacji systemu zabezpieczenia społecznego), bezpieczeństwo łączone (możliwość połączenia życia rodzinnego z pracą) oraz bezpieczeństwo zachowania miejsca pracy (ochrona zatrudnienia).

Połączenie tych dwóch, często sprzecznych pojęć, jest zadaniem bardzo trudnym. Idea *flexicurity* zakłada, że jest to możliwe.

4. Aspekty *flexicurity*

Komisja Europejska w komunikacie z dnia 27.06.2007 określiła podstawowe założenia, zasady i ścieżki wdrażania idei *flexicurity*. Celem było ukazanie istoty zagadnienia i tym samym ułatwienie państwom członkowskim UE kształtowania własnych modeli.

Zgodnie z treścią komunikatu na model *flexicurity* składają się cztery komponenty⁹:

1. elastyczne i przewidywalne warunki umów (z perspektywy pracownika i pracodawcy, a także osób zatrudnionych i niezatrudnionych na stałe) osiągnięte dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układom zbiorowym i organizacji pracy;
2. kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie, zapewniające stałą zdolność pracowników, szczególnie osób z najsłabszych grup społecznych, do dostosowywania się i do bycia zatrudnionym;
3. skuteczna, aktywna polityka rynku pracy, pomagająca w radzeniu sobie z szybkimi zmianami, umożliwiającą skrócenie okresów bezrobocia i ułatwiająca zmianę pracy;
4. nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, zapewniające odpowiednie wsparcie dochodów, sprzyjające zatrudnieniu i ułatwiające mobilność na rynku pracy.

Odpowiednie zrównoważenie tych czterech komponentów, jak wskazuje przykład państw, które wdrożyły już model, przyczynia się do zmniejszenia stopy bezrobocia, zmniejszenia wskaźników zagrożenia ubóstwem, wzmocnienia poczucia bezpieczeństwa pracownika¹⁰.

5. Kontrowersje wokół *flexicurity*

⁸ K. Czerwińska, *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna”, nr 3/2008, s. 14.

⁹ Komunikat KE z 27.06.2007 r.: *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, s. 6.

¹⁰ Patrz też: B. Kuciel, *Europejski model flexicurity w czasach kryzysu*, [w:] *Kryzys ekonomiczny a prawo pracy*, red. Z. Góral, Łódź 2011, s. 135.

Głównym założeniem *flexicurity* jest połączenie tendencji do szeroko pojętego uelastyczniania rynku pracy z dążeniem do zapewnienia pracownikom odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa.

Komisja Europejska podkreśla, że niezbędny do osiągnięcia tego stanu jest dialog pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Bez wzajemnego porozumienia i ustępstw nie da się wdrożyć *flexicurity*.

Niepokój budzić może postrzeżenie *flexicurity* jedynie jako dążenia do uelastyczniania stosunków pracy. Zapominanie o drugim aspekcie tej idei (bezpieczeństwie) może prowadzić do wypaczenia założeń *flexicurity*. Na stronach internetowych organizacji pracodawców nieustannie podkreśla się korzyści wynikające z większej elastyczności, propaguje się elastyczne formy zatrudnienia jako wpływające na rozwój gospodarczy. Mniej miejsca poświęca się kwestii bezpieczeństwa pracowników.

6. Analiza językowa materiału

Media, jak trafnie zauważył Stanisław Gajda,

stały się we współczesnym świecie głównym forum przebiegu procesów komunikacyjnych. Nasze życie jednostkowe i zbiorowe zostało wyraźnie zmediatyzowane. Ponad dziewięćdziesiąt procent Polaków ogląda telewizję (średnio ponad cztery godziny dziennie) i słucha radia. Blisko trzy czwarte czyta (a może raczej bardziej przegląda) gazety i czasopisma. Szybko rośnie liczba korzystających z Internetu¹¹.

Badacze zwracają uwagę na zanikanie poczucia granicy między tym, co rzeczywiste a tym, co sugerowane przez media¹².

Sieć i hipertekst formułują więc umysły i strukturę społeczną. Narzucają kategoryzacje, schematy treściowe, ideologie, mity itd. Tworząc wirtualne światy tekstowe, kształtują nasze widzenie świata i regulują do pewnego stopnia nasze zachowania¹³.

Wobec wciąż rosnącej roli mediów, zupełnie nie dziwi fakt, że model *flexicurity*, postrzegany jako czynnik warunkujący poprawę konkurencyjności gospodarki europejskiej, jest szeroko komentowany zarówno w telewizji, jak i w Internecie. Prowadzone są kampanie społeczne propagujące elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Ich celem jest nie tylko informowanie, ale przede wszystkim kształtowanie społecznego odbioru modelu *flexicurity*. A. Piasecka napisała: „Przez komunikowanie kształtuje się zachowania i postawy innych ludzi; jest się również przez nie kształtowanym”¹⁴. Aby zwiększyć sugestyw-

¹¹ S. Gajda, *Media – stylowy tygiel współczesnej polszczyzny*, [w:] *Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiolek-Kłosińska, Warszawa 2000, s. 19.

