

**STUDIA  
I ANALIZY EUROPEJSKIE  
nr 1 (11)/2013**



# **STUDIA I ANALIZY EUROPEJSKIE nr 1 (11)/2013**

NUMER POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM  
EUROPEJSKICH RYNKÓW PRACY I POLITYCE ZATRUDNIENIA UE  
POD REDAKCJĄ DR KAROLINY MARCHLEWSKIEJ-PATYK

PUBLIKACJA PRZYGOTOWANA ZOSTAŁA PRZY WSPÓŁPRACY  
PUNKTU INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – BYDGOSZCZ  
ORAZ WYŻSZEJ SZKOŁY GOSPODARKI

PUBLIKACJA JEST WSPÓŁFINANSOWANA ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ  
W RAMACH DOTACJI DLA PUNKTÓW INFORMACJI PUBLICZNEJ  
„SIEĆ PUNKTÓW INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT” W LATACH 2013–2017

**Bydgoszcz 2013**

## **RECENZENCI TOMU 1 (11)/2013**

Dr hab. Czesław Maj, Prof. UMCS  
Dr hab. Małgorzata Kowalczyk-Jamnicka, Prof. UMK

## **REDAKCJA NAUKOWA**

Dr Karolina Marchlewska-Patyk

## **RADA NAUKOWA**

Prof. dr hab. Roman Bäcker – Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
Prof. dr hab. Ryszard Borowicz – Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
Prof. dr hab. Zdzisław Mach – Uniwersytet Jagielloński  
Prof. dr hab. Krystyna Michałowska-Gorywoda – Szkoła Główna Handlowa  
Prof. dr hab. Andrzej Kaleta – Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
Prof. dr Aleksander Kozlov – Saint Petersburg State Polytechnical University  
Prof. dr hab. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska – Uniwersytet Łódzki  
Prof. dr hab. Grażyna Ulicka – Uniwersytet Warszawski  
Prof. dr hab. Andrzej Szahaj – Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski – Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
Prof. dr hab. Ryszard Zięba – Uniwersytet Warszawski  
Dr hab. Zbigniew Czachór, Prof. UAM – Uniwersytet Adama Mickiewicza  
Dr hab. Krzysztof Piątek, Prof. UMK – Uniwersytet Mikołaja Kopernika

## **ZESPÓŁ REDAKCYJNY**

REDAKTOR NACZELNY  
dr Karolina Marchlewska-Patyk

## **ZESPÓŁ TEMATYCZNY (REDAKTORZY MERYTORYCZNI)**

dr Michał Cichoracki  
Prof. WSG dr Marek Chamot  
dr Karolina Marchlewska-Patyk  
Prof. WSG dr Marzena Sobczak-Michałowska  
dr Ilona Urbanyi-Popiołek  
dr Agnieszka Wedeł-Domaradzka

## **SEKRETARZE**

mgr Marta Tybura  
mgr Joanna Wójtowicz

## **REDAKTOR STATYSTYCZNY**

Prof. dr hab. Magdalena Osińska

## **REDAKTORZY JĘZYKOWI**

mgr Elżbieta Rogucka – język polski  
mgr Edyta Krysztoforska – język angielski

Opracowanie graficzne okładki: Studio Grafiki WSG  
Skład komputerowy: Adriana Górka

ISSN 2081-5530

Wydawnictwo Uczelniane  
Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy  
85-229 Bydgoszcz, ul. Garbary 2, tel. 52 5670047  
[www.wsg.byd.pl](http://www.wsg.byd.pl)

**STUDIA I ANALIZY EUROPEJSKIE**  
**- ROCZNIK NAUKOWY 1(11)/2013**

**PRZYGOTOWANY PRZY WSPÓŁPRACY PUNKTU INFORMACJI EUROPEJSKIEJ**  
**EUROPE DIRECT – BYDGOSZCZ ORAZ WYŻSZEJ SZKOŁY GOSPODARKI**

NUMER POŚWIĘCONY EUROPEJSKIM RYNKOM PRACY I POLITYCE ZATRUDNIENIA UE  
POD REDAKCJĄ DR KAROLINY MARCHLEWSKIEJ-PATYK

PUBLIKACJA WSPÓŁFINANSOWANA ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ  
W RAMACH DOTACJI DLA PUNKTÓW INFORMACJI PUBLICZNEJ  
„SIEĆ PUNKTÓW INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT” W LATACH 2013–2017

**SPIS TREŚCI**

<b>KAROLINA MARCHLEWSKA-PATYK</b>	
Polityka zatrudnienia i rynki pracy Unii Europejskiej – wprowadzenie	11
<b>RENATA POPIOŁEK</b>	
Europejska Strategia Zatrudnienia – analiza politologiczna	17
<b>AGATA LUDERA-RUSZEL</b>	
Znaczenie kształcenia zawodowego pracowników na europejskim rynku pracy do 2020 r.	27
<b>AGNIESZKA JERAN</b>	
Koteryjny kapitał społeczny na polskim rynku pracy	35
<b>FILIP MOSSOCZY</b>	
Działania Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia ludzi młodych	45
<b>PATRYK ZAKRZEWSKI</b>	
Narzędzia Unii Europejskiej w walce z bezrobociem młodzieży	55
<b>HALINA KLEPACZ, ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA</b>	
O migracjach zarobkowych studentów	67

<b>KAZIMIERZ MIKULSKI</b>	
„Mobilna młodzież” w kształceniu zawodowym	79
<b>EWELINA ŚPIEWAK</b>	
Preferencje migracyjne studentów z województwa pomorskiego	91
<b>AFILIACJE</b>	103
<b>ABSTRACTS</b>	107
<b>PUNKTY INFORMACJI EUROPEJSKIEJ</b>	
<b>EUROPE DIRECT – POLSKA 2013</b>	111

**EUROPEAN STUDIES AND ANALYSES**  
**SCIENTIFIC ANNUAL PUBLICATION**  
**1(11)/2013**

EDITION DEDICATED TO THE SUBJECT OF THE EUROPEAN LABOUR MARKETS  
AND THE POLICY OF EMPLOYMENT OF EU  
EDITED BY KAROLINA MARCHLEWSKA-PATYK, PHD

PREPARED IN COOPERATION WITH  
THE EUROPEAN INFORMATION POINT – EUROPE DIRECT IN BYDGOSZCZ  
AND THE UNIVERSITY OF ECONOMY

PUBLICATION COFINANCED FROM THE EUROPEAN FUNDS  
THROUGH THE FUNDS FOR THE PUBLIC INFORMATION POINTS  
„THE NETWORK OF EUROPEAN INFORMATION POINTS – EUROPE DIRECT”  
- IN THE YEARS 2013-2017

**Bydgoszcz 2013**

**SCIENTIFIC REVIEWERS OF VOLUME 1 (11)/2013**

Prof Czesław Maj, PhD

Prof Małgorzata Kowalczyk-Jamnicka, PhD

**SCIENTIFIC EDITOR OF VOLUME**

Karolina Marchlewska-Patyk, PhD

**SCIENTIFIC COUNCIL**

Prof Roman Bäcker, PhD – Nicolaus Copernicus University

Prof Ryszard Borowicz, PhD – Nicolaus Copernicus University

Prof Zdzisław Mach, PhD – Jagiellonian University

Prof Krystyna Michałowska-Gorywoda, PhD – Warsaw School of Economics

Prof Andrzej Kaleta, PhD – Nicolaus Copernicus University

Prof Aleksander Kozlov – Saint Petersburg State Polytechnical University

Prof Wielisława Warzywoda-Kruszyńska, PhD – University of Łódź

Prof Grażyna Ulicka, PhD – University of Warsaw

Prof Andrzej Szahaj, PhD – Nicolaus Copernicus University

Prof Zenon Wiśniewski, PhD – Nicolaus Copernicus University

Prof Ryszard Zięba, PhD – University of Warsaw

Prof of AMU Zbigniew Czachór, PhD – Adam Mickiewicz University

Prof of NCU Krzysztof Piątek, PhD – Nicolaus Copernicus University

**EDITORIAL STAFF**

EDITOR- IN - CHIEF

Karolina Marchlewska-Patyk, PhD

**EDITORIAL TEAM (FACTUAL EDITORS)**

Michał Cichoracki, PhD

Prof of University of Economy in Bydgoszcz Marek Chamot, PhD

Karolina Marchlewska-Patyk, PhD

Prof of University of Economy in Bydgoszcz Marzena Sobczak-Michałowska, PhD

Ilona Urbanyi-Popiołek, PhD

Agnieszka Wedeł-Domaradzka, PhD

**SECRETARIES**

Marta Tybura, MA

Joanna Wójtowicz, MA

**STATISTICS EDITOR**

Prof Magdalena Osińska, PhD

**LANGUAGE EDITOR**

Elżbieta Rogucka, MA – Polish

Edyta Krysztoforska, MA – English

Cover Graphic Design: Graphic Design Studio WSG

Desktop Publishing: Adriana Górńska

ISSN 2081-5530

Publishing House

University of Economy in Bydgoszcz

PL, 85-229 Bydgoszcz, Garbary 2, tel. +48 52 5670047

[www.wsg.byd.pl](http://www.wsg.byd.pl)



**EUROPEAN STUDIES AND ANALYSES**  
– SCIENTIFIC ANNUAL PUBLICATION 1(11)/2013

**PREPARED IN COOPERATION WITH THE INFORMATION POINT – EUROPE DIRECT  
IN BYDGOSZCZ AND THE UNIVERSITY OF ECONOMY**

EDITION DEDICATED TO THE SUBJECT OF THE EUROPEAN LABOUR MARKETS  
AND THE POLICY OF EMPLOYMENT OF EU,  
EDITED BY KAROLINA MARCHLEWSKA-PATYK, PHD

PUBLICATION COFINANCED FROM THE EUROPEAN FUNDS  
THROUGH THE FUNDS FOR THE PUBLIC INFORMATION POINTS  
“THE NETWORK OF EUROPEAN INFORMATION POINTS – EUROPE DIRECT”  
- IN THE YEARS 2013-2017

**TABLE OF CONTENTS**

<b>KAROLINA MARCHLEWSKA-PATYK</b>	
The policy of employment and labour markets of the EU – introduction	11
<b>RENATA POPIOŁEK</b>	
European strategy of employment – politological analysis	17
<b>AGATA LUDERA-RUSZEL</b>	
The meaning of vocational education of employees on the European labour market until 2020	27
<b>AGNIESZKA JERAN</b>	
Exclusive social capital on the Polish labour market	35
<b>FILIP MOSSOCZY</b>	
Youth employment action of the EU	45
<b>PATRYK ZAKRZEWSKI</b>	
EU tools to fight youth unemployment	55
<b>HALINA KLEPACZ, ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA</b>	
Student migration for employment	67

<b>KAZIMIERZ MIKULSKI</b>	
“Mobile youth” in vocational education	79
<b>EWELINA ŚPIEWAK</b>	
The migration preferences of the students of Cuiavia-Pomerania	91
<b>AFFILIATIONS</b>	103
<b>ABSTRACTS</b>	107
<b>EUROPEAN INFORMATION POINTS</b>	
- EUROPE DIRECT 2013	111

KAROLINA MARCHLEWSKA-PATYK

PUNKTY INFORMACJI EUROPEJSKIEJ  
EUROPE DIRECT - BYDGOSZCZ I TORUŃ  
ORAZ CENTRUM EUROPEJSKIEGO IM. ROBERTA SCHUMANA  
PRZY WYŻSZEJ SZKOLE GOSPODARKI

## **Polityka zatrudnienia i rynki pracy Unii Europejskiej – wprowadzenie**

Polityka zatrudnienia to jeden z filarów funkcjonowania Unii Europejskiej (UE)<sup>1</sup>. Oprócz postępu i integracji społecznej, ochrony socjalnej oraz solidarności i spójności społecznej, pełne zatrudnienie stanowi priorytet, który zapisany został zarówno w Traktacie o UE<sup>2</sup>, jak i w zawartej w nim Karcie praw podstawowych. W drugim ze wspomnianych dokumentów podjęto się dodatkowo szczegółowego sformułowania praw, które przypisane zostały każdemu obywatelowi Unii, i które z punktu widzenia polityki zatrudnienia mają fundamentalne znaczenie. W pierwszej kolejności wymieniono prawo pracowników do tego, by pracodawca informował ich o sprawach związanych z zatrudnieniem i zasięgał ich opinii w tych kwestiach. Zapisane zostało także prawo do prowadzenia negocjacji i organizowania strajków oraz dostępu do usług pośrednictwa pracy. W katalogu tym znalazło się również prawo do ochrony w przypadku niesprawiedliwego zwolnienia, prawo do uczciwych i godnych warunków pracy, a także zakaz zatrudniania dzieci i ochrona młodych ludzi w pracy. Kanon ten zamknęło prawo do godzenia życia rodzinnego z zawodowym oraz prawo do ubezpieczeń społecznych, pomocy mieszkaniowej i usług opieki zdrowotnej<sup>3</sup>.

Z czasem, w obliczu wysokiego poziomu bezrobocia i potrzeby dynamicznego rozwoju Unii Europejskiej, w polityce zatrudnienia pierwszoplanową rolę zaczęła odgrywać Europejska Strategia Zatrudnienia (ESZ) Unii Europejskiej, której początek wiąże się z podpisanym w listopadzie 1997 r. traktatem amsterdamskim. Bardzo szybko ESZ została uznana za zbiór naczelných zasad i priorytetów – w zakresie polityki zatrudnienia zmierzała do ukierunkowania aktywności Unii na ściśle określone cele<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Zatrudnienie i sprawy społeczne, [Online], dostępne: [http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/pl/employment\\_pl.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/pl/employment_pl.pdf), 12.12.2013, s. 3.

<sup>2</sup> Traktat o Unii Europejskiej – traktat z Maastricht, [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html>, 13.10.2013.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Europejska polityka zatrudnienia, [Online], dostępne: <http://zielonalinia.gov.pl/Europejska-Polityka-Zatrudnienia-4525>, 12.10.2013.

Jej aktywność skupiła się więc wokół czterech filarów, na które złożyła się: Zatrudnialność, Przedsiębiorczość, Zdolność adaptacyjna pracowników i pracodawców oraz Równość szans.

Istotnym momentem dla rozwoju ESZ była jej nowelizacja w lipcu 2003 r. Decyzją Rady 2003/578/EC<sup>5</sup> nowymi, głównymi celami polityki zatrudnienia UE stały się: pełne zatrudnienie, poprawa jakości i produktywności pracy oraz wzmocnienie spójności społecznej i integracji. Wtedy to również przyjęto pakiet dziesięciu szczegółowych wytycznych dla państw członkowskich Unii, które miały zmierzać w stronę aktywnych i prewencyjnych działań na rzecz bezrobotnych i biernych zawodowo, tworzenia miejsc pracy i wspierania przedsiębiorczości, promocji adaptacyjności i mobilności na rynku pracy oraz rozwoju kapitału ludzkiego i kształcenia ustawicznego. W zestawie tym duże znaczenie miał wzrost podaży pracy i promowanie „aktywnego starzenia się”. Postawiono na równość szans kobiet i mężczyzn, wspieranie integracji i zwalczanie dyskryminacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz rozwijanie finansowych zachęt do podjęcia pracy. Kluczową rolę w tym pakiecie miała odegrać także aktywność związana z ograniczeniem „szarej strefy” zatrudnienia, a także zmniejszenie regionalnych różnicowań w zatrudnieniu. Wymienione powyżej założenia miały być przestrzegane przez państwa członkowskie Unii Europejskiej, zaś Rada Europejska zobligowana została do cyklicznej oceny postępu każdego z nich we Wspólnym Raporcie Zatrudniania, przy jednoczesnym określeniu działań na przyszłość (*Employment Guidelines*). Na podstawie tych wytycznych państwa UE zostały zobowiązane do utworzenia swoich Narodowych Planów na rzecz Zatrudnienia (*National Action Plan for Employment*).

W procesie budowania polityki zatrudnienia Unii Europejskiej, ESZ oceniana jest jako ważny punkt odniesienia. W różnych dziedzinach uważana jest ona za wzorcowy model dla wielu otwartych metod koordynacji, m.in. dla opieki społecznej, edukacji i szkoleń. Podkreśla się jednak przede wszystkim fakt, że Strategia umożliwiła osiągnięcie konkretnych wyników w kilku najważniejszych dla Europejczyków kwestiach<sup>6</sup>. Jak podała Komisja Europejska, od 1997 r. do czasu kryzysu ekonomicznego ostatnich lat w zauważalny sposób wzrósł wskaźnik zatrudnienia, głównie wśród starszych pracowników i kobiet. Jednocześnie zmniejszył się odsetek osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych. I choć wyniku tego nie można łączyć tylko z Europejską Strategią Zatrudnienia, to jednak przyczyniła się ona do niego, przede wszystkim ucząc państwa członkowskie Unii sprawniejszej realizacji polityki w sprawie zatrudnienia<sup>7</sup>.

Kolejnym planem Unii Europejskiej, jeśli chodzi o politykę zatrudnienia, była strategia wzrostu na najbliższe dziesięciolecie, która przedstawiona została w postaci dokumentu „Europa 2020”. Jest to konkretny program działań skupionych wokół pię-

<sup>5</sup> DzU WE nr L 197/13 z dn. 5.08.2003.

<sup>6</sup> Dziesięć lat Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ), [Online], dostępne: [http://wup.gdansk.pl/g2/2008\\_12/ffc8736a6a0c3def5bfd66b1539e4.pdf](http://wup.gdansk.pl/g2/2008_12/ffc8736a6a0c3def5bfd66b1539e4.pdf), 02.10.2013.

<sup>7</sup> Europejska polityka zatrudnienia, op. cit.

ciu celów, wśród których – oprócz innowacyjności, edukacji, włączenia społecznego i zmian klimatycznych – wymienione zostało zatrudnienie<sup>8</sup>. Unia zakłada, że w obszarze tym do 2020 r. 75% osób w wieku 20-64 lat będzie miało pracę<sup>9</sup>.

Za tworzeniem podstaw teoretyczno-prawnych polityki zatrudnienia Unii Europejskiej podążała praktyka. W ujęciu tym UE skoncentrowała się na dwóch głównych działaniach, a mianowicie na ograniczaniu stopy bezrobocia oraz na poprawie jakości miejsc pracy. W obliczu międzynarodowego kryzysu finansowego podjęto dodatkowe środki na rzecz ochrony istniejących miejsc pracy oraz tworzenia nowych możliwości<sup>10</sup>. Działania te łączone były z jednoczesną aktywnością na rzecz wspierania walki z bezrobociem oraz zatrudnieniem nieewidencjonowanym, co odbywa się poprzez modernizację publicznych służb zatrudnienia i promowanie elastycznego zatrudnienia. Dodatkowo Komisja Europejska umożliwiła państwom członkowskim stosowanie pomocy państwowej oraz obniżonych stawek VAT jako instrumentów na rzecz pobudzania zatrudnienia<sup>11</sup>. W dalszym ciągu w UE propagowana jest również polityka *flexicurity*<sup>12</sup>, opierająca się na elastyczności i bezpieczeństwie w sferze zatrudnienia i spraw socjalnych, która z kolei ma przełożyć się na obniżanie stopy bezrobocia i podwyższanie jakości miejsc pracy<sup>13</sup>.

Szczególną kwestią w ramach polityki zatrudnienia Unii Europejskiej są rynki pracy państw członkowskich. Obecnie największą bolączką UE w dziedzinie zatrudnienia jest bezrobocie, które najdotkliwiej dotyka ludzi młodych (15-24 lata) i kobiety. Według danych Eurostatu z lipca 2013 r. stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wyniosła 11%, zaś w strefie euro ukształtowała się na poziomie 12,1%<sup>14</sup>. Oznacza to, że w 28 państwach członkowskich Unii 26,6 mln kobiet i mężczyzn pozostawało bez pracy, w tym 5,5 mln do 25. roku życia. Z kolei w strefie euro osób bezrobotnych było 19,2 mln. Mimo lekkiej poprawy w stosunku do lat poprzednich<sup>15</sup>, sytuacja w dalszym ciągu pozostaje niepewna, szczególnie wśród takich państw, jak Grecja czy Hiszpania, które zanotowały najwyższe wskaźniki bezrobocia.

Zagadnieniom tym poświęcony został kolejny, **11. numer „Studiów i analiz europejskich”**, rocznika naukowego skupiającego się na prezentacji różnych aspektów

<sup>8</sup> Europa 2020, [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm), 01.10.2013.

<sup>9</sup> Europa 2020 – cele, [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_pl.htm), 02.10.2013.

<sup>10</sup> Środki na rzecz tworzenia miejsc pracy, [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/index\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/index_pl.htm), 11.10.2013.

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> *Flexicurity* to neologizm powstały na skutek połączenia ze sobą dwóch angielskich wyrazów: *flexibility* (elastyczność, giętkość, podatność) oraz *security* (bezpieczeństwo, gwarancja, ochrona).

<sup>13</sup> Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*, [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/job\\_creation\\_measures/c10159\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/c10159_pl.htm), 09.10.2013.

<sup>14</sup> Wskaźniki bezrobocia. Eurostat, [Online], dostępne: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>, 08.09.2013.

<sup>15</sup> W stosunku do czerwca 2013 r. w Unii Europejskiej liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 33 tys., zaś w strefie euro o 15 tys.

funkcjonowania Unii Europejskiej i polskiego wymiaru tego procesu. W niniejszej książce postanowiliśmy skupić się na staraniach Unii zmierzających do spójnej społecznie Europy z dużą ilością lepszych miejsc pracy oraz na jej zmaganiach w dziedzinie walki z bezrobociem. I choć numer ten w pełni nie wyczerpał wymienionych tematów, liczymy na to, że naświetli on Czytelnikowi znaczenie polityki zatrudnienia Unii Europejskiej i powagę obecnych problemów.

## **The policy of employment and labour markets of the EU – introduction**

The employment policy is one of the pillar of functioning of the European Union<sup>1</sup>. Apart from the progress and social integration, social protection, solidarity and social cohesion, full employment is the priority described in the EU Treaty,<sup>2</sup> as well as in Fundamental Rights. In the second of the documents mentioned they formulated detailed rights, which were ascribed to every citizen of the Union, and which from the perspective of the employment policy have a fundamental meaning. As first, there was mentioned the employees' right to be informed by the employer about the issues connected with employment, as well as asking for their opinions on that matter. There is also a provision concerning the right to conduct negotiations and organize strikes, as well as access to employment service. In the catalogue there is also the right to protection in case of unfair dismissal, the right to fair and decent work conditions, as well as the ban on children employment and protection of youth at work. The canon was closed with the right to combine a family life with work life, as well as the right to social insurance, housing assistance and health service.<sup>3</sup>

With time, in the face of the high unemployment rate and the need of a dynamic development of the European Union, in the matter of employment policy a leading role was played by the European Employment Strategy (EES) of the European Union, which started in November 1997 with the Treaty of Amsterdam. EES was very quickly considered to be the set of fundamental principles and priorities, which, with reference to the employment policy was to concentrate the action of the EU on strictly determined goals.<sup>4</sup> Its activity is focused on four pillars: Employability, Entrepreneurship, Adaptability of employees and employers, and Equal opportunities.

<sup>1</sup> Employment and social issues, [Online], available: [http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/pl/employment\\_pl.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/pl/employment_pl.pdf), 12.12.2013, p. 3.

<sup>2</sup> Treaty on the European Union – the Treaty of Maastricht, [Online], available: <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html>, 13.10.2013.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> European Employment Policy, [Online], available: <http://zielonalinia.gov.pl/Europejska-Polityka-Zatrudnienia-4525>, 12.10.2013.

An essential moment for the development of EES was its amendment, which took place in July 2003. In accordance with Council Decision 2003/578/EC<sup>5</sup> the new main aims of the EU employment policy became: full-time employment, the improvement of quality and productivity of work, as well as strengthening the social cohesion and integrity. Also, the package of ten detailed guidelines for the EU Member States was introduced, which were to head towards active and preventive actions for the unemployed and professionally passive, creating work places, supporting entrepreneurship, promoting adaptability, mobility on the labour market, as well as the development of human capital and life-long learning. The vital role in this set was played by the growth of labour supply and the promotion of “active ageing.” It was aimed for the equal opportunities for women and men, supporting integrity, fighting the discrimination of people being in an unfavourable situation on the labour market, and developing financial encouragement to take up a job. The key role was to be played by action on limiting “the grey market”, as well as limiting local differences in employment. The principles mentioned above were to be followed by all the Member States of the European Union, whereas the European Council was obliged to conduct a periodic evaluation of each of them in Employment Guidelines, as well as defining future actions. On the basis of the guidelines the Member States of the EU were obliged to establish their own National Action Plans for Employment.

In the process of building the employment policy of the European Union, EES is treated as a benchmark. In different disciplines it is considered to be a model for many open methods of coordination, among others: for social assistance, education and trainings. It is underlined that the Strategy facilitated achieving concrete results in a few issues, the most important ones for the Europeans.<sup>6</sup> As the European Commission stated, from 1997 to the time of the economic crisis there was a noticeable growth of the employment rate mostly among older employees and women. At the same time the rates of the unemployed and long-term unemployed decreased. Although these results cannot be connected with the European Employment Strategy, it contributed to this by teaching the Member States of the EU more efficient fulfillment of employment policy.<sup>7</sup>

The next plan of the European Union related to the employment policy was the growth strategy for the next ten years, which was presented in the form of a document called “Europe 2020.” It is a concrete programme of actions related to five aims: innovation, education, social exclusion, climate changes and employment.<sup>8</sup> The Union assumes that in this field 75% of persons aged 20-64 will have a job until 2020.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> DzUWE nr L 197/ dated 5.8.2003.

<sup>6</sup> Ten years of the European Employment Strategy (EES), [Online], available: [http://wup.gdansk.pl/g2/2008\\_12/ffc8736a6a0c3def5bfd66b1539e4.pdf](http://wup.gdansk.pl/g2/2008_12/ffc8736a6a0c3def5bfd66b1539e4.pdf), 02.10.2013.

<sup>7</sup> European Employment Strategy.

<sup>8</sup> Europe 2020, [Online], available: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm), 01.10.2013.

<sup>9</sup> Europe 2020 – aims, [Online], available: <http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/>

Along with creating theoretic and legal basis of the EU employment policy went practice. In this perspective, the EU concentrated on two main activities: the decrease of the unemployment rate and the improvement of work places. In the face of the international financial crisis additional measures were taken to protect existing work places and creating new opportunities.<sup>10</sup> These activities were connected with actions on supporting the fight against unemployment and non-registered employment by the modernization of the public employment services and the promotion of flexible employment. Additionally, The European Commission enabled the Member States to use state assistance and reduced VAT rates as the instruments of stimulating employment.<sup>11</sup> The EU is still promoting the policy of flexicurity,<sup>12</sup> based on flexibility and security in the sphere of employment and social issues, which in turn is to help to reduce the unemployment rate and improve the quality of work places.<sup>13</sup>

The labour markets of the Member States are a special issue concerning the employment policy of the EU. Currently, the greatest problem of the EU is unemployment, which is mostly faced by young persons (15-24) and women. According to the data of Eurostat in July 2013 the unemployment rate of the EU was 11%, whereas in the euro area was 12.1%<sup>14</sup>. It means that in 28 Member States of the Union 26.6 mln women and men were unemployed, of whom 5.5 mln persons under 25. In the euro area 19.2 mln were unemployed. Despite a slight improvement, compared to the previous years<sup>15</sup>, the situation is still unsecure, especially in such countries as Greece or Spain, which recorded the highest unemployment rates. These issues are discussed in **“European Studies and Analyses” (11)**, a scientific annual publication concerning the presentation of different aspects of functioning of the EU and the Polish dimension of this process. In this book we have decided to focus on the EU action on building socially coherent Europe with a great number of work places and its struggle against unemployment. Although this publication has not discussed the issues exhaustively, we believe that it will clarify the meaning of the EU employment policy and the solemnity of the problem.

---

targets/index\_pl.htm, 02.10.2013.

<sup>10</sup> Means for creating work places, [Online], available: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/index\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/index_pl.htm), 11.10.2013.

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> *Flexicurity* is a neologism created as a result of combining two English words: *flexibility* (elasticity, pliability, susceptibility) oraz *security* (safety, guarantee, protection).

<sup>13</sup> Common rules of implementing the model of flexicurity, [Online], available: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/job\\_creation\\_measures/c10159\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/c10159_pl.htm), 09.10.2013.

<sup>14</sup> Unemployment rate. Eurostat, [Online], available: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>, 08.09.2013.

<sup>15</sup> Compared to June 2013 the number of unemployed in the EU was reduced by 33 000, and in the euro area by 15 000.



RENATA POPIOŁEK

WYDZIAŁ NAUK POLITYCZNYCH I DZIENNIKARSTWA  
UNIwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## Europejska Strategia Zatrudnienia – analiza politologiczna

**Streszczenie:** Artykuł stanowi próbę analizy Europejskiej Strategii Zatrudnienia (*European Employment Strategy*). Jego celem jest ukazanie działań prozatrudnieniowych, jakie były podejmowane przez Unię Europejską w kwestii promowania zatrudnienia wśród obywateli. Analiza ESZ rozpoczyna się od roku 1994, kiedy to sporządzona została tzw. Biała Księga Europejskiej Polityki Społecznej. Kończy ją rok 2013, w którym Unia Europejska określiła Strategiczne Wytyczne Wspólnoty na lata 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie – na przykładzie Polskiej Narodowej Strategii Spójności. W artykule zwrócono uwagę na znaczenie strategii zatrudnienia we współczesnej Europie i podejmowane w latach 1994–2013 działania, w wyniku których zostały odkryte mechanizmy pozwalające wypracować państwom członkowskim Unii Europejskiej (UE) narzędzia do walki z takimi zjawiskami, jak m.in. bezrobocie czy wykluczenie społeczne.

Walka z bezrobociem, promowanie zatrudnienia oraz aktywna polityka rynku pracy należą niewątpliwie do priorytetów działań państw członkowskich Unii Europejskiej (UE). Wynika to z faktu, iż każde państwo ma na celu zapewnienie godnego życia wszystkim swoim obywatelom. Podczas gdy w XXI w. europejski kontynent pustoszony jest przez kryzys gospodarczy, a wielu obywateli państw członkowskich Unii jest niezadowolonych ze stanu swojej stopy życiowej, Unia Europejska wciąż poszukuje nowych rozwiązań do walki z narastającymi społecznymi frustracjami. Głównym problemem obecnej Europy jest wysoki poziom bezrobocia. W każdym państwie UE utrzymujące się długo, na wysokim poziomie bezrobocie może mieć poważne skutki makroekonomiczne i społeczne. Dlatego tak istotna jest dalsza walka z tym zjawiskiem i tworzenie mechanizmów, dzięki którym liczba bezrobotnych Europejczyków zacznie maleć. Unia Europejska podejmowała już znaczące próby mające na celu promowanie zatrudnienia, czy ograniczanie ubóstwa. Obfitujący w te próby wiek XX zapisał się szczególnie, jeśli chodzi o kwestie regulujące politykę zatrudnienia. Państwa członkowskie Unii Europejskiej w wyniku zaniepokojenia wysokim poziomem bezrobocia (szczególnie na początku lat 90. XX w.) podjęły szereg ustaleń, w wyniku których powstał zbiór naczelných zasad i priorytetów ukierunkowujących działania UE na określone cele w zakresie polityki zatrudnienia – stworzona zosta-

ła Europejska Strategia Zatrudnienia (*European Employment Strategy*). Jej powstanie wynikało z dwóch czynników. Po pierwsze, miała na celu przybliżenie UE do problemów, z którymi w codziennym życiu borykają się obywatele państw członkowskich. Po drugie, jej koordynacja została uznana za niezbędną w kontekście utworzenia Unii Gospodarczej i Walutowej.

### Etapy kształtowania Europejskiej Strategii Zatrudnienia

Historyczne początki Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ) sięgają lipca 1994 r., kiedy Komisja Europejska wydała tzw. Białą Księgę Europejskiej Polityki Społecznej<sup>1</sup>. Jej przesłaniem było ustalenie głównych kierunków działania na szczeblu unijnym w zakresie polityki społecznej<sup>2</sup>. U podstaw nowej strategii UE legły trzy założenia. Pierwsze wskazywało wyraźnie, iż nie wystarczy zmniejszać bezrobocia, a należy skoncentrować się na zwiększaniu poziomu zatrudnienia. Drugie podkreślało potrzebę likwidacji antybodźców finansowych hamujących zatrudnienie. Trzecie zwracało uwagę na rolę zasobów ludzkich i konieczność inwestowania w nie.

Priorytet stanowiła bez wątpienia kwestia zatrudnienia. Biała Księga podkreślała, że od lat 70. XX w. powstały liczne bariery wzrostu zatrudnienia. Obligatoryjne obciążenia przedsiębiorstw wzrosły z 34 do 40% PKB, a pośrednie koszty pracy z 17 do 24%. W związku z tym tworzenie miejsc pracy zostało uznane za najważniejsze zadanie Wspólnoty. W dokumencie zaproponowano więc różne metody zmniejszania pośrednich kosztów pracy. Zalecane było: zmniejszenie obciążeń wynagrodzeń odnoszące się do wydatków, które mają charakter solidarnościowy (takie, jak zasiłki rodzinne, które powinny obciążać budżet państwa, a nie przedsiębiorstwa), obniżenie obowiązkowych składek dla najniższych płac, czy zmiana struktury opodatkowania. Biała Księga zawierała również ideę zwiększania elastyczności zatrudnienia, polegającą m.in. na ułatwianiu podejmowania pracy na niecały etat. Dokument wskazywał też, iż niezbędne jest wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw, które stwarzają najwięcej miejsc pracy. Dodatkowo podkreślono rolę inwestowania w poprawę systemów kształcenia, doksztalcenia, lepszą intensyfikację środków do walki z bezrobociem i zabezpieczenie środków dla młodocianych bez kwalifikacji<sup>3</sup>. Działania w ramach tego obszaru miały koncentrować się na likwidacji analfabetyzmu, co w latach 90. wśród obywateli państw członkowskich było jeszcze częstym zjawiskiem. Dodatkowo rozszerzenie ofert kształcenia zawodowego miało umożliwić obywatelom zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych<sup>4</sup>. Ponadto poprawa koordynacji w doradztwie zawodowym i pośrednictwie pracy miała na celu uskutecznienie rynku pracy przez umożliwienie pracownikom podnoszenia kwalifikacji i zachęcanie do doskonalenia

<sup>1</sup> M. Grewiński, *Europejski Fundusz Społeczny jako instrument integracji socjalnej Unii Europejskiej*, Warszawa 2001, s. 48.

<sup>2</sup> K. Głąbicka, *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Warszawa 2001, s. 197.

<sup>3</sup> K. Głąbicka, op. cit., s. 198.

<sup>4</sup> M. Grewiński, op. cit., s. 48.

swoich umiejętności<sup>5</sup>. Zasoby ludzkie doinwestowane miały doprowadzić do wzrostu konkurencyjności europejskich rynków<sup>6</sup>. Za współpracą w zakresie polityki zatrudnienia przemawiały również czynniki czysto gospodarcze. Wzrost konkurencyjności europejskich rynków miał doprowadzić m.in. do utworzenia wspólnego europejskiego rynku pracy, czyli przede wszystkim umożliwienia swobodnego przemieszczania się pracowników w krajach unijnych. Miało to spowodować uproszczenie przepisów dla pracowników migrujących<sup>7</sup>. W praktyce pod względem gospodarczym oznaczało to, że polityka rynku pracy jednego z państw członkowskich może mieć efekty zewnętrzne wpływające na rynek pracy innych członków UE. By tak rozumiany rynek pracy był możliwy, obywatel powinien czuć się w swoim kraju bezpiecznie. Mając to na uwadze, w Białej Księdze znalazł się zapis: polityka społeczna – ochrona socjalna – aktywne społeczeństwo dla wszystkich. Zawarto w nim przekonanie, że państwo powinno się swoimi obywatelami opiekować przez różnego rodzaju formy zabezpieczenia społecznego, czy niwelowanie dyskryminacji<sup>8</sup>. Podkreślone zostało znaczenie programów mających na celu niwelowanie różnych form dyskryminacji, ze szczególnym naciskiem na osoby stare i niepełnosprawne<sup>9</sup>. Kwestia dyskryminacji w Białej Księdze dotyczyła również równouprawnienia kobiet w pracy. Kobiety nie powinny być w zawodowym życiu dyskryminowane przez mężczyzn, lecz należą im się takie same prawa, możliwości zarobku czy awansu<sup>10</sup>. Oczywiście, obywatele aktywni, realizujący się zawodowo w swoim kraju lub migrujący za pracą do innego (ale należący cały czas do europejskiego rynku pracy) dla gospodarki wspólnotowej są w pełni atrakcyjni, gdy nie chorują. Biała Księga zwróciła więc uwagę na rolę ochrony zdrowia swoich obywateli. Miało być to realizowane za pośrednictwem aktywnej polityki ochrony zdrowia polegającej przede wszystkim na: zwalczaniu raka, zapobieganiu uzależnieniom narkotycznym i edukacji zdrowotnej<sup>11</sup>.

