

Alina GŁADZICKA-JANOWSKA¹

FLEXICURITY – KONCEPCJA I JEJ WERYFIKACJA W OKRESIE KRYZYSU I SPOWOLNIENIA PO 2007 ROKU

Streszczenie

Terminem *flexicurity* jest określone nowe ujęcie relacji między pracodawcami a pracownikami na rynku pracy. Model *flexicurity* zakłada zachowanie równowagi elastyczności zatrudnienia i konkurencyjności przedsiębiorstw. Krajami, w których praktycznie zastosowano rozwiązania *flexicurity* i które aktualnie stanowią wzorzec ich stosowania, są: Dania i Holandia. Rozwiązania typu *flexicurity* okazały się przez długi czas, przed kryzysem i spowolnieniem, skutecznym sposobem utrzymania najniższego poziomu bezrobocia w krajach UE.

Artykuł przedstawia wyniki badań przeprowadzonych nad zależnościami między stopą bezrobocia i stopniem elastyczności rynku pracy, w okresie kryzysu i spowolnienia gospodarczego po 2007 roku.

Słowa kluczowe: *flexicurity*, rynek pracy

FLEXICURITY: CONCEPT AND ITS VERIFICATION IN TIME OF ECONOMIC CRISIS AND DOWNTURN AFTER 2007

Summary

The term flexicurity redefines the relationship between employers and employees in the labour market. Flexicurity attempts to strike a balance between the flexibility of employment and the competitiveness of entrepreneurs. Denmark and the Netherlands, which have successfully applied flexicurity solutions, are looked up to when it comes to the implementation of these solutions. Long before the economic crisis and downturn, flexicurity solutions had proven to be an effective tool to maintain the lowest levels of unemployment among the EU countries.

The article presents the results of research on the relationships between the unemployment rate and the flexibility of labour market during the period of the economic crisis and downturn after 2007.

Key words: flexicurity, labour market

1. Wstęp

Celem tego artykułu jest próba sprawdzenia, czy wprowadzany w wielu krajach przed kryzysem w 2007 roku model polityki ekonomiczno-społecznej, zwanej *flexicurity*, może być traktowany jako wzorzec godny naśladowania także w okresie kryzysu i spowolnienia. Model ten, zdaniem większości analityków, jest korzystnym dla interesariuszy kom-

¹ Dr Alina Gładzicka-Janowska – Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, e-mail: agladzicka@zut.edu.pl.

promisem między elastycznym rynkiem pracy, co wynika ze stosunkowo dużej swobody pracodawców w kwestii warunków zatrudniania pracowników, a względnie wysokim stopniem bezpieczeństwa tychże pracowników w kwestii zasiłku i możliwości znalezienia innej pracy. Tym samym utrzymana zostaje względna ciągłość pracy.

Wiadomo jest, że wiele rozwiązań modelowych dobrze działa tylko lub głównie w korzystnych warunkach makroekonomicznych w okresie dobrej koniunktury i globalizacji pobudzającej popyt. Powstaje zatem pytanie, czy kryzys roku 2007 i utrzymujące się od tego czasu w większości krajów Unii Europejskiej wyraźne spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego nie spowodowały istotnych przewartościowań w ocenie pozytywnych wartości przypisywanych dotychczas koncepcji i polityce *flexicurity*. Próbę odpowiedzi na to pytanie oparto na obserwacji danych oraz wprowadzonych rozwiązań z zakresu polityki ekonomicznej w wybranych krajach po roku 2007. Analizie poddano efekty w postaci zmian tempa wzrostu i poziomu bezrobocia i/albo wzrostu zatrudnienia oraz szczególnie związki korelacyjne między stopniem regulacji rynku pracy w wybranych krajach a wynikami ekonomicznymi. Mierzono je zmianami wysokości wskaźników makroekonomicznych, przede wszystkim poziomu bezrobocia.

W badaniach własnych wykorzystano prosty model ekonometryczny i tzw. test White'a. Aby uzyskać jasne kryteria porównywalności w skali międzynarodowej, dokonano pomiaru stopnia regulacji rynku pracy. Został on oparty na metodologii stosowanej od 2003 roku do 2011 roku przez Bank Światowy i wykorzystywanej w dorocznych raportach pt. „Doing Business” oraz na metodologii stosowanej przez OECD przy obliczaniu wskaźnika regulacji rynku pracy (EPL – Employment Protection Level).

2. Narodziny koncepcji *flexicurity*

2.1. Narodziny koncepcji *flexicurity* i jej główne założenia

Odpowiedź na pytanie o przydatność modelu rozwiązań typu *flexicurity* w warunkach recesji czy spowolnienia gospodarczego wymaga w pierwszej kolejności wniknięcia w istotę tej koncepcji, w historyczne uwarunkowania jej powstania oraz okoliczności (czynniki) determinujące możliwości jej skutecznego funkcjonowania.

Problem pogodzenia elastycznego rynku pracy pozwalającego na bardziej optymalną alokację siły roboczej z poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia, jakie jest potrzebne dla większości pracowników, tak ze względów ekonomicznych, jak i psychologicznych jest problemem odwiecznym. W okresie nowożytnym, od czasu rewolucji przemysłowej, problem ten próbowano rozwiązywać w różny sposób, uzyskując rozmaite skutki. Na ogół jednak postrzegano go jako rodzaj konfliktu między interesem pracodawcy/zatrudniającego, który chce mieć wolną rękę w wyborze pracowników oraz w decydowaniu kiedy, jak szybko i na jakich warunkach można ich zatrudnić czy zwolnić, a interesem pracobiorcy/pracownika, który chce zabezpieczenia swoich praw, tj. warunków pracy oraz okoliczności i warunków ewentualnego zwolnienia i znalezienia innej pracy. Inaczej mówiąc, problem ten postrzegano w kategoriach gry o sumie zerowej lub z perspektywy efektu wypychania, tj. kiedy większa swoboda pracodawcy w decydowa-

niu o warunkach zatrudnienia oznacza jednocześnie mniejsze szanse pracobiorcy na wywalczenie dobrych warunków płacowych i/czy terminów wypowiedzenia zatrudnienia, warunków odprawy zwalnianego pracownika oraz pomocy w znalezieniu pracy czy zapewnieniu zasiłku dla bezrobotnych. Przy takim rozumieniu problemu, tj. z jego immanentną konfliktowością interesów stron między pracodawcą a pracobiorcą, wprowadzone podejście typu *flexicurity* już z założenia rozwiązuje konflikt między pracodawcą a pracobiorcą. Jawi się ono jako podejście, które można zestawić z takimi koncepcjami w ekonomii i polityce ekonomicznej, jak kontrastowe zestawienie dylematów ujętych w „krzywej Phillipsa” (konflikt między bezrobociem a inflacją – klasyczny „trade off”) czy rozwiązanie typu „policy mix” zaproponowane w latach 70. przez Roberta Mundella. Zgłoszona formuła wykazywała potrzebę jednoczesnego zastosowania polityki monetarnej i fiskalnej w celu uzyskania wzrostu gospodarczego, w warunkach zarówno niższej inflacji, jak i rosnącego zatrudnienia. *Per analogiam*, koncepcja *flexicurity* zakłada, że uzyskanie większej swobody w określaniu warunków zatrudnienia, w tym zwolnienia pracownika przez pracodawcę, może być korzystne nie tylko dla zatrudniającego, ale i dla zwalnianego, pod warunkiem, że ten ostatni otrzyma odpowiednie zabezpieczenie materialne w okresie pozostawania bez pracy oraz wsparcie w procesie restrukturyzacji swoich kwalifikacji, celem znalezienia innej pracy. Takie rozwiązanie uważa się za korzystne dla obu stron, bowiem elastyczność przestaje tu być postrzegana jako zagrożenie bezpieczeństwa/interesów pracownika, gdyż zostaje ono odpowiednio zabezpieczone przez państwowy system wsparcia. System opieki socjalnej pokrywa koszty restrukturyzacji kwalifikacji zwalnianego. Jest to zatem klasyczna sytuacja typu „win-win” w odróżnieniu od, wspomnianej, sytuacji z gry o sumie zerowej. Jak mówi jeden z najlepszych znawców tego zagadnienia, duński ekonomista, Madsen podstawowa idea leżąca u podłoża koncepcji *flexicurity* polega na tym, że *elastyczność i bezpieczeństwo nie są ze sobą sprzeczne, lecz że w wielu sytuacjach mogą się wzajemnie wspierać*, ponieważ, *także pracownicy mogą mieć swój interes w bardziej elastycznych formach organizacji pracy, np.: zapewniających lepszą równowagę między pracą a czasem wolnym i życiem rodzinnym* [Madsen 2011 s. 59].