¹² Por.: J. Baudrillard, *Symulakry i symulacja*, Warszawa 2005.

¹³ S. Gajda, *Nowe media w perspektywie lingwistycznej*, [w:] *Styl – dyskurs – media*, red. B. Bogobęska, M. Worsowicz, Łódź 2010, s. 30.

¹⁴ A. Piasecka, cyt. za: J. Kozuch, *Recepcja komunikatów reklamy społecznej wśród młodzieży*, [w:] *Media a opinie i postawy społeczne*, red. Z. Pucek, J. Bierówka, Kraków 2011, s. 91.

ność przekazów, do informacyjnych programów telewizyjnych zapraszani są goście z Holandii i Danii, którzy dzielą się z widownią wiedzą i doświadczeniem. W akcję propagowania *flexicurity* są też zaangażowane stowarzyszenia reprezentujące pracodawców polskich (np. Lewiatan czy Związek Rzemiosła Polskiego). Założenia modelu szczegółowo omawiają teksty publikowane na stronach internetowych: <http://www.polskieflexicurity.pl/>, <http://elastyczni.wpracy.pl/>, <http://www.flexicurity-lewiatan.pl/>, <http://www.flexicurity.pl/>.

Jak zauważył Piotr Sienkiewicz, w odniesieniu do komunikowania masowego funkcja informacyjna już dawno przestała być najważniejsza.

Odkąd empirycznie stwierdzono, że systemy informacyjne mogą być skutecznym środkiem kształtowania opinii społecznej, postaw i nastawień ludzkich, stały się one czynnikiem inżynierii społecznej. Stały się przede wszystkim środkiem wzbudzania napięcia motywacyjnego w społeczeństwie lub wykorzystania już istniejącego poprzez tworzenie przekonań...¹⁵.

Warto przyjrzeć się językowemu sposobowi prezentowania idei *flexicurity* w mediach. Zagadnienie to, tak ściśle wiążące się z elastycznymi formami zatrudnienia, wywołuje liczne społeczne obawy i protesty, stanowiąc obecnie w Polsce przedmiot ożywionych dyskusji (a nawet sporów) między środowiskiem pracodawców i pracowników.

W wybranych do analizy przekazach¹⁶ dominuje, co nie dziwi, pozytywny obraz idei *flexicurity*. Komunikaty są wyraźnie perswazyjne. Nie różnią się w sposób znaczący od tych promujących jakiś produkt, usługę czy postawy¹⁷. Zawierają liczne elementy wartościujące. Jeśli odwołamy się do typologii wartości sformułowanej przez Jadwigę Puzyninę, to można stwierdzić, że idea *flexicurity* opisywana jest zarówno przez określenia wartości instrumentalnych (służebnych), jak i ostatecznych (absolutnych)¹⁸.

Według badaczki

Środki wyrażania wartościowań dzieli się przede wszystkim na systemowe, skonwencjonalizowane oraz tekstowe, fakultatywne, zależne od kontekstu. Z tym podziałem krzyżuje się podział tych środków na parajęzykowe (gesty, intonacja, symbolika dźwiękowa i graficzna) oraz językowe: fleksyjne, składniowe, słowotwórcze, leksykalne, wreszcie oparte na frazeologizmach i tropach skonwencjonalizowanych.

¹⁵ P. Sienkiewicz, *Media kształtujące społeczne wzburzenie*, [w:] *Media a opinie i postawy społeczne*, red. Z. Pucek, J. Bierówka, Kraków 2011, s. 14.

¹⁶ Przedmiotem analizy są materiały propagujące *flexicurity*, ukazujące (przede wszystkim) punkt widzenia pracodawców oraz podmiotów korzystających ze środków unijnych przeznaczonych na promowanie elastycznych form zatrudnienia. Opinie pracowników i związków zawodowych stały się przedmiotem odrębnego artykułu.

¹⁷ Zagadnieniem perswazji i wpływu społecznego zajmowali się m.in.: R. Cialdini, *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańsk 2002; D. Doliński, *Psychologiczne mechanizmy reklamy*, Gdańsk 2003; B. Dobek-Ostrowska, *Komunikowanie publiczne i polityczne*, Warszawa 2006.

¹⁸ Por.: J. Puzynina, *Język wartości*, Warszawa 1992, s. 29–43.

zowanych, a także na tropach i figurach tekstowych, charakterystycznych zwłaszcza dla języka o funkcji poetyckiej¹⁹.

W analizowanym materiale wyraźnie dominują leksykalne (systemowe i tekstowe), składniowe, stylistyczne oraz retoryczne środki, za pomocą których kreuje się obraz idei *flexicurity*.