Komisja, która przygotowywała Białą Księgę, poświęciła oddzielny fragment kwestii dialogu socjalnego, który powinien być rozwijany na każdym poziomie wspólnotowych struktur. W głównej mierze chodziło o dialog społeczny dotyczący dopasowania norm prawnych do warunków pracy zmieniających się wraz z postępem technologicznym<sup>12</sup>. Dzięki temu komisja chciała wzmocnić współpracę z Międzynarodową Organizacją Pracy oraz krajami Europy Środkowo-Wschodniej. To z kolei miało przełożyć się na zwiększenie znaczenia europejskiej polityki społecznej<sup>13</sup>. Bardziej efektywne stosowanie polityki społecznej na rynkach europejskich miało doprowadzić również do zwiększenia efektywności europejskiego prawa socjalnego. By dostęp do

<sup>5</sup> Ibidem, s. 198.

<sup>6</sup> K. Głąbicka, op. cit., s. 198.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 199.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> Ibidem, s. 198.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 199.

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Ibidem.

niego był łatwiejszy, Biała Księga przewidywała założenie banków danych i stanowisk informacyjnych. W związku z tym działalność rozpoczął bank danych Europejskich Służb Zatrudnienia, EURES (*European Employment Services*). Jego celem było świadczenie usług na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców w ramach zapisanego w unijnym prawodawstwie swobodnego przepływu osób oraz propagowanie mobilności pracowników wewnątrz Wspólnoty<sup>14</sup>.

Drugi etap Europejskiej Strategii Zatrudnienia sięga traktatu amsterdamskiego, przyjętego 17 czerwca 1997 r. (wszedł w życie 1 maja 1999 r.). To w nim została zdefiniowana kwestia zatrudnienia dla Europy i uzyskała status interesu Unii<sup>15</sup>, stanowiąc fundament prawny ESZ. W rozdziale drugim dokumentu Unia wraz z Europejskimi Wspólnotami zobowiązały się dbać o wysoki poziom zatrudnienia<sup>16</sup>. Wspólnota została zobowiązana do wypracowania strategii zatrudnienia, będącej efektem ściślejszej współpracy w tej dziedzinie<sup>17</sup>. Oznacza to, że ESZ została oparta na tzw. Otwartej Metodzie Koordynacji (*Open Method of Coordination*). Od tej pory miało się na nią składać dokonywanie co roku przeglądu sytuacji na unijnych rynkach pracy. Działania te miały na celu wypracowanie wytycznych dotyczących narodowych polityk zatrudnienia, jak i dostarczanie przez kraje członkowskie regularnie sprawozdań o ich wprowadzaniu w życie<sup>18</sup>. Koordynacja polityki zatrudnienia miała ułatwić państwom członkowskim działania we wszystkich sferach polityki społecznej. Został powołany Komitet ds. Zatrudnienia, który stał się organem doradczym<sup>19</sup>. Jego główną funkcją było monitorowanie tendencji na rynku pracy oraz polityki zatrudnienia przez przygotowywanie stosownych opinii i wniosków, jak i konsultacji z przedstawicielami zarówno pracowników, jak i pracodawców<sup>20</sup>. W wyniku zapisów zawartych w traktacie Rada Europy została zobowiązana do przeprowadzania analizy sytuacji o zatrudnieniu. Efektem tego miał być Wspólny Raport o Zatrudnieniu i określenie Wytycznych w sprawie Zatrudnienia<sup>21</sup>. Na ich podstawie każdy kraj członkowski został zobowiązany do opracowania Narodowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia. Miało to doprowadzić do wypracowania strategii dla zatrudnienia, a w szczególności wsparcia siły roboczej wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się, jak również rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze<sup>22</sup>. Pierwsze wytyczne dotyczą-

<sup>14</sup> Europejski Portal Mobilności Zawodowej, [Online], dostępne: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=pl&catId=1&parentId=0Open>, 1.08.2013.

<sup>15</sup> J. Tołstołucka-Heydrych, *Promowanie zatrudnienia i ograniczanie ubóstwa. Europejska Strategia Zatrudnienia – inwestowanie w ludzi*, [w:] P. Stachowiak (red.), *Europa wielu wymiarów*, Poznań 2008, s. 108.

<sup>16</sup> Z. Czachór, Cz. Mojsiewicz, T. Wallas, *Słownik wiedzy o Unii Europejskiej*, Poznań 2001, s. 145.

<sup>17</sup> W. Anioł, *Polityka socjalna Unii Europejskiej*, Warszawa 2003, s. 118.

<sup>18</sup> Ibidem, s. 118.

<sup>19</sup> Z. Czachór, Cz. Mojsiewicz, T. Wallas, op. cit., s. 145.

<sup>20</sup> W. Anioł, op. cit., s. 119.

<sup>21</sup> Traktat z Amsterdamu, [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc>, 2.05.2013.

<sup>22</sup> Ibidem.

ce polityki zatrudnienia zostały przyjęte przez Radę Europy na specjalnym szczycie w Luksemburgu 20-21 listopada 1997 r. Pojawiły się na nim również sugestie o konieczności podnoszenia europejskiej konkurencyjności, ponieważ na tamten moment bezrobocie w Europie w porównaniu z bezrobociem w USA lub Japonii było zdecydowanie większe<sup>23</sup>. Wytyczne ustalone w Luksemburgu dotyczyły krajowych polityk zatrudnienia na rok 1998 i miały być realizowane w ramach czterech głównych zadań o charakterze strategicznym. W literaturze przedmiotu często są określane jako tzw. filary stanowiące bazę Europejskiej Polityki Zatrudnienia.

Priorytetowym elementem ustanowionej strategii było zwiększenie szans i możliwości uzyskania pracy (*improving employability*). Chodziło tu przede wszystkim o walkę ze zjawiskiem bezrobocia w Europie. Grupę bezrobotnych tworzyli zarówno ludzie młodzi, starsi, ale i osoby niepełnosprawne. Wspólnota miała obowiązek przeciwdziałać długotrwałemu bezrobociu. Sposobem na to miało być wzmacnianie roli kształcenia ustawicznego. Chodziło tu o różnego rodzaju szkolenia, umożliwienie pracownikowi zmiany kwalifikacji, czy wzmocnienie roli doradztwa zawodowego przez chociażby łatwiejszy dostęp do tego typu usług. Ponadto ważnym czynnikiem zatrudnialności było upowszechnianie ofensywnych środków aktywizacji zawodowej. Realizacja tego postulatu miała być możliwa przez szerokie włączanie do tych działań partnerów społecznych. To dzięki nim można było ułatwić młodzieży wejście w życie zawodowe po ukończeniu edukacji, np. poprzez doskonalenie systemu praktyk zawodowych<sup>24</sup>. Realizacja tych postulatów miała zwiększyć szanse bezrobotnych na powrót do życia zawodowego oraz ułatwić młodym ludziom – po zakończeniu edukacji – lepszy start w realiach rynkowych.

Kolejną składową Europejskiej Polityki Zatrudnienia była kwestia pobudzania przedsiębiorczości (*developing entrepreneurship*). W tym obszarze zaproponowano działania, które w efekcie miały przyczynić się do rozwoju małych i średnich firm<sup>25</sup>. Przedsiębiorczość miała na celu głównie ułatwienia w zakładaniu i zarządzaniu firmą. Pomogłyby w tym bardziej przejrzyste i uproszczone przepisy prawne (jak chociażby niższe opłaty administracyjne związane z prowadzeniem działalności gospodarczej), stanowiące motywację do samozatrudnienia. Zachętą w tej materii byłyby ulgi podatkowe i inwestycyjne lub obniżanie stawki VAT dla przedsiębiorstw tworzących miejsca pracy. Ponadto koszty socjalne pracy miały być zredukowane. Rozwój przedsiębiorstw tworzących miejsca pracy dla obywateli państw Wspólnoty miał również doprowadzić do wzrostu konkurencyjności firm na rynku, czego spodziewanym efektem był rozwój nowoczesnych technologii i innowacji<sup>26</sup>.

Kolejny obszar Europejskiej Polityki Zatrudnienia koncentrował się na wspieraniu procesów dostosowawczych w przedsiębiorstwach oraz wśród ich pracowników (*encouraging adaptability in business and their employers*). Opisywał on wszelkiego rodzaju

---

<sup>23</sup> M. Grewiński, op. cit., s. 52.

<sup>24</sup> W. Anioł, op. cit., s. 119.

<sup>25</sup> M. Grewiński, op. cit., s. 53.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 54.

działania adaptacyjne firm do zmieniających się potrzeb rynkowych. Wytyczne służące organizacji zdolności do adaptacji odnosiły się do unowocześniania organizacji pracy (np. uelastycznienie czasu pracy)<sup>27</sup>. Zwrócono uwagę na fakt, że wprowadzenie elastycznego czasu pracy może mieć swoje pozytywne efekty – zarówno jeśli chodzi o działalność przedsiębiorstw, jak też organizację czasu i wynagrodzenie pracownika. Umożliwić to miało przyjmowanie przez pracowników różnorodnych form zatrudnienia. Skoncentrowano się na redukowaniu przeszkód, które utrudniały inwestowanie w zasoby ludzkie, np. przez unowocześnienie kontraktów o pracę czy dokształcanie w przedsiębiorstwach<sup>28</sup>. Szkolenia pracowników przeprowadzane w firmach miały w efekcie służyć zwiększeniu kwalifikacji pracowników. Profity z tego były obopólne zarówno dla przedsiębiorstwa, które mogło poszczycić się wyspecjalizowaną kadrą, ale również dla pracownika, który stawał się specjalistą w swojej dziedzinie i czuł się dowartościowany, np. dzięki bonusom finansowym. Zdolność do adaptacji była zatem istotnym elementem funkcjonowania zarówno pracowników w zmieniającej się sytuacji na rynku zatrudnienia, jak i zachowania przedsiębiorców wobec dynamicznych uwarunkowań gospodarczych.

Ostatnim elementem Europejskiej Polityki Zatrudnienia była równość szans i jej umacnianie (*strengthening the policies for equal opportunities*). Ten obszar miał na celu poszukiwanie możliwości pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym<sup>29</sup>. Oznaczało to wspieranie równych szans na rynku pracy w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. Przejawiało się również w zwalczaniu różnorodnych form dyskryminacji i nierówności, ale i wspieraniu tworzenia równości w dostępie do edukacji i zatrudnienia<sup>30</sup>. Dzięki zapisanym tu postulatam powrót do aktywnego życia zawodowego po okresie przerwy miał być dla obywateli łatwiejszy<sup>31</sup>.

Na podstawie przedstawionych wytycznych każdy kraj-członek UE został zobowiązany do opracowania Narodowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia.

Do trzeciego etapu genezy Europejskiej Strategii Zatrudnienia można zaliczyć postanowienia dwóch szczytów UE: w Cardiff (czerwiec 1998) i w Kolonii (czerwiec 1999). To na nich wspólna strategia w dziedzinie zatrudnienia została rozwinięta i skonsolidowana.

Na posiedzeniu w Cardiff Rada Europejska zwróciła szczególną uwagę na trwałą i zrównoważony wzrost gospodarczy, co ma ogromne znaczenie w tworzeniu sprzyjających warunków na rynku pracy. Postanowiono w strategii zatrudnienia dokonać reform makroekonomicznych. Kierowano się przekonaniem, iż pierwszorzędne znaczenie dla gospodarek państw członkowskich UE ma podniesienie ich konkurencyjności, jak i bardziej efektywne funkcjonowanie wspólnego rynku towarów, usług i kapitału.

---

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> W. Anioł, op. cit., ss. 119-120.

<sup>29</sup> J. Tolstołucka-Heydrych, op. cit., s. 109.

<sup>30</sup> M. Grewiński, op. cit., s. 54.

<sup>31</sup> Ibidem, s. 120.

Te działania są w literaturze określane jako proces z Cardiff (*The Cardiff Process*)<sup>32</sup>. Podczas tego szczytu państwa UE pierwszy raz przedstawiły narodowe programy na rzecz zatrudnienia<sup>33</sup>. Następtwem procesu z Cardiff na szczycie UE w Kolonii było uzgodnienie i zatwierdzenie Europejskiego Paktu na rzecz Zatrudnienia (*European Employment Pact*), który wprowadzał kolejne elementy koordynowania polityki zatrudnienia. Zwrócono w nim uwagę na potrzebę zróżnicowanej polityki makroekonomicznej, w tym finansowej, która musi uwzględniać sytuację gospodarczą i walutową UE, a jednocześnie kierować fundusze na inwestycje i tworzenie konkurencyjnych miejsc pracy. Partnerzy społeczni i władze państw muszą prowadzić ze sobą dialog na tematy związane z polityką fiskalną i pieniężną. Działania podejmowane na podstawie tych założeń są określane jako proces z Kolonii (*The Cologne Process*)<sup>34</sup>.

Czwartym etapem genezy Europejskiej Strategii Zatrudnienia są postanowienia szczytu UE w Lizbonie, który odbył się w marcu 2000 r., w efekcie których rozbudowano jeszcze bardziej istniejącą strategię. Tak zwana agenda lizbońska (Agenda 2000. Na rzecz silniejszej i rozszerzonej Unii) zawierała omówienie kwestii najistotniejszych dla polityki unijnej, m.in. wzrost zatrudnienia i poziomu życia obywateli<sup>35</sup>. Zawarte w niej podstawowe postulaty odnoszące się do tej sfery dotyczyły zwiększenia zdolności do zatrudnienia, rozwoju przedsiębiorczości, wzrostu adaptacyjności i mobilności zasobów pracy, ograniczenia wykluczeń i dyskryminacji na rynku pracy<sup>36</sup>. Dokument przedstawiał konkretne zalecenia do zrealizowania przez kraje Wspólnoty. O 5 lat został podniesiony wiek emerytalny. Ponadto w żłobkach zostało objęte opieką 33% więcej dzieci poniżej trzeciego roku życia. Z kolei opieką przedszkolną zostało objęte 90% dzieci w wieku powyżej trzech lat<sup>37</sup>. Dzięki temu rodzice mogli więcej czasu poświęcić pracy, a jednocześnie skoordynować życie rodzinne z zawodowym. W strategii lizbońskiej zasoby pracy są określane jako priorytetowy czynnik, który przyczynia się do wzrostu gospodarczego. Pełne zatrudnienie to podstawa społecznej spójności. Analizując tę kwestię, można wywnioskować, że to właśnie wzrost zatrudnienia, a nie spadek bezrobocia stanowi główny cel strategii. W związku z tym strategia lizbońska opiera się na korzystaniu ze środków polityki podaży, które są nastawione na poprawę jakości zasobów pracy i podnoszenie aktywności zawodowej ludzkich zasobów<sup>38</sup>. Jej założenia skupiają się na podnoszeniu kwalifikacji pracowników, ale i elastyczności w tej kwestii – rozumianej jako łatwiejsze przechodzenie z jednego zawodu do drugiego. Z kolei elastyczne formy pracy wzbogacają ofertę zatrudnienia, poszerzają

<sup>32</sup> Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [Online], dostępne: <http://www.cie.gov.pl/www/serce.nsf/0/2DFAD33D948141A3C12572370038CB5C?Open>, 02.05.2013.

<sup>33</sup> W. Anioł, op. cit., s. 120.

<sup>34</sup> Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [Online], dostępne: <http://www.cie.gov.pl/www/serce.nsf/0/2DFAD33D948141A3C12572370038CB5C?Open>, 02.05.2013.

<sup>35</sup> Z. Czachór, Cz. Mojsiewicz, T. Wallas, op. cit., s. 8.

<sup>36</sup> W. Anioł, op. cit., s. 121.

<sup>37</sup> Ibidem, s. 122.

<sup>38</sup> Ibidem.

popyt na pracę gdyż minimalizują jej koszty<sup>39</sup>. Założenia strategii bardzo mocno koncentrują się na tworzeniu zintegrowanego rynku pracy Unii Europejskiej. Wiąże się to z likwidacją barier mobilności przestrzennej dla ludzi z innych krajów, tj. np. ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie emerytalne. W efekcie sprzyja to lepszej alokacji siły roboczej na europejskim rynku pracy<sup>40</sup>.

W 2003 r. Komisja Europejska powołała specjalną grupę roboczą ds. zatrudnienia kierowaną przez Wima Koka, której zadaniem miało być niezależne zbadanie polityk rynku pracy i zaproponowanie praktycznych reform, które zwiększyłyby zdolność państw członkowskich do wdrożenia zweryfikowanej ESZ. Raport z realizacji strategii lizbońskiej w państwach członkowskich UE w latach 2000–2003 został przedstawiony 3 listopada 2004 r. i w efekcie tej oceny okazało się, że żadne z państw nie wdrożyło w pełni postanowień strategii lizbońskiej. Z tego powodu rok później w Brukseli przyjęto i opracowano „Wspólne działanie na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia”. Dokument ten został potraktowany jako nowy początek strategii zatrudnienia (tzw. odnowiona strategia lizbońska). Zawierał działania, których wspólnym mianownikiem była poprawa konkurencyjności UE<sup>41</sup>.

Do etapu piątego (obowiązującego obecnie) należą opublikowane 5 lipca 2005 r. Strategiczne Wytyczne Wspólnoty na lata 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. W maju 2007 r. na podstawie tych wytycznych Polska przedstawiła Narodową Strategię Spójności (NSS), zaakceptowaną przez Komisję Europejską. W odniesieniu do postanowień strategii lizbońskiej, w NSP Polska określiła cel strategiczny: „tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki polskiej opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej”<sup>42</sup>. Cel strategiczny osiągnąć będzie poprzez realizację horyzontalnych celów szczegółowych. Z punktu widzenia tematyki artykułu należy skoncentrować się na celu drugim, czyli poprawie jakości kapitału ludzkiego i zwiększeniu spójności społecznej oraz jego trzech pierwszych składowych. Podstawowym elementem jest wzrost poziomu edukacji społeczeństwa oraz poprawa jakości kształcenia. Zauważono, że w Polsce widoczny jest rosnący stale poziom edukacyjny młodego pokolenia. Jednocześnie ludzie młodzi są bardziej skłonni do adaptacji zmieniających się uwarunkowań gospodarczych. Minusem jest niskie wykształcenie i brak umiejętności dostosowania się do uwarunkowań rynku pracy, szczególnie osób starszych<sup>43</sup>. Zatem musi zostać zmniejszona liczba osób, dla których główną barierę w wejściu na rynek pracy stanowi brak odpowiedniego wykształcenia. W związku z tym z jednej strony działania są nakierowane na wybór

<sup>39</sup> Ibidem, s. 123.

<sup>40</sup> W. Anioł, op. cit., s. 123.

<sup>41</sup> Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [Online], dostępne: <http://www.cie.gov.pl/www/serce.nsf/0/2DFAD33D948141A3C12572370038CB5C?Open>, 02.05.2013.

<sup>42</sup> <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszyeuropejskich/strony/nss.aspx>, 02.08.2013.

<sup>43</sup> Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Narodowa Strategia Spójności, [Online], dostępne: [http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszyeuropejskich/documents/nsro\\_maj2007.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszyeuropejskich/documents/nsro_maj2007.pdf), 02.08.2013, s. 48.



ścieżki edukacyjnej, a z drugiej – na obywateli, którzy mają trudności w utrzymaniu się na rynku pracy (głównie osoby starsze i bezrobotni)<sup>44</sup>. Istotnym elementem tego celu jest też prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy. Wzrost zatrudnienia i obniżenie bezrobocia będzie możliwe dzięki usprawnieniu rynku pracy charakteryzującego się przejściem bezrobotnych do pracy, nieaktywnych do zatrudnienia, młodych po ukończeniu edukacji do pracy. Ponadto instytucje rynku pracy i opieki społecznej muszą efektywnie realizować politykę rynku pracy polegającą na równości szans tak, by osoby poszukujące pracy, bierne zawodowo miały możliwość dalszej aktywizacji<sup>45</sup>. Dlatego tak ważna jest pomoc w poszukiwaniu pracy przejawiająca się w poradnictwie, szkoleniach i działaniach, które będą wspierały uzyskanie zatrudnienia. Kolejna ważna składowa celu nr 2 to tworzenie warunków sprzyjających przedsiębiorczości. Oznacza to tworzenie przyjaznego otoczenia dla zapewnienia wszystkim osobom, które mają zamiar rozpocząć prowadzenie własnej działalności gospodarczej, pomocy w pokonaniu barier utrudniających zatrudnienie<sup>46</sup>. Na wspieranie przedsiębiorczości składa się również doskonalenie kwalifikacji i umiejętności pracowników, a co za tym idzie, wspieranie nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy. Jeśli instytucje udzielając przedsiębiorcom pożyczek otrzymają od państwa wsparcie w postaci np. usług informacyjno-doradczych, pozwoli to na lepsze dotarcie do nich z oferowanymi usługami<sup>47</sup>.

Analizowana w powyższym artykule historia i prawne podstawy Europejskiej Strategii Zatrudnienia mają na celu zwrócenie uwagi czytelnika na jej znaczenie od wczesnych lat 90. XX w. do chwili obecnej. Aktualnie znaczna część państw członkowskich boryka się z problemem bezrobocia. Podejmowane przez Unię Europejską działania mają na celu wytyczenie ścieżki członkom UE, a w efekcie stworzenie mechanizmów do jej zastosowania w systemach prawnych. Trudność, a jednocześnie złożoność tych działań bierze się z różnorodności gospodarek krajowych wewnątrz Unii. Każde państwo ma swoją specyfikę i różnice w stopie życiowej. Jedne państwa gwarantują bezrobotnym wysokie zasiłki, w innych te wskaźniki są zdecydowanie niższe. Stopa życiowa obywateli w państwach UE nie jest ujednolicona, systemy walutowe czy poziomy rozwinięcia gospodarek państw członkowskich często zdecydowanie się od siebie różnią. Uniemożliwia to np. określenie minimalnej płacy jednakowej dla wszystkich krajów UE. Niemniej jednak, Europejska Strategia Zatrudnienia, jej historia i rozwój na przełomie wieku XX i XXI, to szansa dla państw członkowskich na bardziej efektywne próby przeciwdziałania takim zjawiskom, jak m.in.: bezrobocie, ubóstwo, czy wykluczenie społeczne. Stała się bez wątpienia startem działań UE w długim maratonie, jakim jest ustanawianie celów i sposobów ich realizowania

<sup>44</sup> Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Narodowa Strategia Spójności, [Online], dostępne: [http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszeuropejskich/documents/nsro\\_maj2007.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszeuropejskich/documents/nsro_maj2007.pdf), 02.08.2013, s. 49.

<sup>45</sup> Ibidem, s. 51.

<sup>46</sup> Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Narodowa Strategia Spójności, [Online], dostępne: [http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszeuropejskich/documents/nsro\\_maj2007.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszeuropejskich/documents/nsro_maj2007.pdf), 02.08.2013, s. 52.

<sup>47</sup> Ibidem.

w zakresie polityki zatrudnienia. Ten trwający już 19 lat wyścig nie osiągnął jeszcze mety, jaką niewątpliwie byłaby ujednoczona polityka zatrudnienia we wszystkich państwach należących do europejskiej „28”. Niemniej jednak stała się fundamentem i drogowskazem wytyczającym zakres działań realizowanych w polityce zatrudnienia. Stworzyła podwaliny systemów, które do dziś inwestują w innowacyjność, technologie i ludzki kapitał. Sprawiała, że zwrócono uwagę na ogromne znaczenie w tym wyścigu potencjału człowieka – obywatela Unii Europejskiej.

## Literatura

### Dokumenty:

- Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Narodowa Strategia Spójności, [Online], dostępne: [http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszyeuropejskich/documents/nsro\\_maj2007.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszyeuropejskich/documents/nsro_maj2007.pdf), 02.08.2013.
- Traktat z Amsterdamu, [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc>, 2.05.2013.

### Druki zwarte:

- Anioł W., *Polityka socjalna Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.
- Bokajło W., Pacześniak A. (red.), *Podstawy europeistyki. Podręcznik akademicki*, Wrocław 2009.
- Czachór Z., Mojsiewicz Cz., Wallas T., *Słownik wiedzy o Unii Europejskiej*, Poznań 2001.
- Głąbicka K., *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Warszawa 2001.
- Grewiński M., *Europejski Fundusz Społeczny jako instrument integracji socjalnej Unii Europejskiej*, Warszawa 2001.
- Stachowiak P. (red.), *Europa wielu wymiarów*, Poznań 2008.

### Najważniejsze artykuły:

- Tołstołucka-Heydrych J., *Promowanie zatrudnienia i ograniczanie ubóstwa. Europejska Strategia Zatrudnienia – inwestowanie w ludzi*, [w:] P. Stachowiak (red.), *Europa wielu wymiarów*, Poznań 2008.

### Źródła internetowe:

- Europejski Portal Mobilności Zawodowej, [Online], dostępne: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=pl&catId=1&parentId=0Open>, 1.08.2013.
- <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszyeuropejskich/strony/nss.asp>, 02.08.2013.
- Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [Online], dostępne: <http://www.cie.gov.pl/www/serce.nsf/0/2DFAD33D948141A3C12572370038CB5C?Open>, 02.05.2013.

AGATA LUDERA-RUSZEL

WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI  
UNIwersYTET RZESZOWSKI

## Znaczenie kształcenia zawodowego pracowników na europejskim rynku pracy do 2020 r.

**Streszczenie:** W niniejszym artykule autorka stara się wykazać, że kształcenie zawodowe stanowi instrument ułatwiający osiągnięcie, zakładanego w Strategii Europa 2020, celu w postaci budowy silnej, konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki europejskiej, gwarantującej osiągnięcie wzrostu poziomu zatrudnienia oraz zachowanie spójności społecznej. Budowa spójnej społecznie Europy z dużą ilością lepszych miejsc pracy jest bowiem zdeterminowana z jednej strony wzrostem konkurencyjności przedsiębiorstw, z drugiej – pełnym wykorzystaniem potencjału europejskiej siły roboczej.

### Wstęp

W ramach Unii Europejskiej (UE), Europejskiej Fundacji na rzecz Warunków Życia i Pracy (Eurofound)<sup>1</sup>, Europejskiego Centrum Kształcenia Zawodowego (Cedefop)<sup>2</sup> oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)<sup>3</sup> prowadzone są badania nad przyszłym kształtem europejskiego rynku pracy. Korzyści płynące z tego rodzaju analiz odnoszą się nie tylko do indywidualnych stron stosunku pracy, ale dotyczą także całej gospodarki europejskiej. Dzięki nim możliwe staje się bowiem dostosowanie struktury siły roboczej do przewidywanych potrzeb rynku pracy, dynamicznie zmieniających się w warunkach globalizacji, wzrostu konkurencyjności i rozwoju nowych technologii. Pomimo istotnego znaczenia wskazanych działań wykorzystanie potencjału europejskiej siły roboczej musi zostać wsparte odpowiednimi instrumentami. W powyższym zakresie niniejszy artykuł jest próbą uzyskania odpowiedzi na pytanie o znaczenie kształcenia zawodowego na europejskich rynkach pracy do 2020 r.

<sup>1</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Powołane do życia na mocy rozporządzenia (EWG) nr 1365/75 z dnia 26 maja 1975 r. w celu udziału w planowaniu i opracowywaniu lepszych warunków życia i pracy w Europie, [Online], dostępne: [http://www.eurofound.europa.eu/about/index\\_pl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/about/index_pl.htm), 12.04.2013 r. – dalej jako Eurofound.

<sup>2</sup> European Centre for the Development of Vocational Training. Powołane do życia w 1975 r. przez Radę Unii Europejskiej. Celem Cedefop jest wspieranie rozwoju europejskiej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego. [Online], dostępne: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu) 26.02.2013 r. – dalej jako Cedefop.

<sup>3</sup> Organization for Economic Cooperation and Development. Zob. [Online], dostępne: [http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html), 04.03.2013 r. – dalej jako OECD.

Od dnia wejścia w życie traktatu amsterdamskiego<sup>4</sup>, uwzględniającego europejską politykę zatrudnienia, zagadnienie zatrudnienia było i jest przedmiotem szerokiego zainteresowania Unii Europejskiej. Szczególne miejsce zajmują w niej działania na rzecz ograniczenia stóp bezrobocia. W przyjętej przez Radę Europejską, w marcu 2000 r. na szczycie w Lizbonie, strategii<sup>5</sup> za główny cel Unii Europejskiej uznano przekształcenie do 2010 r. gospodarki unijnej w „najbardziej konkurencyjną opartą na wiedzy gospodarkę na świecie, zdolną do utrzymania zrównoważonego wzrostu gospodarczego, stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy oraz zachowania spójności społecznej”. Za jeden z czynników gwarantujących stały wzrost gospodarki europejskiej uznano inwestycje w kapitał ludzki<sup>6</sup>. W Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ETS)<sup>7</sup>, stanowiącej instytucjonalny szkielet strategii lizbońskiej, wskazano, że inwestycje ukierunkowane na rozwój zasobów ludzkich, jako instrument poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw, przyczynią się do ograniczenia bezrobocia oraz zmniejszenia ubóstwa i marginalizacji społecznej<sup>8</sup>. Kryzys gospodarczy, jaki dotknął Europę w latach 2008–2010, zniweczył osiągnięte w ciągu wielu lat, efekty postępu gospodarczego i społecznego. Wobec jego skutków, takich jak wzrost bezrobocia (liczba miejsc pracy uległa w tym okresie zmniejszeniu o około 5,5 mln<sup>9</sup>), zadłużenia, spadek PKB i produkcji przemysłowej, a także w obliczu dynamicznie dokonujących się zmian, konieczne stało się zdefiniowanie na nowo celów Unii Europejskiej zapisanych w strategii lizbońskiej, mających służyć doprowadzeniu do „trwałej odbudowy” oraz sprzyjać osiągnięciu długofalowego wzrostu gospodarczego. W przyjętej w 2010 r. Strategii Europa 2020<sup>10</sup> za priorytet uznano przejście do opartej na wiedzy, konkurencyjnej, zrównoważonej i innowacyjnej gospodarki, charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia, zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną. Budowa spójnej społecznie Europy została oparta na działaniach ukierunkowanych

<sup>4</sup> Traktat zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie oraz niektóre związane z nimi akty. Przyjęty na szczycie Unii Europejskiej w Amsterdamie w dniu 17 czerwca 1997 r. Podpisany w dniu 2 października 1997 r. na szczycie Rady Europejskiej w Amsterdamie. Zob. Traktat z Amsterdamu, [Online], dostępne: [eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc](http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc), 06.04.2013 r.

<sup>5</sup> Zob. *Strategia lizbońska*, [Online], dostępne: <http://www.wrpo.wielkopolskie.pl/files/117372424745f59c57e9cb1/att1155.pdf>, 13.08.2011 r. – dalej jako *strategia lizbońska*.

<sup>6</sup> B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, [Online], dostępne: [http://www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt\\_Ust\\_podstawy.pdf](http://www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf), 13.08.2011 r.

<sup>7</sup> Europejska Strategia Zatrudnienia, [Online], dostępne: [www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl), 29.03.2013 r.

<sup>8</sup> I. Boruta, *Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE, MOP, OECD*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002, s. 11.

<sup>9</sup> Według danych Cedefop. Zob. Cedefop (2012). *Future skills supply and demand in Europe*. Cedefop research paper. No. 26. Luxembourg: Publications Office, [Online], dostępne: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf), 26.02.2013 r., s. 7. Raport obejmuje kraje Unii Europejskiej oraz Norwegię i Szwajcarię.

<sup>10</sup> Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. Zob. *Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf), 16.08.2011 r. - dalej jako *Strategia Europa 2020*.

na wzmocnienie pozycji jej obywateli przez udzielenie im pomocy w przewidywaniu zmian i radzeniu sobie z nimi. W ramach realizacji powyższego celu wskazano, że do 2020 r. wskaźnik zatrudnienia w Unii Europejskiej osób w wieku 20-64 lat ma wynosić 75%, co najmniej 40% osób z młodego pokolenia, w wieku 30-34 lat powinno zdobywać wyższe wykształcenie, zaś liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 mln<sup>11</sup>.

Osiągnięcie stanu spójności społecznej na podstawie zakładanych celów może być utrudnione ze względu na zmiany, jakie stale dokonują się na europejskim rynku pracy, które ze względu na swój dynamiczny przebieg często bywają niemożliwe do przewidzenia. Tym samym dużego znaczenia nabierają, wspomniane na wstępie, działania prognostyczne, które z pewną dozą prawdopodobieństwa pozwalają na określenie tendencji, jakie w przyszłości mogą wystąpić na europejskim rynku pracy.

Z raportu Cedefop „Future skills supply and demand in Europe”<sup>12</sup> wynika, że do 2020 r. na rynku pracy będzie około 83 mln miejsc pracy, przy czym powstanie jedynie około 8 mln nowych miejsc pracy, gdyż pozostałe 75 mln zostanie zwolnione przez osoby opuszczające rynek pracy, w szczególności w związku z przejściem na emeryturę. Najwięcej nowych miejsc pracy powstanie w sektorze usług. Nastąpi wzrost zapotrzebowania na osoby wysoko wykwalifikowane, posiadające specjalistyczną wiedzę, specjalistów, techników i kierowników wysokiego szczebla, w szczególności w takich dziedzinach, jak: nauki ścisłe, nauki przyrodnicze i ochrona zdrowia, szkolnictwo, turystyka, kultura, rekreacja, transport i dystrybucja oraz administracja publiczna. Jest to rezultatem uznania wiedzy i innowacji za istotny czynnik prowadzący do wzrostu gospodarczego. Natomiast wzrost popytu na osoby wykonujące prace proste w handlu, usługach, rolnictwie, górnictwie, rybołówstwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, dotyczy wyłącznie tych z nich, które nie mają charakteru rutynowego. Przy pracach manualnych, powtarzalnych człowiek zostanie bowiem w przyszłości zastąpiony przez technologię. Wzrost zatrudnienia przy pracach prostych będzie następstwem wymiany, w szczególności pokoleniowej i zasadniczo obejmie te z nich, do których wystarczające jest posiadanie średniego wykształcenia. Należy w tym miejscu wspomnieć, że dużego znaczenia na wszystkich stanowiskach pracy nabiorą takie umiejętności, jak: umiejętność rozwiązywania problemów, komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia oraz zarządzania czasem. W rezultacie prognozowanych zmian liczba osób z wyższym wykształceniem będzie obejmowała około jednej trzeciej całkowitej liczby siły roboczej, podczas gdy osoby ze średnim wykształceniem będą stanowiły około połowę siły roboczej Unii Europejskiej. Jednocześnie wskazuje się na stały wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem w stosunku do osób mających średnie i niskie wykształcenie. Tym samym, pomimo wzrostu zatrudnienia, szacuje się, że liczba osób wysoko wykształconych będzie przewyższała liczbę miejsc pracy, których zajmowanie

<sup>11</sup> W Strategii Europa 2020 za krajową granicę ubóstwa przyjęto 60% krajowej mediany rozporządkowego dochodu w każdym państwie członkowskim.

<sup>12</sup> Cedefop (2012). *Future skills...*, op. cit., s. 7.

wymagać będzie posiadania takich kwalifikacji (głównie nowo powstałe miejsca pracy), podczas gdy liczba osób z niższym średnim i niskim wykształceniem będzie w pełni odpowiadała zapotrzebowaniom rynku pracy (głównie zwalniane miejsca pracy). Wbrew pozorom, powyższy trend nie oznacza jednak, że odsetek osób pozostających bez pracy będzie większy wśród osób z wyższym wykształceniem niż osób średnio czy nisko wykształconych. Z przeprowadzonych prognoz wynika, że wśród osób z wyższym wykształceniem poziom bezrobocia w 2020 r. będzie niższy niż w dwóch pozostałych grupach. Zjawisko to jest jednym ze skutków niezgodności podaży i popytu na rynku pracy, które polega na zatrudnieniu osoby o kwalifikacjach wyższych w stosunku do wymagań stanowiska pracy (*over-skilling, over-qualification*).

Podobne prognozy wynikają z dokumentów opracowanych w ramach Unii Europejskiej, Eurofound oraz OECD<sup>13</sup>. Już we wspomnianej wyżej Strategii Europa 2020 wskazano, że do 2020 r. w kolejnych 16 mln miejsc pracy będą potrzebne wysokie kwalifikacje, zaś liczba miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji zmniejszy się o 12 mln. Natomiast wydłużona aktywność zawodowa może oznaczać konieczność nabywania nowych umiejętności przez całe życie zawodowe.

Przy wsparciu odpowiednich instrumentów powyższe prognozy mogą w przyszłości przyczynić się do pełnego wykorzystania potencjału europejskiej siły roboczej, uznawanego w Strategii Europa 2020, za jeden z czynników budowy silnej, konkurencyjnej i spójnej społecznie gospodarki europejskiej. Jednym z takich instrumentów jest kształcenie zawodowe pracowników<sup>14</sup>.