Można uznać, że koncepcja *flexicurity*, czyli umiejętne łączenie elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym, może być rozwiązaniem skutecznym w zakresie polityki gospodarczej i społecznej rządu, jeśli tylko rozwiązania cząstkowe tej polityki będą zabezpieczać interesy zarówno pracodawców, jak i pracobiorców.

2.2. Implementacja koncepcji *flexicurity* w wybranych krajach i jej skuteczność w okresie przedkryzysowym (do 2007 r.)

Proces dochodzenia do rozwiązań typu *flexicurity* ukształtował się i ma wieloletnią tradycję w Danii. Oprócz modelu, w którym istnieje względna łatwość zwalniania pracowników przez pracodawcę przy jednoczesnym zachowaniu ochrony socjalnej i systemu pomocy państwa w restrukturyzacji kwalifikacji, celem znalezienia innego zatrudnienia (o czym poniżej), istnieją jeszcze inne odmiany rozwiązań prowadzące do podobnych efektów. Na przykład zamiast względnie łatwych zwolnień pełnoetatowych pracowników ze względów ekonomicznych (tzw. zwolnienia numeryczne), czyli rozwiązań

w stylu *modelu duńskiego*, wypracowano systemy polegające na proponowaniu rozwiązań promujących: póletatowość, elastyczne godziny pracy czy różne formy samozatrudnienia. Takie rozwiązania wprowadzono dość powszechnie np. w Holandii i dlatego z czasem ten model uelastyczniania rynku pracy nazwano *modelem holenderskim*. Znane są także rozwiązania szeroko propagowane w Szwecji, gdzie kobiety mogą z łatwością przejść z pracy o pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin, jeśli wychowują dzieci, czy też kobiety mają ustawowo zagwarantowaną możliwość łatwiejszego powrotu do pracy po okresie odchowiania potomstwa. Warto prześledzić te rozwiązania, przede wszystkim zaś model duński, jako że to ich skuteczność po latach eksperymentów i dostosowań zachęciła władze Unii Europejskiej do zaproponowania modelu *flexicurity* jako ważnego punktu odniesienia czy nawet zalecanego rozwiązania w pozostałych krajach tego ugrupowania².

2.2.1. Dania jako prekursor wprowadzania w życie koncepcji *flexicurity* i główny punkt odniesienia w dyskusji o skuteczności nowej koncepcji

Niemal każda koncepcja polityczna ma większe szanse efektywnej implementacji, jeśli dobrze się mieści w tradycji i kulturowych uwarunkowaniach danego społeczeństwa. Z takim właśnie pozytywnym splotem okoliczności mamy do czynienia w odniesieniu do sukcesu *flexicurity* w Danii. Pewne istotne elementy tej polityki sięgają swoimi korzeniami jeszcze końca XIX wieku. Wtedy to konfederacje pracodawców i organizacje związków zawodowych zawarły słynny Kompromis Wrześniowy (*September Compromise*). Polegał on na uznaniu prawa pracodawców do znacznej swobody w doborze zatrudnienia i do niemal natychmiastowego zwalniania pracowników w zamian za uznanie: praw, niezależności i roli związków zawodowych. Godna podkreślenia jest przy tym trwałość tego porozumienia (1899 rok). Przetrwalo ono praktycznie do lat 60. XX wieku, kiedy zastąpiono je tzw. Porozumieniem Głównym (Basic Agreement of 1960), [Bjorklund 2000; *Working Together for Growth...* 2005; Esping-Andersen, Regini 2000; Wilthagen, Tros 2004].

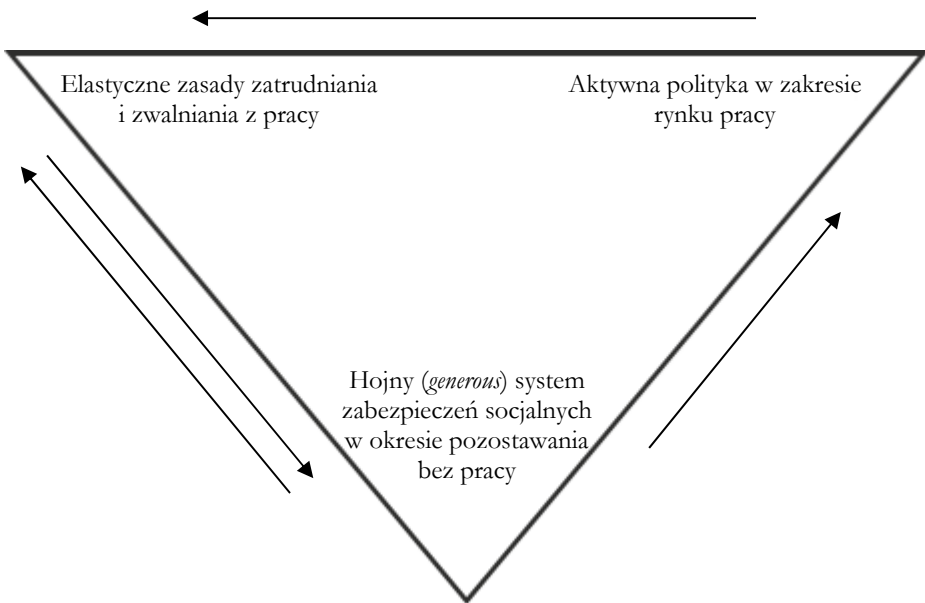
Kolejne doskonalące działania w zakresie polityki *flexicurity* miały miejsce w Danii pod koniec lat 80. Zawarte wtedy trójstronne porozumienie między: rządem, związkami zawodowymi i konfederacjami pracodawców uznawało strajki za działania szkodliwe z punktu widzenia ich wpływu na konkurencyjność gospodarki. Głównym przesłaniem porozumień zawartych na początku lat 90. było wykorzystanie rozwiązań *flexicurity* w walce z bezrobociem. Wprowadzona wówczas tzw. Aktywna Polityka Rynku Pracy (ALMP – *Active Labour Market Policy*), miała na celu restrukturyzację kwalifikacji pracowników zarówno tych bezrobotnych jak i tych chcących się przekwalifikować, aby móc znaleźć nowe miejsce pracy, w czym aktywny udział ma mieć duński rząd. Powstał w ten sposób słynny już (aktualnie niejako symbol *flexicurity*) trójstronny układ: konfederacje pra-

² Rozwiązania typu *flexicurity* badane były także w Polsce jako warte głębszego rozważenia tak w skali całego kraju, jak i nawet w regionach, czego sympatycznym przykładem był projekt *Flexcore*, będący swoistą promocją *flexicurity* w Wielkopolsce. Zob.: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://flexcore.wordpress.com/2011/02/13/aktywna-polityka-panstwa-a-beezrobocie/>, data wejścia: 10.12.2012]

codawców działające w interesie pracodawców, związki zawodowe działające w imieniu pracowników oraz strona rządowa z odpowiednio przypisanymi jej obszarami kompetencji i odpowiedzialności. Konkretnie pracodawcy mają swobodę w zakresie systemu zatrudniania i zwalniania pracowników, związki zawodowe pomagają pracownikom zwolnionym z pracy, wykorzystując istniejące systemy wsparcia, a strona rządowa aktywnie uczestniczy w poszukiwaniu pracy oraz pomaga w przekwalifikowaniu się zwolnionych pracowników, żeby zachęcić ich do tej restrukturyzacji kwalifikacji, co ma ułatwić znalezienie nowego zatrudnienia. Słynny już trójkąt *flexicurity* ilustruje rysunek 1.

RYSUNEK 1.

Duński model elastycznego i bezpiecznego rynku pracy – albo „Trójkąt *flexicurity*”



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Andersenn, Svarer 2007 s. 392].

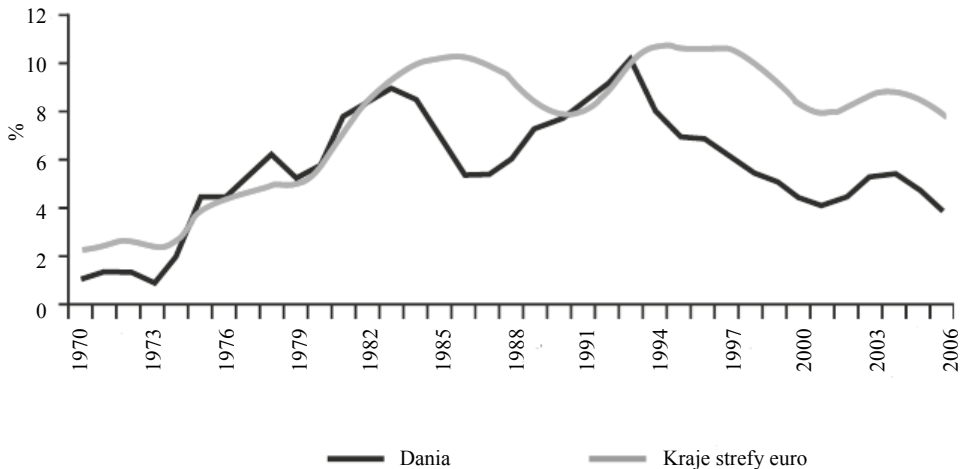
Na rysunku 1. strzałki przedstawiają przepływ osób pomiędzy różnymi segmentami rynku pracy, systemem socjalnym i realizowanymi programami polityki rynku pracy. Strzałka podwójna pokazuje, że duża liczba pracujących stale traci pracę, ale przy pomocy odpowiednich instytucji publicznych większa część z nich szybko znajduje nową pracę. Istotą duńskiego systemu *flexicurity* jest zatem założenie, że elastyczność rynku pracy i bezpieczeństwo socjalne nie muszą się nawzajem wykluczać.