Pracodawcy oraz podmioty korzystające ze środków unijnych przeznaczonych na propagowanie elastycznych form zatrudnienia widzą w nowym modelu **złoty środek**, receptę na problemy i kryzys gospodarczy w Europie.

Kluczowym wyzwaniem, przed którym stoi dziś Europa, jest powrót gospodarki na ścieżkę rozwoju sprzed spowolnienia. W tym celu niezbędne jest stworzenie mobilnych, dynamicznych i otwartych rynków pracy, zapewniających zatrudnienie możliwie jak największej liczbie osób.

W postaci **aforystycznych równoważników zdań** ukazywane są zalety idei, np.: *Idea flexicurity na czas kryzysu; Flexicurity – elastyczne zatrudnienie, bezpieczna praca*. Niejednokrotnie w **dosłowny sposób** formułowane jest przekonanie, że rynek pracy oparty na nowoczesnych zasadach przyniesie korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom: *Idea FLEXICURITY, która w czasach globalizacji i jednoczesnego kryzysu może złagodzić jego skutki, dotyczące zarówno pracodawców, jak i zatrudnionych u nich pracowników*. Wiele miejsca poświęca się **definiowaniu pojęcia**. Wskazuje się na to, że w ramach tej koncepcji możliwe jest współistnienie elastyczności oraz bezpieczeństwa zatrudnienia. Świadczą o tym następujące przykłady:

Flexicurity jest nowoczesnym sposobem postrzegania rynku pracy. Na filozofię flexicurity składają się: elastyczność rynku pracy, bezpieczeństwo socjalne oraz aktywna polityka zatrudnienia.

Nie zawsze jednak medialne objaśnienia są napisane przystępnie i w związku z tym mogą być niezrozumiałe dla przeciętnego odbiorcy, np.: *Flexicurity, ze względu na swoje zalety stało się zintegrowaną strategią symultanicznego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa na europejskim rynku pracy*. Używanie do opisu *flexicurity* **specjalistycznego słownictwa** oraz **zapożyczeń z języków obcych** można tłumaczyć chęcią kreowania obrazu tej idei, eksponowania jej znaczenia i nowoczesności (np.: *W modelu flexicurity wprowadza się rozróżnienie pomiędzy dwoma rodzajami bezpieczeństwa pracownika: job security i employment security*). Zresztą w przekazach dotyczących tej tematyki wysoka jest frekwencja występowania **leksemów mówiących o nowości, skuteczności, atrakcyjności i dynamice**.

¹⁹ J. Puzynina, *Środki wyrażania wartościowań w języku i tekście*, [w:] idem, *Język wartości*, Warszawa 1992, s. 111.

...dzięki odpowiedniemu i **nowoczesnemu** prawu pracy, dzięki układom zbiorowym (związki zawodowe) oraz **nowoczesnej** organizacji pracy;

...**skuteczna oraz aktywna polityka rynku pracy**, która pomaga radzić sobie z **szybkimi zmianami**, umożliwia przerwanie (skrócenie) okresu bezrobocia, a także **ułatwia zmiany pracy**;

unowocześnione systemy zabezpieczenia społecznego, które zapewniają wsparcie dochodów sprzyjające zatrudnieniu, **ułatwiają mobilność na rynku pracy** i pozwalają godzić życie zawodowe z życiem prywatnym.

Deskrypcji modelu *flexicurity* służą też inne elementy językowe. Bardzo często stosowany jest **stopień wyższy lub najwyższy przymiotników** typu dobry, duży. Wpływa to na uwypuklenie atutów koncepcji, tworząc kontrast ze stanem obecnym. Znacząca jest siła perswazyjna takiej opozycji, bo jeśli coś może być lepsze, to jednocześnie sugeruje się, że stan obecny jest niezadowolająca i warto go zmienić.

Lepsze dostosowywanie rynków pracy do zmian...; większą atrakcyjność na rynku pracy...; jest to jedyna słuszna i najlepsza droga do osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej; większej elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy; pozwala na większą kontrolę i lepsze wykorzystanie czasu pracy;

Zalety *flexicurity* są eksponowane także poprzez odwołania do **wartości autotelicznych**. Dużo uwagi przywiązuje się do **kwestii rodzinnych**, możliwości **godzenia życia prywatnego z zawodowym**, zaspakajania potrzeb oraz poczucia bezpieczeństwa. Nie zawsze jednak wyjaśnia się na czym to miałyby polegać. Pełne optymizmu hasła mają funkcję impresywną i mogą wywierać pozytywne wrażenie. Nie zastąpią jednak realnych działań i projektów konkretnych rozwiązań, na które liczą pracownicy i związki zawodowe.

Dzięki elastycznej formie zatrudnienia można planować powiększenie rodziny bez konsekwencji długotrwałej przerwy w pracy.