Edukacja zawodowa już w początkowych dokumentach z zakresu międzynarodowego prawa pracy była łączona z realizacją, zagwarantowanego w nich, prawa do pracy i poprawą warunków świadczenia pracy<sup>15</sup>. Zajmuje ona także ważne miejsce w aktach europejskiego prawa pracy<sup>16</sup>, w tym w polityce społecznej Unii Europejskiej. Znaczenie edukacji zawodowej znacząco wzrosło w dobie gospodarki postindustrialnej, bazującej na kapitale intelektualnym. W obliczu gwałtownego rozwoju technologicznego wiedza uzyskała status dobra o cennej wartości, umożliwiającego przedsiębiorstwom uzyskanie przewagi konkurencyjnej na rynku. Jednocześnie w związku z pojawieniem się globalnego rynku pracy zwiększył się obszar konfrontacji popytu i podaży na pracę<sup>17</sup>. Nieodłącznym zaś jego elementem stały się ciągłe zmiany miej-

<sup>13</sup> Zob. *Foundation Focus* nr 12 [online] <http://bookshop.europa.eu/en/foundation-focus-pbTJAH12002/> (dostęp: 12.04.2013 r.); Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 16 grudnia 2008 r. (COM (2008) 868 końcowy) „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”.

<sup>14</sup> Poza ramami niniejszego opracowania pozostawiono edukację ogólną oraz systemy kształcenia osób bezrobotnych.

<sup>15</sup> Zob. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169); Konstytucja MOP, [Online], dostępne: <http://www.mop.pl/html/index1.html>, 20.07.2011 r.

<sup>16</sup> Zob. Europejska Karta Społeczna (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).

<sup>17</sup> A. Organiściak-Krzywkowska, *Regionalne uwarunkowania bezrobocia*, Olsztyn 2005, s. 30.

sca zatrudnienia czy jego podstawy prawnej<sup>18</sup>. To zaś spowodowało zmianę modelu ochrony realizowanej przez ustawodawstwo pracy. Z ochrony ukierunkowanej na zabezpieczenie konkretnego miejsca pracy nastąpił zwrot ku ochronie polegającej na zagwarantowaniu pracownikowi możliwości utrzymania zatrudnienia w obliczu stale dokonujących się zmian popytu na rynku pracy, m.in. poprzez dostosowanie jego kwalifikacji do przewidywanych potrzeb rynku pracy.

Powyższe sprawia, że edukacja zawodowa, jako instrument realizacji europejskiej polityki zatrudnienia do 2020 r., może być rozpatrywana z jednej strony jako element realizacji tak rozumianej ochronnej funkcji prawa pracy, z drugiej zaś jako instrument budowy konkurencyjnej gospodarki europejskiej. Już bowiem w Komunikacie Komisji Europejskiej „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie” zwrócono uwagę na konieczność dostosowania umiejętności siły roboczej do potrzeb rynku pracy, jako warunku służącego ożywieniu gospodarczemu.

W dobie gospodarki opartej na wiedzy strategicznym dobrem przedsiębiorstw stały się idee i informacje posiadane przez pracowników na rzecz materialnych środków produkcji, których znaczenie uległo w tym okresie zmniejszeniu. Przy przewidywanym wzroście zapotrzebowania na wykwalifikowaną, kreatywną kadrę pracowniczą, specjalistów, techników i kierowników wysokiego szczebla, tzw. ludzi wiedzy (*knowledge workers*) z jednej strony, oraz w związku z gwałtownym postępem w dziedzinie technologii informatycznych i telekomunikacyjnych z drugiej, pracownik, chcąc utrzymać się na rynku pracy, musi być zatem gotowy do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych<sup>19</sup>. Intensywnemu rozwojowi w dziedzinie nowych technologii towarzyszy bowiem zjawisko równie szybkiej dezaktualizacji posiadanej wiedzy. W konsekwencji zmieniają się wymagania w zakresie kwalifikacji na istniejących stanowiskach pracy, niektóre stanowiska stają się zbędne, w zamian powstają nowe zawody, których wykonywanie wiąże się z koniecznością posiadania innych, dotychczas często nieznanych kwalifikacji zawodowych<sup>20</sup>. W rezultacie kształcenie

<sup>18</sup> Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Toruń 1999, s. 53 i n.; K. Kuźniar, *Stan i perspektywy rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce w świetle dążeń do gospodarki opartej na wiedzy*, [w:] E. Skrzypek, A. Sokół (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy*, Warszawa 2009, s. 3.

<sup>19</sup> Dostrzegając znaczenie kwalifikacji zawodowych w nowych warunkach społeczno-gospodarczych, R. Blainpain podkreślił, iż „w społeczeństwie informacyjnym umiejętności są najlepszym zabezpieczeniem miejsc pracy, gdyż pozwalają na znalezienie nowej pracy na rynku pracy lub na rozpoczęcie własnej działalności”, [w:] Ł. Pisarczyk, *Ochrona miejsc pracy a zwiększenie zdolności zatrudnienia na poziomie pracowników*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 301, [za:] R. Blainpain, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarza i prawo pracy*, tłum. J. Dybiec, M. Guzy, M. Włoczysiak, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 111.

<sup>20</sup> U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*, Gdańsk 1987, ss. 89-91; A. Dral, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, [Online], dostępne: [http://www.monitorprawaprac.pl/index.php?mod=m\\_artykuly&cid=114&id=1004](http://www.monitorprawaprac.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=114&id=1004), 11.02.2012 r., [za:] A. Patulski, *Koncepcja flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Księga pamiątkowa z okazji jubileuszy*

zawodowe przyczynia się do zwiększenia zdolności pracownika do adaptacji w ramach rynku pracy oraz w ramach przedsiębiorstwa, w tym także ułatwia znalezienie nowej pracy po ustaniu dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca, stojąc przed koniecznością redukcji etatów, typując pracowników do zwolnienia, może bowiem kierować się rodzajem posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych, a także ich dotychczasową aktywnością w tym zakresie. Sytuacja taka może mieć miejsce wówczas, gdy planowane zwolnienia są następstwem zmiany profilu prowadzonej działalności gospodarczej. W takiej sytuacji posiadanie przez pracownika kwalifikacji zawodowych, przydatnych z punktu widzenia nowego przedmiotu działalności gospodarczej pracodawcy, może uchronić go przed utratą zatrudnienia. Z drugiej strony, decydując się na zatrudnienie w tym okresie nowych pracowników, pracodawca może kierować się posiadanymi przez kandydatów kwalifikacjami zawodowymi pożądanymi na rynku pracy. W tym kontekście kształcenie zawodowe chroni przed bezrobociem (w tym długotrwałym bezrobociem) i ubóstwem, które z reguły, jak wyżej wskazano, dotyczy ludzi o kwalifikacjach zawodowych niedostosowanych do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Jednym z priorytetowych obszarów gospodarki jest rynek pracy. Udział dochodów z pracy jest częścią produktu krajowego brutto (PKB). Tym samym wzrost poziomu zatrudnienia przekłada się na wzrost PKB, a tym samym służy ożywieniu gospodarczemu<sup>21</sup>. Oparcie współczesnej gospodarki bezpośrednio na produkcji, dystrybucji oraz stosowaniu wiedzy i informacji<sup>22</sup> przesądza o uznaniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych także za istotny czynnik wzrostu gospodarczego. Rola podnoszenia kwalifikacji zawodowych w budowie stabilnej gospodarki europejskiej jest tu dwojakiego rodzaju. Po pierwsze, inwestycje szkoleniowe prowadzone w zakładzie pracy przyczyniają się do poprawy konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw. Po drugie, stanowią skuteczny instrument dostosowania podaży i popytu na europejskich rynkach pracy. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy, ukierunkowanej na innowacyjność, umiejętność pozyskania i właściwego wykorzystania wiedzy oraz dynamicznego reagowania na zmieniające się potrzeby rynku pracy stanowi warunek uzyskania przewagi konkurencyjnej, a tym samym osiągnięcia sukcesu na globalnym rynku<sup>23</sup>. Dzięki prowadzeniu aktywnej, właściwie ukierunkowanej, polityki szkoleniowej pracodawca ma szansę posiadać kadrę pracowniczą o umiejętnościach poświadczanych na rynku pracy, zdolną do dynamicznego reagowania na zmiany, w tym także na konieczność zmiany profilu działalności prowadzonej przez pracodawcę. To sprawia, że inwestycje w rozwój zasobów ludzkich należy postrzegać jako jedną z naj-

---

40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, Warszawa 2010, ss. 367-368.

<sup>21</sup> Więcej na ten temat J.J. Sztudynger, *Spoleczne problemy wzrostu gospodarczego-analiza ekonomiczna*, [Online], dostępne: <http://www.jjsztudynger.yoyo.pl/PTE-Etyka%20Sztudynger%20art.pdf>, 10.03.2013 r., s. 151-155.

<sup>22</sup> Według definicji „gospodarki opartej na wiedzy”, sformułowanej przez OECD. Zob. Raport OECD, *The Knowledge-Based Economy*, Paris 1996, s. 7.

<sup>23</sup> J. Wąchol, *Wiedza i środki multimedialne jako klucz do sukcesu a procesy globalizacji i informatyzacji*, [w:] E. Skrzypek, A. Sokół (red.), op. cit., s. 99; J. Podłowska, *Jakość kształcenia zawodowego priorytetem w Europie*, „Meritum” nr 2 (2), 2006, s. 22.



ważniejszych form inwestycji, stymulującej w dłuższej perspektywie czasu rozwój całej gospodarki europejskiej, ze względu na wpływ kapitału ludzkiego na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Jako instrument przeciwdziałania zjawisku niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy kształcenie zawodowe przeciwdziała wystąpieniu, związanych z tym zjawiskiem, negatywnych następstw dla gospodarki europejskiej. Trudności w obsadzeniu wolnych miejsc pracy, z jakimi zmierzyć się muszą pracodawcy, jak również zatrudnienie pracowników, którzy nie posiadają wystarczających kwalifikacji, negatywnie oddziałuje na wzrost gospodarczy przez to, że przyczynia się do ogólnego spadku produkcji oraz wpływa na zmniejszenie poziomu konkurencyjności gospodarki<sup>24</sup>. Ponadto zjawisko niedostosowania podaży i popytu prowadzi do wzrostu poziomu bezrobocia, z reguły długotrwałego, wśród osób niżej wykwalifikowanych, które zostają w ten sposób wyeliminowane z rynku pracy przez osoby z wyższymi kwalifikacjami w stosunku do wymagań stanowiska pracy<sup>25</sup>. Tym samym utrzymywany przez dłuższy czas stan niedopasowania struktury podaży do popytu na rynku pracy może także skutecznie uniemożliwić osiągnięcie celu w postaci rozwoju konkurencyjnej gospodarki europejskiej, sprzyjającej włączeniu społecznemu.

### Podsumowanie

Za sprawą zależności, jaka istnieje między poziomem zatrudnienia a wysokością produktu krajowego brutto (PKB), rynek pracy stanowi jeden z najważniejszych obszarów gospodarki. Zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy, powodowane globalizacją, wzrostem konkurencyjności i rozwojem nowych technologii, ze względu na swój dynamiczny przebieg, często bywają trudne do przewidzenia dla pracowników i pracodawców. Z przeprowadzonych rozważań wynika, że kształcenie zawodowe stanowi instrument ułatwiający osiągnięcie, zakładanego w Strategii Europa 2020, celu w postaci budowy silnej, konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki europejskiej, gwarantującej osiągnięcie wzrostu poziomu zatrudnienia oraz zachowanie spójności społecznej. Budowa spójnej społecznie Europy z dużą ilością lepszych miejsc pracy jest bowiem zdeterminowana wzrostem konkurencyjności przedsiębiorstw oraz pełnym wykorzystaniem potencjału europejskiej siły roboczej. W dobie gospodarki bazującej na wiedzy edukacja zawodowa, po pierwsze, stanowi ważny instrument poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, w tym także pozwala na dostosowanie struktury podaży i popytu do przewidywanych trendów na rynku pracy. Po drugie zaś, umożliwia przedsiębiorstwom uzyskanie przewagi konkurencyjnej, która w znacznej mierze zależy od dysponowania kapitałem ludzkim zdolnym do wytwarzania, przetwarzania i dystrybucji wiedzy.

<sup>24</sup> Cedefop (2012). *Future skills...*, op. cit, s. 13, 51; Cedefop (2010). *The skill matching...*, op. cit., ss. 51-56.

<sup>25</sup> Ibidem, s. 13, 51.

## Literatura

### Dokumenty:

- Europejska Karta Społeczna (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).
- Europejska Strategia Zatrudnienia, [Online], dostępne: [www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl), 13.08.2011 r.
- Future skills supply and demand in Europe. Cedefop research paper. No. 26. Luxembourg: Publications Office, [Online], dostępne: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf), 26.02.2013 r.
- Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 16 grudnia 2008 r. (COM (2008) 868 końcowy) „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”, [Online], dostępne: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF>, 14.04.2013 r.
- Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. Zob. Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf), 16.08.2011 r.
- Konstytucja MOP, [Online], dostępne: <http://www.mop.pl/html/index1.html>, 20.07.2011 r.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169).
- Raport OECD, The Knowledge-Based Economy, Paris 1996.
- Strategia lizbońska, [Online], dostępne: <http://www.wrpo.wielkopolskie.pl/files/117372424745f59c57e9cb1/att1155.pdf>, 13.08.2011 r.
- Traktat z Amsterdamu, [Online], dostępne: [eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc](http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc), 06.04.2013 r.

### Druki zwarte:

- Boruta I., *Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE, MOP, OECD*, Warszawa 2002.
- Goździewicz G., *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010.
- Jackowiak U., *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*, Gdańsk 1987.
- Organiściak-Krzywkowska A., *Regionalne uwarunkowania bezrobocia*, Olsztyn 2005.
- Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Toruń 1999.
- Skrzypek E., Sokół A. (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy*, Warszawa 2009.

### Najważniejsze artykuły:

- Dral A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, [Online], dostęp: [http://www.monitorprawpracy.pl/index.php?mod=m\\_artykuly&cid=114&id=1004](http://www.monitorprawpracy.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=114&id=1004), 11.02.2013 r.
- Kędzierska B., *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, [Online], dostępne: [http://www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt\\_Ust\\_podstawy.pdf](http://www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf), 13.08.2011 r.
- Podłowska J., *Jakość kształcenia zawodowego priorytetem w Europie*, „Meritum” 2006, nr 2 (2).
- Sztudynger J.J., *Społeczne problemy wzrostu gospodarczego – analiza ekonometryczna*, [Online], dostęp: <http://www.jjsztudynger.yoyo.pl/PTE-Etyka%20Sztudynger%20art.pdf>, 10.03.2013 r.

AGNIESZKA JERAN

WYDZIAŁ STUDIÓW STOSOWANYCH

WYŻSZA SZKOŁA GOSPODARKI

## **Koteryjny kapitał społeczny na polskim rynku pracy**

**Streszczenie:** Kapitał społeczny w ujęciu, w którym jego dysponentem jest jednostka, można nazywać kapitałem relacyjnym, zaś w odniesieniu do jego funkcji na rynku pracy używa się określenia „koteryjny kapitał społeczny”. Przedstawiony tekst ma dwa cele – z jednej strony przybliżenie pojęcia i wskazanie jego neutralnego znaczenia, mimo potocznie negatywnych konotacji pojęcia kliki lub koterii, z drugiej – zaprezentowanie na podstawie danych empirycznych (wyniki BAEL z lat 2007–2012) powszechności jego wykorzystania przy poszukiwaniu zatrudnienia i szczególnego znaczenia dla osób wchodzących na rynek pracy.

### **Wstęp**

**N**ajogólniej streszczając liczne i zróżnicowane rozumienia kapitałów – materialnego, kulturowego czy społecznego – ujmowanych z perspektywy jednostki jako dysponenta, należy wskazać, że ujęcia te przede wszystkim traktują je jako zasoby jednostki, dzięki którym zwiększa ona swoje szanse – czy to na rynku pracy, czy w innych obszarach własnej aktywności. Diagnozowanie kapitałów ma zatem znaczenie przede wszystkim z perspektywy pełnionych przez nie funkcji. Z drugiej strony – można docierać do funkcji i wartości kapitałów poprzez analizę skali ich przydatności w odniesieniu do różnych społecznych aktywności i realizacji interesów. W niniejszej analizie – poza pojęciowymi rozważaniami dotyczącymi kapitału społecznego i jego ujmowania w perspektywie klik, nepotyzmu czy rekomendacji – przytoczone zostaną także wyniki badań wskazujące na niebagatelne znaczenie kapitału relacji dla sytuacji na rynku pracy (choć bardziej jednej ze ścieżek poszukiwania niż jako gwaranta sukcesu), oparte na danych z reprezentatywnego badania rynku pracy realizowanego cyklicznie przez GUS.

### **Koteryjny kapitał społeczny**

Rafał Drozdowski, relacjonując w 2002 r. wyniki badań obejmujących m.in. społeczne wyobrażenia na temat warunków i czynników, które mają sprzyjać lub utrudniać znalezienie dobrej pracy, jako drugi po kwalifikacjach, najczęściej wskazywany przez badanych warunek posiadania dobrej pracy, wymienia „dostęp lub przynależ-

ność do sieci społecznej mającej odpowiednią władzę decyzyjną i promującą «swoich»<sup>1</sup>. I komentuje, że ten „specyficznie pojmowany, koteryjny i zredukowany do „układów” i różnych nieformalnych powiązań kapitał społeczny”<sup>2</sup> jest dopełnieniem, ale i zagrożeniem dla kwestii merytorycznych.

Rozszerzając omawiany temat, R. Drozdowski ujmuje to następująco: „zdaniem badanych, największym zagrożeniem dla reguł merytokratycznych jest mechanizm subsydiowania kapitału kompetencji i kwalifikacji kapitałem społecznym. Panuje przeświadczenie, że w określonych sytuacjach i kręgach zawodowych możliwości i tempo kariery są powiązane nie tyle z wiedzą zawodową i z poziomem wykształcenia, ile z dostępem bądź z przynależnością do sieci społecznej mogącej i chcącej pełnić funkcję «promocyjną»”<sup>3</sup>. Kapitał społeczny, jak zauważa R. Drozdowski, może być wówczas rozumiany jako koteryjny.

Badanie R. Drozdowskiego i jego interpretacja wskazują na pejoratywne zabarwienie nadawane pojęciu kapitału społecznego jako kapitału na rynku pracy – wiążą się z nim pojęcia nepotyzmu czy faworyzowania znajomych. A przecież o ile mamy tu do czynienia z kapitałem powiązań, który zagraża w społecznej recepcji zasadom merytokratycznym, o tyle badania powtarzane od czasu opublikowania w 1973 r. przez Marka Granovettera pracy *The Strength of Weak Ties*<sup>4</sup>, aż takiego jednoznacznie ukierunkowanego zagrożenia nie potwierdzają<sup>5</sup>. Podobnie liczne badania i modele tworzone w nurcie ekonomii sieci społecznych obejmują jako ważny nurt zagadnienie konsekwencji, jakie mają sieci na rynku pracy<sup>6</sup>. Można uznać, że to negatywne ujęcie jest odbiciem specyfiki polskiego rynku pracy – stosunkowo młodego, trudnego, mętnego, bo pełnego niejasnych – dla wielu uczestników – zasad rynku, który nigdzie nie jest czysto merytokratyczny. Być może, jest to również odbicie podejrzliwości i szukania usprawiedliwień dla własnych niepowodzeń, które sprawiają, że za porażki odpowiedzialni są jacyś „oni” – koterie, kolesie, układy.

Czyniąc pojęcie koteryjnego kapitału społecznego punktem wyjścia dalszych rozważań, należy jednak poczynić pewne zastrzeżenia. Zidentyfikowanie kliki potocznie wiąże się z faktem istnienia jakiejś struktury zarazem częściowo niejawnej i rządzącej, a przynajmniej wpływowej. Jednak w języku sieci społecznych klika to po prostu fragment sieci o dużej gęstości, o silnych i bardziej nasyconych powiązaniach. Według

<sup>1</sup> R. Drozdowski, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Poznań 2002, s. 279.

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Ibidem, ss. 281-282.

<sup>4</sup> M. Granovetter, *The Strength of Weak Ties*, „American Journal of Sociology”, vol. 78, nr 6, 1973.

<sup>5</sup> P.V. Marsden, *Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices*, [w:] N. Lin, K. Cook, R.S. Burt (red.), *Social Capital. Theory and Research*, New Brunswick and London 2008; B.H. Erickson, *Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees*, [w:] N. Lin, K. Cook, R.S. Burt (red.), op. cit.; T. Bartus, *Fitting Social Capital, Informal Job Search, and Labor Market Outcomes in Hungary*, „Connections”, vol. 23, nr 1, 2000.

<sup>6</sup> T. Słoczyński, *Wpływ sieci społecznych na zatrudnienie i płace*, „Polityka Społeczna”, nr 7, 2012.

Ronalda Burta<sup>7</sup>, istnienie kliki opisać można w ramach mechanizmu zamknięcia (closure) – gęste powiązania pomiędzy jej członkami sprawiają, że przepływ informacji pomiędzy nimi jest silny i wyczerpujący, dzięki czemu ryzyko (a więc i koszty transakcyjne) w kontaktach pomiędzy członkami tej części sieci jest niewielkie – co wynika z tego, że znają się oni doskonale, a ponadto w razie złamania zasad przez któregoś z członków, pokrzywdzony dysponuje siłą kontroli społecznej wszystkich pozostałych. Klika jest wyraźnie dostrzegalna w strukturze sieciowej, ale nie oznacza to, że musi być równie wyraźna „z zewnątrz” – stąd owo tropienie układów. Wyjaśnienie to ma wskazać przyczyny, dla których określenie „koteryjny kapitał społeczny” wykorzystane zostanie do wskazania ścieżek uzyskiwania dostępu do zatrudnienia przez polskich pracowników, ze szczególną uwagą poświęconą absolwentom, ale jednocześnie – nie będzie piętnowane jako patologia czy problem społeczny. Nie jest to wyraz naiwnego uznawania kapitału społecznego za panaceum pozbawione negatywnych konsekwencji czy mające wyłącznie pozytywny wymiar<sup>8</sup>, ale zastrzeżenie wynikające z dążenia do ograniczenia potocznych konotacji.

Ilustrujące zjawisko dane z jednej strony czerpać będą z wybranych badań poświęconych – najogólniej mówiąc – losom absolwentów, a więc wchodzeniu na rynek pracy, z drugiej – z cyklicznego, realizowanego przez GUS Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności [BAEL] – w zakresie odnoszącym się do deklarowanych sposobów poszukiwania pracy.

### Kapitał relacyjny na rynku pracy

Odnosząc ustalenia w zakresie funkcji kapitału społecznego jednostki, czyli sieci jej kontaktów, a ujmując jeszcze inaczej – kapitału relacyjnego, do realizacji interesów jednostki, w tym – znajdowania przez nią pracy – można przywołać pewne podsumowania. Nan Lin chociażby wymienia cztery główne sposoby, jakimi kapitał relacji jednostki ułatwia, a czasem wręcz umożliwia, realizację przez nią założonych celów<sup>9</sup>. Są to:

- przepływ informacji;
- kontakty z osobami wpływowymi, a więc mogącymi oddziaływać na czyjeś, istotne dla jednostki, decyzje;
- udzielanie uwierzytelnienia, które można rozumieć albo jako swego rodzaju „aport” powiązań wnoszony w relację, albo jako rekomendację;
- afiliacja, czyli emocjonalne wsparcie osób, które są w podobnej sytuacji i mają podobne cele.

<sup>7</sup> R.S. Burt, *Structural Holes versus Network Closure as Social Capital*, [w:] N. Lin, K. Cook, R.S. Burt (red.), op. cit., ss. 32-39.

<sup>8</sup> Zob. ciekawy komentarz: K.W. Frieske, K. Pawłowska, *Kapitał społeczny – lek na całe zło?*, „Polityka Społeczna”, nr 5-6, 2011.

<sup>9</sup> N. Lin, *Building a Network Theory of Social Capital*, [w:] N. Lin, K. Cook, R.S. Burt (red.), op. cit., ss. 6-7.

Nawiązując bezpośrednio do powiązań pomiędzy kapitałem relacyjnym a rynkiem pracy Tamás Bartus wymienia trzy mechanizmy<sup>10</sup>:

- faworyzowanie;
- poszukiwanie ekstensywne, czyli przepływy informacji o potencjalnych miejscach pracy;
- poszukiwanie pogłębione, czyli zdobywanie informacji o cechach danego przedsiębiorstwa, istotne dla podjęcia decyzji o złożeniu własnej aplikacji przez kandydata.

Jeszcze bardziej zawężając zagadnienie i sprowadzając je wprost do procesów rekrutacji, Henryk Januszek przytacza wyniki badań procesów rekrutacji i wskazuje, że istnieją i okazują się sprawnie funkcjonować systemy polecenia nowego pracownika przez dotychczasowych, w których, jeśli nowa osoba sprawdzi się jako pracownik, polecający otrzymuje gratyfikację finansową<sup>11</sup>.

Zarówno wywieranie wpływu wymieniane przez N. Lin, jak faworyzowanie wskazywane przez T. Bartusa, mogą budzić wątpliwości co do ewentualnego patologicznego charakteru. Podobnie można się zastanawiać, czy finansowe wynagradzanie pracownika polecającego kandydata nie stanowi podłoża do nadużyć (zabezpieczeniem jest zazwyczaj dłuższy czas pozwalający na ocenę, czy polecony jest wartościowym pracownikiem). Jednakże w przypadku wszelkiego rodzaju rekomendacji, „szepanego” lub jawnego polecenia, zaangażowany jest wizerunek, a więc także ocena, również osoby polecającej – polecenie kogoś, kto się nie sprawdzi, wpływa nań negatywnie, zmniejszając wiarygodność polecającego. Odmienną ocenę niewątpliwie formułują różne strony relacji – zatrudniający docenia zwykle każdą dodatkową informację, która ułatwia mu proces selekcji i pozwala na zatrudnienie lepszego pracownika, zatrudniony – skoro uzyskał pracę, to nie ma powodów do narzekania, zaś odrzuceni konkurenci niewątpliwie każdy tego rodzaju czynnik uznają za patologiczny i w nieuczciwy sposób zmniejszający ich szanse.

Niezależnie od samych ocen poszczególnych mechanizmów oddziaływania kapitału relacyjnego na sytuację na rynku pracy, niewątpliwie najpowszechniejszy jest schemat informacyjny – a więc przepływy informacji według N. Lin lub poszukiwanie ekstensywne według T. Bartusa. Wynika to wprost z faktu, że relacje komunikacyjne są najbardziej powszechne i jednocześnie najmniej zobowiązujące, a więc tworzą podstawę najszerzych sieci. Ujmując to inaczej – więcej osób wie o poszukiwaniach, niż jest gotowe poszukującego popierać czy „promować”.

Kapitał społeczny jednostki związany z jej kontaktami społecznymi i potencjalnym uzyskiwaniem informacji o miejscu pracy można określić mianem koteryjnego, wiąże się bowiem przede wszystkim z wykorzystaniem silnych i wzajemnych relacji, często dziedzicznych, a więc wynikających z relacji pokrewieństwa, ale także w mia-

<sup>10</sup> T. Bartus, *Fitting Social Capital, Informal Job Search, and Labor Market Outcomes in Hungary*, „Connections”, vol. 23, nr 1, 2000.

<sup>11</sup> H. Januszek, *Kapitał społeczny na rynku pracy*, [w:] H. Januszek (red.), *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, Poznań 2004, s. 40.

rę rozwoju kompetencji społecznych i poszerzania kręgów społecznych – coraz bardziej własnych. Koteryjność ma tu raczej związek z siłą relacji niż z nepotyzmem czy „układami”.

### Wchodzenie na rynek pracy – sytuacja absolwentów

W odniesieniu do rynku pracy, a ściślej – sytuacji na nim młodych pracowników, a więc w najszerszym rozumieniu – absolwentów, można najogólniej zdiagnozować w Polsce znaczne i utrzymujące się problemy. Sam fakt powołania specjalnego rządowego programu „Pierwsza praca” (od roku 2002 realizowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), liczne badania losów absolwentów czy wreszcie ogólniejsze wskazania, że pracodawcy oczekują od pracowników doświadczenia zawodowego, co stawia w istocie nieprzekraczalną barierę przed absolwentami – o prekariacie i skali „umów śmieciowych” nie wspominając – pokazują ogromne społeczne znaczenie tej problematyki. Badanie BAEL z II kwartału 2009 r., dedykowane zagadnieniu wchodzenia na rynek pracy, pozwoliło wskazać poziom aktywności zawodowej i zatrudnialności młodych Polaków – aktywne zawodowo okazało się 60,7% osób w wieku 15-34 lata, a zatrudnionych – 54,2%<sup>12</sup>. Różnice między starszymi i młodszymi grupami wiekowymi w tym szerokim przedziale wiekowym są oczywiście znaczące, a wśród osób w wieku 25 i więcej lat stopa bezrobocia to już „tylko” 10% – jednak poziom bierności zawodowej pozostaje znaczący, obejmując niemal co piątego młodego człowieka<sup>13</sup>, który przecież w wieku 30 lat – niezależnie od tego, jak długo by się uczył, powinien już być absolwentem.

Jaką zatem ścieżką, z wykorzystaniem jakiego mechanizmu, ma młody człowiek, niezależnie od poziomu i profilu ukończonej szkoły, po raz pierwszy stać się całkowicie i wyłącznie pracownikiem – nie stażystą, nie pracownikiem dorywczym, sezonowym, tymczasowym, ale pełnoprawnym uczestnikiem rynku pracy? Szkoła wyposaża w mniej lub bardziej precyzyjnie określone kompetencje, niektóre z nich mają charakter ogólny, inne – bardzo wąski, niektóre trafiają w oczekiwania pracodawców, inne się z nimi rozmiągają. Szkoła w różnym (często nie najwyższym) stopniu przygotowuje do realiów rynku pracy. Często też absolwent ma już za sobą, zdobyte w trakcie kształcenia, pierwsze kontakty z rynkiem pracy – pracował w ramach praktyk lub po prostu zarabiał na swoje utrzymanie. Często jednak dopiero z chwilą ukończenia kształcenia dochodzi do pierwszego spotkania absolwenta z rynkiem pracy i jego realiami. Rodzina, zapewniając dostęp do szerszej i bardziej zróżnicowanej sieci, zwiększa efektywność poszukiwania zatrudnienia dzięki kapitałowi relacyjnemu, bowiem efektywność tej metody zależy niewątpliwie od:

- rozmiarów sieci kontaktów, jakimi dysponuje (bezpośrednio i pośrednio) jednostka;
- intensywności (częstotliwości) kontaktów w ramach sieci;
- różnorodności informacji, do których uzyskuje się dostęp za pośrednictwem sieci

<sup>12</sup> *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, [Online], dostępne: <http://www.stat.gov.pl>, 06.11.2012.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 2.

– w tym w szczególności ich odmienności od tych, do których dostęp jednostka ma bezpośrednio.

Sieć, do jakiej dostęp mają krewni, jest z pewnością większa i bardziej różnorodna niż ta, którą dysponuje sam absolwent, chociażby dlatego, że jego osobiste kontakty to przede wszystkim rówieśnicy – prawdopodobnie w identycznej jak on sytuacji poszukiwania pracy.

### Kapitał relacyjny w poszukiwaniu pracy w świetle danych BAEL

Wśród pytań zadawanych w ramach BAEL osobom bezrobotnym (zdefiniowanym zgodnie z metodyką tego badania) znajduje się pytanie dotyczące metody poszukiwania pracy. Ponieważ pytanie to zadawane jest w kolejnych turach badania, zaś wyniki udostępniane w kilku przekrojach, obejmujących m.in. wiek respondenta, długość okresu poszukiwania pracy czy wykształcenie, można sformułować pewne wnioski w zakresie zróżnicowania wskazywania tej metody. Do analiz wykorzystano dane z lat 2007–2012, każdorazowo z pierwszego kwartału danego roku.

Analiza rozkładów odpowiedzi wskazuje, że poszukiwanie pracy poprzez krewnych i znajomych jest metodą najczęściej wymienianą, towarzyszącą innym wskazywanym ścieżkom wykorzystywanym przez respondentów. W tab. 1. przytoczono zestawienie uwzględniające kategorie wieku i wykształcenia.

Tabela 1. Udział bezrobotnych deklarujących poszukiwanie pracy przez krewnych i znajomych

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem	81,52%	78,03%	79,28%	78,14%	80,46%	79,93%
<b>Kategorie wieku:</b>						
Wiek produkcyjny	81,52%	63,11%	79,34%	78,03%	80,43%	79,84%
Mobilny	81,69%	64,50%	79,08%	79,22%	80,52%	80,03%
Niemobilny	81,05%	59,75%	79,75%	74,63%	80,41%	79,35%
<b>Wykształcenie:</b>						
Wyższe	79,80%	69,93%	69,01%	76,60%	78,06%	80,07%
Policealne	83,33%	80,39%	74,19%	79,71%	82,14%	80,00%
Średnie zawodowe	83,01%	78,95%	81,97%	78,80%	81,47%	84,11%
Średnie ogólnokształcące	78,84%	80,15%	79,68%	83,33%	79,65%	78,78%
Zasadnicze zawodowe	82,39%	80,67%	78,72%	75,68%	81,48%	78,92%
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	79,55%	75,57%	85,84%	79,35%	79,27%	77,34%

Źródło: obliczenia na podstawie: GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012, Warszawa 2012, s. 171; GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2011, Warszawa 2011, s. 167; GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2010, Warszawa 2010, s. 167; GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2009, Warszawa 2009, s. 165; GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2008, Warszawa 2008, s. 139; GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2007, Warszawa 2007, s. 113.



Sięganie po kapitał relacyjny w poszukiwaniu pracy okazuje się jedną z typowych strategii – ponieważ nie wymaga specjalnych nakładów czy przygotowań, wydaje się jedną z łatwiejszych do wykorzystania metod, aczkolwiek można się zastanawiać, na ile jest wskazywane (a być może także wykorzystywane) rutynowo, a na ile wiąże się ze strategiami networkingu czy poszukiwaniem ekstensywnym.

Niestety, BAEL nie zawiera kolejnych pytań uszczegóławiających sposób korzystania ze ścieżki poszukiwania pracy poprzez krewnych i znajomych, jednak pewne ustalenia można poczynić, wykorzystując analizę korelacyjną. Wykonano ją w odniesieniu do dwóch cech osób bezrobotnych – wieku oraz długości okresu poszukiwania pracy, a ponadto – w odniesieniu do stopy bezrobocia. Silna i pozytywna korelacja (R Pearsona 0,58) pomiędzy stopą bezrobocia a udziałem osób wskazujących jako jedną z wykorzystywanych metod pośrednictwo krewnych i znajomych – pozwala sądzić, że im trudniejsza sytuacja na rynku pracy, tym częściej wykorzystywana jest ta metoda, a prawdopodobnie – rośnie różnorodność wykorzystywanych metod poszukiwania zatrudnienia i metoda ta silniej się uobecnia.

Tabela 2. Udziały wskazujących poszukiwanie pracy poprzez krewnych i znajomych a stopa bezrobocia

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Wskazujący szukanie pracy przez krewnych i znajomych	81,5%	78,0%	79,3%	78,1%	80,5%	79,9%
Stopa bezrobocia	11,3%	8,1%	8,3%	10,6%	10%	10,5%

Źródło: obliczenia na podstawie raportów: GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał... z lat 2007–2012.

Przywoływaną wcześniej kwestię sytuacji absolwentów, którzy kończąc edukację, dysponują wprawdzie aktualną wiedzą, ale nie mają ani doświadczenia, ani kontaktów zawodowych, potwierdza silniejszy niż dla ogółu bezrobotnych związek pomiędzy intensywnością korzystania z tej ścieżki poszukiwania zatrudnienia. Osoby w wieku 15-24 lat szukają pracy poprzez krewnych i znajomych nieco częściej niż ogół bezrobotnych, a w szczególności nieco częściej niż osoby w niemobilnym wieku produkcyjnym, zaś korelacja między częstotliwością wykorzystywania przez nich kapitału relacyjnego a stopą bezrobocia osób w tym wieku jest silna i pozytywna (R Pearsona 0,71). Oznacza to, że osoby młode, w dużym stopniu absolwenci przechodzący od bierności zawodowej do aktywności na rynku pracy, wyraźniej niż osoby starsze i prawdopodobnie dysponujące większym doświadczeniem, reagują na zmiany stopy bezrobocia we własnej grupie wiekowej nasilaniem (lub osłabianiem) sięgania po kapitał bezrobocia w odpowiedzi na jej wzrost (spadek).

Tabela 3. Udziały bezrobotnych w wieku 15-24 lata wskazujących poszukiwanie pracy poprzez krewnych i znajomych a stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lat

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Wskazujący szukanie pracy przez krewnych i znajomych – w wieku 15-24 lat	83,0%	64,8%	74,8%	79,9%	80,8%	75,6%
Stopa bezrobocia osób młodych – 15-24 lata	25,6%	18,9%	19,2%	24,6%	26,7%	27,8%

Źródło: obliczenia na podstawie raportów: GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał... z lat 2007–2012.