Uwaga, którą ściągnęła na siebie koncepcja *flexicurity* oraz zgodna z nią polityka rządu, nie wynika jednakże z teoretycznych czy polityczno-społecznych charakterystyk tego rozwiązania. Rozwiązania *flexicurity* zawdzięczają swoją opinię przede wszystkim efek-

tom w postaci konkretnych danych makroekonomicznych, ilustrujących np.: stan czy zmianę poziomu bezrobocia, jego strukturę, mobilność siły roboczej, tempo wzrostu gospodarczego i wielkość PKB na mieszkańca. Niektóre z ocen efektywności czy pozytywnego oddziaływania polityki *flexicurity* sięgają nawet takich kryteriów, jak efekty psychologiczne mierzone np.: stopniem poczucia bezpieczeństwa socjalnego, stanem zdrowotności społeczeństwa czy zadowolenia z życia we własnym kraju w zależności od rozwiązań w zakresie elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia³. Spośród tych wskaźników najważniejsze, ze względu na konieczność utrzymania stałego wzrostu gospodarczego, są wskaźniki ekonomiczne. Należy do nich między innymi stopa bezrobocia i jego struktura, w tym udział bezrobotnych długoterminowych. Wyróżniały one korzystnie Danię na tle innych krajów UE, w tym przede wszystkim krajów strefy euro, do czasu obecnego kryzysu i spowolnienia gospodarczego (Rysunek 2).

RYSUNEK 2.

Poziom bezrobocia (w %) w Danii i krajach strefy euro, w latach 1970 – 2007



Źródło: [Andersen, Svarer 2007 s. 390].

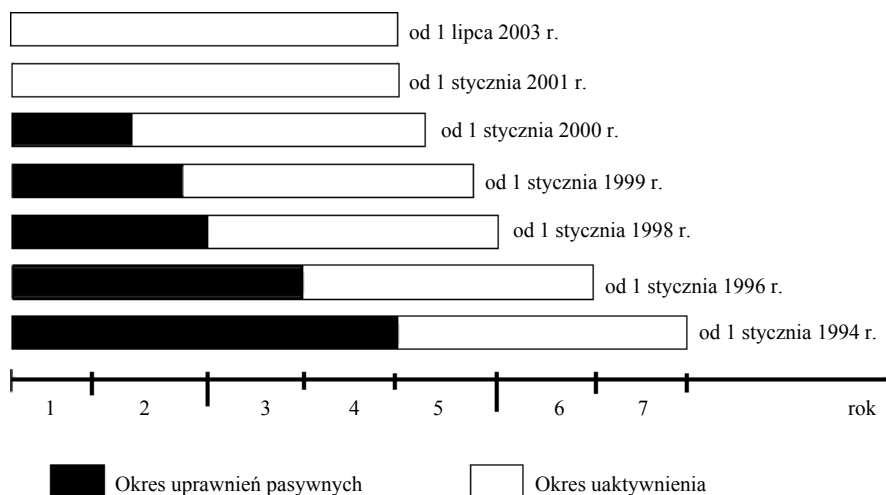
Rysunek 2. pokazuje, że w porównywalnej sytuacji poziom bezrobocia w Danii był niższy, aniżeli w innych krajach strefy euro. Natomiast właśnie w Danii przeprowadzono w latach 90. kolejną modyfikację rozwiązań *flexicurity*. Jak już przedstawiono, uela-

³ W tym kontekście niezwykle interesujące są badania prowadzone przez Brendan Burchell i Lisa Siegle z wydziału Socjologii University Cambridge, prezentowane w Nuffield College w marcu 2010 roku pt.: *The Social Consequences of Job Insecurity in the European Union*, w których sprawdzano związki korelacyjne między: zadowoleniem z życia, podatnością na choroby czy nawet stanem/przebiegiem snu pracowników, w zależności od poczucia bezpieczeństwa w kwestii zatrudnienia czy możliwości jego utraty w różnych krajach, w tym w krajach, w których istnieją rozwiązania typu *flexicurity*. Dania i, generalnie, kraje skandynawskie wypadają na ogół bardzo pozytywnie na tle większości krajów UE, chociaż były także wyjątki. Zob.: [Burchell, Siegle 2010 s. 2-23].

stycznily one jeszcze bardziej rynek pracy, ale jednocześnie udoskonalily system ciągłości szkoleń i zmian kwalifikacji zawodowych. Konkretnie, najważniejszymi zmianami, wprowadzonymi wtedy, było zmniejszenie uprawnień do otrzymywania świadczeń przez bezrobotnych, przy jednoczesnym zwiększeniu ich wysokości. Przede wszystkim został skrócony czas oraz ilość tytułów uprawniających do otrzymywania zasiłków dla bezrobotnych. Wprowadzono również wymóg aktywnego udziału w programach szkoleń zawodowych oraz zawierania umów ubezpieczeniowych przed utratą pracy, co ilustruje zamieszczony rysunek 3.

RYSUNEK 3.

Zmiana okresu czasu uprawniającego do otrzymywania świadczeń w okresie pasywnego i aktywnego oczekiwania na nową pracę w Danii po wprowadzeniu reform w latach 90.



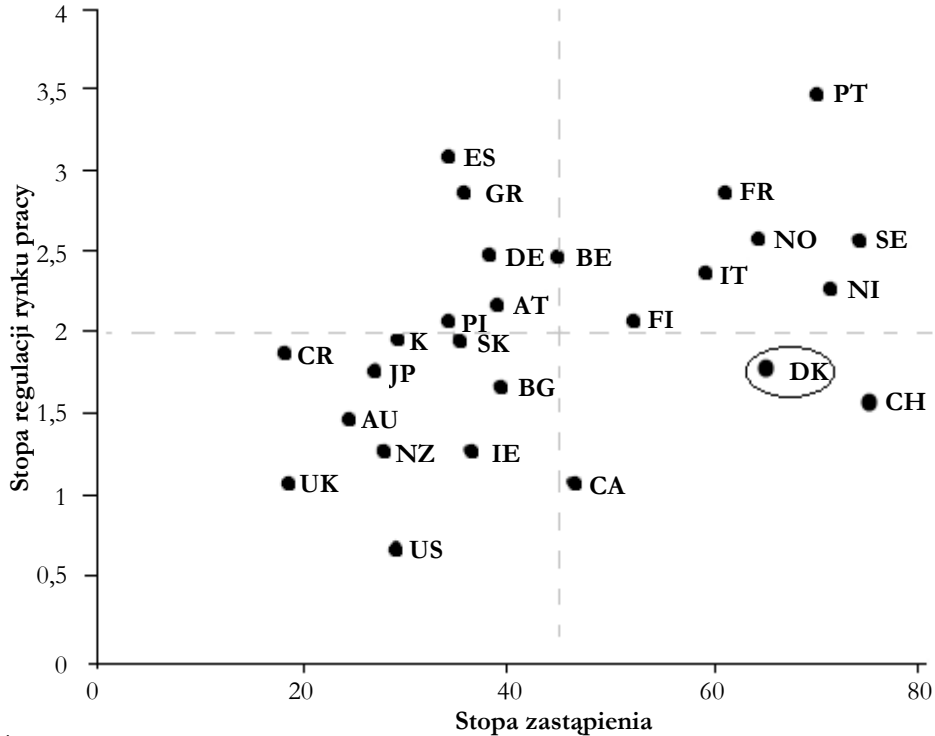
Źródło: [Andersen, Svarer 2007 s. 403].

Jak to przedstawia rysunek 3., system reform typu *flexicurity* w Danii w latach 90. motywował do intensyfikacji poszukiwań pracy i szybkiego ponownego zatrudnienia się, co w istotny sposób obniżało stopę bezrobocia [Andersen, Svarer 2007 s. 402]. Reformy te nie prowadziły do zmniejszenia wysokości świadczeń dla bezrobotnych, które są jednymi z najwyższych w Europie (Rysunek 4.). Zmieniły one strukturę tych świadczeń tak, aby stanowiły większy bodziec do szybkiego podejmowania nowej pracy. W konsekwencji elastyczność rynku pracy i bezpieczeństwo socjalne zwalnianych pracobiorców zmniejszyły w Danii poziom bezrobocia w o wiele większym stopniu, aniżeli w innych krajach UE⁴.