Model skupia się również na elastycznej organizacji pracy, która szybko i skutecznie może ułatwić zaspokojenie nowych potrzeb, opanować nowe umiejętności oraz pogodzić życie zawodowe z życiem prywatnym. Bezpieczeństwo, o którym mowa w przypadku tego modelu, polega natomiast na możliwości uzyskania pomocy w przypadku utraty pracy, a tym samym na wyposażeniu jednostki w umiejętności, które ułatwią znalezienie pracy dzięki podnoszonemu rozwojowi zawodowemu.

W zebranych materiale *flexicurity* prezentowane jest niejednokrotnie jako coś nieodwołalnie zbliżającego się. Mówi się o dziejowej konieczności wprowadzenia tej koncepcji. Obecne są **patetyczne sformułowania** oraz nastawione na **tworzenie poczucia wspólnoty zaimki** typu *nasz*. Możliwość weryfikacji danych utrudniają **kwantyfikatory ogólne, przypuszczenia** oraz powoływanie się na **wyniki bliżej nieokreślonych badań**.

Gdyby zebrać dane z rynku, to okaże się, że wiele osób – które cały czas zwiększają swoje kompetencje, doszkalają się, zmieniają prace, szukając różnych form aktywności zawodowej – są dobrze wynagradzane. Każdy czas ma swoje wyzwania. Wiek dziewiętnasty był czasem maszyny parowej, wiek XX – komputera i atomu, wiek XXI to epoka wiedzy – to jest nasza rzeczywistość i to jest dla nas wyzwanie.

Badania opinii publicznej wykazują, że coraz więcej osób postrzega jako przestarzały model pracy przez całe życie w jednym miejscu. Idea flexicurity może okazać się dobrym rozwiązaniem, zmierzającym do większej aktywności pracowników i zwiększania liczby miejsc pracy.

Niestety mało rzeczowe wydają się niektóre medialne opisy *flexicurity*. Dodatkowo ostrożność mogą budzić dość **tendencyjne fragmenty**, w których (trochę na siłę) próbuje się bronić przedsiębiorców niechętnych zatrudnianiu pracowników na typowe umowy o pracę. Usprawiedliwia się takie postawy potrzebami rynku, pracownikom zaś doradza przekwalifikowanie się. Nie uwzględniania się przy tym polskich realiów, czynników społecznych, demograficznych, nie objaśnia się, z czego mają utrzymać się i doksztalcać osoby zwolnione z pracy.

Zwalnianie i zatrudnianie w zależności od potrzeb sprawia, że rynek pracy jest bardziej dynamiczny, łatwiej jest więc znaleźć pracę. O pracę jest łatwiej wówczas, gdy pracownik potrafi się przekwalifikować i doksztalcać. Tu ujawnia się drugi niezbędny warunek funkcjonowania zasady flexicurity – kształcenie pracowników przez całe życie.

Odpowiedź przedsiębiorcy na potrzeby rynkowe musi być bardzo elastyczna, tak samo dużą elastyczność musi mieć przedsiębiorca w organizacji swojej działalności – jednym z zasobów, do których pracodawca musi mieć elastyczny dostęp jest praca.

Ważną częścią medialnego obrazu modelu *flexicurity* są fragmenty poświęcone korzyściom, jakie przynosi pracodawcom i firmom wdrażanie elastycznych form zatrudnienia. W zdaniach odnoszących się do typowych umów o pracę obecne są raczej **negatywnie nacechowane czasowniki i rzeczowniki**, typu: *narzucać, ograniczać, odstraszać, większe koszty, sztywność*. Kontrastuje to wyraźnie z posiadającymi **pozytywne konotacje leksemami** *szansa, zaoszczędzić*, którymi opisuje się zalety nietypowej pracy.

Umowa o pracę na czas nieokreślony narzuca na pracodawcę większe koszty i ogranicza możliwość optymalizowania pracy w firmie. Elastyczne formy zatrudnienia dają pracodawcy szansę nie tylko zaoszczędzić pieniądze, ale także dostosować tryb pracy do wymagań rynku.

Umowy o pracę odstraszą pracodawców „sztywnością”, nie pozwalają na szybką redukcję zatrudnienia i dostosowanie liczby pracowników (czy zmianę liczby przepracowywanych godzin) do bieżących wymagań rynku.

EFZ pozwalają także zaoszczędzić pieniądze, które pracodawcy musieliby przeznaczyć na wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Model *flexicurity* zakłada godzenie elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia, dlatego też na stronach dotyczących tej tematyki zawsze wspomina się o korzyściach, jakie uzyskają pracownicy w związku z wprowadzeniem modelu. Służą temu celowi **gerundia, rzeczowniki abstrakcyjne oraz orzeczenia analityczne** ukazujące idee *flexicurity* w korzystnym świetle.