Jednocześnie umiarkowana negatywna korelacja (R Pearsona -0,55) pomiędzy udziałami sięgających w szukaniu pracy po kapitał relacyjny a udziałami osób poprzednio zatrudnionych wśród ogółu bezrobotnych potwierdza znaczenie kapitału relacyjnego dla absolwentów. Oznacza to bowiem, że im więcej wśród bezrobotnych osób mających już pewne doświadczenie zawodowe (przynajmniej jedno zatrudnienie przed okresem bezrobocia), tym rzadsze sięganie po kapitał relacyjny.

Znaczenie kapitału relacyjnego jako metody wykorzystywanej tym bardziej, im trudniejsza jest sytuacja respondenta, potwierdza bardzo silna pozytywna korelacja (R Pearsona 0,80) pomiędzy wskazywaniem tej metody a udziałem wśród osób bezrobotnych podgrupy osób długotrwale bezrobotnych (szukający pracy dłużej niż 12 miesięcy) – można to bowiem interpretować jako tym częstsze sięganie po kapitał relacyjny, im dłuższe stają się okresy pozostawania bez zatrudnienia ogółu bezrobotnych.

### Podsumowanie

Zaprezentowane dosyć ogólne siłą rzeczy (aczkolwiek mające jednocześnie reprezentatywny charakter) dane potwierdzają wynikające z teoretycznych rozważań znaczenie rodziny dla poszukiwania zatrudnienia jako wskazywanej metody, trudno na ich podstawie wnioskować o jej skuteczności, jednak z pewnością społeczna akceptacja samej metody jest duża. Trudno też uniknąć dwuznaczności etycznych, prowadzących wprost do kwestii nepotyzmu. Z jednej strony wykorzystanie sieci w celach informacyjnych nie budzi raczej zastrzeżeń, ale z drugiej – bezpośrednie dawanie zatrudnienia członkom (nawet dalszej) rodziny jest tym bardziej problematyczne w ocenie, im wyższe jest stanowisko nowo zatrudnionej osoby i im bardziej zatrudniająca lub polecająca związany jest z sektorem publicznym<sup>14</sup>. Niełatwo obronić pojęcie koteryjnego kapitału społecznego przed negatywnymi skojarzeniami.

Jednak należy też wskazać, że poszukiwanie pracy z wykorzystaniem rodziny i sieci znajomych określa się mianem *networkingu* i wprost promuje jako skuteczną i godną polecenia metodę. Autorka podręcznika do *networkingu* przywołuje w nim niejednokrotnie następujące dane: „Siła poczty pantoflowej: wyniki różnych badań, w tym

<sup>14</sup> CBOS, *Nepotyzm*, [Online], dostępny: <http://www.cbos.pl>, 20.06.2012.

badania firm zajmujących się outplacementem i Amerykańskiego Ministerstwa Pracy pokazują, że odsetek posad, które udało się znaleźć dzięki networkingowi, wynosi od 65 do 85%<sup>15</sup>. Inny podręcznik przywołuje jako argument skalę ukrytego rynku pracy, czyli wakatów, na które nie są formułowane przez pracodawcę ogłoszenia (ma to być 80% dostępnych stanowisk)<sup>16</sup>.

Tego rodzaju podręcznikowe wskazówki przede wszystkim podkreślają szeroką i jednocześnie dającą obustronne korzyści istotę networkingu, który ma po pierwsze – wiązać się z tworzeniem i utrzymywaniem szerokich, nie ograniczonych tylko do rodziny i najbliższych znajomych, procesów utrzymywania relacji, po drugie zaś – nie może być kojarzony z wykorzystywaniem, narzucaniem się innym czy wywieraniem presji<sup>17</sup>. Innymi słowy – w tak rozumianym budowaniu relacji ma to być generowanie i utrzymywanie szerokich i różnorodnych kontaktów społecznych, aby uzyskać dostęp do możliwie szerokich zasobów informacji.

Mimo pojawiających się nawoływań i pouczeń co do korzystania z networkingu, dla poszukujących pracy podstawową kategorią pozostają po prostu „krewni i znajomi”. W kontekście poszukiwania zatrudnienia koteryjny kapitał społeczny (relacyjny) – sieć kontaktów, dostęp do której daje rodzina, okazuje się bardzo istotna. Nawet popularność zapośredniczonych przez komputer relacji, jakie łatwiej utrzymywać niż bezpośrednio, nie jest zaraz po ukończeniu nauki wystarczająca, by pomóc w znalezieniu pracy – przede wszystkim ze względu na homogeniczność własnej sieci kontaktów młodego człowieka. Sieć rodzinna, dając dostęp do bardziej zróżnicowanych kontaktów, jest też większą szansą na dotarcie do kluczowej informacji o miejscu pracy. I w tym najszerszym, informacyjnym ujęciu, pojęcie koteryjnego kapitału społecznego należałoby uwolnić od negatywnego etycznie zabarwienia.

## Literatura

### Druki zwarte:

- Drozdowski R., *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Poznań 2002.
- Lin N., Cook K., Burt R.S. (red.), *Social Capital. Theory and Research*, New Brunswick and London 2008.
- Sutton B., *Jak budować sieci kontaktów (Networking)*, Warszawa 2003.
- Tullier L.M., *Networking. Jak znaleźć pracę i odnieść sukces zawodowy dzięki tworzeniu sieci kontaktów*, Kraków 2006.

### Najważniejsze artykuły:

- Bartus T., *Fitting Social Capital, Informal Job Search, and Labor Market Outcomes in Hungary*, „Connections”, vol. 23, nr 1, 2000.

<sup>15</sup> L.M. Tullier, *Networking. Jak znaleźć pracę i odnieść sukces zawodowy dzięki tworzeniu sieci kontaktów*, Kraków 2006, s. 30.

<sup>16</sup> B. Sutton, *Jak budować sieci kontaktów (Networking)*, Warszawa 2003, s. 13.

<sup>17</sup> L.M. Tullier, op. cit., s. 22.

- CBOS, *Nepotyzm*, [Online], dostępny: <http://www.cbos.pl>, 20.06.2012.
- Frieske K.W., Pawłowska K., *Kapitał społeczny – lek na całe zło?*, „Polityka Społeczna”, nr 5-6, 2011.
- Granovetter M., *The Strength of Weak Ties*, „American Journal of Sociology”, vol. 78, nr 6, 1973.
- Januszek H., *Kapitał społeczny na rynku pracy*, [w:] H. Januszek (red.), *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, Poznań 2004.
- Słoczyński T., *Wpływ sieci społecznych na zatrudnienie i płace*, „Polityka Społeczna”, nr 7, 2012.
- *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, [Online], dostępne: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) 06.11.2012.

FILIP MOSSOCZY

WYDZIAŁ FINANSÓW  
UNIwersytet Ekonomiczny w Krakowie

## Działania Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia ludzi młodych

**Streszczenie:** Najpoważniejszym skutkiem kryzysu finansowego jest bardzo wysokie bezrobocie wśród osób młodych. Trudna sytuacja gospodarcza powoduje, że dobrze wykształceni ludzie mają kłopot ze znalezieniem pierwszej pracy. Unia Europejska szczególnie dotkliwie odczuwa odsetek bezrobotnych młodych obywateli, co osłabia jej konkurencyjność na rynkach globalnych. Nowy budżet europejski daje możliwości na poprawę sytuacji i znalezienie skutecznych metod poprawy sytuacji na rynku pracy. Celem artykułu jest próba zestawienia narzędzi, jakie Unia Europejska przygotowała w nowej perspektywie finansowej na lata 2014–2020 do walki z bezrobociem. Każdy z projektów posiada krótki opis, w jaki sposób ma funkcjonować w przyszłości i na jakim jest etapie wejścia w życie.

### Wstęp

Najważniejszym problemem, przed jakim przychodzi obecnie stanąć Unii Europejskiej (UE), jest wysokie bezrobocie, zwłaszcza wśród osób młodych, spowodowane głównie przez kryzys gospodarczy. Kryzys przyniósł znaczące skutki, odczuwalne przez ludzi młodych. Na początku tego roku (styczeń 2013 r.) stopa bezrobocia wśród młodzieży wyniosła wśród państw członkowskich aż 23,6% i była tym samym ponad dwukrotnie wyższa niż analogiczny wskaźnik dla ludzi dorosłych<sup>1</sup>. Szacuje się, że 7,5 mln Europejczyków w wieku między 15. a 24. rokiem życia nie ma zatrudnienia ani nie uczestniczy w kształceniu czy szkoleniu<sup>2</sup>.

Wyjątkowo trudna sytuacja występuje w kilku państwach członkowskich UE (14 mln młodych bezrobotnych w siedmiu krajach Unii: Grecji, Hiszpanii, Irlandii, Danii, Holandii, Rumunii, Bulgarii<sup>3</sup>). Powoduje to poważne zagrożenie dla spójności

<sup>1</sup> European Commission, Eurostat, Unemployment Statistics, [Online], dostępne: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics), 26.11.2013.

<sup>2</sup> European Commission, Eurostat, Unemployment Statistics, [Online], dostępne: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics), 26.11.2013.

<sup>3</sup> Eurofound, Resources: Key Eurofound resources on employment and jobs, [Online], dostępne: <http://eurofound.europa.eu/spotlight-on/employment/resources-key-eurofound-resources-employment-and-jobs> 26.11.2013.

społecznej całej Unii, stwarzając przy tym ryzyko długoterminowego i negatywnego wpływu na potencjał gospodarczy czy konkurencyjność Unii. Instytucje, rządy państw, przedsiębiorstwa i partnerzy społeczni obawiają się groźby realizacji zjawiska „straconego pokolenia”<sup>4</sup>.

Komisja Europejska przyjęła 5 grudnia 2012 r. pakiet legislacyjny, obejmujący tematykę zatrudnienia młodzieży. Zawarto w nim zalecenie Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży<sup>5</sup>, a także zapowiedziano europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego oraz przedstawiono sposoby usuwania przeszkód dla mobilności młodych ludzi<sup>6</sup>.

Wśród wykorzystywanych narzędzi przeciwdziałających bezrobociu użyto m.in. fundusze strukturalne, bazujące na zespołach zadaniowych ustanowionych w ramach inicjatywy „Szanse dla młodzieży” (ustanowionej w grudniu 2011 r.)<sup>7</sup>, wprowadzono ramy jakościowe dla staży pracowniczych młodych ludzi, powołano europejski sojusz na rzecz usuwania przeszkód dla mobilności młodych.

Już w strategii lizbońskiej podkreślono, że tworzeniu nowych miejsc pracy muszą towarzyszyć takie priorytety, jak: polityka aktywnego zatrudnienia, stabilne ramy makroekonomiczne, inwestycje w rozwój umiejętności, badań i infrastruktury, zmiany prawne, a także promowanie przedsiębiorczości i innowacji<sup>8</sup>. Efekty wykorzystanych narzędzi trudno dokładnie zbadać z powodu kryzysu ekonomicznego, który zatrzymał wiele planowanych procesów. Unia dość szybko zareagowała na kryzys przez europejski plan naprawy gospodarczej, w którym zwrócono uwagę na potrzebę przeciwdziałania skutkom kryzysu na rynkach pracy. Działania państw członkowskich w celu naprawy gospodarki muszą w dużym stopniu być zbieżne z długoterminowymi celami reformy całej UE.

### **Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych i gwarancja zatrudnienia**

Dzięki intensyfikacji i przyspieszeniu działań finansowanych ze środków finansowych Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) „Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” powinna wesprzeć w przyszłej perspektywie finansowej (lata 2014–2020) wdrażanie inicjatyw Komisji w kwalifikujących się regionach. Ważnym mechanizmem jest „Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży”, a szczególnie zalecenie

<sup>4</sup> Termin odnosi się do młodych Europejczyków w wieku 20-30 lat, którzy nie mają pracy, a z powodu wysokiego bezrobocia nie są w stanie zdobyć pierwszej pracy, pomimo ukończenia studiów wyższych powiększając liczbę bezrobotnych. W maju 2013 r. premier Włoch Mario Monti w wywiadzie dla „Corriere della Sera” nazwał obecnych 20-latków straconym pokoleniem, podkreślając, że ponad 36% młodych Włochów wciąż pozostaje bez pracy.

<sup>5</sup> COM (2012) 729 final.

<sup>6</sup> COM (2012) 727 final.

<sup>7</sup> COM (2011) 933 final.

<sup>8</sup> COM (2013) 144 final.

w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży. Jego celem jest zapewnienie wszystkim młodym ludziom w wieku od 15 do 24 lat, niemającym zatrudnienia ani nieuczestniczącym w kształceniu lub szkoleniu (młodzież NEET- not in employment, education or training), oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu, w przeciągu 4 miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub utraty pracy<sup>9</sup>.

Określone środki zostaną także przydzielone na podstawie porozumienia między Komisją a każdym państwem członkowskim w ramach programowania Polityki Spójności Unii. Wsparciu nie będą podlegać systemy czy struktury administracyjne, lecz konkretne osoby niezatrudnione i nieuczestniczące w kształceniu lub jakimkolwiek szkoleniu. Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych to uzupełnienie zmian wprowadzanych na poziomie krajowym przez każde z państw UE<sup>10</sup>. Takie uzupełnienie jest możliwe, gdy „Inicjatywę” potraktujemy jako część programu EFS w ramach priorytetu inwestycyjnego wsparcia trwałej integracji na rynku pracy ludzi młodych. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość, a Unia powinna zachęcać do przeznaczania na rozwiązywanie problemu bezrobocia i bierności zawodowej wśród ludzi młodych, większej sumy środków z Funduszu. Kwota powinna być większa niż ustalone jako minimum 3 mld euro, traktowane jako wymagane środki do współfinansowania określonego przydziału środków na projekt<sup>11</sup>.

Wszystkie inwestycje finansowane bezpośrednio przez „Inicjatywę” powinny być zorientowane na szybkie osiągnięcie określonych wyników. Aby uzyskać pożądane wyniki już na wstępnym etapie projektu, Komisja planuje potraktować priorytetowo „Inicjatywę” poprzez nieobjęcie tego projektu mechanizmem rezerwy na wykonanie. Państwa członkowskie powinny skorzystać z nowego instrumentu wspólnych planów działania przewidzianego na okres programowania 2014–2020, jako sposób na uproszczenie wdrażania programów i skoncentrowanie się na wynikach. Aby ograniczenia budżetowe nie stały się przeszkodą na drodze do sprawnego wdrożenia „Inicjatywy”, tylko wkład z Europejskiego Funduszu Społecznego będzie współfinansowany ze środków krajowych<sup>12</sup>.

„Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” musi być częścią kompleksowej strategii, której celem będzie realizacja „Pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży” oraz utworzenie gwarancji dla młodzieży w latach 2014–2020. Każde z państw członkowskich UE ma za zadanie opracowanie programu zgodnego z krajowymi, regionalnymi i lokalnymi uwarunkowaniami. Przy projektowaniu programu uwzględniona będzie zasada obopólnych obowiązków, zasada warunkowości makroekonomicznej i potrzeba ograniczenia ryzyka cyklicznej bierności zawodowej. Przy uwzględnianiu

---

<sup>9</sup> COM (2013) 447 final.

<sup>10</sup> COM (2013) 430 final.

<sup>11</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, Bruksela, 15 marca 2013 r.

<sup>12</sup> COM (2012) 173 final.

sytuacji gospodarczej i społecznej w danym państwie członkowskim należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację na rynku pracy i perspektywy dla młodych ludzi.

W państwach Unii przygotowanie zasad będzie zadaniem Europejskiego Funduszu Społecznego. Najważniejszym celem jest stworzenie takich warunków, by wdrażanie inicjatywy było jak najprostsze. Ważne, by wkład był mierzalny i dostrzegalny, lecz tu kluczową rolę odegrają szczegółowe przepisy dotyczące promocji, monitorowania postępów i analizy wpływu, jak również zarządzania finansowego i sprawozdawczości<sup>13</sup>.

Komisja dokonuje zmiany w sprawie wspólnych przepisów EFS. Wprowadzenie w życie gwarancji dla młodzieży wymaga dobrze ukierunkowanych inwestycji publicznych, które dodatkowo mogą być znacząco wspierane z samego EFS. Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych powinna wzmocnić niezbędne wsparcie z EFS dla inwestycji w kapitał ludzki, do których wzywa Rada Europejska. Dlatego tak ważna jest propozycja ustanowienia minimalnego udziału EFS, by dzięki temu zapewnić wzrost udziału Funduszu w zasobach polityki spójności UE w nowej perspektywie finansowej, z obecnych 22 % do co najmniej 25 % (co najmniej 80 mld euro<sup>14</sup>).

### **Ułatwianie przejścia od edukacji do zatrudnienia**

Wsparcie młodych podczas wejścia na rynek pracy po opuszczeniu szkoły stanowi niezbędny element realizacji programu gwarancji dla młodzieży. Komisja Europejska zaleciła 16 państwom członkowskim<sup>15</sup> skupienie uwagi na reformach programów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez zwiększenie ich znaczenia dla rynku pracy<sup>16</sup>. Komisja wskazuje realizację przez wzmocnienie nauki przez pracę i przyspieszenie reform praktyk zawodowych. Państwa uzyskują wsparcie z budżetu UE: do wykorzystania pozostają EFS, Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych i program „Erasmus +”. Transfer z edukacji do zatrudnienia był głównym zagadnieniem „Pakietu na rzecz zatrudnienia osób młodych”, który zapoczątkował dwie konkretne inicjatywy ułatwiające takie przejście: „Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego” oraz „Ramy jakości dla staży”.

### **Wdrażanie europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego**

Doświadczenie pokazało, że państwa, w których istnieją silne, atrakcyjne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego (występują ugruntowane systemy przyuczania do zawodu i rozbudowane możliwości uczenia się poprzez praktykę), mają tenden-

<sup>13</sup> W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Bruksela, 30 października 2012 r.

<sup>14</sup> Informal EPSCO 2013 Workshop-Social Policy Active inclusion for jobless households: Focus on youth initiatives, Irlandia 2013.

<sup>15</sup> Rekomendacje otrzymały: Polska, Szwecja, Słowacja, Włochy, Dania, Estonia, Łotwa, Rumunia, Słowacja, Hiszpania, Wielka Brytania, Luksemburg, Belgia, Bułgaria, Słowenia, Litwa.

<sup>16</sup> Państwa te otrzymały rekomendacje mające pomóc w reformie Krajowych Ram Kwalifikacji dostosowujących poszczególne Ramy do Europejskich Ram Kwalifikacji.



cję do osiągnięcia lepszych wyników w zakresie ułatwiania przejścia od edukacji do zatrudnienia, a zarazem utrzymania niskiego poziomu bezrobocia osób młodych<sup>17</sup>. Zwiększenie dostępności i jakości ofert przyuczania do zawodu stanowi istotny element strategii na rzecz zatrudnienia osób młodych.

Pakiet na rzecz zatrudnienia osób młodych powołuje „Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego dla poprawy jakości i dostępności programów przyuczania do zawodu”. Sojusz ma skupiać państwa członkowskie UE, partnerów społecznych, przedsiębiorstwa i Komisję. Jego zadaniem będzie rozwijanie szkoleń w formie przyuczania do zawodu oraz podnoszenie jakości nauki przez praktykę w ramach systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Rozpoczęcie działalności sojuszu zaplanowano na 2 lipca 2013 r. i ma być to data, od której więcej działań będzie się oczekiwać od sektora prywatnego<sup>18</sup>. Na rynku ma pojawić się więcej dobrej jakości szkoleń w formie przyuczania do zawodu i możliwości uczenia się poprzez praktykę przy jednoczesnym wzmożonym zainteresowaniu na te formy szkolenia. Europejskie przedsiębiorstwa – dzięki wolnemu dostępowi do dużej grupy kandydatów do praktyk zawodowych, a także dzięki inwestowaniu – mogą z nich skorzystać już teraz, by w przyszłości bazować na pracownikach o wysokich kwalifikacjach.

Komisja Europejska zachęca państwa członkowskie UE do wdrożenia proponowanych zaleceń dla poszczególnych państw dotyczących przyuczania do zawodu oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Państwa członkowskie powinny uwzględnić reformy systemów przyuczania do zawodu w swoich planach wdrożenia gwarancji dla młodzieży oraz zmobilizować środki unijne na wsparcie tego celu. Warto, aby na szczeblu krajowym powstały silne partnerstwa na rzecz dwutorowego kształcenia, zrzeszające: organy odpowiedzialne za edukację i zatrudnienie, partnerów społecznych, izby, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, organizacje młodzieżowe oraz studenckie, urzędy zatrudnienia i agencje zarządzające funduszami UE. Sektor prywatny, udzielając sojuszowi wsparcia i zwiększając dostępność wysokiej jakości praktyk zawodowych za pomocą napędzających przemysł inicjatyw, sam może znacznie skorzystać<sup>19</sup>.

### **Zapewnianie wysokiej jakości staży**

Stáže mają do odegrania ważną rolę w sprawnym transferze młodych od edukacji do zatrudnienia, szczególnie w sytuacji kryzysu gospodarczego. Staże dobrej jakości przyczyniają się do zwiększenia szans młodych osób na rynku pracy i stanowią ważny krok na drodze do zdobycia stałego zatrudnienia.

Mimo szerokiego konsensusu w sprawie znaczenia staży, istnieje wiele wątpliwości co do jakości oferowanych obecnie staży oraz ich realnej wartości dodanej dla mło-

<sup>17</sup> KOM (2009) 257 final.

<sup>18</sup> COM (2013) 146 finale.

<sup>19</sup> ECOS-V-033.

dego człowieka. Wiele spośród staży zapewnia niewystarczające treści dydaktyczne, nieodpowiednie warunki pracy, a część powtarzających się staży w rzeczywistości wykorzystywana jest jako substytut faktycznych miejsc pracy i „tania siła robocza”. Komisja Europejska już zapowiedziała w ramach „Pakietu na rzecz zatrudnienia osób młodych”, nową europejską inicjatywę na rzecz europejskich ram jakości dla staży. Odbyły się już konsultacje z partnerami społecznymi i prace nad tymi ramami zostaną teraz dopracowane, tak by wniosek końcowy został przedstawiony przed końcem 2013 r. Komisja planuje swoje prace tak, by nowe ramy weszły w życie na początku 2014 r.

Wiele krajów członkowskich obawia się o swoich młodych obywateli, którzy wpadają w pułapkę niestabilnej i doraźnej pracy. Wątpliwe praktyki pracodawców wpływają na trudną pozycję młodych ludzi na rynku pracy. Pozwala pracodawcom na „wykorzystywanie” tych, którzy walczą o zatrudnienie. Ta tendencja szczególnie widoczna jest wśród państw i sektorów, w których duża liczba młodych ludzi próbuje znaleźć pracę. Staże objęte są umową, jako powszechna praktyka, w 19 państwach członkowskich, a w 11 państwach członkowskich istnieje wymóg minimalnego wynagrodzenia. Sama treść dydaktyczna stażu najczęściej jest formalnie zdefiniowana, gdy zaangażowana jest instytucja edukacyjna (uniwersytet). Stażom – pomiędzy młodym stażystą i pracodawcą – brakuje często ustalenia konkretnej treści. Nie zawsze takie staże są całkowicie pozbawione wartości dla samego stażysty czy dla pracodawcy. Także w państwach członkowskich, w których istnieją przepisy dotyczące określenia treści staży, istnieje ryzyko, że pracodawcy nie zawsze przestrzegają tych zasad.

Kwestią wymagającą pilnej poprawy jest brak odpowiedniej ochrony socjalnej (stażyści najczęściej otrzymują ubezpieczenie zdrowotne, a niekiedy ubezpieczenie od ryzyka zawodowego czy wypadków). Staże, stanowiące część programów finansowanych przez rząd, coraz częściej nakładają na pracodawców obowiązek opłaty składek na ubezpieczenie społeczne stażystów, w całości lub częściowo dzięki dotacjom (np. w Polsce). Przyszłym stażystom zazwyczaj oferowane są pisemne umowy o stażach, ale między państwami członkowskimi i sektorami gospodarki istnieje ogromne zróżnicowanie, jeśli chodzi o kształt umów.

W Unii wciąż brak wspólnej definicji tego, co to jest „odpowiednie wynagrodzenie”. Niski poziom czy nawet brak wynagrodzenia i obawa wykorzystywania przez pracodawcę to główne problemy, zwłaszcza w przypadku staży na otwartym rynku pracy i jako programy obowiązkowych szkoleń zawodowych. Zastępowanie stałego zatrudnienia przez liczne staże jest częstsze w państwach członkowskich o wysokim bezrobociu czy niekorzystnych warunkach na rynku pracy dla ludzi młodych. Wykorzystywanie stażystów jako darmowej siły roboczej jest powszechnym zjawiskiem w krajach, gdzie młodzi ludzie są zmuszeni odbyć kilka staży, zanim otrzymają pierwsze zatrudnienie.

Nieuczciwe wykorzystywanie stażystów jest bardziej powszechne przy braku monitorowania i uprzedniego określenia jasnych celów stażu.

## **„Erasmus +”: otwarcie transgranicznych możliwości kształcenia i szkolenia**

Specjalne programy Unii wnoszą istotny wkład w rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wspierania młodych ludzi w czerpaniu pełnych korzyści z jednolitego europejskiego rynku. Zwiększona mobilność studentów zwiększa także mobilność pracowników i przyczynia się do stworzenia bardziej zintegrowanego rynku pracy na kontynencie. Program „Uczenie się przez całe życie” (a zwłaszcza program „Leonardo da Vinci” w przypadku kształcenia i szkolenia zawodowego) umożliwił już uczniom (w liczbie pół miliona) korzystającym z kształcenia i szkolenia zawodowego oraz studentom szkół wyższych (w liczbie około 225 tys.) skorzystanie z możliwości szkolenia poprzez praktykę w innym państwie członkowskim. Otrzymali oni szansę rozwinięcia umiejętności związanych ze swoim zawodem i kluczowych umiejętności praktycznych, poszukiwanych obecnie przez pracodawców.

W kolejnych wieloletnich programach finansowych, w ramach programu „Erasmus +” zaproponowanego przez Komisję, wsparcie dla mobilności zostanie znacznie zwiększone. Pomoc ma uzyskać prawie 5 mln młodych osób, z których ponad 700 tys. będzie uczestniczyć w wyjazdach w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>20</sup>. Współpraca między pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi zostanie wzmocniona przez strategiczne partnerstwa i sojusze na rzecz umiejętności sektorowych. Celem jest wspieranie programów edukacji oraz mobilności transgranicznej o wyższej jakości.

Efekty współpracy mogą zostać zwiększone dzięki dokapitalizowaniu z funduszy krajowych i europejskich (z Europejskiego Funduszu Społecznego), aby dać nowe szanse jeszcze większej liczbie młodych ludzi. Zapotrzebowanie na transgraniczną mobilność jest duże i liczba możliwości odbycia stażu za granicą ma znaczny potencjał rozwoju. Aby wykorzystać ten potencjał, Komisja przyspieszy realizację tej części programu „Erasmus +”, natomiast państwa członkowskie powinny wykorzystać do tego celu przydzielone im środki z EFS.

Ważne, by Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej szybko i sprawnie przyjęły nowy program „Erasmus +”. Komisja przyspieszy wdrażanie komponentu kształcenia i szkolenia zawodowego tego programu tuż po jego uruchomieniu w 2014 r. Państwa członkowskie powinny odważniej korzystać ze środków z EFS, by rozwijać i wspierać mobilność w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz by pomóc młodym ludziom w zdobyciu umiejętności niezbędnych do znalezienia miejsca na rynku pracy.

### **Inwestowanie w umiejętności**

Konkurencyjność Europy, jej innowacyjność i produktywność w dużej mierze zależą od dostępności dobrze wykształconych i wyszkolonych pracowników. Utrzymująca

<sup>20</sup> Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków. Wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych, Komisja Europejska, 2013.

się od kilku lat tendencja do stawiania coraz wyższych wymagań w zakresie posiadanych kwalifikacji i doświadczenia oznacza, że młodym ludziom, którzy nie posiadają wymaganych przez gospodarkę umiejętności, coraz trudniej będzie znaleźć pracę. Przeciwdziałanie bezrobociu osób młodych wymaga działania na rzecz rozwiązania problemu niedoboru i niedopasowania kwalifikacji.

Proces nabywania nowych umiejętności rozpoczyna się w szkole i jest kontynuowany na studiach, a potem w czasie uczenia się przez praktykę. Obecnie jednak wiele systemów nauczania nie osiąga odpowiednich wyników. Zdecydowanie zbyt wielu uczniów i studentów przedwcześnie kończy naukę, przez co młodzi ludzie nie nabywają podstawowych umiejętności. Występuje pilna potrzeba sprawienia, by europejskie systemy edukacji szybciej reagowały na obecne i przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności, tak by uniknąć zjawiska niedopasowania kwalifikacji i powstawania „wąskich gardeł” w gospodarce.

Za priorytet należy uznać rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy w sektorach, w których istnieje znaczący potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy (ICT, opieka zdrowotna, gospodarka ekologiczna). Komisja zapoczątkowała w marcu 2013 r. europejskie wielostronne partnerstwo, wielką koalicję na rzecz cyfrowych miejsc pracy, której celem jest przeciwdziałanie brakowi umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych w Unii oraz zapełnienie przewidywanych kilkuset tysięcy wakatów na stanowiskach wymagających tych umiejętności. W ramach swojego planu działania dotyczącego pracowników opieki zdrowotnej w Europie Komisja zainicjowała w kwietniu 2013 r. wspólne działanie, którego celem jest pomoc w doskonaleniu procesów przewidywania i planowania zapotrzebowania na pracowników w sektorze zdrowia. Uczestniczą w nim razem państwa członkowskie UE i zainteresowane strony, wykorzystując tę okazję do wymiany najlepszych praktyk. Komisja prowadzi również analizę stosowanych w różnych państwach innowacyjnych strategii rekrutacji, takich jak wykorzystanie mediów społecznych do zachęcania młodych ludzi do rozpoczęcia kariery w sektorze opieki zdrowotnej. Komisja stworzy podobne koalicje czy szersze plany działania na rzecz uwolnienia potencjału tworzenia miejsc pracy, jakim dysponuje zielona gospodarka.

Także umiejętności związane z przedsiębiorczością są niezbędne młodym ludziom poszukującym pracy i zakładającym własne firmy. Praktyczne doświadczenia w dziedzinie przedsiębiorczości nabywane przez wszystkich młodych ludzi pomagają stworzyć powiązanie między edukacją a rzeczywistym biznesem, zamieniając kreatywne pomysły w dobrze prosperujące firmy. Działania realizowane we współpracy z Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), dotyczące ramowych wytycznych dla nauki przedsiębiorczości w szkołach, w programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz na uczelniach, mają zachęcać do nauczania i uczenia się przedsiębiorczości. Aby jeszcze dodatkowo pomóc młodym ludziom w znalezieniu pracy za granicą, Komisja Europejska, w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi oraz zainteresowanymi stronami, działa na rzecz stworzenia „Europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji”. Dzięki temu obszarowi, umiejętności i kwalifikacje będą łatwo uznawane poza granicami państwa, co ułatwi mobilność pracowników.

Państwa członkowskie powinny unowocześniać i udoskonalać systemy edukacji. Szczególnie dotkliwe w obecnej Europie są problemy: niedoboru podstawowych umiejętności, intensyfikacji starań zmierzających do rozwiązania problemu wczesnego kończenia nauki, poprawy oferty edukacyjnej w zakresie umiejętności o charakterze ogólnym, takich jak obsługa urządzeń cyfrowych, przedsiębiorczości i znajomość języków obcych, oraz zwiększenia zakresu wykorzystania uczenia się za pomocą technologii informacyjno-komunikacyjnych.

### Podsumowanie

Kryzys gospodarczy odcisnął swoje piętno na spadku zatrudnienia w całej Europie. Najbardziej ucierpiały osoby młode, uczące się lub kończące naukę, dla których w całej Unii Europejskiej brakuje ofert pracy. Propozycje Komisji Europejskiej wydają się przemyślanymi inicjatywami, z mierzalnymi efektami. Przeszkodą na drodze do realizacji celów może być długi proces wdrażania kolejnych pomysłów, które muszą uzyskać akceptację każdej z najważniejszych instytucji Unii Europejskiej. Czas działa zdecydowanie na niekorzyść, potęgując rozdrażnienie młodych obywateli i przybliżając do realizacji czarnego scenariusza straconego pokolenia. Choć diagnozy polityków europejskich wydają się być słuszne, a projekty odpowiednio dopasowane do panującej sytuacji, pozostaje problem sfinansowania ambitnych planów. Budżet przygotowany na nową perspektywę finansową 2014–2020 ustępuje wielkością poprzedniemu, a korzystanie z funduszy może spowodować, że niewiele zostanie środków na krajowe, typowe dla danej gospodarki programy.

### Literatura

#### Dokumenty:

- Eurofound, Resources: Key Eurofound resources on employment and jobs, [Online], dostępne: <http://eurofound.europa.eu/spotlight-on/employment/resources-key-eurofound-resources-employment-and-jobs> 26.11.2013.
- European Commission, Eurostat, Unemployment Statistics, [Online], dostępne: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics), 26.11.2013.
- Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Odnowa gospodarcza sprzyjająca zatrudnieniu, Bruksela 2012.
- Komisja Europejska, Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, Bruksela 2013.
- Komisja Europejska, Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków. Wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych, Bruksela 2013.
- Komisja Europejska, W kierunku odnowy sprzyjającej zatrudnieniu, Bruksela 2012.
- Komisja Europejska, Wspólne zobowiązanie na rzecz zatrudnienia, Bruksela 2009.
- Komitet Regionów, W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu, Bruksela 2012.

#### Druki zwarte:

- Centrum für Europäische Politik, Unijne Gwarancje Zatrudnienia dla Młodzieży, Warszawa 2013.
- Wach K., *Europejski rynek pracy*, Kraków 2007.



PATRYK ZAKRZEWSKI

WYDZIAŁ NAUK POLITYCZNYCH I DZIENNIKARSTWA  
UNIwersytet IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

## Narzędzia Unii Europejskiej w walce z bezrobociem młodzieży<sup>1</sup>

**Streszczenie:** W wyniku światowego kryzysu ekonomicznego zjawisko bezrobocia młodzieży dotyka coraz większej liczby młodych Europejczyków rozpoczynających aktywność na rynku pracy. Choć Unia Europejska ma ograniczone możliwości oddziaływania na politykę pracy państw członkowskich, proponuje szereg programów mających na celu zniwelowanie problemu. U podstaw unijnych działań leżą niezmiennie koncepcje *flexicurity* i uczenia się przez całe życie. Kryzys przyczynił się do wprowadzenia nowych rozwiązań, np. gwarancji dla młodzieży. Ich skuteczność wciąż zależy jednak od dobrej woli państw członkowskich.

### Wstęp

W wyniku światowego kryzysu ekonomicznego zjawisko bezrobocia młodzieży dotyka coraz większej liczby młodych Europejczyków rozpoczynających swoją aktywność na rynku pracy. Bezrobocie młodzieży przynosi państwom członkowskim Unii Europejskiej 150 mld euro strat rocznie, co stanowi 1,2% unijnego PKB<sup>2</sup>. Ale to zaledwie ułamek kosztów, jakie państwa poniosą w dłuższej perspektywie, ponieważ „bezrobocie we wczesnej dorosłości pozostawia długotrwały ślad, który wpływa na przyszłe osiągnięcia na rynku pracy”<sup>3</sup>. Co więcej, z badań Davida Bella i Davida Blanchflowera wynika, że wczesne doświadczenie bezrobocia w dużo większym stopniu determinuje zatrudnialność 50-latków niż ostatni okres pozostawania bez pracy<sup>4</sup>. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że osoba korzystająca z zasiłków dla bezrobotnych w młodości będzie z nich korzystała również w dorosłym życiu.

<sup>1</sup> Artykuł przygotowany na podstawie pracy seminaryjnej napisanej w ramach seminarium dyplomowego prowadzonego przez dr. Adama Jaskulskiego na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

<sup>2</sup> „W przypadku niektórych państw, takich, jak: Bułgaria, Cypr, Grecja, Węgry, Irlandia, Włochy, Łotwa i Polska, koszty wynoszą 2% ich PKB, a nawet więcej”. Komisja Europejska, Memo. Youth employment: Commission proposes package of measures – frequently asked questions, Bruksela, 05.12.2012, s. 1.

<sup>3</sup> D. Bell, D. Blanchflower, *Youth unemployment in Europe and the United States*, „IZA Discussion Paper”, nr 5673, 2011, s. 3.

<sup>4</sup> Ibidem, s. 13.