⁴ Wielu badaczy wskazuje na pewną analogię, a nawet zbieżność w czasie z reformami realizowanymi w USA w okresie prezydentury Billa Clintona, kiedy to bardzo ograniczono wsparcie socjalne dla niepracują-

RYSUNEK 4.

Stopień regulacji rynku pracy oraz stopa zastąpienia świadczeń otrzymywanych w okresie bezrobocia w stosunku do wysokości wynagrodzenia przed zwolnieniem (*replacement rate*) w Danii i krajach OECD, w roku 2003



Źródło: [Andersen, Svarer 2007 s. 394].

Jak już to przedstawiono na rysunku 2., efekty ekonomiczne gospodarki duńskiej w postaci niższej stopy bezrobocia, chociaż musiały mieć związek z reformami duńskiego rynku pracy, to, jak to widać na rysunku 4., nie były związane z obniżką kompensat dla bezrobotnych, lecz musiały być pochodną przedstawionej restrukturyzacji świadczeń dla bezrobotnych na rzecz działań dynamizujących restrukturyzację siły roboczej⁵.

2.2.2. Próby wprowadzenia polityki społeczno-ekonomicznej w nawiązaniu do *flexicurity* w innych krajach oraz jako polityki zalecanej oficjalnie przez UE

Dla wielu przywódców poszczególnych krajów Unii Europejskiej, jak i dla polityków na szczeblu Komisji UE problem stosunkowo wysokiego i długotrwałego bezrobocia

cych matek wychowujących często nieślubne dzieci, zwiększając jednocześnie korzyści w postaci ulg czy zniżek podatkowych dla osób rozpoczynających pracę. Efektem była znaczna i stosunkowo szybka restrukturyzacja preferencji wśród korzystających z systemów socjalnego wsparcia na rzecz starań o podjęcie zatrudnienia.

⁵ Są na to liczne dowody w postaci: raportów OECD, IMF oraz ekspertyz wielu uczonych badających te zagadnienia.

w porównaniu z poziomem w Stanach Zjednoczonych czy wielu krajach o tzw. anglosaskim modelu gospodarczo-społecznym jest jednym z najważniejszych, z którymi się borykają od lat. Nic zatem dziwnego, że spektakularne wysokości stóp bezrobocia w latach 1994 – 2006, jakie w kontekście reform typu *flexicurity* osiągnęła Dania, zwróciły uwagę. W wielu krajach wystąpiła silna chęć przeprowadzenia eksperymentów czy nawet poważniejszych reform mających na celu uelastycznienie rynku pracy przez częściowe chociażby rozmontowanie, rozbudowanego w krajach Unii Europejskiej, systemu nazywanego umownie państwem dobrobytu. Państwo dobrobytu i jego silnie rozbudowane systemy świadczeń socjalnych zaczęto łączyć z: niską wydajnością pracy, brakiem innowacyjności i możliwości tworzenia nowych miejsc pracy, a zatem z wysoką stopą bezrobocia i brakiem możliwości obniżenia stopy bezrobocia. Świadomość powstających, w związku z tym, zagrożeń znalazła swój najlepszy wyraz w uchwalonej w 2000 roku Strategii Lizbońskiej. Jednakże już, po kilku latach prób implementacji tej Strategii, coraz wyraźniej było widać jej merytoryczną jałowość, a tym samym nieskuteczność, tak w deklarowanych obszarach wyzwań związanych z innowacyjnością i konkurencyjnością gospodarek większości krajów UE, jak i w tradycyjnych wskaźnikach makroekonomicznych, takich jak tempo wzrostu PKB czy zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy. W XXI wieku, w miarę upływu lat, coraz bardziej stawało się oczywiste, że europejski, głównie kontynentalny model gospodarczo-społeczny, traci swoją atrakcyjność i wymaga zmian. Zmiany te powinny przede wszystkim zapewnić tworzenie nowych miejsc pracy oraz obniżenie wysokiego poziomu bezrobocia. Nic dziwnego zatem, że w tej sytuacji przywódcy wielu krajów, w tym przywódcy UE, zaczęli patrzeć na duński model *flexicurity* jako na rozwiązanie godne rozpowszechnienia, a może nawet uznania go za rodzaj wzorca do wprowadzenia. Kulminacją tych zamierzeń naśladowczych i poszukiwania dobrego, ale europejskiego programu naprawczego, stały się posunięcia Unii Europejskiej wiosną 2006 roku. Polegały one na przyjęciu deklaracji Rady Europy i Komisji Europejskiej o konieczności wypracowania wspólnego zbioru zasad *flexicurity* w stylu „duńskiej drogi”. Kontynuując ten wątek i tę drogę poszukiwań sposobów na uelastycznienie rynku pracy, późną jesienią 2006 roku Komisja Europejska w swym raporcie nt.: „Zatrudnienia w Europie” stwierdziła wyraźnie, że jej: *głównym celem jest przedstawienie wstępnej charakterystyki równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem* [Madsen 2011 s. 74 – 75]. Bardziej pogłębiony raport Komisji Europejskiej na ten temat zaplanowano na koniec roku 2007, nie spodziewając się jeszcze zapewne, że nadchodzący kryzys w USA i jego transmisja do Europy zmieni priorytety programowe Unii, jak również zmieni ocenę skuteczności *flexicurity* jako zalecanego remedium na bezrobocie w okresie kryzysu i spowolnienia, którego doświadcza się obecnie.

Innym powodem spowolnienia analiz przydatności rozwiązań *flexicurity* dla krajów UE stały się istotne różnice zdań ekspertów związane z przydatnością czy adekwatnością modelu duńskiego do lokalnych, skoro dotyczą one innych uwarunkowań gospodarczo-społecznych w poszczególnych krajach, nie mówiąc już o tradycji i kulturze porozumiewania się partnerów społecznych między sobą. Dla przykładu rząd Francji chciał wprowadzić podobny do *flexicurity* system w 2006 roku i próbował zwiększyć elastyczność rynku pracy. Zrobił to jednakże bez uprzednich uzgodnień z pozostałymi partnerami społecznymi, co zaowocowało kłopotami w jego implementacji [Madsen 2011 s. 74 – 75].

W chwili obecnej istnieje różnica zdań i brak jest kompromisu między ekspertami ze środowisk akademickich i ekspertami i politykami z Unii Europejskiej co do skuteczności rozwiązań *flexicurity* w zmniejszaniu bezrobocia. W efekcie wciąż jeszcze nie zostało wypracowane jednolite stanowisko Komisji Europejskiej w sprawie rozwiązań *flexicurity* jako oficjalnej strategii Unii Europejskiej⁶.

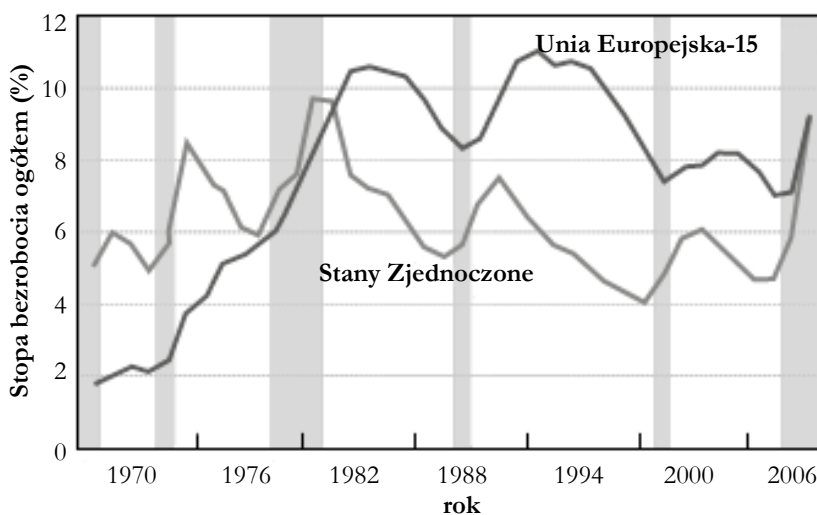
3. Próba oceny skuteczność polityki społeczno-ekonomicznej opartej na założeniach *flexicurity* na bazie doświadczeń wybranych krajów w okresie po 2007 roku

3.1. Wyniki badań znanych ekspertów i ośrodków badawczych, analizujących wpływ elastycznych rynków pracy na poziom bezrobocia w okresach kryzysowych; kilka wymownych przykładów

Celem tej części opracowania jest sprawdzenie dzięki analizie wniosków z kilku znanych opracowań oraz na podstawie badań własnych, czy model *flexicurity*, jaki funkcjonuje w Danii, a generalnie, czy bardziej elastyczne rynki pracy (mniej regulowane) sprawdzają się w okresie kryzysu i spowolnienia. Za kryterium oceny przyjęto zdolność do utrzymania różnic odnoszonych do niższego poziomu bezrobocia, typowych dla krajów o elastycznych rynkach pracy, w stosunku do krajów o mniej elastycznych, czyli bardziej regulowanych rynkach pracy i zwykle z bardziej hojnymi systemami kompensacji dla bezrobotnych. W krajach tych poziom bezrobocia był przed kryzysem i spowolnieniem zwykle wyższy. Przykładem tej zależności może być gospodarka Danii w stosunku do krajów strefy euro, co przedstawiono już na rysunku 2., czy też typowa gospodarka z modelu anglosaskiego, jak np. gospodarka USA w stosunku do gospodarek krajów Unii Europejskiej, co ilustrują rysunki: 5. i 6.