To właśnie dla kobiet idea flexicurity może być dobrym sposobem na pogodzenie obowiązków domowych z pracą zawodową, która daje niezależność i podwyższa poczucie własnej wartości.

Pierwszym elementem jest zapewnienie pracownikowi bezpieczeństwa socjalnego w przypadku utraty pracy, ale wyłącznie pod warunkiem aktywnego poszukiwania przez niego pracy. Aktywne polityki rynku pracy mają ułatwiać i przyspieszać znajdowanie pracy przez bezrobotnych poprzez pośredniczenie w kojarzeniu ich z pracodawcami. System edukacji ma umożliwiać ustawiczne kształcenie pracowników pozwalające na rozwijanie oraz zmianę ich kompetencji.

Interesującym elementem obrazu *flexicurity* w mediach jest też próba stworzenia wzorca pracodawcy i pracownika. Strategia ta, odwołująca się w pewnych aspektach do istniejącym w kulturze od wieków modeli zachowań, jest realizowana przez **ciągi wyliczeń** pożądaných cech i działań wyrażanych w postaci rzeczowników odczasownikowych, rzeczowników abstrakcyjnych, przymiotników oraz imiesłowów. Autorzy stosują przy tym bezpieczny unik, powołując się na **opinie bliżej nieokreślonych ekspertów**, zdejmując z siebie ciężar odpowiedzialności za prezentowane sądy.

Najważniejsze, zdaniem ekspertów, jest posiadanie inicjatywy i umiejętność wyznaczania sobie celów cząstkowych, które prowadzą do realizacji celu nadrzędnego. Bardzo istotna jest także zdolność dobrej organizacji pracy oraz umiejętność zarządzania swoim czasem.

Najlepszymi elastycznymi pracownikami będą osoby sumienne, poważnie podchodzące do powierzonych im obowiązków, potrafiące zmotywować się do systematycznej pracy. Ważna dla elastycznego pracownika będzie także odporność na stres oraz nawyk wyszukiwania nowości w dziedzinie, w której się specjalizuje.

Elastyczny pracownik, często pozbawiony stałego źródła dochodów, pracujący w różnych miejscach i z różnym natężeniem powinien również nauczyć się (oprócz dysponowania czasem) właściwego gospodarowania zarobionymi pieniędzmi. Może

zdarzyć się tak, że przez kilka miesięcy przychód będzie bardzo wysoki, natomiast później na jakiś czas płaca się zmniejszy.

Z przywołanych fragmentów wylania się obraz idealnego, elastycznego pracownika – takiego, jakiego życzyłby sobie każdy pracodawca. Taki pracownik, zdaniem propagujących *flexicurity*, powinien być: sumienny, ambitny, zmotywowany, obowiązkowy, systematyczny, odporny na stres, oszczędny, a w obliczu braku zatrudnienia, powinien żyć z odłożonych pieniędzy i cierpliwie szukać nowych możliwości. Przedstawiana na stronach internetowych koncepcja pracownika oraz zakres oczekiwań wobec niego są niewspółmierne z tym, czego wymaga się od pracodawców. Podmioty promujące *flexicurity* w mediach nakładają na pracodawcę jedynie kilka zadań. Powinien on skupiać się na interesie ekonomicznym firmy, znać swoich pracowników, starać się uwzględniać ich potrzeby, umieć ich motywować i dyscyplinować. Stronniczość prezentowanej wizji oraz dysproporcje między tym, jakie wymagania stawia się przed pracownikami i pracodawcami, dobrze uwypuklają następujące przykłady:

Elastyczny pracodawca to przede wszystkim taki, który potrafi dostosować się do zmieniających się warunków rynku. Pracodawca elastyczny powinien przewidywać zmiany popytu na jego usługi czy produkty i dostosowywać do tego wielkość zatrudnienia oraz jego formę.

Dla pracodawcy – co rozumiałe – najważniejszy jest interes ekonomiczny. Elastyczny pracodawca potrafi jednak dostrzec indywidualne potrzeby pracowników i dostosować formę zatrudnienia (bez straty dla przedsiębiorstwa) np. do sytuacji życiowej pracownika.

Pracodawca powinien znać swojego pracownika i wiedzieć, czy można powierzyć mu wykonywanie pracy np. poza siedzibą firmy. [...] Konieczne jest więc odpowiednie motywowanie pracownika, a w ostateczności – stanowcze dyscyplinowanie.

Tematyka związana z europejskim modelem *flexicurity* jest w naszym kraju upowszechniana w ramach wielu akcji informacyjnych. Aby uzasadnić potrzebę wyjaśniania zawilości dotyczących tych zagadnień, a także podtrzymywać uwagę odbiorców, często stosuje się **pytania retoryczne**, odnoszące się do założeń koncepcji.

Co zatem należy zrobić, by nadążyć za zmianami i jak zapewnić bezpieczeństwo pracownikom na elastycznym rynku pracy?