Z problemem mierzą się nie tylko rządy państw członkowskich, ale również sama Unia Europejska. Choć ma ograniczone możliwości oddziaływania na politykę pracy państw członkowskich<sup>5</sup>, proponuje szereg programów mających na celu zniwelowanie problemu. Część z nich funkcjonowała jeszcze przed kryzysem ekonomicznym, pozostałe natomiast stanowią odpowiedź na aktualne potrzeby młodzieży. Ich porównanie umożliwi ocenę, czy Unia Europejska trafnie diagnozuje sytuację społeczną i odpowiednio dostosowuje swoje narzędzia do zmian, jakie zachodzą w gospodarce europejskiej na skutek kryzysu. Na podstawie wstępnej analizy zgromadzonych danych można stwierdzić, że część narzędzi Unii Europejskiej w walce z bezrobociem młodzieży nie jest skuteczna i nie prowadzi do wzrostu zatrudnialności młodych Europejczyków.

Bezrobocie młodzieży zostało wyróżnione ze względu na kategorię wiekową, której dotyczy, tj. osób w wieku od 15 do 24 lat<sup>6</sup>. W tym okresie dokonuje się pełne przeszkolenie od zinstytucjonalizowanych form kształcenia do stałego zatrudnienia. Młodzież musi dostosować posiadane umiejętności i wiedzę do potrzeb pracodawców. Floro E. Caroleo i Francesco Pastore stwierdzają, że „pomimo wzrastających osiągnięć edukacyjnych, młodym ludziom brakuje pozostałych zasobów składających się na kapitał ludzki, czyli ogólnego i związanego z konkretną profesją doświadczenia zawodowego”<sup>7</sup>. Ograniczoną kompetencję nazywają luką w doświadczeniu młodzieży. Zdaniem badaczy, luka skutkuje mniejszą produktywnością młodych ludzi, co stawia ich na przegranej pozycji w konfrontacji z poszukującymi pracy dorosłymi<sup>8</sup>.

O specyficie bezrobocia młodzieży decyduje, oprócz luki w doświadczeniu i stanu przejścia od edukacji do zatrudnienia, wyjątkowa podatność na wahania koniunkturalne. Kryzys ekonomiczny, który wybuchł w 2008 r., potwierdził, że na rynku pracy skutki recesji najbardziej odczuwa młodzież. Dotyczy to nie tylko osób poszukujących pracy, ale i zatrudnionych, ponieważ „jeśli firmy decydują się na redukcję zatrudnienia i stosują zasadę *last-in first-out* w celu ustalenia, kto zostanie zwolniony, to często młodzi ludzie tracą pracę”<sup>9</sup>. Wedle danych przywołanych przez D. Bella i D. Blanchflowera, w „Unii Europejskiej jako całości stopa bezrobocia [młodzieży –

<sup>5</sup> Zgodnie z zapisami Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, polityka społeczna obejmująca politykę zatrudnienia należy do kompetencji dzielonych między Unią a państwami członkowskimi. Oznacza to, że zarówno UE, jak i państwa członkowskie mogą przyjmować akty prawne obowiązujące w tym obszarze, przy czym państwa członkowskie mogą wykonywać swoją kompetencję tylko w zakresie, w jakim UE nie wykonała lub postanowiła zaprzestać wykonywania swojej kompetencji. Z kolei edukacja, kształcenie zawodowe i młodzież to dziedziny, w których Unia posiada kompetencje ograniczające się do prowadzenia działań mających na celu wspieranie, koordynowanie lub uzupełnianie działań państw członkowskich.

<sup>6</sup> Taki przedział przyjmuje w celach badawczych urząd statystyczny Unii Europejskiej Eurostat i dlatego zostaje wykorzystany także w niniejszej artykule.

<sup>7</sup> F.E. Caroleo, F. Pastore, *The youth experience gap: explaining differences across EU countries*, „Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica”, nr 4, 2007, [Online], dostępne: [http://www.ec.unipg.it/DEFS/uploads/quaderno41web\\_001.pdf](http://www.ec.unipg.it/DEFS/uploads/quaderno41web_001.pdf), 29.06.2013, s. 3.

<sup>8</sup> Ibidem, s. 3.

<sup>9</sup> D. Bell, D. Blanchflower, op. cit., s. 3.



P.Z.] wzrosła z 14,7% na początku 2008 r. do ponad 20% w trzecim kwartale 2010 r.<sup>10</sup> Rekordzistami są Estonia i Litwa, gdzie bezrobocie młodzieży we wskazanym okresie wzrosło niemal czterokrotnie.

### Od Białej Księgi do koncepcji *flexicurity*

Walka z bezrobociem młodzieży nie byłaby możliwa, gdyby Unia Europejska nie postrzegała młodych ludzi jako odrębnego podmiotu swojej polityki, charakteryzującego się specyficzną sytuacją społeczno-ekonomiczną oraz własnymi interesami. I choć po raz pierwszy młodzież jako odrębny podmiot w oficjalnych dokumentach unijnych pojawiła się w Traktacie o Unii Europejskiej ratyfikowanym w 1993 r., to o spójnej polityce młodzieżowej UE można mówić dopiero od 2001 r. Wówczas opublikowano „Białą Księgę. Nowe impulsy dla młodzieży europejskiej”, według której „podstawowym priorytetem polityki młodzieżowej Unii Europejskiej powinno być dążenie do popierania społecznego i obywatelskiego zaangażowania młodzieży krajów członkowskich w życie społeczne i polityczne na poziomie lokalnym, regionalnym i narodowym”<sup>11</sup>.

Biała Księga w szerokim zakresie ujmowała kwestie zatrudnienia młodzieży. Autorzy zwrócili uwagę na silny związek między bezrobociem młodzieży i jej społeczną marginalizacją. Dostrzegli trudności pojawiające się w momencie przejścia młodych ludzi od formalnego kształcenia do zatrudnienia, a także negatywne skutki udziału młodzieży w prekarnych formach pracy. W związku z powyższym zaproponowano włączenie kwestii młodzieży do europejskiej strategii zatrudnienia, a co za tym idzie: ulepszenie systemu informacji i doradztwa zawodowego, poprawę zakresu i jakości kształcenia zawodowego czy uproszczenie procedur zakładania własnej działalności gospodarczej. Na poziomie europejskim zalecono m.in. wprowadzenie europejskiego statusu młodych stażystów oraz systemu wzajemnego uznawania kwalifikacji<sup>12</sup>.

Zagadnienia poruszane w Białej Księdze zostały uzupełnione i dostosowane do założeń strategii lizbońskiej w Europejskim Pakcie na rzecz Młodzieży z 2005 r.<sup>13</sup> Obydwa dokumenty trafnie definiowały problemy, z jakimi na rynku pracy borykali się młodzi Europejczycy jeszcze przed kryzysem ekonomicznym z 2008 r. Niemniej jednak wciąż pozostawały tylko polityczną deklaracją. Jak stwierdza Marcin Sińczuch, „polityka młodzieżowa UE ogranicza się do formułowania zaleceń dla krajów członkowskich oraz wyznaczania priorytetów działań. Cechuje ją o wiele niższy poziom konkretyzacji niż np. politykę rolną, gospodarczą czy finansową. W praktyce oznacza

<sup>10</sup> Ibidem, s. 1.

<sup>11</sup> M. Sińczuch, *Polityka młodzieżowa jako odrębny obszar działania Unii Europejskiej*, „Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu”, nr 2 (18), 2009, s. 157.

<sup>12</sup> Komisja Europejska, European Commission White Paper. A new impetus for European youth, COM (2001) 681, Bruksela, 21.11.2001.

<sup>13</sup> Rada Unii Europejskiej, Konkluzje Prezydencji. Załącznik I: Europejski Pakt na rzecz Młodzieży, 7619/05, CONCL 1, Bruksela, 23.03.2005, ss. 19-20.

to, iż za sprawy młodzieży odpowiadają przede wszystkim krajowe, regionalne i lokalne władze krajów członkowskich<sup>14</sup>. Narzędzia te służą więc przede wszystkim diagnozie przyczyn bezrobocia wśród młodzieży, a nie zwalczaniu tego zjawiska. Jako że nie obligują państw członkowskich do konkretnych działań, należy uznać je za mało skuteczne.

W wyniku włączenia zagadnienia bezrobocia młodzieży do Europejskiej Strategii Zatrudnienia Komisja Europejska, a w efekcie także pozostałe instytucje unijne, zaczęły je zwalczać, wykorzystując nowe mechanizmy. Najważniejszym z nich jest *flexicurity* (z ang. *flexibility* – elastyczność i *security* – bezpieczeństwo) – koncepcja zakładająca „połączenie dwóch, wydawałoby się, rozłącznych kategorii: elastyczności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa socjalnego”<sup>15</sup>. Została zaproponowana przez Komisję Europejską w 2007 r.<sup>16</sup>, aczkolwiek w niektórych państwach członkowskich stosowano ją znacznie wcześniej.

Dominika Bąk-Grabowska i Katarzyna Piwowar-Sulej nakreślają główne założenia modelu *flexicurity*, który uwzględnia „aktywizację rynku pracy w połączeniu z doskonaleniem zawodowym osób pozostających bez pracy. Jednocześnie dopuszcza się stosunkowo niski poziom ochrony pracowników przed zwolnieniami, ale przy wysokim zabezpieczeniu socjalnym bezrobotnych”<sup>17</sup>. Badaczki wyjaśniają, że „stosunkowo wysokie ryzyko utraty miejsca pracy powinno być rekompensowane zapewnieniem środków dla osób bezrobotnych w krótkim okresie i wysokim prawdopodobieństwem znalezienia nowej pracy w dłuższym okresie”<sup>18</sup>.

Komisja Europejska broni strategii elastycznego rynku pracy, wskazując wypływające z niej korzyści dla pracowników: „Chodzi tu o możliwości zmiany pracy na lepszą, awansu i optymalnego rozwoju indywidualnych zdolności. Elastyczność oznacza również elastyczną organizację pracy, ułatwiającą szybkie i skuteczne zaspokojenie nowych potrzeb, opanowanie nowych umiejętności i pogodzenie pracy z życiem prywatnym”<sup>19</sup>. Komisja nie wyjaśnia jednak, o jakie „nowe potrzeby” chodzi i dlaczego elastyczność pracy stanowi nieodzowny warunek samorozwoju. Jak zauważa Maciej Frączek, „zaprezentowane wymiary elastyczności oraz bezpieczeństwa mają jednoznacznie dodatnie konotacje. [...] Tworzy to specyficzny mechanizm zaklinania rzeczywistości”<sup>20</sup>.

<sup>14</sup> M. Sińczuch, op. cit., s. 155.

<sup>15</sup> M. Frączek, *Flexicurity jako podejście do polityki zatrudnienia w Unii Europejskiej – analiza i ocena*, „Zarządzanie Publiczne”, nr 4 (6), 2008, s. 33.

<sup>16</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*, KOM (2007) 359 wersja ostateczna, Bruksela, 27.06.2007.

<sup>17</sup> D. Bąk-Grabowska, K. Piwowar-Sulej, *Flexicurity na tle założeń europejskiego i amerykańskiego modelu rynku pracy oraz polskich uwarunkowań*, „Nauki Społeczne. Social Sciences”, nr 1 (5), 2012, s. 13.

<sup>18</sup> Ibidem, ss. 13-14.

<sup>19</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady..., op. cit., s. 5.

<sup>20</sup> M. Frączek, op. cit., s. 36.

Integralną część modelu *flexicurity* proponowanego państwom członkowskim przez Komisję Europejską stanowi koncepcja uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*) zapewniająca „stałą zdolność pracowników, szczególnie osób z najsłabszych grup społecznych, do dostosowywania się i do bycia zatrudnionym”<sup>21</sup>. Promocja ustawicznego kształcenia przyświeca także programom edukacyjnym oferowanym młodzieży przez Unię Europejską.

Program „Uczenie się przez całe życie” (*Lifelong Learning Programme*) został ustanowiony na mocy decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 15 listopada 2006 r. Jego realizacja rozpoczęła się 1 stycznia 2007 r. i potrwa do końca 2013 r. Wśród celów szczegółowych programu znalazły się m.in.: wspieranie poprawy jakości, atrakcyjności i dostępności ofert w zakresie uczenia się przez całe życie w państwach członkowskich; pomoc we wspieraniu kreatywności, konkurencyjności, szans na zatrudnienie oraz rozwoju ducha przedsiębiorczości; propagowanie nauki języków obcych i różnorodności językowej<sup>22</sup>. Narzędzie nie służy więc dostosowywaniu rynku pracy do potrzeb młodych ludzi. Wręcz przeciwnie, ma gwarantować przysposobienie przyszłych pracowników do zastanej sytuacji rynkowej.

W kontekście walki z bezrobociem młodzieży warto przyjrzeć się bliżej dwóm programom szczegółowym inicjatywy „Uczenie się przez całe życie”. Pierwszy z nich nosi nazwę Erasmus i skierowany jest do studentów i praktykantów korzystających ze wszystkich form edukacji i szkoleń na poziomie szkolnictwa wyższego<sup>23</sup>. Cieszący się ogromną popularnością program w ramach „Uczenia się przez całe życie” funkcjonuje od roku akademickiego 2007/2008.

Udział w programie Erasmus to przede wszystkim możliwość realizacji części studiów na zagranicznej uczelni lub odbycia stażu w jednym z państw członkowskich UE. Inną formą uczestnictwa są także kursy intensywne, organizowane na zasadzie krótkoterminowej, wielostronnej współpracy. Każdy rodzaj aktywności w programie Erasmus wiąże się z podróżą poza granice ojczyzny, co daje stypendystom wiele korzyści. Zdaniem Agnieszki Dybowskiej, inicjatywa „przynosi efekty w wymiarze kulturowym (poznanie innych krajów, języków), akademickim (poznanie innych modeli kształcenia i funkcjonowania uczelni), zawodowym (studia za granicą stanowią atut w oczach pracodawców), ale również osobistym (tolerancja, otwarcie na inne kultury i innych ludzi, usamodzielnienie się, pozbycie kompleksów)”<sup>24</sup>. Z punktu widzenia późniejszego zatrudnienia ważna jest również sama podróż. To doświadczenie, które oswaja młodzież z myślą o migracji i ułatwia korzystanie ze swobody przepływu osób w granicach UE w przyszłości.

<sup>21</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady..., op. cit., s. 6.

<sup>22</sup> Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej, Decyzja nr 1720/2006/WE z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, seria L 327/45 z dn. 24.11.2006.

<sup>23</sup> Ibidem, s. 57.

<sup>24</sup> Ibidem, s. 194.

Drugi program szczegółowy odpowiada przede wszystkim na potrzeby osób korzystających ze wszystkich form szkolenia i kształcenia zawodowego, z wyjątkiem tych na poziomie wyższym, oraz osób na rynku pracy<sup>25</sup>. Zgodnie z zapisami decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady, program Leonardo da Vinci stworzono m.in. dla „wspierania uczestników kształcenia i doskonalenia zawodowego w zdobywaniu i wykorzystaniu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji mających na celu ułatwienie osobistego rozwoju, zwiększenie szans na zatrudnienie oraz uczestnictwo w europejskim rynku pracy”<sup>26</sup>. Ma temu służyć uczestnictwo w ponadnarodowych stażach w przedsiębiorstwach, bądź w instytucjach szkoleniowych, a także w projektach wielostronnych. Leonardo da Vinci sprzyja uzupełnieniu luki w doświadczeniu młodzieży i, podobnie jak Erasmus, zachęca do zwiększonej mobilności.

### Działania podjęte w odpowiedzi na kryzys

Biorąc pod uwagę wcześniejsze deklaracje Komisji Europejskiej, że „integracja młodzieży w społeczeństwie i życiu zawodowym i lepsze wykorzystanie jej potencjału są niezbędne do zapewnienia ponownego trwałego i zrównoważonego wzrostu w Europie”<sup>27</sup>, należałoby przypuszczać, iż Unia Europejska w obliczu recesji zintensyfikuje działania w zwalczaniu bezrobocia młodzieży i zastąpi nieskuteczne narzędzia nowymi rozwiązaniami. Zaproponowana w odpowiedzi na kryzys ekonomiczny Strategia UE na rzecz Młodzieży w rzeczywistości utrzymywała *status quo*.

Na szczególną uwagę zasługują dwa spośród ośmiu obszarów działania wyszczególnionych w Strategii: edukacja i zatrudnienie. W pierwszym z nich Komisja dostrzegła konieczność wspierania edukacji pozaformalnej „przez podnoszenie jakości tej edukacji, uznawanie jej wyników i lepsze łączenie jej z edukacją formalną”<sup>28</sup>. Tym samym uzupełniła i wzmocniła propagowaną już wcześniej koncepcję uczenia się przez całe życie. Z kolei w kwestii zatrudnienia Strategia nie zaoferowała nic nowego. Nawiązywała bezpośrednio do priorytetów strategii lizbońskiej i Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży, a oprócz tego zachęcała do dalszego wdrażania modelu *flexicurity* w państwach członkowskich.

We wrześniu 2010 r. zaprezentowana została inicjatywa „Mobilna młodzież”. W odróżnieniu od poprzednich przedsięwzięć, opiera się ona nie na strategii lizbońskiej, lecz na strategii „Europa 2020”. To kolejna agenda ramowa, a więc wykaz postulatów Unii w zakresie polityki młodzieżowej, w tym walki z bezrobociem, oraz lista działań do podjęcia przez Komisję Europejską lub państwa członkowskie. Część z nich zosta-

<sup>25</sup> Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej, Decyzja..., op. cit., s. 58.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 58.

<sup>27</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Rady w sprawie polityk europejskich dotyczących młodzieży. Wychodzenie naprzeciw obawom młodych ludzi w Europie – wprowadzanie w życie Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży i wspieranie aktywnego obywatelstwa, KOM (2005) 206 wersja ostateczna, Bruksela, 30.05.2005, s. 2.

<sup>28</sup> Ibidem, s. 5.

ła wymieniona we wcześniejszych dokumentach<sup>29</sup>, aczkolwiek „Mobilna młodzież” uwzględnia także kilka niewysuwanych do tej pory propozycji. W zakresie mobilności Komisja proponuje wprowadzenie karty ułatwiającej młodym Europejczykom przemieszczanie się w obrębie Unii. Zwiększeniu zatrudnienia wśród młodzieży służyć mają natomiast usługi doradztwa w sprawie kariery i orientacji zawodowej, zaproponowanie ram jakości dla staży, a także stworzenie gwarancji dla młodzieży, „tak aby wszyscy młodzi ludzie mieli pracę, uczyli się lub brali udział w działaniach aktywizacyjnych”<sup>30</sup>.

Na podstawie inicjatywy „Mobilną młodzież” rozpoczęty został ponadto program „Twoja pierwsza praca z EURES-em”, ułatwiający osobom w wieku 18-30 lat podjęcie pracy za granicą. Młodym Europejczykom poszukującym zatrudnienia program oferuje usługi w zakresie pośrednictwa pracy oraz środki na pokrycie kosztów wyjazdu na rozmowę kwalifikacyjną lub przeprowadzki za granicę. Potencjalnych młodych przedsiębiorców zachęca się z kolei do skorzystania z europejskiego instrumentu mikrofinansowego na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego Progress, dzięki któremu „zostaje zwiększony dostęp do mikrofinansowania [tj. pożyczek poniżej 25 tys. euro – P.Z.] dla osób pragnących otworzyć lub rozwinąć firmę, lecz mających trudności w dostępie do tradycyjnego rynku kredytowego”<sup>31</sup>.

Słabość inicjatywy „Mobilna młodzież” polega na uzależnieniu jej skuteczności od dobrej woli państw członkowskich. Znaczna część postulatów sprowadza się do zgłaszania przez Komisję wniosków w sprawie zaleceń Rady Unii Europejskiej. Zalecenia nie mają zaś żadnych konsekwencji prawnych, a jedynie sugerują kierunek działań. W ten sposób strategia walki z bezrobociem młodzieży przyjmuje odmienną postać w każdym z państw członkowskich, a potencjał wspólnego rynku i swobody przemieszczania się osób pozostaje niewykorzystany.

Sugestie Komisji Europejskiej w sprawie zwalczania bezrobocia młodzieży zawarte w treści komunikatu o „Mobilnej młodzieży” zostały powtórzone w grudniu 2011 r. w dokumencie zapoczątkowującym inicjatywę „Szanse dla młodzieży”<sup>32</sup>. Pomimo stwierdzenia, iż „państwa członkowskie nie reagują wystarczająco skutecznie na poczynione zalecenia”<sup>33</sup>, Komisja nie zaproponowała ani efektywniejszych

<sup>29</sup> W inicjatywie „Mobilna młodzież” po raz kolejny podkreśla się znaczenie m.in. uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia pozaformalnego, oraz mobilności młodzieży.

<sup>30</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. „Mobilna młodzież”. Inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej, KOM (2010) 477 wersja ostateczna, Bruksela, 15.09.2010, s. 4.

<sup>31</sup> Ibidem, s. 16.

<sup>32</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Inicjatywa „Szanse dla młodzieży”, KOM (2011) 933 wersja ostateczna, Bruksela, 20.12.2011. Inicjatywa „Szanse dla młodzieży” stanowi część programu „Mobilna młodzież”.

<sup>33</sup> Ibidem, s. 8.

mechanizmów kontroli, ani nowych narzędzi w zakresie młodzieżowej polityki zatrudnienia. Ograniczyła się do postulatu upowszechnienia edukacji dualnej, łączącej teorię z praktyką, oraz intensywniejszego wykorzystania Europejskiego Funduszu Społecznego.

Ogólne wizje Komisja Europejska postanowiła skonkretyzować w grudniu 2012 r., przyjmując Pakiet na rzecz Zatrudnienia Młodzieży. Powrócono w nim do idei gwarancji dla młodzieży, ram jakości dla staży oraz zwiększonej mobilności młodych Europejczyków.

I tak, gwarancja dla młodzieży „ma być wprowadzona poprzez zrozumiały, kompleksowy system, który zapewni, że młodzież w ciągu czterech miesięcy po opuszczeniu szkoły lub utracie pracy dostanie dobrej jakości oferty pracy, ustawicznego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu”<sup>34</sup>. Propozycję ram jakości dla staży Komisja poddaje dyskusji w drugim etapie konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu europejskim, by zmierzyć się z problemami takimi, jak: niedobór treści dydaktycznych, brak wynagrodzenia lub niskie wynagrodzenie oraz warunki pracy poniżej standardów<sup>35</sup>. Sugeruje włączenie do ram m.in. następujących elementów: pisemnej umowy o staż, opieki nad stażystą, gwarancji uznania stażu przez pracodawców, ograniczonego czasu trwania stażu i zapisu o ewentualnym wynagrodzeniu lub rekompensacie kosztów. Mobilność natomiast ma zostać zwiększona w wyniku poszerzenia dotychczasowych programów, np. „Twojej pierwszej pracy z EURES-em”.

Oprócz powyższych działań, w Pakiecie na rzecz Zatrudnienia Młodzieży Komisja Europejska zadeklarowała utworzenie europejskiego sojuszu na rzecz przyuczania do zawodu. Inicjatywa miałaby wspierać kształcenie dualne w państwach członkowskich, przyczyniając się do opracowania wspólnych programów szkoleń dla różnych zawodów, uznawania przyuczania do zawodu odbywanego za granicą i stworzenia odpowiedniego systemu regulacyjnego<sup>36</sup>.

Gwarancja dla młodzieży, ramy jakości dla staży i programy mobilności to narzędzia odpowiadające potrzebom młodych Europejczyków poszukujących zatrudnienia. Gdyby państwa członkowskie nadały priorytet walce z bezrobociem młodzieży i zastosowały się do zaleceń Komisji Europejskiej, przyczyniłyby się do zmniejszenia luki w doświadczeniu młodzieży oraz ułatwienia przejścia z edukacji formalnej na rynek pracy. Mogłyby ponadto zabezpieczyć młodzież przed niepożądanymi skutkami wahań koniunkturalnych. Po raz kolejny należy jednak stwierdzić, że brak obligatoryjności zaleceń Komisji opóźnia wdrażanie słusznych rozwiązań.

<sup>34</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wprowadzanie młodzieży na rynek pracy, KOM (2012) 727 wersja ostateczna, Bruksela, 05.12.2012, s. 11.

<sup>35</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. W kierunku ram jakości dla staży. Drugi etap konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu europejskim na podstawie art. 154 TFUE, KOM (2012) 728 wersja ostateczna, Bruksela, 05.12.2012, ss. 5-6.

<sup>36</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wprowadzanie młodzieży..., op. cit., s. 16.

Analiza narzędzi Unii Europejskiej w walce z bezrobociem młodzieży, zaproponowanych w odpowiedzi na kryzys ekonomiczny, prowadzi do wniosku, że instytucje unijne, a w szczególności Komisja Europejska, prowadzą politykę młodzieżową w sposób nieuporządkowany. Wielość dokumentów utrudnia zrozumienie polityki Unii na rzecz zatrudnienia młodzieży. Jednocześnie kolejne akty prawne wyliczają te same postulaty i metody rozwiązywania problemów, nie oferując nic nowego.

Brak przejrzystości wskazanych narzędzi stoi w sprzeczności z postawą Komisji Europejskiej wobec programów edukacyjnych realizowanych jeszcze na długo przed kryzysem. W listopadzie 2011 r. Komisja przedstawiła projekt „Erasmus dla wszystkich”, by „odejść od złożoności wielu programów i działań na rzecz struktury prostszej i ulepszonej, w której w większym stopniu panuje równowaga między harmonizacją a elastycznością”<sup>37</sup>. Rozproszonym dotychczas przedsięwzięciom nadano wspólne ramy prawno-organizacyjne, a ich adresatom zapewniono jednolite i przejrzyste procedury aplikacyjne. Jak zauważyła Komisja, „nadmierne rozczłonkowanie wiąże się z ryzykiem nakładania się programów na siebie, utrudnia dostęp potencjalnych beneficjentów oraz ogranicza możliwości zwiększenia wydajności, masy krytycznej i opłacalności”<sup>38</sup>.

Pozytywna praktyka upraszczania skomplikowanych struktur powinna towarzyszyć nie tylko działaniom realizowanym w ramach „Erasmus+”<sup>39</sup>, ale i całej polityce młodzieżowej Unii Europejskiej. Ułatwi to młodym ludziom korzystanie z unijnych narzędzi sprzyjających szkoleniu i zatrudnieniu. W przeciwieństwie do wypełniania zaleceń, to nie państwa członkowskie, lecz sama Komisja dysponuje w tej kwestii szerszą kompetencją. Dlatego też możliwie szybko powinna usystematyzować rozwiązania oferowane młodzieży.

## Podsumowanie

Unia Europejska, podejmując szereg inicjatyw, już od 2001 r. stara się wesprzeć państwa członkowskie w walce z bezrobociem młodzieży. Nie wszystkie stosowane narzędzia są jednak skuteczne. Jak wykazano powyżej, część proponowanych rozwiązań przyjmuje formę zaleceń, w wyniku czego państwa członkowskie nie muszą ich implementować.

Dokumenty przygotowane przez instytucje unijne, w szczególności przez Komisję Europejską, takie jak Biała Księga czy Europejski Pakt na rzecz Młodzieży, trafnie diagnozowały problemy, z jakimi mierzą się rozpoczynający pracę młodzi Europejczycy. Niestety, w obliczu kryzysu ekonomicznego, zamiast przyspieszyć realizację spisanych wcześniej postulatów, Komisja opracowywała kolejne dokumenty, w tym Strategię UE

<sup>37</sup> Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Erasmus dla wszystkich: Program UE na rzecz kształcenia, szkolenia, młodzieży i sportu, KOM (2011) 787 wersja ostateczna, Bruksela, 23.11.2011, s. 3.

<sup>38</sup> Ibidem, s. 4.

<sup>39</sup> Taką nazwę przyjął ostatecznie program edukacyjny Unii Europejskiej na lata 2014–2020.

na rzecz Młodzieży, powielający dotychczasowe deklaracje. Mnożenie źródeł informujących o polityce młodzieżowej Unii Europejskiej nie wspiera jej realizacji. Wręcz przeciwnie, wprowadza niepotrzebny zamęt utrudniający zrozumienie i zastosowanie narzędzi UE w walce z bezrobociem młodzieży.

Rozwiązaniu problemów młodych Europejczyków nie sprzyja również przyjęta przez Unię koncepcja *flexicurity*. Próba połączenia elastyczności zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego nie prowadzi do zapewnienia młodzieży szczególnej ochrony przed utratą pracy, a tylko tego rodzaju ochrona zapobiega długotrwałym skutkom wczesnego bezrobocia i opóźnieniom w uzupełnianiu luki w doświadczeniu zawodowym. Pomimo niepowodzenia polityki *flexicurity* w dobie kryzysu, Unia Europejska nie dokonała jej rewizji.

Pozytywny wpływ na redukcję bezrobocia wśród młodzieży mają natomiast inicjatywy UE w zakresie zwiększania mobilności Europejczyków i programy edukacyjne wcielające w życie koncepcję uczenia się przez całe życie.

Duży potencjał tkwi także w pozostałych rozwiązaniach proponowanych przez Komisję Europejską. Gwarancja dla młodzieży, zapewniająca otrzymanie dobrej jakości oferty pracy, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od opuszczenia szkoły, bądź utraty pracy, ułatwiłaby przejście z edukacji formalnej na rynek pracy. Natomiast ramy jakości dla staży mogłyby wzmocnić realną ochronę zatrudnienia młodzieży i zahamować jej prekaryzację. Implementacja tych rozwiązań nastąpi jednak dopiero w kolejnej perspektywie finansowej, tj. w latach 2014–2020. Dopiero wówczas będzie można ocenić ich skuteczność.

## Literatura

### Dokumenty:

- Komisja Europejska, European Commission White Paper. A new impetus for European youth, COM (2001) 681, Bruksela, 21.11.2001.
- Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. „Mobilna młodzież”. Inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej, KOM (2010) 477 wersja ostateczna, Bruksela, 15.09.2010.
- Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Inicjatywa „Szanse dla młodzieży”, KOM (2011) 933 wersja ostateczna, Bruksela, 20.12.2011.
- Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Erasmus dla wszystkich: Program UE na rzecz kształcenia, szkolenia, młodzieży i sportu, KOM (2011) 787 wersja ostateczna, Bruksela, 23.11.2011.
- Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Rady w sprawie polityk europejskich dotyczących młodzieży. Wychodzenie naprzeciw obawom młodych ludzi w Europie – wprowadzanie w życie Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży i wspieranie aktywnego obywatelstwa, KOM (2005) 206 wersja ostateczna, Bruksela, 30.05.2005.



- Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej, Decyzja nr 1720/2006/WE z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, seria L 327/45 z dn. 24.11.2006.
- Rada Unii Europejskiej, Konkluzje Prezydencji. Załącznik I: Europejski Pakt na rzecz Młodzieży, 7619/05, CONCL 1, Bruksela, 23.03.2005.

**Najważniejsze artykuły:**

- Bąk-Grabowska D., Piwowar-Sulej K., *Flexicurity na tle założeń europejskiego i amerykańskiego modelu rynku pracy oraz polskich uwarunkowań*, „Nauki Społeczne. Social Sciences”, nr 1 (5), 2012.
- Bell D., Blanchflower D., *Youth unemployment in Europe and the United States*, „IZA Discussion Paper”, nr 5673, 2011.
- Caroleo F. E., Pastore F., *The youth experience gap: explaining differences across EU countries*, „Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica”, nr 4, 2007.
- Frączek M., *Flexicurity jako podejście do polityki zatrudnienia w Unii Europejskiej – analiza i ocena*, „Zarządzanie Publiczne”, nr 4 (6), 2008.
- Sińczuch M., *Polityka młodzieżowa jako odrębny obszar działania Unii Europejskiej*, „Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu”, nr 2 (18), 2009.



HALINA KLEPACZ  
WYDZIAŁ INFORMATYKI I ZARZĄDZANIA  
WYŻSZA SZKOŁA INFORMATYKI I UMIEJĘTNOŚCI W ŁODZI

ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA  
WYDZIAŁ EKONOMII  
WYŻSZA SZKOŁA EKONOMII I PRAWA W KIELCACH

## O migracjach zarobkowych studentów

Ludzie zawsze wyruszają. Zawsze.  
Wierzą, że potrafią urządzić życie lepiej niż w domu

O.S. Card, *Gra Endera*

**Streszczenie:** W mediach coraz więcej uwagi poświęca się zagadnieniu migracji, szczególnie ludzi młodych, wykształconych, którzy podejmują pracę za granicą, na ogół poniżej swoich kwalifikacji, tylko niekiedy pracują w wyuczonym zawodzie, zgodnie z nabytą wiedzą i umiejętnościami<sup>1</sup>. Po niemal dziewięciu latach naszej przynależności do Unii Europejskiej interesujące wydawało się zbadanie, jak przedstawia się sytuacja migracji obecnie. Między innymi ważne wydaje się: ustalenie przyczyn bądź powodów zarówno wyjazdów, jak i powrotów migrantów, charakteru podejmowanej pracy za granicą, struktury wiekowej osób wyjeżdżających i ich stanu cywilnego, długości okresu pobytu, przeznaczenia zgromadzonych oszczędności itp. Dla uzyskania tych informacji przeprowadzono ankietę wśród studentów, której wyniki przedstawiono w tym artykule.

### Wstęp

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej (UE) otworzyło Polakom oficjalny dostęp do unijnych rynków pracy. Jako pierwsze wśród nich wydały oficjalne pozwolenia na podjęcie pracy: Irlandia i Wielka Brytania (szacuje się, że w samej GB pracuje obecnie ponad 2 mln Polaków). Jednak głównym kierunkiem emigracji zarobkowej są nadal Niemcy, gdzie Polacy podejmowali znacznie wcześniej pracę, często sezonową, w ramach umowy o zatrudnianiu pracowników, podpisanej w grudniu 1990 r.

Wiadomo, że popyt na europejskich rynkach pracy dotyczy pracowników o określonej specjalności i odpowiednich kwalifikacjach, ale poszukiwani są także robot-

<sup>1</sup> Problem ten uznano za ważny już w roku 2005, kiedy to stanowił podstawową tematykę I Kongresu Obywatelskiego, który odbył się wkrótce po akcesji Polski do UE. Jego wynikiem była m.in. publikacja Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową pt.: *Migracje. Szansa czy zagrożenie?*, „Wolność i Solidarność” nr 1, Gdańsk 2005.

nicy, traktowani jako siła robocza, do wykonywania takiego rodzaju prac, których zazwyczaj obywatel danego państwa nie chce się podjąć. Do pracy wyjeżdżają przede wszystkim ludzie młodzi, bezdzietni (w większości mężczyźni), a ich wyjazdy są najczęściej czasowe, często tylko sezonowe<sup>2</sup>.

Przez pojęcie „migracji sezonowych” rozumie się głównie emigracje zarobkowe obywateli Polski do państw Europy Zachodniej, początkowo przede wszystkim do Niemiec<sup>3</sup>. „Migracja sezonowa to mobilność terytorialna trwająca zazwyczaj krócej niż rok, niezwiązana ze zmianą stałego miejsca zamieszkania, połączona z sezonowością zapotrzebowania na siłę roboczą na rynku pracy kraju docelowego i zazwyczaj regularnie powtarzana”<sup>4</sup>. Podstawowym celem tak zdefiniowanej migracji jest podejmowanie zatrudnienia w państwie docelowym oraz wydatkowanie większości zarobionych pieniędzy na potrzeby gospodarstwa domowego w państwie zamieszkania. Ewa Kępińska zaproponowała odróżnienie migracji sezonowych od innych migracji o podobnym charakterze, dzieląc migracje „krótkie” i wielokrotne na:

- migracje sezonowe, czyli migracje do pracy w tych działach i gałęziach gospodarki, które zgłaszają sezonowe zapotrzebowanie na pracowników (np. w rolnictwie i częściowo w budownictwie oraz usługach turystycznych);
- migracje cyrkulacyjne, czyli te migracje, które nie są zależne od sezonowości produkcji bądź usług.

Oba typy migracji: sezonowe i cyrkulacyjne mają wiele wspólnych cech, a mianowicie: podejmowane przez migrantów prace na ogół nie wymagają ani wysokich, ani specjalnych kwalifikacji, są krótkotrwałe i często cykliczne, a podstawowym bodźcem migracji bywa z reguły konieczność lub chęć poprawienia sytuacji finansowej rodziny pozostawionej w kraju stałego pobytu migranta<sup>5</sup>. W dokumentach dotyczących ograniczania przyjmowania i zatrudniania obywateli państw trzecich na terytorium państw członkowskich UE, Komisja Europejska przyjęła, że termin „migracja sezonowa” obejmuje migrantów otrzymujących zezwolenie na wjazd i pracę na terytorium danego państwa UE przez okres 6 miesięcy w ciągu całego roku kalendarzowego<sup>6</sup>.