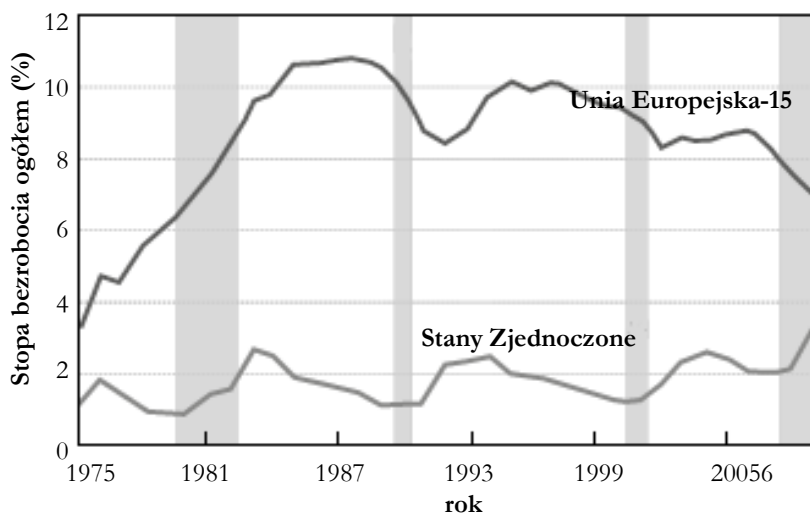
Dane ilustrowane na rysunkach: 2. i 5. wskazują na znacznie niższy poziom bezrobocia w krajach o mniej regulowanych rynkach pracy. Dodatkowo, dane z rysunku 6. pokazują, że oprócz przewagi w osiągnięciu niższego poziomu bezrobocia, korzystniejsza jest także struktura bezrobocia w krajach o niższym stopniu regulacji rynku pracy, jako że stosunkowo niewielki udział w całości bezrobocia ma bezrobocie strukturalne (długoterminowe). Podobna sytuacja istnieje również w Danii. Jak podaje Madsen, w 2004 roku w Danii: *występowanie długotrwałego bezrobocia rozumianego jako udział bezrobotnych ponad 6 miesięcy i ponad 12 miesięcy wśród wszystkich bezrobotnych wynosiło odpowiednio 45% i 22,6%, gdy tymczasem w krajach UE-15 było ono odpowiednio na poziomie 60,4% i 42,4%* [Madsen 2011 s. 64]. Wskazuje to na duże zalety elastycznych rynków pracy.

⁶ Omówienie kontrowersji na temat warunków wprowadzenia zaleceń dla krajów UE, w kwestii *flexicurity* jako modelu docelowego, z podaniem głównych autorów zwracających uwagę na różne aspekty tego zagadnienia można znaleźć w artykule zatytułowanym *Crisis slows progress on „flexicurity” model*, zamieszczonym w: EuroActive.com.

RYSUNEK 5.**Poziom bezrobocia w krajach UE 15 i USA, w latach 1970 – 2006**

Uwaga: Obszary zaciemnione oznaczają okresy recesji

Źródło: [Tasci, Zenker 2011].

RYSUNEK 6.**Bezrobocie strukturalne (brak pracy przez ponad rok) w USA i UE-15, w latach 1975 – 2006**

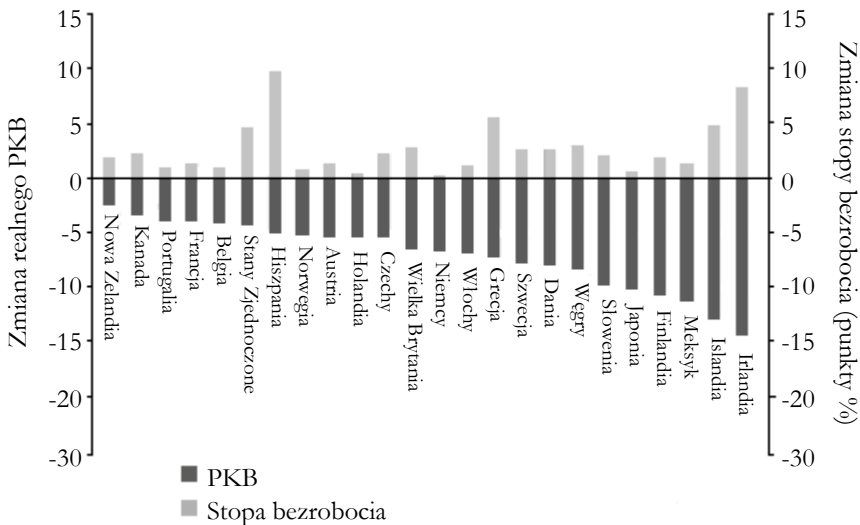
Uwaga: Obszary zaciemnione oznaczają okresy recesji

Źródło: [Tasci, Zenker 2011].

Jednakże przebieg zjawisk kryzysowych, jakie można zaobserwować od roku 2007 i prowadzone aktualnie badania, wskazuje wyraźnie, że w okresie kilku lat trwania kryzysu i spowolnienia, obserwowana przed kryzysem, zależność nie sprawdza się. Analitycy prowadzący szerokie badania związków między stopniem restrykcyjności rynków pracy a poziomem bezrobocia doszli do wniosku, że: *kraje o bardzo elastycznych rozwiązaniach prawnych i politycznych oraz bardziej liberalnych stosunkach na rynku pracy, jak np. USA, doświadczyły znacznie większego wzrostu bezrobocia w czasie kryzysu, podczas gdy kraje ze względnie mocno regulowanym rynkiem pracy, takie jak np. Francja, lepiej sobie radziły w tym względzie* [Madsen 2011 s. 64]. W ostatnich kilku latach PKB obu tych krajów obniżył się w podobnym stopniu, lecz w USA bezrobocie wzrosło o 5 punktów procentowych, podczas gdy we Francji tylko o 1,5 punktu procentowego. Informują o tym dane z lat 2007 – 2010 zamieszczone na rysunku 7.⁷

RYСУNEK 7.

Zmiany w PKB i poziomie bezrobocia w krajach OECD, w latach 2007-2010



Uwaga: PKB jest mierzone od kraju o najwyższym do kraju o najniższym wierzchołku PKB. Bezrobocie jest mierzone dla tego samego okresu

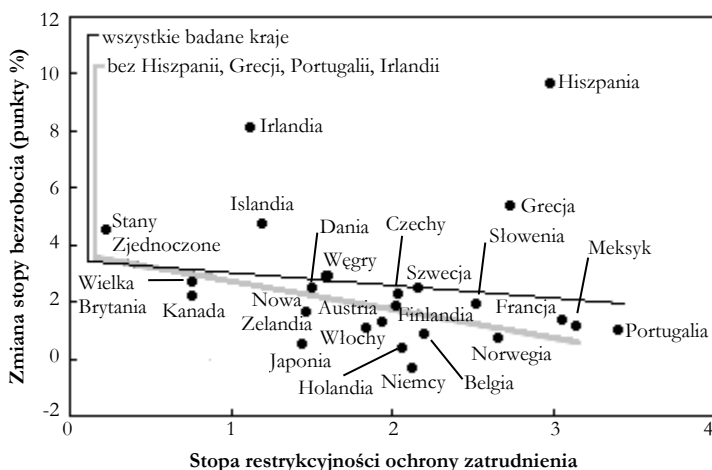
Źródło: [Tasci, Zenker 2011].

Warto także zwrócić uwagę na stosunkowo duże zmiany, jakie zaszły w tym czasie w Danii. Mimo polityki *flexicurity*, bezrobocie szybko wzrosło i Dania, która miała w 2008 roku najniższy poziom bezrobocia w Unii Europejskiej, w roku 2010 zajęła już tylko 8. miejsce [Eurostat 2010]. Podobna tendencja dotyczy również wielu innych krajów znacznie różniących się między sobą stopniem protekcji na rynku pracy. Informują o tym przedstawione rysunki: 8. i 9.