Dlaczego warto się szkolić przez cały okres kariery zawodowej? Jakie korzyści z kształcenia pracowników ma pracodawca? Z jakich szkoleń najczęściej korzystają pracodawcy i jakie są wady systemu szkoleń?

Pytania retoryczne wykorzystywane są jako łącznik między fragmentami dotyczącymi różnych postulatów. Nie tylko eksponują istotne treści, ale także

wprowadzają w wybraną problematykę. Częstym zabiegiem stosowanym w tekstach promujących *flexicurity* jest powoływanie się na wzorce europejskie, w szczególności na rozwiązania duńskie i holenderskie.

Za najskuteczniejszy uznaje się model duński. Przyjęto tam koncepcję niewielkiego bezpieczeństwa stosunku pracy i sporych zasiłków dla bezrobotnych.

Holandia postawiła na rozwój zatrudnienia tymczasowego oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze zostały objęte taką samą ochroną socjalną, jak osoby zatrudnione na pełny etat. Co więcej, praca na niepełny etat nie powoduje istotnego obniżenia wysokości podstawowej emerytury.

Wykorzystywanie przykładów Danii i Holandii służy pokazaniu, że możliwa jest koherencja elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia. W myśl retorycznego prawa autorytetu **egzemplifikacja** tego typu może podważać zasadność twierdzeń przeciwników koncepcji. Wzorce zagraniczne traktowane są w mediach jako punkt wyjścia do rozważań o polskim modelu *flexicurity*. Wśród najważniejszych problemów, utrudniających płynne wdrożenie koncepcji w naszym kraju, wymienia się m.in.: brak efektywności pracy, istnienie „szarej strefy”, dużą liczbę bezrobotnych o najniższych kwalifikacjach oraz bariery mentalne. Twórcy analizowanych przekazów sygnalizują, co *powinno się zrobić*, nie proponują jednak konkretnych rozwiązań, nie wskazują też, jak osiągnąć zakładane cele. Formułowane przez nich postulaty są dość ogólne i miejscami populistyczne.

W procesie wypracowywania polskiej wersji flexicurity konieczne jest przede wszystkim zwiększenie efektywności rynku pracy. Osoby poszukujące pracy powinny mieć dostęp do szkoleń oraz kursów, które pozwolą na szybkie przekwalifikowanie się.

Trzeba też przełamywać bariery mentalne, przez które elastyczne formy zatrudnienia traktowane są jako gorsze, a w rzeczywistości są szansą na większą aktywność zawodową kobiet, które chcą łączyć pracę z obowiązkami rodzinnymi, młodzieży, osób łączących pracę z edukacją, osób niepełnosprawnych czy tych, którzy uzyskali już prawa do emerytury.

Twórcy portali reprezentujących interesy pracodawców, poszukując drogi do polskiego modelu *flexicurity*, **diagnozują przyczyny niechęci** do elastycznych form zatrudnienia w Polsce. Chcąc zwiększyć wiarygodność przekazu, powołują się na opinie specjalistów. Eksperti **demaskują uprzedzenia** oraz skupiają się na obawach osób sprzeciwiających się propagowaniu elastycznych form zatrudnienia.

Rynek i pracodawca często traktowane są jak coś wrogiego, nieprzychylnego. Osoby, które pracowały wcześniej 20 czy 30 lat w jednym miejscu, dostawały pracę w zupełnie innych okolicznościach. Rozmowy kwalifikacyjne wyglądały inaczej niż dziś, nie było na-

rzędzi rekrutacji, którymi teraz się posługujemy. Dlatego współczesne metody wzbudzają w tych osobach nieufność – tłumaczy Justyna Bankiewicz, psycholog i trener biznesu z „In Futuro”.

Część pracowników nadal sądzi, że tylko zatrudnienie na pełnym etacie jest „prawdziwą” pracą. – Praca na umowę zlecenie czy na zastępstwo za innego pracownika to dla niektórych osób nadal niepoważne zatrudnienie – mówi Justyna Bankiewicz. Dla wielu osób wciąż „wymarzoną” pracą jest zatrudnienie w urzędzie – za biurkiem, ze stosunkowo niską płacą, ale gwarantujące stabilność. – Rodzice mówią często młodym ludziom: „Dlaczego tak często zmieniasz pracę?”. Wciąż w społeczeństwie uważa się, że lepsza praca mniej satysfakcjonująca, słabo płatna – ale stała – wyjaśnia Michał Nakielski.