Najczęstszymi przyczynami migracji, poza chęcią poprawy standardów życia i możliwością łatwiejszego znalezienia lepszej pracy, są także: ucieczka przed prześladowaniami politycznymi, zapewnienie sobie tolerancji dla wyznawanych poglądów i akceptacji stylu życia, nawiedzanie miejsc kultu religijnego, wyjazdy turystyczne i służbowe,

<sup>2</sup> Statystyki dotyczące międzynarodowych przepływów migracyjnych, liczebności populacji cudzoziemców, są systematycznie opracowywane przez Eurostat na podstawie danych gromadzonych przez krajowe urzędy statystyczne państw członkowskich UE, np. *Statystyki dotyczące migracji i populacji migrantów*, [Online], dostępne: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics), 23.04.2013.

<sup>3</sup> A. Rajkiewicz, J. Korczyńska, *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Warszawa 2003.

<sup>4</sup> E. Kępińska, *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec*, Warszawa 2008, s. 77.

<sup>5</sup> Ibidem, ss. 64-66.

<sup>6</sup> Raport (za lata 2004–2009) przygotowany przez Krajowy Punkt Kontaktowy Europejskiej Sieci Migracyjnej: *Migracja tymczasowa i cyrkulacyjna w Polsce: dotychczasowe doświadczenia, uregulowania prawne i opcje na przyszłość*, MSWiA – maj 2011.

przesiedlenia z obszarów klęsk żywiołowych i wyjazdów z powodu konfliktów religijnych, powstawanie nowych ośrodków przemysłowych, zmiana i regulacje granic. Wśród przyczyn migracji wyróżnia się zarówno czynniki zmuszające do wyjazdu (nazywane wypychającymi), jak i skłaniające do powrotu (przyciągające) (tab. 1)<sup>7</sup>.

Tabela 1. Motywy migracji

Przyczyny migracji	Czynniki motywujące do:	
	emigracji (czynniki wypychające)	imigracji (czynniki przyciągające)
Ekonomiczne i demograficzne	Ubóstwo Wysokie bezrobocie Niski poziom płac Wysoki przyrost naturalny Brak podstawowej opieki medycznej Niezadowalający system edukacji	Perspektywa wyższych zarobków Perspektywa poprawy standardu życia Rozwój osobisty lub zawodowy Niskie bezrobocie Niski przyrost naturalny Dobrze funkcjonujący system edukacji
Polityczne	Konflikty Niebezpieczeństwo Przemoc Łamanie praw człowieka Korupcja	Poczucie bezpieczeństwa Przestrzeganie praw obywatelskich Wolność polityczna
Społeczne i kulturowe	Dyskryminacja wynikająca ze względów etnicznych, religijnych i obyczajowych	Łączenie rodzin Migracja do kraju przodków Tolerancja religijna i obyczajowa

Źródło: Bank Światowy, Migration and Remittances. Eastern Europe and the former Soviet Union, 2006.

Wynikiem migracji są także różnorakie skutki, tak pozytywne, jak i negatywne, nie tylko dla samych migrantów, ale także dla ich rodzin i obu krajów: wysyłającego i przyjmującego<sup>8</sup>. Takimi skutkami są:

- dla państwa emigranta: zmniejszenie przyrostu naturalnego, czyli pogorszenie struktury demograficznej społeczeństwa; spadek PKB; rozpad związków małżeńskich; „sieroctwo dzieci”, nad którymi opiekę sprawują dziadkowie lub dalsza rodzina; wzrost zamożności gospodarstwa domowego, poznanie kultury, języka i zachowań innych nacji; spadek bezrobocia;
- dla państwa imigranta: wspomaganie polityki prorodzinnej – poprzez pozyskanie możliwości zaspokajanie popytu na zatrudnienie w sektorze opieki nad dziećmi

<sup>7</sup> Nieco inne podziały zaproponowali: K. Romaniszyn, *Światowe szlaki migracji: przemiany i kontynuacje*, „Migracje i Społeczeństwo 3”, „Migracje 1945–1995”, IHPAN, Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna w Łowiczu, 1999; S. Castles, M.J. Miller, *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Macmillan 1993.

<sup>8</sup> Na przykład: M. Duszyczyk, *Migracje – półtora roku po akcesji*, [w:] *Migracje. Szansa czy zagrożenie?*, Wyd. Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2005, s. 29.

i osobami starszymi oraz w usługach medycznych; napływ siły roboczej do wykonywania takich prac, których obywatel danego kraju nie chce się podjąć; często także: wzrost bezrobocia, odpływ środków emerytalnych i rentowych; poznanie kultury, języka i zachowań ludzi z innych krajów.

### Analiza wyników badania ankietowego

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział 56 ankietowanych rekrutujących się w przeważającej większości (49 osób) ze studiów niestacjonarnych<sup>9</sup>. Wśród respondentów 25 osób to studenci studiów I stopnia i 31 (w tym 14 tuż po obronie pracy magisterskiej) II stopnia. Respondenci to głównie osoby zamieszkujące w miastach województwa łódzkiego, w tym prawie 46,4% – w mieście Łodzi, a najliczniejszą grupę (69,6%) stanowią studenci w wieku 23-26 lat (tab. 2).

Tabela 2. Charakterystyka ankietowanych

Wyszczególnienie		Ogółem	Płeć		
			K	M	
Liczba ankietowanych		56	20	36	
Stan cywilny	Wolna/y	45	14	31	
	Zamężna/zonaty	11	6	5	
Wiek	19-22 lat	10	4	6	
	23-26 lat	39	14	25	
	Powyżej 26 lat	7	2	5	
Województwo	Łódzkie	40	13	27	
	Inne	16	7	9	
Miejsce zamieszkania	Wieś		6	2	4
	Miasto	do 20 tys.	6	1	5
		20-80 tys.	12	6	6
		80-150 tys.	6	1	5
		powyżej 150 tys.	26	10	16
Wykształcenie	Liceum ogólnokształcące		10	6	4
	Liceum zawodowe		15	0	15
	Licencjat		17	9	8
	Magisterskie		14	5	9
Wykonywana praca w kraju (zajęcie)	Praca	fizyczna	26	6	20
		umysłowa	23	10	13
	Student (niepracujący)		7	4	3

Źródło: opracowanie własne.

Wśród ankietowanych większość stanowili mężczyźni (64%), osób stanu wolnego było czterokrotnie więcej niż zamężnych/zonatych, w stanie wolnym pozostawało 70% kobiet i 87% mężczyzn.

<sup>9</sup> Badanie przeprowadzono wśród studentów wybranej szkoły niepublicznej w roku akademickim 2012/13.

Liczebność badanych ze względu na wiek, płeć i stan cywilny przedstawia tab. 3. Najliczniejszą grupę stanowią respondenci w wieku 23-26 lat (69,6%), w większości są to osoby stanu wolnego (53,6%); w grupie najmłodszej wszyscy są stanu wolnego, zaś w grupie najstarszej jedna kobieta jest zamężna i jeden mężczyzna jest żonaty.

Tabela 3. Ankietowani według wieku, płci i stanu cywilnego

Stan cywilny	Wiek w latach									Razem
	19-22			23-26			Powyżej 26			
	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	
Wolna/y	10	4	6	30	9	21	5	1	4	45
Zamężna/ żonaty	0	0	0	9	5	4	2	1	1	11
Razem	10	4	6	39	14	25	7	2	5	56

Źródło: opracowanie własne.

Osoby z badanej grupy jako państwo docelowe najczęściej wybierały Wielką Brytanię (41,1%) i Niemcy (19,6%) (tab. 4). Dla 37,5% ankietowanych okres pobytu za granicą wynosił od 3 do 12 miesięcy. Wyjeżdżający w zdecydowanej większości znali język lub kulturę kraju przyjmującego (80,4%) (w grupie kobiet prawie wszystkie (95,0%)), w tym 37,5% przyznało, że znali i język i kulturę (wśród kobiet 60,0%).

Tabela 4. Kraje i okres pobytu ankietowanego

Wyszczególnienie		Ogółem	Płeć	
			K	M
Kraj pobytu	Wielka Brytania	23	11	12 <sup>(a)</sup>
	Francja	2	0	2 <sup>(b)</sup>
	Włochy	3	2	1
	USA	6	0	6
	Hiszpania	1 <sup>(b)</sup>	0	1 <sup>(b)</sup>
	Niemcy	11	1	10 <sup>(c)</sup>
	Inne	16	7	9
Okres pobytu	Mniej niż 3 m-ce	12	3	9
	Od 3 do 12 m-cy	21	7	14
	Od 12 do 18 m-cy	11	6	5
	Więcej niż 18 m-cy	12	4	8
Znajomość języka i kultury kraju pobytu	Tak	21	12	9
	Tylko język	17	4	13
	Tylko kultura	8	3	5
	Nie	10	1	9

(a) w tym jeden także: Chile, Niemcy, Norwegia, Turcja; (b) w tym jeden także: Chorwacja, Hiszpania, Niemcy, Włochy; (c) w tym jeden także Holandia.

Źródło: opracowanie własne.

Na 56 ankietowanych, 41 osób – 73,2%, w tym 15 kobiet (75,0%) i 26 mężczyzn (72,2%) korzystało, przy wyjeździe i poszukiwaniu pracy za granicą, z pomocy osób trzecich lub firm. Najczęściej źródłem informacji o pracy za granicą byli: znajomi (53,4%), osoby, które już były i pracowały za granicą (30,4%) oraz media (28,6%) (tab. 5). Głównym powodem podjęcia pracy za granicą były: niskie zarobki w państwie (62,5%), „złe” warunki pracy (23,2%) oraz zła sytuacja finansowa (16,1%). Jako powód wyjazdu do pracy wskazywano chęć zdobycia doświadczenia oraz poznanie ludzi i innej kultury (50,0%). Najliczniejsza grupa z respondentów podała, że przebywała na emigracji ze znajomymi (35,7%) lub samotnie (28,6%); studentki częściej preferowały pobyt z partnerem, zaś studenci z rodziną.

Tabela 5. Źródła informacji, powody wyjazdu i osoby towarzyszące w czasie pobytu za granicą

Lp.	Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		
			K	M	
1.	Źródło informacji emigranta o kraju przyjmującym	TV i prasa	16	5	11
		Znajomi	31	11	20
		Rodzina	8	3	5
		Opinie obiegowe	5	1	4
		Osoby, które tam były	17	6	11
		Inne	2	1	1
2.	Powód wyjazdu do pracy	Zbyt niskie zarobki	35	9	26
		'Złe' warunki pracy	13	8	5
		Zdobycie doświadczenia	19	7	12
		Poznanie ludzi i innej kultury	9	3	6
		Zła sytuacja finansowa	9	5	4
		Inne	4	2	2
3.	Pobyt na emigracji	Z rodziną	12	5	7
		Ze znajomymi	20	5	15
		Z partnerem	13	7	6
		Sam/sama	16	4	12

Źródło: opracowanie własne.

Czas poszukiwania pracy za granicą przez ankietowanych był najczęściej krótszy niż 1 miesiąc (80,4%), zazwyczaj podejmowano pracę fizyczną (71,4%), niezgodną z posiadanym zawodem (66,1%) (tab. 6). W czasie pobytu za granicą 14,3% nie zmieniało pracy ani razu, połowa badanych zmieniała pracę 1 raz, zaś 23,2% dwukrotnie.

Ankietowani na ogół pozytywnie oceniali poziom uzyskanego wynagrodzenia (80,4%) oraz warunki pracy (76,8%) za granicą (tab. 7). Osoby, które oceniły negatywnie wysokość płacy, wskazywały na dyskryminację obcokrajowców oraz niewspółmierność płacy w stosunku do nakładu pracy. Jako powód negatywnej oceny warunków pracy podawano najczęściej: niewłaściwą politykę pracodawcy, nieprzyjemną atmosferę i zbyt długi czas pracy.



Tabela 6. Rodzaj wykonywanej pracy i czas jej poszukiwania

Wyszczególnienie		Ogółem	Płeć	
			K	M
Okres poszukiwania pracy	Mniej niż 1 m-c	45	18	27
	Od 1 do 6 m-cy	10	2	8
	Więcej niż 6 m-cy	1	0	1
Wykonywana praca	Fizyczna	40	14	26
	Umysłowa	22	7	15
Praca zgodna z zawodem emigranta	Tak	18	5	13
	Nie	37	15	22
	Częściowo	1	0	1
Emigrant zmieniał pracę	0 razy	8	2	6
	1 raz	28	11	17
	2 razy	13	4	9
	3 razy	5	1	4
	Więcej niż 3 razy	2	2	0

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7. Warunki pracy i płacy w ocenie ankietowanych

Wyszczególnienie		Ogółem	Płeć	
			K	M
Odpowiedni poziom płacy	Tak	45	15	30
	Nie	3	2	1
	Trudno powiedzieć	8	3	6
Powód negatywnej oceny poziomu płacy	Dyskryminacja imigranta	7	3	4
	Taka jak w Polsce	0	0	0
	Niewspółmierna z wykonywaną pracą	2	1	1
	Inne	2	1	1
Odpowiednie warunki pracy	Tak	43	15	28
	Nie	5	3	2
	Trudno powiedzieć	8	2	6
Powód negatywnej oceny warunków pracy	Dyskryminacja imigranta	1	0	1
	Zbyt długi czas pracy	2	0	2
	Nieprzyjemna atmosfera	3	2	1
	Niewłaściwa polityka pracodawcy	7	4	3
	Inne	1	0	1

Źródło: opracowanie własne.

W wybranym państwie pobytu bez problemu odnalazło się 53,6% ankietowanych, ale mimo zadeklarowania znajomości języka państwa pobytu (67,9% – tab. 4), aż 37,5% miało kłopoty z akceptacją i przystosowaniem się do istniejących warunków z powodu trudności językowych (tab. 8).

Tabela 8. Ocena przystosowania ankietowanego do specyfiki kraju pobytu

Wyszczególnienie		Ogółem	Płeć	
			K	M
Aklimatyzacja w nowych warunkach	Bez problemów	30	13	17
	Kłopoty językowe	21	6	15
	Kłopoty adaptacyjne	9	2	7
	Inne	2	1	1
Rola pracy w aklimatyzacji	Pomagała	36	11	25
	Utrudniała	4	3	1
	Nie miała znaczenia	11	4	7
	Trudno powiedzieć	5	2	3
Wpływ pracy za granicą na uzyskanie lepszej pracy w Polsce	Pozytywny	23	9	14
	Brak wpływu	18	5	13
	Trudno powiedzieć	15	6	9

Źródło: opracowanie własne.

Badani podkreślali, że praca podjęta za granicą pozwoliła im łatwiej odnaleźć się w nowej rzeczywistości (64,3%) i wpłynęła na uzyskanie lepszej pracy po powrocie do Polski (41,1%).

Czas poszukiwania pracy po powrocie do Polski w większości przypadków (51,8%) nie przekraczał 3 miesięcy, 19,6% ankietowanych starało się znaleźć pracę przez okres od 3 do 12 miesięcy (tab. 9). Część respondentów (23,2%) nie było zainteresowanych znalezieniem pracy w Polsce, gdyż do kraju powróciło tylko na krótko w celu dokończenia studiów i po egzaminie dyplomowym wyjechało ponownie. Zdobyte doświadczenie w pracy za granicą udało się wykorzystać w kraju 44,6% studentom, natomiast aż 41,1% nie miało takiej możliwości. W ocenie badanych (66,1%), wynagrodzenie za taką samą pracę, uzyskiwane przez nich za granicą nie jest kompatybilne z płacą w Polsce.

Tabela 9. Czas poszukiwania pracy w Polsce i wykorzystanie zdobytego doświadczenia

Wyszczególnienie		Ogółem	Płeć	
			K	M
Czas poszukiwania pracy w Polsce po powrocie	Nie szukał	12	4	8
	Mniej niż 3 m-ce	29	12	17
	Od 3 do 12 m-cy	11	2	9
	Od 12 do 18 m-cy	2	0	2
	Więcej niż 18 m-cy	2	2	0
Wykorzystanie zdobytego doświadczenia w Polsce	Tak	24	9	15
	Nie	23	8	15
	Trudno powiedzieć	9	3	6
Płaca uzyskana za granicą przez ankietowanego odpowiada płacy w Polsce	Tak	7	1	6
	Nie	37	13	24
	Trudno powiedzieć	12	6	6

Źródło: opracowanie własne.

Niezwykle interesująca okazała się deklaracja ankietowanych odnośnie sposobu wykorzystania przez nich środków finansowych uzyskanych za granicą. Zgodnie z nią zamierzają je przeznaczyć, przede wszystkim, na: własny rozwój zawodowy (42,9%), zakup bądź remont mieszkania lub nabycie samochodu (44,6%), kursy językowe (17,9%) (tab. 10).

Tabela 10. Sposób wykorzystania środków zdobytych za granicą oraz zamiar kontynuacji pobytu

Wyszczególnienie		Ogółem	Płeć	
			K	M
Sposób wykorzystania zdobytych środków na:	Rozwój zawodowy	24	9	15
	Kursy językowe	10	3	7
	Założenie własnej firmy	5	1	4
	Inne	25	11	14
Zamiar pozostania na stałe za granicą	Tak	10	4	6
	Nie	24	9	15
	Rozważał taką możliwość	22	7	15
Chęć ponownego wyjazdu do pracy	Tak	50	19	31
	Nie	6	1	5

Źródło: opracowanie własne.

Zamiar pozostania na stałe za granicą zadeklarowało tylko 17,9%, taką możliwość rozważało również 39,3% ankietowanych, zaś 42,9% oświadczyło, że nie ma zamiaru pozostania za granicą na stałe. Natomiast chęć ponownego wyjazdu do pracy za granicę wyraziło aż 89,3% badanych. Oznacza to, że jedynie poprzez pracę za granicą studenci dostrzegają: możliwość wyższych zarobków, perspektywę poprawy standardu życia oraz własny rozwój osobisty lub zawodowy.

## Podsumowanie

Młodzi, szczególnie studenci, wyjeżdżają za granicę dla realizacji różnych celów, m.in. „douczenia się” języka, usamodzielnienia się, przeżycia przygody, zdobycia funduszy na specjalne wydatki, nabycia wzorców podejścia do pracy i jej kultury, nabycia umiejętności adaptacji w nowym środowisku, atrakcyjnej i ciekawej pracy, niekiedy także dla podjęcia studiów. Wyjazdy są na ogół krótkoterminowe, często wakacyjne (np. dwa miesiące pracy i miesiąc podróży), ale bywają oczywiście dłuższe, czasem nawet wieloletnie, nierzadko w trakcie pobytu zawierane są związki małżeńskie, rodzą się dzieci. Większość tych osób po wypełnieniu „swojej misji” wraca do Polski, niemniej zdarzają się również tacy, którzy boją się albo wstydzą wrócić, bo nie zaoszczędzili wymarzonej kwoty pieniędzy. Wyjeżdżający są bardzo często swoją reklamą naszego państwa za granicą, który dla obcych firm stanowi nadal duży i tani rynek pracy, z uzdolnionymi i dobrze wykształconymi pracownikami.

Na podstawie przeprowadzonych badań można sformułować następujące wnioski:

a) do pracy za granicę wyjeżdża:

- 1<sup>o</sup> więcej mężczyzn niż kobiet i więcej osób stanu wolnego niż zamężnych/żonatych;
- 2<sup>o</sup> najwięcej w wieku 23-26 lat i więcej z miast niż ze wsi;
- 3<sup>o</sup> najwięcej ze studiów niestacjonarnych II stopnia, nieco mniej ze studiów niestacjonarnych I stopnia i najmniej ze studiów stacjonarnych I stopnia;
- 4<sup>o</sup> najwięcej do Wielkiej Brytanii ze znajomością języka oraz kultury kraju przyjmującego;
- 5<sup>o</sup> na ogół na okres od 3 do 12 miesięcy;

b) z punktu widzenia wyjeżdżającego:

- 1<sup>o</sup> najczęstszym źródłem informacji o pracy za granicą są znajomi, a powodem wyjazdu niskie zarobki w kraju;
- 2<sup>o</sup> pobyt na emigracji odbywa się najczęściej wspólnie ze znajomymi, często z partnerem;
- 3<sup>o</sup> okres poszukiwania pracy za granicą zazwyczaj nie przekracza 1 miesiąca, a podjęta praca jest na ogół pracą fizyczną, niezgodną z zawodem emigranta;
- 4<sup>o</sup> najczęściej jeden raz zmienia się pracę i przeważnie jest się zadowolonym z warunków pracy i płacy;
- 5<sup>o</sup> najczęściej aklimatyzacja przebiega bez większych problemów i pomocna w niej jest podjęta praca;
- 6<sup>o</sup> po powrocie do kraju czas poszukiwania pracy wynosi zazwyczaj od 3 do 12 miesięcy, a zdobyte za granicą doświadczenie nie jest wykorzystane;
- 7<sup>o</sup> zdobyte środki pieniężne przeznacza głównie na rozwój zawodowy, zakup mieszkania lub samochodu;
- 8<sup>o</sup> często rozważa wyjazd na stałe do pracy za granicę, a prawie wszyscy z tych, którzy powrócili, zadeklarowali chęć ponownego wyjazdu.

Problem migracji zarobkowej studentów wydaje się na tyle interesujący, że warto byłoby w następnych latach objąć badaniem kolejne ich roczniki.

#### Literatura

#### Dokumenty:

- Migracja tymczasowa i cyrkulacyjna w Polsce: dotychczasowe doświadczenia, uregulowania prawne i opcje na przyszłość – Raport (za lata 2004–2009) przygotowany przez Krajowy Punkt Kontaktowy Europejskiej Sieci Migracyjnej, MSWiA – maj 2011.
- Migration and Remittances. Eastern Europe and the former Soviet Union, Bank Światowy, 2006.

- Statystyki dotyczące migracji i populacji migrantów, [Online], dostępne: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics), 23.04.2013.

**Druki zwarte:**

- Castles S., Miller M.J., *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Macmillan 1993.
- Duszczyk M., *Migracje – półtora roku po akcesji*, [w:] *Migracje. Szansa czy zagrożenie?*, Wyd. Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2005.
- Kępińska E., *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec*, Warszawa 2008.
- *Migracje. Szansa czy zagrożenie?*, Wyd. Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2005.
- Rajkiewicz A., Korczyńska J., *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Warszawa 2003.

**Najważniejsze artykuły:**

- Romaniszyn K., *Światowe szlaki migracyjne: przemiany i kontynuacje*, „Migracje i Społeczeństwo 3”, „Migracje 1945–1995”, IHPAN, Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna w Łowiczu, 1999.



KAZIMIERZ MIKULSKI

WYDZIAŁ STUDIÓW STOSOWANYCH  
WYŻSZA SZKOŁA GOSPODARKI

## „Mobilna młodzież” w kształceniu zawodowym

**Streszczenie:** „Mobilna młodzież” (*Youth on the Move*) to realizowana inicjatywa mająca na celu zmniejszenie bezrobocia młodzieży poprzez zwiększenie edukacji pozaformalnej, przeprowadzenie zmian w szkolnictwie wyższym. Wskazuje się na konieczność umożliwienia młodym ludziom edukacji za granicą, z jednoczesnym zabezpieczeniem absolwentom pracy lub stażu. Z kolei „Mobilność edukacyjna” (*Learning mobility*) to transnarodowa mobilność mająca na celu nabycie nowych umiejętności. Mobilność zwiększa wartość kapitału ludzkiego, ponieważ podczas zdobywania wiedzy następuje także uczenie się języków i rozwijanie kompetencji międzykulturowych. Przyczynia się też do zwiększenia konkurencyjności Europy, pomaga w budowaniu społeczeństwa opartego na wiedzy i w osiągnięciu celów strategii lizbońskiej.

Ważnym dokumentem dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) jest strategia „Europa 2020”. W jej zapisach wyznaczono cele, podkreślając, że ich osiągnięcie powinno zapewnić inteligentny, trwały i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost gospodarczy w Unii. Marzena Mendza-Drozd stwierdza<sup>1</sup>, że to młodzież jest podmiotem o kluczowym znaczeniu dla osiągnięcia tych celów, a zasadniczymi czynnikami w „uwalnianiu potencjału młodzieży” i osiągnięciu celów strategii „Europa 2020” są: dostępność dla wszystkich do kształcenia i szkolenia na najwyższym poziomie, przy jednoczesnej skutecznej i trwałej integracji z szeroko pojętym rynkiem pracy. Z kolei godziwa i odpowiednio płatna praca, zgodna z wykształceniem oraz możliwość i konieczność rozwiniętej mobilności młodzieży – to kolejne cele umożliwiające osiągnięcie strategii „Europa 2020”. Niestety, młodzi ludzie wciąż napotykać na problemy w powyżej wskazanych obszarach. Dlatego poprzez projekt przewodni „Mobilna młodzież” Unia Europejska zamierza wprowadzić działania mające stanowić odpowiedź na te problemy.

---

<sup>1</sup> Autorka opinii – M. Mendza-Drozd, członkini Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Opinia EKES w sprawie komunikatu KE „Mobilna młodzież” (marzec 2011), [Online], dostępne: <http://wiadomości.neg.pl>, 07.08.2012.

## Co rozumiemy przez pojęcie „Mobilna młodzież”?

„Mobilna młodzież” to projekt przewodni strategii „Europa 2020”. Jest to zbiór działań na rzecz poprawy wyników systemów kształcenia oraz ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy<sup>2</sup>. Autorzy tego dokumentu podkreślają potrzebę poprawy jakości i sprawiedliwości w dostępie do kształcenia i szkolenia, aby zapewnić większej liczbie młodych ludzi nabycie umiejętności pozwalających uczyć się przez całe życie i doświadczyć mobilności edukacyjnej<sup>3</sup>.

W ramach tego projektu stawia się młodych ludzi w centrum strategii „Europa 2020”. W literaturze przedmiotu, m.in. w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej, zapisano: „Tytuł «Mobilna młodzież» powinien być interpretowany w komunikacie jako współpraca z młodymi ludźmi, a nie jako informacja o nich, czy też działania dla ich dobra. Dzięki temu uwypuklono, by aktywne zaangażowanie młodzieży w realizację zaproponowanych działań<sup>4</sup> uwzględniło niezbędne zmiany w inicjatywie. Powyższy fragment jest treścią opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: „«Mobilna młodzież» – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej”<sup>5</sup>.

## Jaki jest cel inicjatywy „Mobilna młodzież”?

W powyżej wymienionym opracowaniu M. Mendza-Drozd wskazuje kierunek, do którego dąży projekt „Mobilna młodzież”. Autorka stwierdziła, że inicjatywa ta ukierunkowana została na wzmocnienie celów i priorytetów wyznaczających strategiczne ramy europejskiej współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia<sup>6</sup>, co zostało

<sup>2</sup> Tak określone ogólne pojęcie jest zawarte w dokumencie Krajowego Programu Reform „Europa 2010”, zatytułowanego „Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”. Wskazane jest zapoznanie się z treścią podaną np. przez Ministerstwo Gospodarki.

<sup>3</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Przeciwdziałanie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki: kluczowy wkład w realizację strategii „Europa 2020” [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom_pl.pdf), 08.05.2012.

<sup>4</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie „Mobilna młodzież” – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej, COM (2010) 477 wersja ostateczna [Online], dostępne: <http://www.eesc.europa.eu>, 22.07.2013, s. 3.

<sup>5</sup> Dz.U. Unii Europejskiej nr 132, [Online], dostępne: [http://www.toad.eesc.europa.eu/ViewDoc.aspx?doc...2011\\_AC\\_PL](http://www.toad.eesc.europa.eu/ViewDoc.aspx?doc...2011_AC_PL), 03.05.2011, s. 55.

<sup>6</sup> Patrz także – Komunikat prasowy 2978. Posiedzenie Rady. Edukacja, młodzież i kultura, Bruksela, 26-27 listopada 2009 r., [Online], dostępne: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/.../112242.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/.../112242.pdf), 07.08.2012.



ujęte w opracowaniu „Kształcenie i szkolenie 2020”<sup>7</sup>. Działania te posłużą wdrożeniu środków z myślą o poprawie szans młodzieży na rynku pracy i utrzymaniu się na nim. Istotny priorytet tego programu to także zapewnienie dostępu do szkolnictwa wyższego większej liczbie młodzieży, a także dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb młodych ludzi. Zapewnienie – do 2020 r. – każdemu Europejczykowi możliwości studiowania lub szkolenia poza granicami własnego państwa, przy jednoczesnym zmniejszeniu bezrobocia wśród młodzieży poprzez zwiększenie liczby miejsc pracy dostępnych dla młodych ludzi, to elementarne założenia. Uzupełnieniem zapisu inicjatyw są staże studenckie w przedsiębiorstwach oraz zdobywanie doświadczeń zawodowych, które rozwijają ducha przedsiębiorczości u studentów. Dąży się do zapewnienia większej liczby informacji na temat unijnych instrumentów, które wspierają mobilność, zwłaszcza na temat kursów, szkoleń czy staży za granicą.

W konsekwencji, w wyniku dalszych uzgodnień dla każdego z obszarów priorytetowych, określono szereg kluczowych, nowych działań. W swojej treści objęły one propozycje, których celem jest wniesienie konkretnego wkładu w osiągnięcie wskazanych powyżej celów.

### **Na czym koncentruje się inicjatywa projektu „Mobilna młodzież”?**

Projekt „Mobilna młodzież” koncentruje się na kilku głównych kierunkach działania<sup>8</sup>. Jest nim m.in. realizacja „Uczenia się przez całe życie”, jako celu strategii „Europa 2020” oraz zmniejszenie odsetka osób przedwczesnego kończenia nauki szkolnej do 10%. Ma to nastąpić poprzez prowadzenie – odpowiednio wcześniej – działań ukierunkowanych na prewencję i na uczniów, u których stwierdzono ryzyko wystąpienia tego zjawiska. Już w czerwcu 2011 r. Rada przyjęła zalecenie dotyczące przeciwdziałania zjawisku przedwczesnego kończenia nauki. Zalecenie określa różne przyczyny występowania tego problemu. Komisja powołała również grupę ekspertów wysokiego szczebla, której rolą będzie wskazanie skutecznych działań w celu poprawy sprawności czytania w państwach UE<sup>9</sup>.

W komunikacie dotyczącym nowego bodźca do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>10</sup> (IVET) Komisja podkreśla konieczność

<sup>7</sup> Projekt sprawozdania w sprawie kształcenia, szkolenia i strategii „Europa 2020” Komisja Kultury i Edukacji. Sprawozdawca: Mary Honeyball, 27 marca 2012 r., Dziennik Urzędowy UE COM(2010) 477 wersja ostateczna (2011/C 132/10) [Online], dostępne: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0314&language=PL>, 07.08.2012.

<sup>8</sup> A-Z index, [Online], dostępne: [http://europa.eu/geninfo/atoz/en/index\\_1\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/atoz/en/index_1_en.htm), 02.08.2012.

<sup>9</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15 września 2010 r. – „Mobilna młodzież” – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej [COM (2010) 477 wersja ostateczna – nieopublikowany w Dzienniku Urzędowym], [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/youth/ef0024\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/ef0024_pl.htm), 23.07.2013.

<sup>10</sup> Nowy bodziec do współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/ef0023\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0023_pl.htm), 26.08.2012.

wprowadzenia zmian w tym zakresie dla poprawy jakości oferty edukacyjnej. IVET zwiększa szanse młodych ludzi na zatrudnienie i przyczynia się do zmniejszenia zjawiska przedwczesnego kończenia nauki szkolnej. Współpraca w tej dziedzinie zyskała nowy wymiar wraz z przyjęciem pod koniec 2010 r. komunikatu z Brugii<sup>11</sup>. Określa on strategiczne cele na lata 2011–2020, jak również plan działania połączony z konkretnymi środkami na poziomie krajowym oraz wsparciem na szczeblu europejskim.

### **Co wynika z zapisu komunikatu z Brugii w kontekście kształcenia mobilnego?**

W treści komunikatu z Brugii zapisano wypracowanie strategicznego podejścia do nadawania kształceniu i szkoleniu zawodowemu (*vocational education and training – VET; initial vocational education and training – IVET*) oraz ustawicznemu kształceniu i szkoleniu zawodowemu (*continuing vocational education and training – CVET*) wymiaru międzynarodowego, wraz z promowaniem mobilności międzynarodowej<sup>12</sup>. Istniejąca sytuacja, nazywana „globalizacją gospodarczą”<sup>13</sup> jest procesem organizowania i prowadzenia produkcji, wymiany i przepływów kapitału w skali światowej oraz traktowania przez podmioty gospodarcze całości globu jako jednego rynku<sup>14</sup>. Podejście to powoduje, że pracodawcy, pracownicy i niezależni przedsiębiorcy rozszerzają działalność poza granice własnego państwa. Za taką sytuacją kształcenie i szkolenie zawodowe powinny nadawać nauczonym treściom wymiar międzynarodowy i jednocześnie tworzyć międzynarodowe sieci kontaktów z instytucjami partnerskimi. Władze lokalne i regionalne oraz organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny opracować strategię współpracy transgranicznej w tych obszarach po to, aby zachęcać osoby uczące się, nauczycieli, osoby prowadzące szkolenia i innych specjalistów tej branży do większej mobilności. Państwa uczestniczące w tym procesie edukacyjnym powinny promować w szczególności okresową mobilność zagraniczną, w tym praktyki zawodowe.

<sup>11</sup> Wspieranie kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie: Komunikat z Brugii, [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_pl.pdf), 26.08.2012.

<sup>12</sup> Od 2002 r. stworzono następujące narzędzia: Europass, europejskie ramy kwalifikacji (EQF), europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) oraz europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET). [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_pl.pdf), [Online], dostępne: 19.06.2013, s. 5.

<sup>13</sup> Wyraża się w dążeniu do politycznego ujednoczenia świata i integracji poszczególnych społeczności narodowych oraz gospodarek narodowych w jeden globalny system polityczny i ekonomiczny, a także próbach zastępowania władzy publicznej przez firmy globalne w kierowaniu gospodarką narodową i jej kontrolowaniu, [Online], dostępne: [http://www.pwsz.konin.edu.pl/ins-eko/materialy/geografia%20ekonomiczna/Temat8\\_Globalizacja.pdf](http://www.pwsz.konin.edu.pl/ins-eko/materialy/geografia%20ekonomiczna/Temat8_Globalizacja.pdf) [Online], dostępne: 22.07.2013, s. 2.

<sup>14</sup> B. Winiarski, *Polityka gospodarcza w obliczu globalizacji. Perspektywy na pierwsze dziesięciolecie XXI wieku*, [w:] B. Winiarski, *Polityka gospodarcza*, Warszawa 2006, [Online], dostępne: [http://pl.wikipedia.org/wiki/Globalizacja\\_gospodarki#cite\\_note-PG177-1](http://pl.wikipedia.org/wiki/Globalizacja_gospodarki#cite_note-PG177-1), 22.07.2013.

W celu promowania transnarodowej mobilności państwa uczestniczące w projekcie powinny systematycznie korzystać z europejskich narzędzi przejrzystości, wśród których wymienia się: *European Qualifications Framework – EQF*, *European Credit System for VET – ECVET* oraz europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (*European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training – EQAVET*) i Europass. Państwa te powinny promować wymienione powyżej narzędzia, a uczestnicząc w mobilności edukacyjnej, powinny jednocześnie w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego stwarzać osobom uczącym się i nauczycielom szansę nauki języków obcych oraz zachęcać do oferowania szkoleń językowych dostosowanych do specyficznych potrzeb danej dziedziny kształcenia i szkolenia zawodowego.

Kształcenie zawodowe to kolejny zapis komunikatu z Brukseli. Realizowane poprzez edukację oraz wysokiej jakości staże są niezbędne, gdyż umożliwiają młodym ludziom dostosowanie się do wymogów, a tym samym do lepszej integracji z rynkiem pracy. Komisja proponuje tym samym wysokiej jakości ramy dla staży oraz pomoc państwom UE w zwiększaniu dostępu i uczestnictwa w stażach.

Uznanie i walidacja<sup>15</sup> uczenia się pozaformalnego i nieformalnego<sup>16</sup> mogą ułatwiać dostęp do kształcenia uzupełniającego, w szczególności osobom młodym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji społecznej. W tym celu Komisja przedstawiła w 2011 r. projekt zalecenia Rady w celu wsparcia dla działań państw członkowskich na rzecz uznawania umiejętności nabytych dzięki temu rodzajowi uczenia się.

### **Jakie są możliwości w realizacji „Mobilności edukacyjnej”?**

Mobilność, a szczególnie „mobilność edukacyjna”, umożliwia młodzieży zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych, przez co zwiększają się jej szanse na znalezienie zatrudnienia i miejsca na rynku pracy. Działanie nazwane „Mobilnością edukacyjną” odegrało również ważną rolę w otwarciu się systemów i instytucji kształcenia na szkolenia. Elementy te są bardziej dostępne i efektywne w skali międzynarodowej. Stworzenie młodym osobom szansy na zrealizowanie chociażby części kształcenia za granicą nastąpiło, gdy Komisja podjęła określone działania. Jednym z najważniejszych tego efektów było np. uruchomienie strony internetowej „Mobilna młodzież”, zawierającej informacje o możliwościach nauki i mobilności w UE. Kolejnym krokiem ułatwiającym proces integracji osób uczących się za granicą było przyjęcie przez państwa członkowskie zalecenia Rady w sprawie eliminowania przeszkód mobilności

<sup>15</sup> Walidacja to potwierdzenie, przez dostarczenie dowodu obiektywnego, że zostały spełnione wymagania odnośnie konkretnego użycia lub zastosowania (PN-EN ISO 9000:2001). Przyjmuje się, że walidacja to generalnie uzyskanie dowodu, że środki kontroli przyjęte w ramach określonego planu są skuteczne. Zostało to pojęcie spopularyzowane przez systemy zarządzania jakością (rodzina norm ISO 9000). To w nich walidowane są procesy, środki kontroli, metody badawcze, występuje również walidacja projektowania i rozwoju, [Online], dostępne: <http://mfiles.pl/pl/index.php/Walidacja>, 14.08.2012.