⁷ Zob. [Auer, Gazier, Madsen, Schmid 2011]. Do podobnych wniosków doszli także analitycy IMF w raporcie: [Bernal-Verdugo, Furceri, Guillaume 2012].

RYSUNEK 8.

Regulacje rynku pracy a poziom bezrobocia w krajach OECD w okresie kryzysu 2007 – 2010

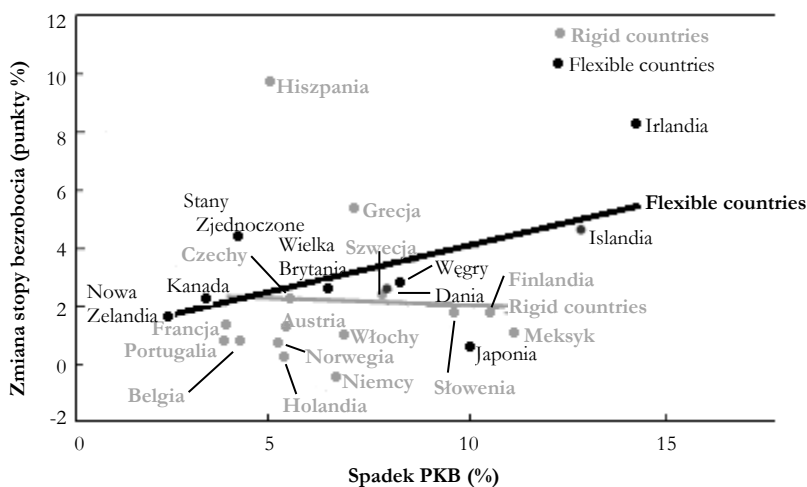


Uwaga: Bezrobocie jest mierzone od kraju o najwyższym do kraju o najniższym wierzchołku PKB. Stopień restrykcyjności ochrony zatrudnienia jest przeciętną dla lat 2005 – 2008.

Źródło: [Tasci, Zenker 2011].

RYSUNEK 9.

Zmiany w wysokości PKB i poziomie bezrobocia w krajach OECD, w okresie kryzysu i spowolnienia po 2007 roku



Źródło: [Tasci, Zenker 2011].

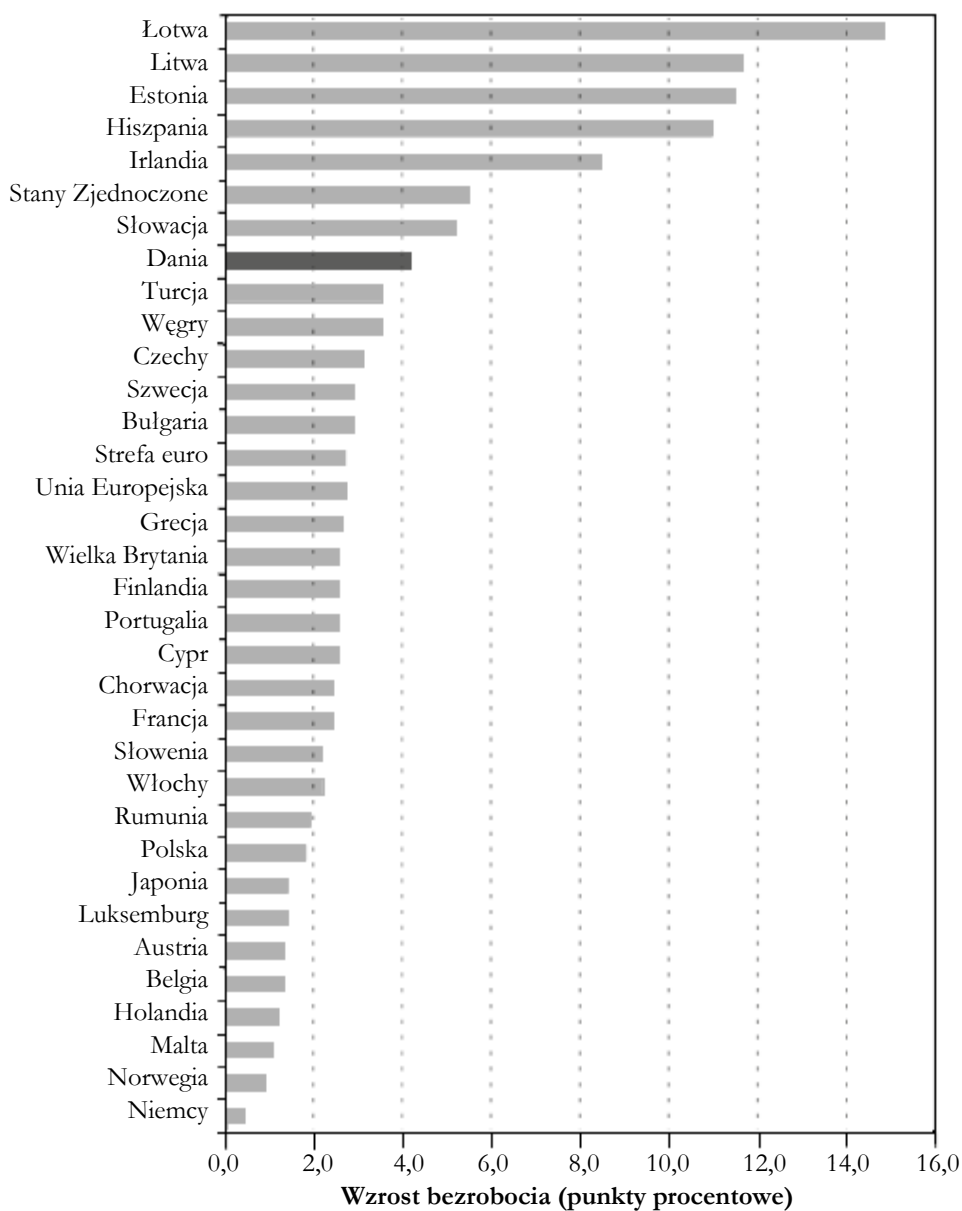
Rysunek 8. pozwala stwierdzić, że Stany Zjednoczone mają najmniej regulowany rynek pracy i w początkowej fazie kryzysu doświadczyły jednej z najbardziej znaczących zmian we wzroście bezrobocia. Natomiast obserwacja całej próbki badanych krajów, po wyłączeniu krajów o najwyższym kryzysie finansowym jako nieco nietypowych (Grecja, Hiszpania, Portugalia i Irlandia) pokazuje, że istnieje negatywna korelacja wskazująca na następujący związek: większej ochronie rynku pracy towarzyszą stosunkowo mniejsze zmiany w poziomie bezrobocia. Podobne związki można zaobserwować w tych krajach, odnosząc obserwowane tendencje do zmian w poziomie PKB, co przedstawiają dane zamieszczone na rysunku 9.

Dane zamieszczone na rysunku 9. wyraźnie wskazują, że istnieje związek między stopniem regulacji na rynku pracy a poziomem bezrobocia w okresie kryzysu, a na pewno w pierwszych latach jego trwania. W krajach o szerokiej regulacji rynku pracy w okresie spadku tempa wzrostu PKB zmiany w poziomie bezrobocia są mniejsze niż w krajach o niewielkiej regulacji i bardziej elastycznych rynkach pracy. Ilustruje to niższe położenie linii pogrubionej, charakteryzującej kraje o bardziej restrykcyjnych rozwiązaniach w odniesieniu do zatrudniania i zwalniania pracowników.

Jeżeli chodzi o sprawę testu, jakiemu został poddany model duński – *flexicurity*, to z punktu widzenia jego przydatności w wypracowywaniu praktyk/polityk nie dopuszczających w krajach Unii Europejskiej w okresie kryzysu do wzrostu bezrobocia, nie sposób pominąć jeszcze innych opinii najlepszych ekspertów w tym względzie. Zebrali się oni na początku 2011 roku na sympozjum poświęconemu temu problemowi, które zatytułowano *Good-by Flexicurity, Twelcome transitional labour market?* Autorzy prezentowanych tam opracowań i analiz doszli do wniosku, że: *kryzys nie potwierdził wyższości polityki typu flexicurity rozumianej jako możliwość zwolnień z pracy, wysokich kompensat w okresie bezrobocia i aktywnej polityki zatrudnienia, co miałyby ułatwić szybki powrót do nowej pracy zwolnionego pracownika. Można natomiast przyjąć jako wniosek stwierdzenie przeciwne, że działania poprzez dostosowanie czasu pracy (jego redukcję) do warunków kryzysowych lepiej służą minimalizacji negatywnych skutków kryzysu* [Tasci, Zenker 2011]. Stwierdzenie to jest zrozumiałe w świetle danych i analiz przedstawionych na tymże sympozjum przez Madsena. Wskazał on na: Holandię, Belgię, Austrię, a przede wszystkim Niemcy jako te kraje, w których kryzys i spowolnienie gospodarcze nie zmieniły praktycznie poziomu bezrobocia. Zmiany takie miały natomiast miejsce właśnie w Danii i w innych krajach o elastycznych rynkach pracy i to w bardzo wyraźnym wymiarze, co ilustrują dane zamieszczone na rysunku 10.