Ostatnim ważnym wątkiem poruszonym w niektórych mediach przy okazji rozważań o *flexicurity* jest sprawa debaty społecznej i konieczności szukania kompromisu. Postulaty tego typu nie są jednak wystarczająco eksponowane. Lakonicznie wspomina się jedynie (i to nie zawsze) o tym, że *aby model flexicurity został urzeczywistniony, niezbędne jest porozumienie pomiędzy partnerami społecznymi, a więc dialog oraz zaufanie.*

7. Wnioski

Analiza zgromadzonego materiału ukazuje, jak *flexicurity* postrzegają pracodawcy i inne podmioty promujące tę ideę. Można czasami odnieść wrażenie, że dla wielu *flexicurity* to przede wszystkim większa elastyczność i korzyści z tym związane. Kwestia bezpieczeństwa – równie ważna w założeniach – jest niejednokrotnie trochę marginalizowana, mówi się o niej zbyt ogólnie. Pracownicy boją się wdrożenia modelu *flexicurity* – często samo pojęcie jest dla nich niezrozumiałe. Łączą tę koncepcję z niekorzystnym zwiększaniem elastyczności i z tzw. umowami śmieciowymi. Kiedy obserwuje się sposób wdrażania *flexicurity* w Polsce oraz postawę niektórych pracodawców, można przyznać, że niestety wiele spośród pracowniczych obaw znajduje swoje uzasadnienie.

W zebranych materiale obraz *flexicurity* kształtują liczne zabiegi językowe i chwytów retorycznych. Idea prezentowana jest przede wszystkim z punktu widzenia pracodawców i podmiotów zainteresowanych jej promowaniem. Przedstawia się ją jako złoty środek, antidotum na kryzys gospodarczy i problemy w Europie. W niektórych fragmentach używane są sformułowania pełne patosu i emfazy, w innych zaś łatwo dostrzec demagogię i populizm. Zdarza się, iż możliwość weryfikacji prezentowanych sądów blokują kwantyfikatory ogólne, przypuszczenia i powoływanie się na wyniki bliżej nieokreślonych badań. W funkcji perswazyjnej i fatycznej stosowane są pytania retoryczne. Tworzony jest wzorzec idealnego pracownika i pracodawcy, trudno jednak mówić o obiektywizmie. Autorzy odwołują się do ponadczasowych wartości i łączą je,

w myśl Hoganowskiego prawa sympatii²⁰, z modelem *flexicurity*. Uwagę zwracając definiując ideę aforystyczne równoważniki zdań oraz specjalistyczne słownictwo i zapożyczenia z języków obcych. Wykorzystywany jest stopień wyższy i najwyższy przymiotników, a także pozytywnie i negatywnie wartościujące leksemy oraz zaimki typu *nasz*. Wszystkie wskazane zabiegi służą nie tylko prezentacji informacji o modelu *flexicurity*, ale przede wszystkim celom perswazyjnym.

Manueto Ozaki wskazuje że „dążenie do uelastycznienia rynku pracy prowadzi do erozji w sferze licznych, klasycznych uprawnień pracowniczych, związanych ze stabilizacją zatrudnienia, a co za tym idzie życia osobistego”²¹.

Dla jasnego obrazu należy zestawić eksponowane przez media **szanse i zagrożenia** związane ze zwiększeniem elastyczności. Zgodnie z propagowanymi w różnych źródłach informacjami pracodawcy zyskują, wprowadzając model elastyczny, ze względu na niższe koszty pracy, zmniejszenie obciążeń podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne. Poza tym otrzymują większą swobodę w regulowaniu poziomu zatrudnienia w zależności od potrzeb przedsiębiorstwa, wzrasta także konkurencyjność firm i ich zdolność adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych. Radykalnemu zmniejszeniu ulegają obciążenia związane z rozwiązywaniem stosunku pracy.

Z analizowanych materiałów wynika, że nietypowe formy zatrudnienia gwarantują pewne korzyści także pracownikom. Zyskują oni większą swobodę w zakresie kształtowania czasu pracy, wyboru jej rodzaju i miejsca wykonywania. Atutami mają być też: możliwość godzenia życia osobistego z zawodowym, wyższe wynagrodzenie, większe możliwości w zakresie zmiany pracodawcy oraz szansa na zdobycie doświadczenia zawodowego. Niewątpliwie jednak wdrożenie modelu elastycznego wiąże się też z zagrożeniami, w szczególności dla pracowników. Wymienić wśród nich należy: ograniczoną możliwość korzystania z uprawnień pracowniczych lub nawet jej brak, nieskuteczną ochronę prawną związaną z wynagrodzeniem za pracę, niepewność zatrudnienia, niemożność wzięcia kredytu, ciągłą obawę przed utratą pracy, a także niewielkie możliwości zrzeszania się.

Znacząca jest dysproporcja między realnymi korzyściami, jakie oferuje się pracownikom w ramach elastycznych form zatrudnienia, a tym, czego ich się (póki co) na gruncie polskim pozbawia. Warto pamiętać, że zgodnie z założeniami tej idei warunki umów powinny być tak ukształtowane, by z jednej strony ułatwiać pracodawcom dostosowywanie poziomu zatrudnienia do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa, a z drugiej strony, wszystkim pracownikom powinno się zapewnić (odpowiednio do czasu i zakresu wykonywanej pracy i niezależnie od formy umowy, na podstawie której świadczą pracę) prawa przysługujące osobom zatrudnionym w oparciu o tradycyjną umowę o pracę.