<sup>16</sup> Nauczanie poza systemem edukacji formalnej.

w edukacji<sup>17</sup>. Miano tego dokonać chociażby poprzez rozwój karty „Mobilna młodzież”. Nastąpiła także realizacja w 2012 r. europejskiego paszportu umiejętności na wzór Europass, który ułatwi uznawanie w UE kwalifikacji młodych Europejczyków uzyskanych w ramach uczenia się pozaformalnego.

Realizacja celu strategii „Europa 2020” polegającej na osiągnięciu wskaźnika ogólnego zatrudnienia osób w przedziale wiekowym 20-64 lat do poziomu 75% nastąpi w momencie zmniejszenia wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodych ludzi<sup>18</sup>. Zrealizowanie tego kierunku działania jest możliwe, jeśli młodzież uzyska lepsze wsparcie w okresie przejścia z systemu kształcenia do zatrudnienia. Możliwe będzie to do osiągnięcia poprzez zastosowanie środków aktywizacji lub pomocy socjalnej, z jednoczesnym wdrażaniem środków zachęcających. Działania te mają przede wszystkim ułatwiać pracodawcom zatrudnianie młodych pracowników.

Opracowanie działań, poprzez prowadzenie systematycznego monitoringu sytuacji młodzieży niepracującej i nieuczącej się, uznano za kolejny ze sposobów rozwiązania problemu. Ważne znaczenie w tym zakresie będzie miało ożywienie dialogu między europejskimi służbami zatrudnienia, które już podczas spotkania w marcu 2011 r. analizowały przyjęte przez siebie podejścia i środki działania na rzecz nisko wykwalifikowanej młodzieży.

W literaturze przedmiotu w szczególny sposób rozważa się samozatrudnienie i przedsiębiorczość jako ważne środki wspomagające zmniejszanie bezrobocia młodych i zwalczające wykluczenie społeczne. Instytucje edukacyjne wspierane zarówno przez sektor publiczny, jak i prywatny winny wzbudzać w młodych ludziach ducha przedsiębiorczości i innowacyjności. Komisja, w celu stworzenia własnego

<sup>17</sup> Zalecenie Rady z dnia 28 czerwca 2011 r. „Mobilna młodzież” – promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi (2011/C 199/01) RADA UNII EUROPEJSKIEJ, uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 165 i 166, uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej, a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W swoim komunikacie z dnia 3 marca 2010 r. pt. „Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” Komisja wskazała jako jeden z priorytetów rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach („inteligentny rozwój”) oraz przewidziała inicjatywę przewodnią („Mobilna młodzież”), która poprzez wspieranie mobilności młodych ludzi i polepszanie ich sytuacji na rynku pracy ma poprawić wyniki europejskich szkół wyższych i zwiększyć ich atrakcyjność na arenie międzynarodowej, a także podnieść ogólną jakość kształcenia i szkolenia w Unii na wszystkich szczeblach (by łączyły doskonałość z równym dostępem). Niniejsze zalecenie jest częścią inicjatywy „Mobilna młodzież” i jest spójne ze zintegrowanymi wytycznymi do strategii „Europa 2020”.
- (2) Mobilność edukacyjna, czyli transnarodowa mobilność służąca nabywaniu nowej wiedzy oraz nowych umiejętności i kompetencji, to jeden z podstawowych sposobów, w jaki młodzież może zwiększać swoje szanse na zatrudnienie w przyszłości, zyskiwać świadomość międzykulturową i możliwość rozwoju osobistego oraz rozwijać kreatywność i aktywność obywatelską. Ci Europejczycy, którzy są mobilni już jako uczniowie, prawdopodobnie będą mobilni także w późniejszym okresie jako pracownicy. Mobilność edukacyjna może sprawić, że systemy i instytucje kształcenia i szkolenia staną się bardziej otwarte, [Online], dostępne: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32011H0707\(01\):PL:NOT, 27.08.2012](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32011H0707(01):PL:NOT, 27.08.2012).

<sup>18</sup> Opinia EKES w sprawie komunikatu KE „Mobilna młodzież” (marzec 2011), [Online], dostępne: <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/634680.html, 14.08.2012>.

przedsiębiorstwa lub rozpoczęcia pracy na własny rachunek przez młodzież, zachęca do szerszego wykorzystania nowego europejskiego instrumentu mikrofinansowego Progress<sup>19</sup>, mającego na celu wsparcie potencjalnych młodych przedsiębiorców. W ogólnych uwagach Komitetu w sprawie Komunikatu<sup>20</sup> Komisji można dostrzec, że deklarowanym celem inicjatywy „Mobilna młodzież”, w kontekście kryzysu gospodarczego, jest „uwolnienie potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu Unii Europejskiej”. Wdrażanie inicjatywy koncentrowałoby się na otwartości systemów edukacyjnych i dostosowywaniu do potrzeb społeczeństwa i rynku pracy. Skuteczne integrowanie inicjatywy „Mobilna młodzież” z istniejącymi instrumentami na rzecz mobilności edukacyjnej, takimi jak: Europa i europejski system transferu i akumulacji punktów (ECTS) oraz zacieśnienie współpracy między instytucjami edukacyjnymi i pracodawcami, a także związkami zawodowymi, studentami i innymi zainteresowanymi stronami, można zrealizować poprzez uwzględnienie środków, których celem jest rozwiązanie problemu różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć wśród młodych ludzi. Należy dążyć do zmniejszenia różnic między osobami miejscowymi a osobami ze środowisk migracyjnych i udzielić pomocy osobom z tych środowisk w uzyskiwaniu równych warunków i kwalifikacji. Cele zaproponowane w inicjatywie należy monitorować, a postęp we wdrażaniu powinien być oceniany za pomocą przejrzystych wskaźników, ażeby państwa członkowskie mogły z wielokrotnie swoje starania, jeśli cele nie będą osiągnięte w terminie<sup>21</sup>.

Inicjatywa „Mobilna młodzież” kładzie szczególny nacisk na większą mobilność edukacyjną, już na poziomie kształcenia średniego oraz modernizację szkolnictwa wyższego, zwłaszcza zawodowego. Oczywiście, doskonalenie i walidacja<sup>22</sup> uczenia się nieformalnego i pozaformalnego ma służyć zapewnieniu efektywnych i trwałych inwestycji w edukacji, zwłaszcza w szkoleniu zawodowym. W programie tym podkreśla się związki między celami a ustawicznym wdrażaniem europejskich ram kwalifikacji, bardziej otwartych systemów edukacyjnych, a także efektywniejsze poradnictwo oraz partnerstwo między instytucjami edukacyjnymi i pracodawcami.

<sup>19</sup> Więcej na stronie internetowej o adresie, Instrument mikrofinansowy Progress, [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/em0030\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/em0030_pl.htm), 14.08.2012.

<sup>20</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: „«Mobilna młodzież» – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej”, Dz.U. UE C z 03.05.2011, 132/55.

<sup>21</sup> Ibidem, pkt. 3.9, s. 57.

<sup>22</sup> Aviana Bulgarelli Gordon Clark, EUROPEJSKIE WSKAZÓWKI dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, [Online], dostępne: <http://www.cedefop.europa.eu> lub [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=63](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=63), 27.08.2012.

## Jak w czasie przedstawiały się działania w sprawie mobilności młodzieży?

Bardzo interesująco przedstawiają się rezolucje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich w sprawie mobilności. Poniżej w tabeli dokonano chronologicznego zestawienia istotnych działań w sprawie planu działań na rzecz mobilności. Podano także źródło w celu łatwiejszego dotarcia do tekstów wyjściowych, mogących posłużyć do studiowania tych zagadnień.

Tabela 1. Rezolucje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich w sprawie mobilności

Data	Podmiot	Tematyka	Źródło
14 grudnia 2000 r.	Rada i przedstawiciele rządów państw członkowskich	W sprawie planu działań na rzecz mobilności	D.U. C 371 z 23.12.2000, s. 4
10 lipca 2001 r.	Parlament Europejski	Zalecenia w sprawie mobilności studentów, osób szkolących się, wolontariuszy, nauczycieli i szkoleniowców w obrębie Wspólnoty	D.U. L 215 z 09.08.2001, s. 30
22 maja 2008 r.	Rada i przedstawiciele rządów państw członkowskich	Konkluzja <sup>23</sup> w sprawie promowania kreatywności i innowacji przez kształcenie i szkolenie	-
21 listopada 2008 r.	Rada Unii Europejskiej	Konkluzja, by wyznaczyć cel, by okresowa nauka za granicą stopniowo stawała się dla wszystkich młodych Europejczyków regułą	-
26 listopada 2009 r.	Rada Unii Europejskiej	Konkluzja w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół	Możliwość odniesienia większej korzyści z możliwości edukacyjnej i współpracy sieciowej
lipiec 2009 r.	Komisja Europejska	Opublikowanie Zielonej Księgi pt. „Promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi”.	Początek konsultacji społecznych w sprawie kilku zagadnień Dz.U. C 255 z 22.9.2010, s. 81 Dz.U. C 175 z 01.07.2009, s. 31

<sup>23</sup> W każdym rozumowaniu odnaleźć można następujące elementy: racja i następstwo, przesłanka i konkluzja (wniosek). Zdanie stanowiące podstawę do uznania (wyprowadzenia) innego zdania nazywa się przesłanką rozumowania, a zdanie uznane (wyprowadzone) na podstawie przesłanki rozumowania nazywa się konkluzją (wnioskiem) rozumowania (wyprowadzania), [Online], dostępne: <http://edu.gazeta.pl/edu/2,130534,,Konkluzja.html>, 19.06.2013.

23 maja 2008 r.	Komisja Europejska	Komunikat pt. „Rozwój kariery i zwiększona mobilność: europejskie partnerstwo na rzecz naukowców”	Działania mające zapewnić kadrze naukowej z całej Unii odpowiednie szkolenia oraz wyeliminowanie przeszkód utrudniających mobilność
2 marca 2010 r.	Rada Unii Europejskiej	Konkluzja pt. „Mobilność a ścieżka zawodowa europejskich naukowców”	Pod rozwagę – sposoby zwiększania mobilności naukowców oraz wskazanie obszarów działań mających promować swobodny przepływ wiedzy (tzw. Piąta swoboda)
10 lutego 2010 r.	Komitet Regionów	Opinia na temat: „Zielona Księga” «Promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi»	Dz.U. C 175/31 z 01.07.2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie zaleceń Rady z dnia 28 czerwca 2011 r. „Mobilność młodzieży” – promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi (Dz.U. Unii Europejskiej z 07.07.2011. C 199/1-5).

### Podsumowanie

Poszukiwanie pracy za granicą jako zjawisko społeczne jest znane Polakom od stuleci. Z kart historii wiemy, że była powstrzymywana w okresie PRL, ale na nowo rozkwitła w ostatnich dwudziestu latach, budząc czasami skrajnie odmienne komentarze, jak i odczucia obywateli, zwłaszcza tych szukających dobrej pracy. Historie rodzinne wielu pokoleń Polaków są umiejscowione w Europie i na całym świecie. Nasi pradziadkowie i dziadkowie od XIX w. tłumnie wyruszali na zachód Europy i na kontynent amerykański za pracą lub w poszukiwaniu lepszego życia. Obecnie mobilność ułatwia realizację celów programu „Europa dla obywateli”. Następuje wspieranie aktywności obywatelskiej w kraju i za granicą, przy jednoczesnym poszukiwaniu tożsamości europejskiej, lokalnej i międzynarodowej. Szczególnie ważnym czynnikiem staje się poczucie przynależności i identyfikacji z projektami europejskimi, realizowanymi „bez granic”, nie tylko terytorialnych, ale i językowych, których jednym z głównych celów jest dążenie do wzajemnego zrozumienia, mimo różnic międzykulturowych. W XXI w. mobilność jest instrumentem niewymagającym wysokich kosztów, ale posiadającym znaczącą siłę oddziaływania, a to za przyczyną bezpośredniego wpływu na znaczną liczbę ludzi (obywateli Europy). Nawet krótkie okresy mobilności mogą znacząco oddziaływać na podejmujących trud poprawienia wykształcenia i zatrudnienia. To właśnie mobilność ułatwia komunikację, z jednoczesnym podnoszeniem świadomości społecznej dzięki wysokiemu efektowi mnożnikowemu<sup>24</sup>. Dlatego wskazane jest podejmowanie odpowiednich działań na pozio-

<sup>24</sup> Efekt mnożnikowy – zjawisko o charakterze sprzężenia zwrotnego, polegające na rozwoju wielu różnych przedsięwzięć pod wpływem dodatkowego popytu konsumpcyjnego i zaopatrzeniowego powstałego w wyniku uruchomienia lub rozbudowy jakiegoś przedsiębiorstwa (działalności gospodarczej),

mie krajowym, służące pobudzaniu mobilności w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym zachęcanie osób odbywających kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET) i osób zawodowo się tym zajmujących do większego uczestnictwa w mobilności transnarodowej. Zachęca się władze lokalne i regionalne oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby rozwijali kulturę i strategię nadawania działaniom wymiaru międzynarodowego, w tym mobilność transgraniczną. Dzięki takim działaniom następuje usuwanie przeszkód prawnych i administracyjnych związanych z transnarodową mobilnością praktykantów/młodocianych pracowników i stażystów. Zachęca się również izby branżowe czy organizacje przedsiębiorców, aby wspierały przedsiębiorstwa przyjmujące i wysyłające w zapewnianiu odpowiednich warunków praktykantom/młodocianym pracownikom i stażystom, podczas okresu mobilności transnarodowej, jednocześnie zapewniając w programach kształcenia i szkolenia zawodowego nauki języków obcych i rozwijania kompetencji międzykulturowych.

Jak wskazuje komisarz UE ds. zatrudnienia, wskaźnik bezrobocia w całej Europie sięga prawie 8,5%. Należy jednak pamiętać, że wolny przepływ pracowników jest kluczowym elementem dla większej produktywności, która z kolei jest głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego. Wszystkie dowody wskazują, że gospodarki, w których pracownicy wykazują się mobilnością, są w stanie regenerować się po załamaniach (kryzysach) gospodarczych o wiele szybciej niż kraje o sztywnych strukturach rynku pracy.

## Literatura

### Dokumenty:

- Aviana Bulgarelli Gordon Clark, EUROPEJSKIE WSKAZÓWKI dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, [Online], dostępne: <http://www.cedefop.europa.eu> lub [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=63](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=63), 10.08.2012.
- Dz.U. Unii Europejskiej nr 132, [Online], dostępne: [http://www.toad.eesc.europa.eu/ViewDoc.aspx?doc...2011\\_AC\\_PL](http://www.toad.eesc.europa.eu/ViewDoc.aspx?doc...2011_AC_PL), 03.05.2011.
- Zalecenie Rady z dnia 28 czerwca 2011 r. „Mobilna młodzież” – promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi (2011/C 199/01) RADA UNII EUROPEJSKIEJ, uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 165 i 166, uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Przeciwdziałanie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki: kluczowy wkład w realizację strategii „Europa 2020” [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom_pl.pdf), 08.05.2012.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15 września 2010 r. – „Mobilna młodzież” – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej [COM (2010) 477 wersja ostateczna – nieopublikowany w Dzienniku Urzędowym], [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/youth/ef0024\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/ef0024_pl.htm), 23.07.2013.

---

[Online], dostępne: [http://pl.wikipedia.org/wiki/Efekt\\_mno%C5%BCnikowy](http://pl.wikipedia.org/wiki/Efekt_mno%C5%BCnikowy), 19.06.2013.



- Komunikat prasowy 2978. Posiedzenie Rady. Edukacja, młodzież i kultura, Bruksela, 26-27 listopada 2009 r., [Online], dostępne: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/.../112242.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/.../112242.pdf), 07.08.2012.
- Krajowy Program Reform „Europa 2010”, zatytułowany „Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” dostępne: [http://www.toad.eesc.europa.eu/ViewDoc.aspx?doc...2011\\_AC\\_PL](http://www.toad.eesc.europa.eu/ViewDoc.aspx?doc...2011_AC_PL) [Online], dostępne: 07.08.2012.
- Nowy bodziec do współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/ef0023\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0023_pl.htm), 26.08.2012.
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: „Mobilna młodzież” – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej; Dz.U. Unii Europejskiej nr 132, s. 55 z 03.05.2011.
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: „Mobilna młodzież” – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej” Dz.U. UE C z 03.05.2011, 132/55.
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie „Mobilna młodzież” – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej, COM (2010) 477 wersja ostateczna [Online], dostępne: <http://www.eesc.europa.eu>, 22.07.2013.
- Opinia EKES w sprawie Komunikatu KE „Mobilna młodzież” (marzec 2011), [Online], dostępne: <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/634680.html>, 14.08.2012.
- Projekt sprawozdania w sprawie kształcenia, szkolenia i strategii „Europa 2020” Komisja Kultury i Edukacji Sprawozdawca: Mary Honeyball, 27 marca 2012 r., Dziennik Urzędowy UE COM (2010) 477 wersja ostateczna (2011/C 132/10) [Online], dostępne: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0314&language=PL>, 07.08.2012.

#### **Druki zwarte:**

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 15.09.2010 [SEK (2010) 1047].
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie „Mobilna młodzież” – inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej, COM (2010) 477 wersja ostateczna, [Online], dostępne: <http://www.eesc.europa.eu>, 22.07.2013, s. 3.
- Komunikat prasowy 2978. Posiedzenie Rady. Edukacja, młodzież i kultura, Bruksela, 26-27 listopada 2009 r., [Online], dostępne: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/.../112242.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/.../112242.pdf) 07.08.2012.

#### **Najważniejsze artykuły:**

- A-Z index, [Online], dostępne: [http://europa.eu/geninfo/atoz/en/index\\_1\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/atoz/en/index_1_en.htm), 02.08.2012
- Aviana Bulgarelli Gordon Clark, EUROPEJSKIE WSKAZÓWKI dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, <http://www.cedefop.europa.eu> lub [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=63](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=63) [Online], dostępne: 27.08.2012.

- Instrument mikrofinansowy Progress, [Online], dostępne: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/em0030\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/em0030_pl.htm), 14.08.2012.
- Mendza-Drozd M., członkini Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Opinia EKES w sprawie komunikatu KE „Mobilna młodzież” (marzec 2011), [Online], dostępne: <http://wiadomości.neg.pl>, 07.08.2012.
- Spidla V., *Mobilność zawodowa – tego potrzebuje Europa*, [Online], dostępne: [http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,6746115,Mobilnosc\\_zawodowa\\_\\_\\_tego\\_potrzebuje\\_Europa.html](http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,6746115,Mobilnosc_zawodowa___tego_potrzebuje_Europa.html), 20.08.2013.
- Winiarski B., *Polityka gospodarcza w obliczu globalizacji. Perspektywy na pierwsze dziesięciolecie XXI wieku*, [w:] B. Winiarski, *Polityka gospodarcza*, Warszawa 2006, [Online], dostępne: [http://pl.wikipedia.org/wiki/Globalizacja\\_gospodarki#cite\\_note-PG177-1](http://pl.wikipedia.org/wiki/Globalizacja_gospodarki#cite_note-PG177-1), 22.07.2013.
- Wspieranie kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie: Komunikat z Brugii, [Online], dostępne: [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_pl.pdf), 26.08.2012.

EWELINA ŚPIEWAK

WYDZIAŁ EKONOMICZNY  
UNIwersytet Gdański

## Preferencje migracyjne studentów z województwa pomorskiego

**Streszczenie:** Rosnące znaczenie emigracji młodych Polaków, w tym z wyższym wykształceniem oraz niewystarczający zakres informacji i danych dotyczący mechanizmów, tendencji i skali zjawiska stały się motywacją do bliższego przyjrzenia się problematyce procesów migracyjnych z województwa pomorskiego oraz przeprowadzenia badania w celu rozpoznania preferencji migracyjnych studentów z regionu. Zostało ono przeprowadzone w 13 uczelniach wyższych w województwie pomorskim. Jednostką badania był student studiów stacjonarnych I i II stopnia. Jako technikę obserwacyjną wybrano metodę sondażu. Przeprowadzono 2240 kwestionariuszy, z czego 1883 ankiet poddano dogłębnej analizie statystycznej, weryfikując m.in. profil potencjalnego emigranta z regionu. Prezentacja pracy badawczej w szczególności będzie się odnosić do analizy doświadczeń migracyjnych oraz planowanych wyjazdów za granicę studentów z województwa pomorskiego. Ponadto istotną kwestią jest określenie przyczyn wcześniejszych i planowanych wyjazdów za granicę oraz identyfikacja obaw i oczekiwań osób migrujących. Omówienie wyników badania stanowi jednocześnie weryfikację istniejącego potencjału migracyjnego wśród studentów oraz wyjaśnienie ich postaw wobec procesów migracyjnych. Opracowanie kończy podsumowanie zawierające najważniejsze wnioski z zaprezentowanej analizy.

### Wstęp

Migracje zagraniczne są zjawiskiem zarówno o charakterze ekonomicznym, jak i społecznym, które na trwałe wpisane jest w historię Polski. Wyjazdy Polaków po 1 maja 2004 r. dały możliwość dokonywania badań na nowych płaszczyznach w zakresie migracji ludności. Po przystąpieniu do Unii Europejskiej Polska nadal pozostała krajem „emigracji netto”<sup>1</sup>. Ponadto od pewnego okresu emigracja ludności za granicę postrzegana jest jako problem o istotnym znaczeniu gospodarczym i społecznym. Współczesne migracje z Polski są zjawiskiem niełatwym do całościowego opisu oraz wyjaśnienia. Główną przyczynę upatruje się w liberalizacji przepisów, jakości baz danych oraz stosowania niejednorodnych definicji. Stan wiedzy na temat migracji zewnętrznych uznany jest za niewystarczający. Dotyczy to wiedzy ogólnej, która umożliwia m.in. identyfikację struktury, skali oraz trendów zjawiska, jak również in-

<sup>1</sup> Emigracja netto oznacza, że mamy do czynienia z nadwyżką osób, które opuściły dane terytorium w badanym okresie t nad napływem osób.

formacji koniecznych do prowadzenia zaawansowanych analiz odnoszących się do weryfikacji skutków i uwarunkowań procesów emigracyjnych. Dlatego też metodą badawczą, dzięki której możliwe jest uzyskanie waloru reprezentatywności oraz odpowiedzi na powyższe zagadnienia, jest kwestionariusz wywiadu. Metodologia badania została oparta na klasycznej koncepcji teoretycznej *Push and Pull Theory*.

Celem analiz podjętych w opracowaniu jest rozpoznanie preferencji migracyjnych studentów z województwa pomorskiego. Przez pojęcie preferencji migracyjnych należy rozumieć skłonność do migracji lub jej brak. Ze względu na niewystarczający zakres danych i informacji dostępnych w zasobach statystyki publicznej badanie to wymagało przeprowadzenia szczególnie przygotowanej analizy. Głównym jej celem było uzyskanie informacji, które pozwolą wnikliwie opisać oraz wyjaśnić preferencje migracyjne studentów. Jednym z celów szczegółowych była identyfikacja skali i kierunków przedmiotu badania. Istotne więc było ustalenie, jaki procent studentów wyraża chęć wyjazdu, a ilu z nich jest temu przeciwnych oraz poznanie przyczyn i motywów, jakimi kierują się studenci decydujący się na migrację zagraniczną lub rezygnujący z niej. Kolejną kwestią była analiza profilu edukacyjnego respondentów, jak również opisanie i poznanie struktury społecznej studentów z danego regionu.

### **Metodyka badań własnych oraz charakterystyka badanej populacji**

W dniach od 16 kwietnia do 15 czerwca 2012 r. zostało przeprowadzone badanie na temat preferencji migracyjnych studentów z województwa pomorskiego. Badaniem objęto 13 szkół wyższych, uwzględniając liczebność studentów w poszczególnych uczelniach. W ramach projektu przeprowadzono badanie kwestionariuszowe wśród 2240 studentów studiów stacjonarnych I i II stopnia. Przy doborze próby zastosowano schemat losowania warstwowego. W założeniach prób losowania warstwowego do badania wylosowano respondentów, kontrolując dwie zmienne. Pierwszą kontrolowaną zmienną był rodzaj uczelni, zaś drugą lokalizacja na terenie województwa. Następnie spośród wylosowanych uczelni publicznych i niepublicznych wylosowano proporcjonalną ilość studentów studiów stacjonarnych ze wszystkich kierunków oraz z każdego roku celem uzyskania 1400 respondentów z uczelni publicznych i 840 z uczelni niepublicznych. W rezultacie otrzymano 1883 poprawnie uzupełnionych ankiet i jest to ilość wystarczająca, aby wnioski z analizy mogły być uznane za reprezentatywne. Odpowiedzi respondentów zostały odpowiednio zakodowane oraz wprowadzone do matrycy. Z wykorzystaniem możliwości oprogramowania SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) dokonano weryfikacji danych. Jednostki badania były analizowane ze względu na najważniejsze współzależne zmienne. Cechy te pozwalały na pogrupowanie respondentów ze względu na: 5 grup preferencji i doświadczeń migracyjnych, płeć, wykształcenie, kierunek studiów, typ uczelni, wiek, stan cywilny, dochód gospodarstwa domowego, liczbę osób zamieszkujących gospodarstwo domowe, wielkość miejscowości zamieszkania.

Kwestionariusz składał się z 3 części, w tym: informacji ogólnej (część pierwsza), kwestionariusza zasadniczego (część merytoryczna) oraz metryczki. W części pierw-

szej określono kryteria rekrutacji do części merytorycznej, wynikające z doświadczeń i preferencji migracyjnych populacji objętej badaniem. W części merytorycznej zostały ujęte pytania dotyczące samego przedmiotu badania. Część zasadnicza kwestionariusza obejmowała inną liczbę pytań dla każdej z badanych podgrup. Zamieszczone w kwestionariuszu pytania przy analizie korzystały z operacjonalizacji celów badania. Metryczka zawierała podstawowe informacje socjologiczno-demograficzne o jednostce badania. Ze względu na przyjęte kryteria rekrutacji, w części zasadniczej zastosowano pytania warunkowe. Ponadto kwestionariusz składał się z pytań otwartych i zamkniętych. W kwestionariuszu zastosowano także tabelaryczny format pytania. Macierze te zawierały pytania oraz odpowiedzi z zastosowaniem pięciostopniowej Skali Likerta.

Dokonując charakterystyki badanej populacji według typu uczelni, największą grupę stanowili studenci uczelni publicznych (62,5%), zaś 37,5% ogółu badanych to studenci uczelni niepublicznych. Ponadto dominującą grupę w strukturze respondentów według konkretnych uczelni stanowili studenci Politechniki Gdańskiej (36,8%). Drugą co do wielkości grupą respondentów byli studenci Uniwersytetu Medycznego w Gdańsku (8,4%). Natomiast pozostały udział uczelni stanowił poniżej 7%. Analiza cech demograficzno-społecznych wykazała, że w badanej populacji przeważały kobiety, które stanowiły 60,7% próby. Ponadto wśród przebadanych osób największą grupę stanowili studenci będący w trakcie studiów – 83,6%. Natomiast 16,4% badanych to studenci ostatniego roku studiów. Analizując wiek respondentów otrzymano, iż średnia wieku ankietowanych osób wyniosła 21,74 lat. Przedział wiekowy badanych studentów obejmował osoby między 19. a 57. rokiem życia. Analiza próby w przekroju kierunków studiów wykazała, że najliczniejszą grupę respondentów stanowili studenci nauk społecznych – niespełna 40% badanych. Drugą co do wielkości grupę respondentów stanowili studenci nauk technicznych – 30%. Najmniejszy odsetek badanych stanowili studenci nauk humanistycznych – 4,9%. Analizując stan cywilny respondentów, dominującą część stanowiły osoby stanu wolnego – 96%. Natomiast niecałe 3% to osoby będące w związku małżeńskim. Dokonując analizy z uwzględnieniem wielkości miejsca zamieszkania można zauważyć, że najliczniejszą grupę respondentów stanowili mieszkańcy dużych miast – 51,4% badanych, w tym mieszkańcy miast powyżej 200 tys. stanowili 34,4% badanych. Drugą co do wielkości grupę stanowili respondenci zamieszkujący małe miasta – 27,9% badanych. Natomiast najmniej liczną grupę stanowili mieszkańcy wsi – 20,7% badanych. W odpowiedzi na pytanie: „ile osób liczy Pana/Pani gospodarstwo domowe?”, badane osoby wskazały, iż średnia liczba osób tworzących gospodarstwo domowe wynosiła 3,8 osoby. Znacząca część badanych (46,7%) udzieliła odpowiedzi, iż posiadała średni dochód oraz mieścił się on w przedziale od 801 zł do 1200 zł netto w przeliczeniu na jednego członka rodziny w gospodarstwie domowym. Natomiast 30% respondentów zadeklarowało, że otrzymywali duży dochód i wynosił on powyżej 1500 zł netto. Jedynie w przypadku 23,3% gospodarstw domowych dochód ten wyniósł poniżej 800 zł netto, w tym 7,2% studentów zadeklarowało poziom uzyskiwanego dochodu poniżej 500 zł netto.

## Analiza i interpretacja badania kwestionariuszowego

Badaniem zostało objęte pięć grup respondentów, tych którzy:

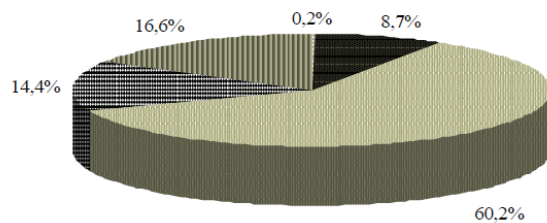
- przebywają obecnie za granicą i tymczasowo przyjechali do kraju;
- wyjeżdżali już wcześniej za granicę, ale nie planują ponownego wyjazdu;
- wyjeżdżali już wcześniej za granicę i planują ponowny wyjazd;
- nigdy nie wyjeżdżali za granicę, ale planują taki wyjazd;
- nigdy nie wyjeżdżali za granicę i nie planują wyjazdu.

Wśród badanych osób największą grupę stanowiły osoby, które już wcześniej wyjeżdżały za granicę i planują ponowny wyjazd – 60,2% respondentów. Analiza statystyczna wskazuje, iż nieznacznie częściej studenci prywatnych uczelni wyjeżdżali wcześniej za granicę oraz planują ponowny wyjazd. Ponadto można stwierdzić występowanie tendencji polegającej na tym, że kobiety, studenci większych miast, studenci kierunków społecznych oraz nauk o zdrowiu nieznacznie częściej wyjeżdżali wcześniej za granicę oraz planują ponowny wyjazd. Znacznie mniej studentów zadeklarowało, że nie mają doświadczenia w wyjazdach za granicę oraz nie planują wyjazdu – 16,6%. Analiza statystyczna wykazała, że im więcej osób liczy gospodarstwo domowe, tym częściej badani nie wyjeżdżają za granicę i nie planują w przyszłości wyjazdu. Dodatkowo częściej w przypadku wspomnianych respondentów dochód na jednego członka rodziny jest wyższy od pozostałych. Natomiast 14,4% badanych to studenci, którzy nie wyjeżdżali wcześniej za granicę, ale planują taki wyjazd. Jedną z najmniej licznych grup (8,7%) stanowiły osoby, które mają doświadczenie w wyjazdach za granicę, niemniej jednak obecnie nie planują go. Znikomy procent stanowiły osoby przebywające obecnie za granicą, które tymczasowo przyjechały do Polski. Procentowy udział każdej z grup studentów przedstawia rys. 1.

Rysunek 1. Preferencje i doświadczenia migracyjne

### Jakie są Pana/Pani doświadczenia oraz plany dotyczące wyjazdów zagranicznych?

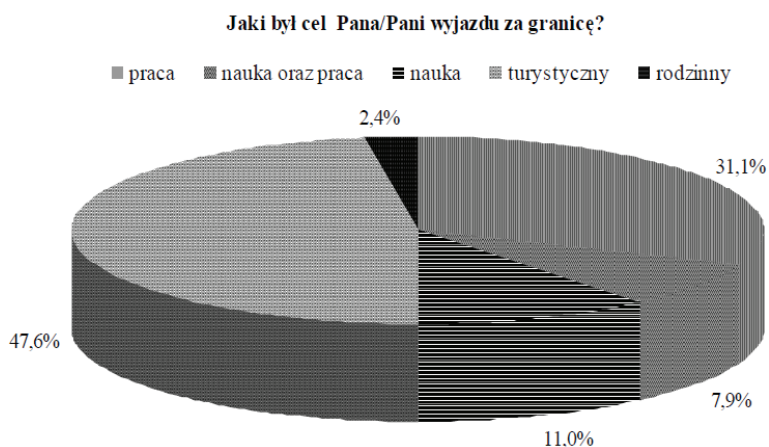
- przebywam obecnie za granicą i tymczasowo przyjechałem/przyjechałam do kraju
- wyjeżdżałem/wyjeżdżałam już wcześniej za granicę, ale nie planuję ponownego wyjazdu
- wyjeżdżałem/wyjeżdżałam już wcześniej za granicę i planuję ponowny wyjazd
- nigdy nie wyjeżdżałem/wyjeżdżałam za granicę, ale planuję taki wyjazd
- nigdy nie wyjeżdżałem/wyjeżdżałam za granicę oraz nie planuję wyjazdu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Analiza doświadczeń migracyjnych studentów z województwa pomorskiego wykazała, że w 47,6% przypadków celem wyjazdów była turystyka. Natomiast dążeniem 31,1% respondentów było podjęcie pracy za granicą oraz w 7,9% pracy i nauki. Szczegółowe informacje prezentuje rys. 2. Statystyczna weryfikacja danych wykazała występowanie tendencji informujących o tym, że studenci kierunków technicznych oraz ścisłych i przyrodniczych częściej wyjeżdżali za granicę w celach turystycznych, zaś humanistycznych – w celu znalezienia pracy. Badani deklarujący wcześniejsze wyjazdy wskazywali w 46% Wielką Brytanię jako państwo swojego pobytu. Drugim krajem wymienianym przez respondentów były Niemcy 28,6%. W ramach kategorii „inne” najczęściej wskazywanymi krajami, do których wyjeżdżali respondenci, były Holandia 6% oraz Szwecja 5%. Natomiast przeciętny czas przebywania badanych osób za granicą podczas ostatniego wyjazdu wyniósł niewiele ponad pół roku.

Rysunek 2. Cel wyjazdu osób, które wcześniej wyjeżdżały za granicę



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

W 85,9% respondenci zadeklarowali, że podczas ostatniego wyjazdu podjęli pracę za granicą, jednakże zdecydowana większość oznajmiła, iż nie pracowała w wyuczonym zawodzie. Zaledwie 7,5% respondentom udało się znaleźć zatrudnienie zgodne ze swoim wykształceniem. Ponadto analiza statystyczna wykazała, iż studenci prywatnych uczelni nieznacznie częściej podczas ostatniego wyjazdu pracowali w wyuczonym zawodzie. Natomiast badani respondenci, którzy pracowali podczas ostatniego wyjazdu za granicą, w 69,8% wskazywali na pomoc znajomych oraz rodziny przy znalezieniu pracy, zaś 20,8% badanych deklaruje, że pracę otrzymało bezpośrednio w instytucjach poprzez biuro pośrednictwa pracy i agencję. Natomiast 9,4% badanych uzyskało informację o pracy w mediach, w tym najczęstszym źródłem okazał się Internet oraz ogłoszenia prasowe. Na podstawie analizy statystycznej można zauważyć występowanie tendencji, która informuje, że studenci mniejszych miast oraz studenci kierunków humanistycznych częściej znajdowali pracę za pomocą biur po-

średnictwa pracy, agencji, zaś studenci kierunków społecznych dzięki pomocy znajomych i rodziny.