RYSUNEK 10.

Zmiany w poziomie bezrobocia w krajach UE w punktach procentowych, licząc od poziomu krajowego minimum do poziomu z czwartego kwartału 2009 roku



Źródło: [Madsen 2011 s. 4].

Przedstawione wyżej opinie i wyniki badań zachęcają do kontynuacji analiz skuteczności wpływu rozwiązań *flexicurity* na poziom bezrobocia w okresach przedłużającego się kryzysu i spowolnienia.

3.2. Próba własnej oceny związku między stopniem regulacji rynku pracy w wybranych krajach a zmianami w poziomie bezrobocia w okresie kryzysu ostatnich lat z wykorzystaniem metodologii Banku Światowego zawartej w raportach „Doing Business” z lat 2003 - 2010

3.2.1. Uwagi metodologiczne

Podjmując próbę dokonania własnej obserwacji związków między elastycznością rynków pracy w poszczególnych krajach a poziomem bezrobocia w okresie nieco dłuższym, ale w okresie po wystąpieniu kryzysu po roku 2006, postanowiono wykorzystać metodologię Banku Światowego dotyczącą mierzenia i porównywania rozwiązań na rynku pracy w poszczególnych krajach. Metodologia ta ulegała już pewnej ewolucji od czasu jej pierwszego wykorzystania w 2003 roku, w pierwszym raporcie Banku Światowego, niemniej pozwala ona na dokonywanie porównań międzynarodowych i analiz, właśnie ze względu na swoje wystandaryzowanie w skali międzynarodowej. Ze względu na fakt, że Bank Światowy rozpoczął swoje publikacje raportów „Doing Business” w roku 2003, przyjęto dwa okresy badawcze dla przeprowadzonej analizy. Pierwszy, szerszy obejmuje lata 2005 – 2010, a więc cały okres kiedy Bank Światowy oceniał elastyczność rynku pracy w analizowanych obecnie 183 krajach i pomijając zatem fakt załamania gospodarczego po roku 2007 oraz okres kryzysu lat 2007-2010. Celem podjętych badań i analiz jest sprawdzenie korelacji między stopniem elastyczności rynków pracy a poziomem bezrobocia w różnych krajach w okresie kryzysu. Do analizy zostały wybrane kraje Unii Europejskiej, przede wszystkim Dania. W przeprowadzonych, prezentowanych poniżej, badaniach został wykorzystany test White’a⁸.

3.2.2. Wyniki badań własnych

W tabeli 1. przedstawiono zestawienie średnich stóp bezrobocia (U) oraz średnich indeksów sztywności rynku pracy (RI) opracowanych przez Bank Światowy dla lat 2003-2010 oraz lat 2007-2010.

⁸ Test White’a informuje tylko o heteroskedastyczności. Jeżeli jej brak, znaczy to tylko, że model jest stabilny – homoskedastyczny.

TABELA 1.
Średnie wartości stóp bezrobocia oraz indeksu sztywności rynków pracy dla krajów Unii Europejskiej (z pominięciem krajów nie objętych przez badanie Banku Światowego w analizowanym okresie)

Kraj Zmienna	2003-2010		2007-2010	
	RI	U	RI	U
Austria	35,83	4,57	32,8	4,35
Belgia	19,50	7,92	19,3	7,68
Bulgaria	32,67	8,12	31	7,4
Czechy	25,00	6,45	24,5	5,93
Dania	13,50	4,90	11	5,18
Estonia	53,33	9,10	56,3	10,2
Finlandia	46,17	7,67	46,3	7,48
Francja	58,67	8,98	55	8,85
Niemcy	47,33	8,78	43,5	7,78
Grecja	57,67	9,48	53,5	9,53
Węgry	32,17	8,52	29	9,1
Irlandia	23,17	7,65	19,3	9,25
Włochy	45,83	7,25	42	7,25
Łotwa	49,33	11,57	47	13,1
Litwa	44,50	8,98	45,5	10,2
Holandia	43,33	4,10	42	3,73
Polska	33,83	11,02	33	8,58
Portugalia	51,00	9,53	47,5	10
Rumunia	57,83	6,82	56,3	6,6
Słowacja	30,33	12,88	33,3	11,9
Słowenia	58,33	5,83	58,3	5,63
Hiszpania	59,83	12,57	56	14,4
Szwecja	41,67	7,30	41	7,25
Zjednoczone Królestwo	13,17	6,08	11,3	6,58

/Źródło: [Doing Business... 2006-2011].

Poniżej przedstawiono dwa równania regresji dla dwóch przypadków zależności między indeksem sztywności rynku pracy a średnią stopą bezrobocia dla krajów UE: 1) w latach 2003-2010, 2) w latach 2007-2010. Wyniki estymacji za lata 2003-2010 zostały przedstawione w tabeli 2., a funkcję trendu przedstawiono na rysunku 11.

Równanie regresji 1:

$$\text{średnia stopa bezrobocia} = 0,04 \cdot \text{wartość indeksu sztywności rynku pracy} + 6,21$$

Statystyki dla równania regresji 1 zawarto w tabeli 2.

TABELA 2.

Statystyki dla równania regresji 1

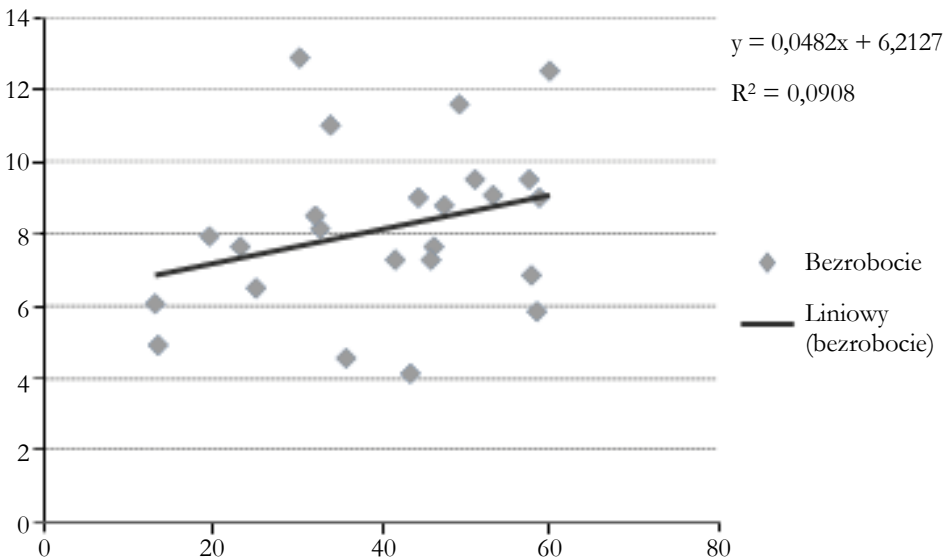
Statystyka	Wyraz wolny	Średnia wartość indeksu sztywności
Błąd standardowy	1,5	0,04
t	9,45	0,8
p	0	0,12
p(F)	0,12	

Źródło: opracowanie własne.

Wykorzystane w estymacji szeregi są stacjonarne, jednak test White'a ukazuje wysoką heteroskedastyczność. Dodatkowo, wartości statystyk p oraz t, mimo że znajdują się bardzo blisko swoich wartości krytycznych (dla $\alpha=0,1$), nie wskazują istotnej statystycznej zależności. Można więc wnioskować, że sama sztywność rynku pracy jest tą zmienną niezależną, która nie wystarcza do objaśnienia różnic w wysokości stopy bezrobocia między krajami UE.

RYSUNEK 11

Zależność między średnią wartością stóp bezrobocia a sztywnością rynków pracy dla krajów Unii Europejskiej, w latach 2003-2010 (z pominięciem krajów nie objętych badaniami Banku Światowego w analizowanym okresie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: [Doing Business... 2006-2011].

Współczynnik korelacji $R^2=0,0908$ wskazuje na bardzo słabą korelację liniową między średnią stopą bezrobocia oraz średnia stopa sztywności rynku pracy (zob. rys. 11).