²⁰ Por.: K. Hogan, *Psychologia perswazji*, Warszawa 1998.

²¹ B. Surdykowska, *Budowa modelu flexicurity – zadanie dla europejskiego rynku pracy*, „Kontrola Państwowa”, R. 53 (2008), nr 5, s. 106.

Chodzi m.in. o prawo do urlopu, szkolenia, możliwość awansu, objęcie pracowniczymi funduszami emerytalnymi. Jeśli hasło „flexicurity” wykorzystywane będzie jedynie w celu jednostronnych korzyści wynikających z coraz większego uelastyczniania stosunków pracy, to założenia idei zostaną wypaczone. Nie można mówić o wdrażaniu idei flexicurity, jeśli zwiększaniu elastyczności nie towarzyszy odpowiednio bezpieczeństwo pracowników.

Bibliografia

- Arczewska M., *Uwarunkowania i możliwości wprowadzenia w Polsce polityki flexicurity jako koncepcji poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych*, [w:] *Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008.
- Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańsk 2002.
- Czepulis-Rutkowska Z., *Nietypowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne*, [w:] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymśza, Warszawa 2005.
- Czerwińska K., *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” nr 3/2008.
- Dobek-Ostrowska B., *Komunikowanie publiczne i polityczne*, Warszawa 2006.
- Doliński D., *Psychologiczne mechanizmy reklamy*, Gdańsk 2003.
- Gajda S., *Media – stylowy tygiel współczesnej polszczyzny*, [w:] *Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska, Warszawa 2000.
- Gajda S., *Nowe media w perspektywie lingwistycznej*, [w:] *Styl – dyskurs – media*, red. B. Bogołębska, M. Worsowicz, Łódź 2010.
- Hogan K., *Psychologia perswazji*, Warszawa 1998.
- Język nowych mediów*, red. K. Michalewski, Łódź 2012.
- Komunikat KE z 27.06.2007: *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*.
- Kozuch J., *Recepcja komunikatów reklamy społecznej wśród młodzieży*, [w:] *Media a opinie i postawy społeczne*, red. Z. Pucek, J. Bierówka, Kraków 2011.
- Kukieła B., *Europejski model flexicurity w czasach kryzysu*, [w:] *Kryzys ekonomiczny a prawo pracy*, red. Z. Góral, Łódź 2011.
- Marchlewska K., *W stronę flexicurity, czyli duński model elastycznego bezpieczeństwa dla UE*, „Polityka Społeczna”, R. 34 (2007), nr 7.
- Media a opinie i postawy społeczne*, red. Z. Pucek, J. Bierówka, Kraków 2011.
- Olejniczak E., *Pracownicy o elastycznych formach zatrudniania – analiza językowa wybranych przekazów internetowych*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Linguistica” 46/2012.
- Puzynina J., *Język wartości*, Warszawa 1992.
- Seifert H., *Flexicurity – nowa koncepcja polityki zatrudniania ze znakiem zapytania*, [w:] *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, red. A. Kamińska, Warszawa 2008.

- Sienkiewicz P., *Media kształtujące społeczne wzburzenie*, [w:] *Media a opinie i postawy społeczne*, red. Z. Pucek, J. Bierówka, Kraków 2011.
- Styl – dyskurs – media*, red. B. Bogołębska, M. Worsowicz, Łódź 2010.
- Surdykowska B., *Budowa modelu flexicurity – zadanie dla europejskiego rynku pracy*, „Kontrola Państwowa”, R. 53 (2008), nr 5.
- Tekst w mediach*, red. K. Michalewski, Łódź 2002.

Strony internetowe

- <http://www.polskieflexicurity.pl/>
<http://elastyczniwpracy.pl/>
<http://www.flexicurity.pl/>
<http://www.flexicurity-lewiatan.pl/>
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919&format=HTML&aged=0&language=PL&guiLanguage=fr>
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Lifelong_learning_statistics
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02&lang=en
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

Summary

Elwira Olejniczak, Beata Kukiela

The flexicurity model in legal and linguistic aspects

This article discusses flexicurity, which is a very important and popular issue nowadays. The term flexicurity is used to characterize a successful combination of adaptability to a changing international environment and a solidarity welfare system, which protects the citizens from the brutal consequences of structural change. It is also presents how the Polish media and Polish employers view flexicurity. There is a strong demand in Poland to make labour markets, employment and work organization more flexible. It is important to make Polish employers and government remember that at the same time that there is an equally strong demand for providing security to employees and for preserving social cohesion in the society.