Jednakże analizowany okres 2003-2010 jest trudną próbką badań, z tej racji, że obejmuje swoim zasięgiem zarówno okres względnego prosperity (w latach 2003-2006/2007), jak i kryzysu oraz spowolnienia (lata 2007-2010). Sprawia to, że otrzymane wyniki badań nie pozwalają na dokonanie jednoznacznej oceny występowania analizowanych związków dla lat 2003-2010. Dlatego dokonano osobnej estymacji za lata 2007-2010. Otrzymane wyniki zostały przedstawione poniżej.

Równanie regresji 2:

średnia stopa bezrobocia = 0,06 · wartość indeksu sztywności rynku pracy + 5,93

Statystyki dla równania regresji 2 zawarto w tabeli 3.

TABELA 3.

Statystyki dla równania regresji 2

Statystyka	Wyraz wolny	średnia wartość indeksu sztywności
Błąd standardowy	1,4	0,03
T	4,44	1,48
P	0	0,15
p(F)	0,15	

Źródło: opracowanie własne.

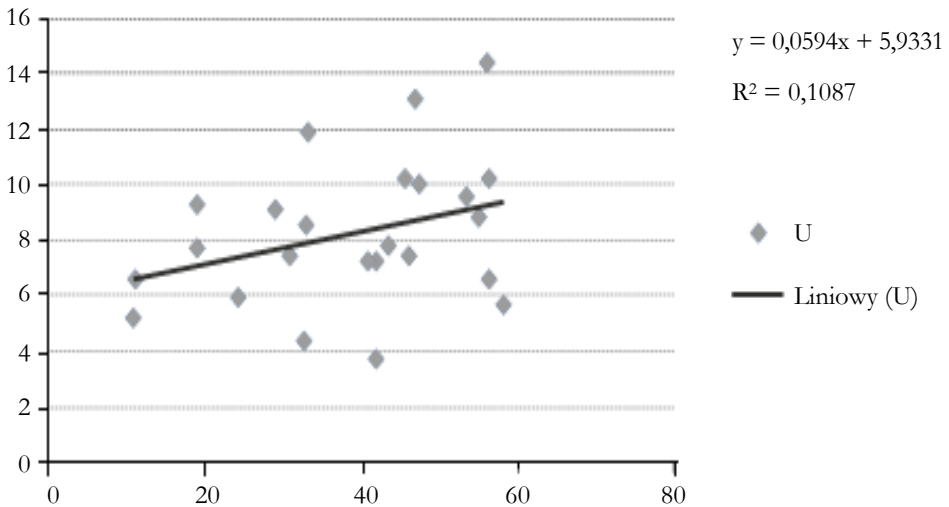
Po raz kolejny wykorzystane w estymacji szeregi są stacjonarne. Test White'a ukazuje na wysoką heteroskedastyczność. Dodatkowo wartości statystyk p oraz t, mimo że znajdują się bardzo blisko swoich wartości krytycznych (dla $\alpha=0,1$), to nie wskazują istotnej statystycznie zależności. Można zatem wnioskować, że sama sztywność rynku pracy, jako zmienna niezależna nie wystarcza tu do objaśnienia różnic w stopie bezrobocia między krajami Unii Europejskiej

Pomimo że zarówno dla badanego okresu lat 2003 – 2010, jak i lat 2007 – 2010 występuje pozytywna zależność między stopą bezrobocia a sztywnością rynku pracy, to nie jest ona istotna statystycznie. Pozwala to uznać, że elastyczność rynku pracy nie była decydującym czynnikiem wpływającym na stopę bezrobocia, zarazem w okresie kryzysu, jak i w całym badanym okresie. Może to być następstwem tego, że: indeks sztywności rynku pracy opracowany przez Bank Światowy nie odzwierciedla w odpowiedni sposób elastyczności rynku pracy; możliwa jest także sytuacja, w której nawet bardzo elastyczny rynek pracy nie jest w stanie nie tylko skutecznie i szybko prowadzić do spadku stopy bezrobocia w warunkach kryzysu, ale może nawet to bezrobocie pogłębić. Przedstawione wyżej wnioski wyprowadzono na podstawie podobnych metod badawczych jak te, które w badaniach analogicznych związków dla krajów OECD zastosowali Tasci i Zenker. Potwierdzają one opinię o braku pozytywnej korelacji między elastycznymi rynkami pracy a stopą bezrobocia w okresie kryzysu. Jak to widać w tabeli 1., w równej mierze Dania, jak i Wielka Brytania, które posiadają najniższy stopień regulacji rynku pracy w UE, w okresie kryzysu ich wskaźniki bezrobocia także uległy pogorszeniu, podczas gdy kraje o bardziej restrykcyjnej polityce rynku pracy, jak np.: Niemcy, Austria czy Belgia w okre-

sie kryzysu nawet je poprawily. Oznacza to, że w krótkim okresie po 2007 roku tj. w czasie kryzysu i spowolnienia, modele elastycznych rynków pracy zarówno w stylu duńskiego modelu *flexicurity*, jak i krajów anglosaskich, nie są dobrym rozwiązaniem w walce z bezrobociem. Nie zmienia to oczywiście faktu, że w długim okresie zależność ta jest odwrotna, jak pokazują dane statystyczne z okresów ostatnich 25 lat przedkryzysowych, przedstawiane w pierwszej części tego opracowania.

RYSUNEK 12.

Zależność między średnią wartością stóp bezrobocia a sztywnością rynków pracy dla krajów Unii Europejskiej, w latach 2007-2010 (z pominięciem krajów nie objętych badaniami Banku Światowego w analizowanym okresie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: [Doing Business... 2006 – 2011].

4. Podsumowanie

Przeprowadzona próba sprawdzenia skuteczności duńskiego modelu *flexicurity* z punktu widzenia jego pozytywnego oddziaływania na poziom bezrobocia w okresie kryzysu wykazała, że model duński, podobnie jak inne rozwiązania wprowadzające bardziej elastyczne rynki pracy, nie sprawdzają się jako *antidotum* na problem wysokiego bezrobocia w czasie kryzysu. W Danii i w innych krajach o niskiej restrykcyjności rynku pracy, takich jak Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone, zmiany w poziomie bezrobocia w okresie kryzysu były szybsze i głębsze niż w krajach o bardziej regulowanym rynku pracy, szczególnie jeżeli te ostatnie stosowały różne rozwiązania amortyzujące, np. skracanie czasu pracy, aby zmniejszyć spadek aktywności gospodarczej ludności. Przykładem takich działań mogą być Niemcy czy Holandia, w których poziom bezrobocia niewiele zmienił się, mimo kryzysu i spowolnienia. Fakty te osłabiają argumenty tych, którzy

chęć wprowadzenia rozwiązań typu *flexicurity* do programów naprawczych w UE. W dłuższym okresie może okazać się, jak to już miało miejsce w historii rozwoju gospodarczego ostatnich dziesięcioleci przed kryzysem, że polityka rynku pracy typu *flexicurity* ponownie wykaże swoją przewagę jako lepszy sposób na efektywną alokację siły roboczej, niż systemy usztywnione.

Literatura

- Andersenn T. M., Svarer M. 2007 *Flexicurity – Labour Market Performance in Denmark*, „CESifo Economic studies”, Vol. 53,3.
- Auer P., Gazier B., Madsen P.K, Schmid G. 2011 *Sprawozdanie z sympozjum „Good-by Flexicurity, welcome Transitional labour markets?”*, Amsterdam.
- Bernal-Verdugo L.E., Furceri D., Guillaume D. 2012 *Labour market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, „IMF Working Paper”, March.
- Bjorklund A. 2000 *Going Different Ways: Labour Market Policies in Denmark and Sweden*, [in:] *Why Deregulate Labour Markets?*, G. Esping-Andersen, M. Regini (eds.), Oxford.
- Burchell B., Siegele L. 2010 *The Social Consequences of Job Insecurity in the European Union*, Nuffield College.
- Esping-Andersen G., Regini M. 2000 *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford.
- European Commission 2005 *Working Together for Growth and Jobs, Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)*, Luxembourg.
- Eurostat, 2012, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>], data wejścia: 09.12.2012].
- Flexcore, 2012: dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://flexcore.wordpress.com/2011/02/13/aktywna-polityka-panstwa-a-beezrobocie/>], data wejścia: 10.12.2012].
- Madsen K. 2011 *Against the Wind – Danish Flexicurity and the Crisis*, Amsterdam.
- Tasci M., Zenker M. 2011 *Labor Market Rigidity, Unemployment, and the Great Recession*, 06.29.2011, Federal Reserve Bank of Cleveland.
- Wilthagen T., Tros F. 2004 *The Concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets*, [in:] *Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe*, „Tanfer, European Review of labour and Research”, Vol. 10, No. 2.
- World Bank Doing Business Report, 2012: dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.doingbusiness.org/>], data wejścia: 09.12.2012].