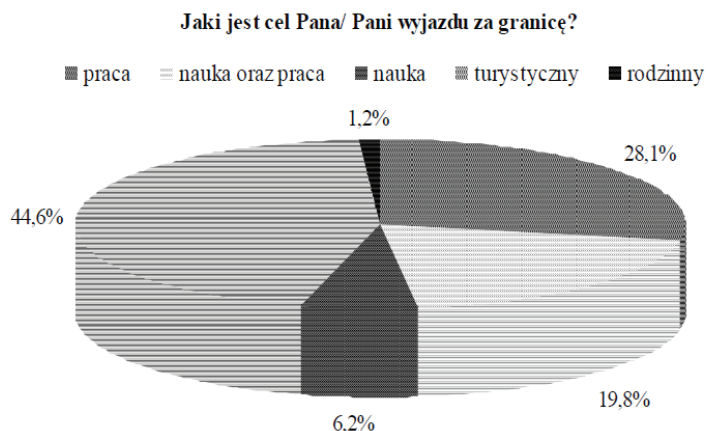
Największa grupa osób, która już wcześniej pracowała za granicą, ocenia panujące tam warunki pracy jako raczej dobre. Według 27,8% całokształt traktowania pracowników za granicą przez pracodawców był na bardzo dobrym poziomie. Jedynie 14,8% respondentów nie było usatysfakcjonowanych z warunków pracy za granicą podczas ostatniego wyjazdu. Najgorzej całokształt traktowania przez zagranicznych pracodawców oceniali studenci kierunków humanistycznych, zaś najlepiej studenci kierunków nauk o zdrowiu. Ocena materialnych aspektów pracy kształtowała się bardzo korzystnie. W 88,8% respondenci przyznali pozytywną ocenę, jedynie 1,9% badanych uznało płace za wykonywaną pracę za granicą za raczej niekorzystne. Dokonując analizy niematerialnych aspektów pracy za granicą, badani w 50% wskazywali na pozytywną ocenę czasu pracy oraz sposobu jej organizacji, zaś 18,5% respondentów oceniło daną cechę w sposób negatywny. Trzecią ocenianą przez respondentów wartością zmiennej był kontakt z otoczeniem. W 77,8% badani wskazali na pozytywne relacje występujące między nimi a pracodawcą oraz kolegami z pracy. Natomiast jedynie 9,3% odpowiedzi była negatywna. Ponadto analiza wykazała, że studenci na kierunkach humanistycznych gorzej ocenili kontakt z otoczeniem, zaś najlepiej studenci kierunków nauk o zdrowiu oraz technicznych.

Analiza planowanych wyjazdów za granicę studentów z województwa pomorskiego wykazała, że głównym ich celem była turystyka. Natomiast w 28,1% przypadkach była nim praca oraz w 19,8% nauka i praca. Na podstawie analizy statystycznej można zauważyć, że mężczyźni nieznacznie częściej od kobiet mieli zamiar wyjechać za granicę w celu podjęcia pracy, zaś kobiety w celach turystycznych. Ponadto analiza wykazała, że częściej studenci zamieszkujący wieś mieli zamiar wyjechać za granicę w celach pracy i nauki, rzadziej w celach turystycznych. Natomiast analizując zależności między kierunkiem studiów a celem wyjazdu, otrzymano informację, że częściej studenci kierunków humanistycznych mieli zamiar wyjechać za granicę w celu podjęcia pracy, zaś studenci kierunków społecznych i nauk o zdrowiu w celach turystycznych. Dokładne odsetki poszczególnych grup – z uwzględnieniem celu planowanego wyjazdu za granicę – prezentuje rys. 3.

Najczęściej wskazywanymi państwami przez osoby planujące wyjazd za granicę były Wielka Brytania 34% oraz Niemcy 20,1%. Na podstawie analizy statystycznej można stwierdzić, że im mniejsza ilość osób w gospodarstwie domowym, tym częściej badani mieli zamiar wyjechać w celu podjęcia pracy zarobkowej do Wielkiej Brytanii, natomiast im większa ilość osób w gospodarstwie domowym, tym częściej studenci mieli zamiar wyjechać do Niemiec. Ponadto analiza wykazała, że respondenci zamieszkujący wieś oraz mniejsze miasta częściej mieli zamiar wyjechać do Niemiec w celach zarobkowych. W ramach odpowiedzi „inne”, na które wskazało aż 51,7%, najczęściej respondenci wymieniali Norwegię, Holandię oraz Szwecję.



Rysunek 3. Cel planowanych wyjazdów za granicę



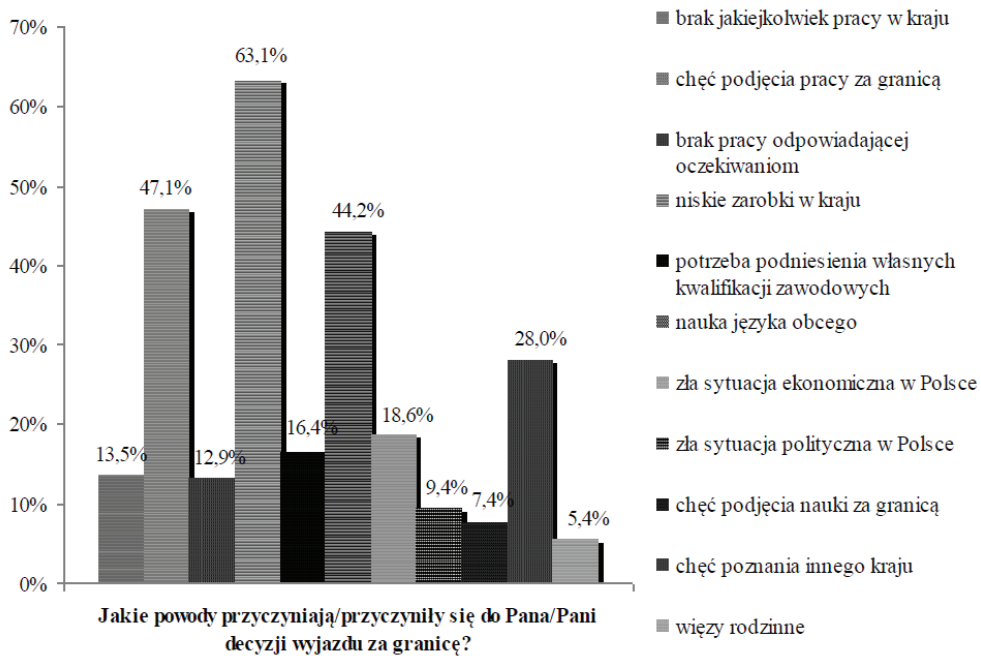
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Większość respondentów (64,2%), których dotyczyło pytanie, czy otrzymali ofertę pracy za granicą, przed wyjazdem zadeklarowała, iż nie posiadała propozycji pracy za granicą. Analiza statystyczna wskazuje, że studenci uczelni prywatnych nieznacznie częściej otrzymywali oferty pracy za granicą przed wyjazdem. Badani respondenci planujący wyjazd za granicę, którzy znaleźli pracę za granicą, skorzystali w 69,8% z pomocy znajomych i rodziny. Natomiast 18% respondentów deklaruje, że pracę za granicą znaleźli bezpośrednio w instytucjach, czyli za pośrednictwem biur i agencji pracy. Zaledwie 13,1% respondentów oznajmiło, iż korzystało z mediów, w tym 9,5% badanych skorzystało z ogłoszeń, które zostały zamieszczone w Internecie. Analiza statystyczna wykazała, że studenci kierunków humanistycznych częściej znajdowali pracę za pomocą ogłoszeń radiowo-telewizyjnych oraz im więcej osób liczy gospodarstwo domowe, tym częściej ci, którzy planują wyjazd, jako źródło informacji o pracy za granicą wskazywali media.

### **Przyczyny wcześniejszych i planowanych wyjazdów za granicę, obawy oraz oczekiwania osób migrujących**

Głównymi czynnikami przemawiających za podjęciem decyzji o wyjeździe za granicę wskazanymi przez badanych są czynniki o charakterze finansowym – 90,8%, w tym przede wszystkim niskie zarobki w kraju (63,1%). W 47,1% przypadków motywacją do wyjazdu była chęć podjęcia pracy za granicą. Natomiast w 66,3% respondenci uznali aspekt naukowy jako czynnik zachęcający, w tym 44,2% odpowiedzi badanych za przyczynę wyjazdu za granicę podało naukę języka obcego oraz chęć poznania innego kraju (28%). Znacznie mniej uzyskanych odpowiedzi dotyczyło występowania czynników o charakterze społecznym. Zaledwie 5,4% badanych wskazało na powiązania rodzinne. Dokładne odsetki poszczególnych czynników skłaniających do wyjazdu za granicę prezentuje rys. 4.

Rysunek 4. Przyczyny wyjazdów za granicę



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

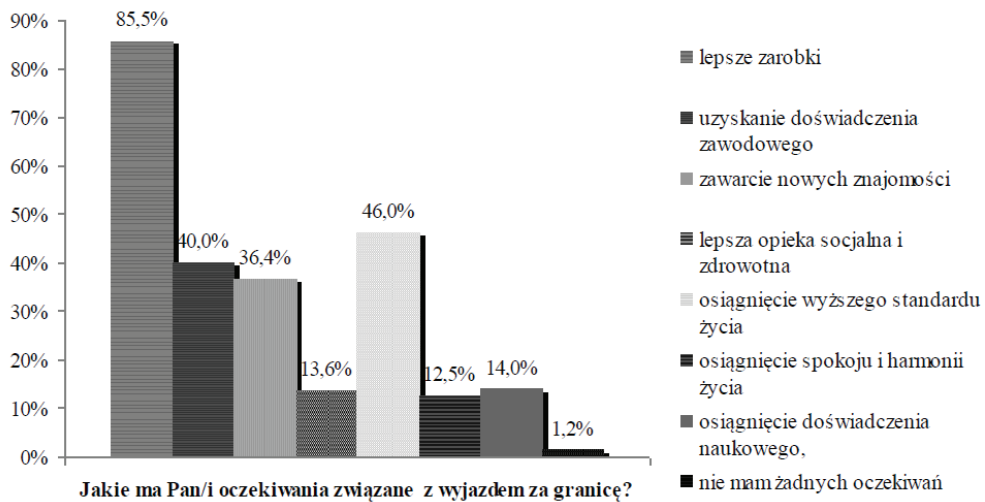
Przeprowadzona analiza statystyczna wykazała, że im niższe są dochody na jednego członka rodziny, tym częściej studenci wyjeżdżają za granicę z powodu złej sytuacji ekonomicznej w Polsce. Ponadto częściej dla kobiet, studentów zamieszkujących duże miasta oraz studentów kierunków społecznych powodem, który przyczynia się do wyjazdów zagranicznych, jest nauka języka obcego, zaś dla mężczyzn jest nim zła sytuacja polityczno-ekonomiczna w Polsce. W przypadku poziomu wykształcenia studenci ostatniego roku częściej mają zamiar wyjechać za granicę ze względu na niskie zarobki w kraju. Natomiast studenci uczelni państwowych nieznacznie częściej skłaniają się do wyjazdów zagranicznych celem poznania innego kraju. W przypadku studentów zamieszkujących wieś i duże miasta jest to chęć podjęcia pracy za granicą. Analiza wykazała również, iż brak jakiejkolwiek pracy w kraju częściej przyczynia się do podjęcia decyzji o wyjeździe za granicę w przypadku studentów na kierunkach humanistycznych. Natomiast zła sytuacja polityczna w Polsce była czynnikiem motywującym dla studentów na kierunkach: ścisłych i przyrodniczych oraz technicznych. Studenci nauk o zdrowiu wskazywali na występowanie więzów rodzinnych. Kolejna zależność polega na tym, że kobiety, studenci kierunków społecznych oraz studenci w trakcie studiów nieznacznie częściej wyjeżdżają za granicę w celach naukowych, studenci kierunków nauk o zdrowiu z powodów społecznych, zaś studenci kierunków technicznych oraz mężczyźni z powodów politycznych.

Analiza odpowiedzi badanych na pytanie o występowanie osób przeciwnych oraz zachęcających do wyjazdu wykazała, iż w 77,9% przypadków nie występują w ich otoczeniu osoby sprzeciwiające się wyjazdom za granicę. Spośród badanych zaledwie 22,1% wskazało na występowanie osób przeciwnych wyjazdom za granicę. W większości respondenci wskazali rodzinę oraz znajomych. Ponadto analiza wskazuje, że rodzina rzadziej jest przeciwna wyjazdom zagranicznym w przypadku gospodarstw liczących mniejszą ilość osób. Natomiast najczęściej do wyjazdu za granicę mobilizuje respondentów również rodzina oraz znajomi. W 23,9% badani wskazali na brak osób zachęcających ich do wyjazdu za granicę. Na podstawie analizy statystycznej można stwierdzić, że nieznacznie częściej kobiety, studenci zamieszkujący wieś i duże miasta oraz studenci w trakcie studiów zachęceni są do wyjazdu za granicę przez rodzinę. Natomiast w przypadku studentów powyżej 25. roku życia nieznacznie częściej do wyjazdu za granicę zachęcają małżonkowie, zaś znajomi w przypadku studentów poniżej 25. roku życia. Również częściej nikt do wyjazdu nie zachęca badanych powyżej 25. roku życia oraz mężczyzn.

Badani, którzy wyjeżdżali oraz planują wyjechać, w 39% wskazują na występowanie obaw związanych z barierą językową. Nieco mniejsza grupa respondentów wskazała na występowanie obaw związanych z rozłąką z rodziną. Spośród badanych 31,7% respondentów zadeklarowała brak jakichkolwiek obaw. Wśród obaw pojawiły się również te, które są związane z pracą. Ponadto analiza statystyczna wykazała, że im mniejsza ilość osób w gospodarstwie domowym, tym rzadziej studenci czują obawy związane z wyjazdami zagranicznymi. Obawy związane z barierą językową nieznacznie częściej występują w liczniejszych oraz uboższych rodzinach. Ponadto kobiety nieco częściej od mężczyzn mają obawy językowe oraz związane z rozłąką z rodziną. Kolejna kwestia wynikająca z analizy – im większe miasto, tym rzadziej badani mają jakiegokolwiek obawy. Poza tym największe lęki związane z wyjazdami zagranicznymi mają studenci kierunków humanistycznych, zaś najmniejsze studenci nauk o zdrowiu.

W wyniku analizy odpowiedzi na pytanie o oczekiwania związane z wyjazdem za granicę, które prezentuje rys. 5. otrzymano, iż respondenci w 91,6% spodziewają się przede wszystkim korzyści materialnych, m.in. korzyści finansowych oraz wyższego standardu życia. Ponadto 74% odpowiedzi respondentów wskazuje na korzyści niematerialne, z których najistotniejszym elementem jest możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego oraz zawarcie nowych znajomości. Analiza statystyczna wykazała, że im mniej osób liczy gospodarstwo domowe, tym częściej studenci oczekują lepszych zarobków w związku z wyjazdem za granicę. Kolejna zależność wskazuje na to, że studenci ostatniego roku liczą na osiągnięcie wyższego standardu życia oraz lepszą opiekę socjalną i zdrowotną. Badani do 25. roku życia częściej spodziewają się lepszych zarobków za granicą, zaś starsi oczekują osiągnięcia spokoju i harmonii życia. Uzyskanie doświadczenia zawodowego i naukowego to częsty cel studentów kierunków ścisłych i przyrodniczych oraz studentów państwowych uczelni. Kolejną wymianianą przez respondentów oczekiwaną korzyścią jest zawarcie nowych znajomości. W tym przypadku kobiety w sposób istotny statystycznie nieznacznie częściej od mężczyzn liczą na ich zawarcie.

Rysunek 5. Oczekiwane korzyści związane z wyjazdem za granicę



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

W dalszej części opracowania podjęto próbę określenia czynników, które mogłyby wpłynąć na zmianę decyzji dotyczącą wyjazdu za granicę. Na pytanie: „czy istnieje jeden powód, dla którego zrezygnowałby/zrezygnowałaby Pan/i z wyjazdu za granicę?”, badani w 42% wymienili najważniejszy według nich czynnik, który skłoniłby ich do zmiany decyzji o wyjeździe za granicę. Najliczniejsza grupa respondentów skłonna byłaby zmienić zdanie, jeśli nastąpiłoby znaczące polepszenie warunków płacowych. Wśród przyczyn rezygnacji z wyjazdu za granicę wymienione zostały również: otrzymanie pracy w kraju, choroba własna lub najbliższej osoby, sprawy związane z rodziną lub związane z założeniem rodziny. Przeprowadzona analiza statystycznej wykazała, że studenci ostatniego roku nieznacznie częściej podają powody, dla których zrezygnowaliby z wyjazdów zagranicznych. Natomiast 58% respondentów wskazało na brak występowania czynników mogących zmienić ich zdanie dotyczące wyjazdu za granicę.

Pytanie dotyczące oceny możliwości znalezienia pracy w swoim zawodzie w Polsce oraz za granicą dotyczyło wszystkich badanych osób. Zastosowanie skali Likerta umożliwiło oszacowanie m.in. średniej, przy czym 1 oznacza, że znalezienie pracy jest całkowicie niemożliwe, a 5 zdecydowanie możliwe. W ocenie respondentów możliwość otrzymania oferty pracy za granicą przyjęło przeciętną wartość na poziomie 3,8 pkt, zaś wskaźnik ten dla znalezienia pracy w Polsce wyniósł 3,3 pkt. Analiza statystyczna wykazała, że nieznacznie lepiej studenci uczelni państwowych oceniają możliwość znalezienia pracy w zawodzie za granicą. Natomiast najwyżej możliwość znalezienia pracy w zawodzie w Polsce oceniają badani, którzy nigdy nie wyjeżdżali za granicę oraz nie planują takiego wyjazdu, zaś najniżej ci, którzy tymczasowo wrócili do kraju oraz którzy nigdy nie wyjeżdżali za granicę, ale planują taki wyjazd. Najni-

żej możliwość znalezienia pracy w zawodzie za granicą oceniają ci, którzy wyjeżdżali wcześniej za granicę, ale nie planują ponownego wyjazdu, zaś najwyżej ci, którzy nigdy nie wyjeżdżali, ale planują taki wyjazd.

### Podsumowanie

Z powyższych rozważań wynika, że przystąpienie Polski do Unii Europejskiej wywołało duże zainteresowanie młodych i wykształconych Polaków emigracją za granicę. Wśród badanych 30,5% to osoby, które planują wyjazd za granicę w celu pracy lub nauki. Większość z nich posiada doświadczenia migracyjne. Najczęściej wybieranymi krajami w celu podjęcia pracy były Wielka Brytania i Niemcy zarówno w przypadkach badanych, którzy już wcześniej wyjeżdżali za granicę, jak i tych, którzy dopiero go planują. Ponadto większość studentów, która wyjeżdżała wcześniej za granicę w celach pracy, otrzymała ją, lecz nie pracowała w swoim zawodzie. Najczęstszym źródłem informacji o zatrudnieniu było najbliższe otoczenie. Studenci raczej dobrze oceniają całokształt ich traktowania przez zagranicznych pracodawców. Najlepiej oceniane przez nich atrybuty pracy za granicą to cechy materialne związane z płacą, zaś najgorzej cechy niematerialne związane z czasem i organizacją pracy. Osobom planującym swój pierwszy wyjazd w większości przypadków nie udało się zdobyć propozycji zatrudnienia, zaś tym, którzy uzyskali ofertę pracy przed wyjazdem wskazują, iż korzystali również z pomocy znajomych i rodziny. Jednakże większość studentów planujących wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy jeszcze nie znalazła zatrudnienia.

Głównym powodem przemawiającym za podjęciem decyzji o wyjeździe za granicę wskazywanym przez studentów były czynniki finansowe, w tym przede wszystkim niskie zarobki. Ponadto większość respondentów zadeklarowała, iż nie występują w ich otoczeniu osoby sprzeciwiające się wyjazdom za granicę, rodzina i znajomi wręcz motywują ich do podjęcia takiej decyzji. Studenci, w związku z wcześniejszymi oraz planowanymi wyjazdami zagranicznymi, oczekują uzyskania przede wszystkim korzyści materialnych, w tym głównie lepszych zarobków oraz wyższego poziomu życia. W większości przypadków osoby, które wyjeżdżały oraz planują wyjechać, przyznają się do występowania obaw przeważnie związanych z barierą językową. Ponadto studenci wyżej oceniają możliwość znalezienia pracy w swoim zawodzie w innym kraju niż w Polsce.

Przeprowadzone badanie wskazuje potrzebę aktywizacji projektów własnych o zasięgu regionalnym ukierunkowanych na młode, zdolne i wykształcone osoby, dzięki którym absolwenci mogliby zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe oraz odnaleźć się na lokalnym rynku pracy. Wskazane dla instytucji publicznych województwa pomorskiego byłoby zapoznanie się z rozwiązaniami, jakie stosowane są w innych państwach i regionach Europy w kontekście wsparcia absolwentów uczelni wyższych oraz zachęcenia ich do pozostania w regionie.

## Literatura

### Dokumenty:

- Migracje ludności na pobyt stały ludności według krajów i płci migrantów – województwo pomorskie. Migracje ludności Demografia, Główny Urząd Statystyczny, [Online], dostępne: <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>, 27.03.2013.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych, Dz.U. poz. 1065, nr 179.
- Studenci i absolwenci. Szkolnictwo wyższe. Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny, [Online], dostępne: [http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.dims?p\\_id=517454&p\\_token=0.915473417226560](http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.dims?p_id=517454&p_token=0.915473417226560), 15.04.2012.

### Druki zwarte:

- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2004.
- Bedyńska S., Brzezicka A., *Statystyczny drogowskaz. Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych na przykładach z psychologii*, Warszawa 2007.
- Górniak J., Wachnicki J., *Pierwsze kroki w analizie danych*, Kraków 2010.
- Informator Maturzysty. Szkoły Wyższe 2012/2013, [Online], dostępne: [www.informatormaturzysty.pl](http://www.informatormaturzysty.pl), 10.02.2012.
- Jadźwińska E., *Metody ilościowe w badaniach nad migracjami międzynarodowymi*, Instytut Studiów Społecznych UW, „Prace Migracyjne” nr 36, Warszawa 2000.
- Malarska A., *Statystyczna analiza danych wspomagana programem SPSS*, Kraków 2005.
- Nawojczyk M., *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, Kraków 2002.
- Stasiewicz W., *Badania statystyczne*, Warszawa 2011.
- Hays W.L., *Statistics*, New York 1988.

## AFILIACJE

### **DR HAB. CZESŁAW MAJ, PROF. UMCS**

**Opis:** doktor habilitowany nauk humanistycznych, zatrudniony na stanowisku adiunkta (Wydział Politologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie); dyscyplina naukowa: nauka o polityce, specjalność naukowa: stosunki międzynarodowe, teoria polityki.

**Zainteresowania badawcze:** teoria polityki, teoria stosunków międzynarodowych, międzynarodowe stosunki polityczne, historia dyplomacji, socjologia stosunków międzynarodowych oraz instrumenty kształtowania międzynarodowej opinii publicznej.

**Dorobek naukowy:** ponad 50 publikacji, w tym m.in. 1 monografia (*Wartości polityczne w stosunkach międzynarodowych*, Lublin 1992), 2 publikacje pod redakcją oraz liczne artykuły naukowe. Członek Polskiego Towarzystwa Nauk Politycznych.

### **DR HAB. MAŁGORZATA KOWALCZYK-JAMNICKA, PROF. UMK**

**Opis:** doktor habilitowany, profesor nadzwyczajny, zatrudniona na Wydziale Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

**Zainteresowania badawcze:** pedagogika resocjalizacyjna, penitencjarna, a ponadto problematyka dotycząca patologii społecznych, kryminologii i wiktymologii oraz sekty i subkultury dewiacyjne.

**Dorobek naukowy:** kilkadziesiąt publikacji, w tym m.in. monografie związane z obszarem prowadzonych badań.

### **DR HAB. ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA**

**Opis:** doktor habilitowany nauk ekonomicznych, zatrudniona na stanowisku profesora w Wyższej Szkole Ekonomii i Prawa im. E. Lipińskiego w Kielcach, dyscyplina naukowa: ekonomia, specjalność naukowa: ekonometria, zastosowania matematyki w ekonomii.

**Zainteresowania badawcze:** teoria estymacji, teoria filtracji, ekonomia matematyczna, funkcje produkcji.

**Dorobek naukowy:** 72 publikacje, w tym monografia, podręczniki akademickie: z ekonometrii i zastosowań matematyki w ekonomii oraz artykuły poświęcone: teorii estymacji i teorii filtracji, modelom popytu i produkcji, modelom wzrostu, łącznym i indywidualnym miernikom ubóstwa.

**Dodatkowe osiągnięcia:** członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego.

**DR HALINA KLEPACZ**

**Opis:** doktor nauk ekonomicznych, zatrudniona na stanowisku adiunkta w Wyższej Szkole Informatyki i Umiejętności w Łodzi, dziekan Wydziału Informatyki i Zarządzania; dyscyplina naukowa: ekonomia, specjalność naukowa: ekonometria, zastosowania matematyki w ekonomii.

**Zainteresowania badawcze:** teoria estymacji, ekonomia matematyczna, metodologia badań ubóstwa

**Dorobek naukowy:** 65 publikacji, w tym podręczniki akademickie z zastosowań matematyki w ekonomii i artykuły poświęcone: teorii estymacji modeli ekonometrycznych: z błędami pomiaru, funkcji produkcji CES, jackknife, a także miarom ubóstwa.

**DR AGNIESZKA JERAN**

**Opis:** socjolog i towaroznawca.

**Zainteresowania badawcze:** stare i nowe media, Internet i nierówności cyfrowe, społeczeństwo obywatelskie, kultura i wykluczenie społeczne oraz metody i narzędzia badania wymienionych obszarów. Od 2006 r. pracownik WSG w Bydgoszczy, przez trzy lata ekspert w międzynarodowym projekcie „ET-struct”, wcześniej i obecnie związana z ośrodkiem poznańskim.

**Dorobek naukowy:** od 2010 r. członek redakcji kwartalnika „Kultura i Edukacja”.

**DR KAROLINA MARCHLEWSKA-PATYK**

**Opis:** politolog, doktor z zakresu nauki o polityce. Dyrektor Punktów Informacji Europejskiej Europe Direct – Bydgoszcz i Toruń oraz Centrum Europejskiego im. Roberta Schumana przy Wyższej Szkole Gospodarki. Naukowo związana z Wyższą Szkołą Gospodarki w Bydgoszczy. Szkoleniowiec, wykładowca. Członkini Team Europe Polska.

**Zainteresowania badawcze:** europejska polityka społeczna i welfare state, rynki pracy w UE, polityka flexicurity i przedsiębiorczość w UE.

**Dorobek naukowy:** około 40 publikacji, w tym 14 druków zwartych (prace pod redakcją naukową) poświęconych polityce europejskiej i międzynarodowej.

**DR KAZIMIERZ MIKULSKI**

**Opis:** doktor nauk humanistycznych z zakresu pedagogiki; zatrudniony na stanowisku w nadzorze pedagogicznym; dyscyplina naukowa: pedagogika społeczna, pedagogika medialna.

**Zainteresowania badawcze:** relacje interpersonalne między podstawowymi podmiotami w edukacji, proksemika cyfrowej szkoły, dydaktyka i metodyka przedmiotowa,



## AFILIACJE

wpływ nowoczesnych środków medialnych na efekty kształcenia, technologia informacyjno-komunikacyjna w kształceniu ogólnym i zawodowym uczniów i nauczycieli.

**Dorobek naukowy:** ponad 35 publikacji, w tym m.in. 3 monografie, 2 publikacje dla słuchaczy specjalistycznych studiów podyplomowych dla nauczycieli oraz liczne artykuły naukowe poświęcone problematyce kształcenia i wychowania.

**Dodatkowe osiągnięcia:** członek Polskiego Towarzystwa Fizycznego.

### MGR AGATA LUDERA-RUSZEL

**Opis:** magister prawa, zatrudniona na stanowisku asystenta (Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego); dyscyplina naukowa: prawo pracy, specjalność naukowa: indywidualne prawo pracy.

**Zainteresowania badawcze:** kwalifikacje zawodowe pracowników, atypowe stosunki zatrudnienia.

**Dorobek naukowy:** artykuły naukowe poświęcone problematyce prawa pracy.

### MGR FILIP MOSSOCZY

**Opis:** doktorant na Wydziale Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, dyscyplina naukowa: finanse Unii Europejskiej, specjalność naukowa: budżet Unii Europejskiej.

**Zainteresowania badawcze:** Unia Europejska, mechanizmy finansowe Unii.

**Dorobek naukowy:** 3 artykuły naukowe z dziedziny zarządzania, finansów i ekonomii.

**Dodatkowe osiągnięcia:** zatrudniony w Parlamencie Europejskim.

### MGR RENATA POPIOŁEK

**Opis:** magister politologii; słuchacz II roku studiów doktoranckich w trybie niestacjonarnym na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; dyscyplina naukowa: nauka o polityce, specjalność naukowa: integracja z Unią Europejską (Pracownia Badań nad Integracją Europejską WNPiD).

**Zainteresowania badawcze:** polityka zatrudnienia w Unii Europejskiej.

### MGR EWELINA ŚPIEWAK

**Opis:** magister nauk ekonomicznych, zatrudniony na stanowisku inspektora (Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego); dyscyplina naukowa: ekonomia, specjalność naukowa: rynek międzynarodowy i gospodarka globalna.

**Zainteresowania badawcze:** teoria migracji, rynek pracy.

**Dorobek naukowy:** 3 publikacje pod redakcją.

**Dodatkowe osiągnięcia:** członek Club Polyglotte Luxembourg.

**LIC. PATRYK ZAKRZEWSKI**

**Opis:** absolwent studiów I stopnia na Międzykierunkowych Indywidualnych Studiach Humanistycznych w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, specjalność naukowa: stosunki międzynarodowe.

**Zainteresowania badawcze:** polityka młodzieżowa Unii Europejskiej, problemy społeczne we współczesnym świecie (m.in. islamofobia, prekariat).

**Dorobek naukowy:** udział w międzynarodowym projekcie badawczym „Her story – Her space – Her Balkans”, poświęconym tożsamości kobiet na Bałkanach.

## ABSTRACTS

**RENATA POPIOŁEK**

### **European employment strategy – politological analysis**

The article makes an attempt to analyse the European Employment Strategy. Its aim is to show the employment action taken by the European Union to promote the employment of its citizens. The analysis of EES started in 1994 when The White Paper of European Social Policy was prepared. It was finished in 2013 when the European Union determined Strategy Guidelines of the Union for the years 2007-2013 supporting growth and employment – the example of Polish Cohesion Policy. The article draws our attention to the meaning of the employment strategy in today's Europe and actions taken in the years 1994-2013 resulting in the mechanisms which allow the EU countries to find tools to fight such phenomena as unemployment or social exclusion.

**AGATA LUDERA-RUSZEL**

### **The meaning of vocational education of employees on the European labour market until 2020**

The article aims at proving that vocational training is a tool facilitating reaching the aim indicated in Europe 2020 Strategy in the form of a strong, competitive, innovative European economy which guarantees high levels of employment and social cohesion. Creating socially cohesive Europe with plenty of better jobs is determined, on the one hand by increasing of the competitiveness of enterprises, on the other hand by making full use of the potential of the European labour force.

**AGNIESZKA JERAN**

### **Exclusive social capital on the Polish labour market**

Social capital whose possessor is an individual can be called a relational capital, whereas in relation to its function on the labour market we use the expression "exclusive social capital." The article has two aims – on the one hand, it is to introduce the expression and to show its neutral meaning, despite the negative relations of the term clique or coterie, on the other hand – it is to present, on the basis of empirical data (the results of BAEL in the years 2007-2012), the universality of its use while looking for a job and its special meaning for the persons entering the labour market.

**FILIP MOSSOCZY**

### **Youth employment action of the EU**

The most serious result of the financial crisis is a high unemployment rate among youth. A difficult economic situation causes that well educated people have difficulties with finding their first job. The European Union is particularly painfully facing the percentage of unemployed young citizens which weakens its competitiveness on global markets. The new European budget gives possibilities of improving the situation and of finding the efficient methods of improving the situation on the labour market. The aim of the article is an attempt to introduce the tools which the European Union has prepared in the new financial perspective for the years 2014 -2020 to fight unemployment. Each of the project has a short description how it is supposed to function in the future, and on what stage of implementation it is.

**PATRYK ZAKRZEWSKI**

### **EU tools to fight youth unemployment<sup>1</sup>**

As a result of the international financial crisis the phenomenon of youth unemployment is affecting more and more young Europeans entering the labour market. Although the European Union has limited possibilities of influencing the labour policy of the Member States, it suggests a number of programmes whose aim is to eliminate the problem. The underlying action of the EU is flexicurity and life-long learning. The crisis has contributed to introducing new solutions, e.g. youth guarantees. Their effectiveness depends on the goodwill of the Member States though.

**HALINA KLEPACZ  
AND ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA**

### **Student migration for employment**

Media are paying more and more attention to migration, especially of young educated persons who take up a job abroad, often beyond the qualifications, and rarely work in their profession, in accordance with their knowledge and skills<sup>2</sup>. After nearly ten years of being a member of the European Union, it seemed interesting to examine the issue of migration, among other things: it is important to determine the causes or reasons of departures and arrivals of migrants; kinds of work abroad; the age structure

---

<sup>1</sup> The article was prepared on the basis of a seminar paper written within the master's degree seminar led by Adam Jaskulski, PhD, the Faculty of Political Science and Journalism of Adam Mickiewicz University in Poznan.

<sup>2</sup> The issue was considered to be important in 2005, it was a basic subject matter of the I Citizen Congress, which took place after joining the EU by Poland. Its result was, among other things, the publication of the Research Institute concerning Economic Market Economy titled "*Migrations. A chance of threat?*" published in Freedom and Solidarity nr 1, Gdańsk

and marital status of the migrants, the amount of time spent abroad; the purpose of money saved, etc. To gather this data, we have conducted research among students, the results of which have been presented in this article.

**KAZIMIERZ MIKULSKI**

**“Mobile youth” in vocational education**

“Youth on the move” is an initiative whose aim is to decrease youth unemployment by increasing postschool transition, making a difference in higher education. It is pointed out that it is necessary to enable young people to study abroad, as well as providing jobs and internships. Learning mobility is a transnational mobility which aim is to gain new skills. Mobility increases the value of the human capital, because by gaining knowledge, they learn languages and develop intercultural competences. Mobility contributes to the competitiveness of Europe, helps to build a society built on knowledge and contributes to achievement of the goals of the Lisbon Strategy.

**EWELINA ŚPIEWAK**

**The migration preferences  
of the students of Cuiavia – Pomerania**

The growing meaning of emigration of Polish youth, including those with higher education and inefficient range of information and data concerning mechanisms, tendencies, and the scale of the phenomenon have become a motivation to take a closer look at the issue of migration processes of Cuiavia - Pomerania, as well as conducting research to recognize the migration preferences of the students of this region. The research was conducted in 13 higher schools in Cuiavia – Pomerania. The survey was conducted on the full-time students of the bachelor’s and master’s degrees. The observation technique was a survey. There were 2 240 questionnaires conducted, 1 883 of which were statistically analysed to verify the potential emigrant of the region. The presentation of the research work will particularly concern the analysis of the migration experience and plans for going abroad made by the students of Cuiavia – Pomerania. Besides, a very important issue is to determine the reasons of earlier and planned trips abroad, as well as recognizing the anxiety and expectations of the migrants. Discussion of the research results is the verification of the existing migration potential among students and an explanation of their attitude towards the migration processes. The paper ends with a summary containing the most important conclusions of the analysis presented.



PUNKTY INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – POLSKA 2013

NAZWA	ADRES	KOD	MIASTO	TELEFON	STRONA WWW	E-MAIL
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – BIAŁYSTOK	ul. Brukowa 28 lok. 8	15-889	Białystok	85 744 24 43	www.europedirect.bialystok.pl/	europedirect-bialystok@bia.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – BIELSKO-BIAŁA	ul. Słowackiego 17a	43-300	Bielsko-Biała	33 812 35 20	www.europedirect-bielsko-biala.bielsko.pl	europedirect-bielsko-biala@ksiaznica.bielsko.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – BYDGOSZCZ	ul. Garbary 3	85-229	Bydgoszcz	52 567 00 69, 52 567 00 18	www.europedirect-bydgoszcz.byd.pl	europedirect-bydgoszcz@byd.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – DZIERZGON	ul. Wojska Polskiego 3	82-440	Dzierżgoń	55 276 25 79	http://www.europedirect-dzierzgon.com/	europedirect-dzierzgon@dzierzgon.com.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – ŚLĄSK	ul. Bojkowska 37	44-100	Gliwice	32 461 29 23	www.europedirect-slask.gapp.pl	europedirect-slask@gapp.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – KATOWICE	ul. Kościuszki 6	40-049	Katowice	32 733 09 19	www.europedirect-katowice.pl	europedirect-katowice@europedirect-katowice.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – KIELCE	ul. Warszawska 25/4	25-512	Kielce	41 344 50 01	www.europedirect-kielce.szpp.eu	europedirect-kielce@wp.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – KŁODZKO	ul. Okrzei 6	57-300	Kłodzko	74 867 14 50	www.edkłodzko.pl	europedirect-klodzko@edkłodzko.pl

NAZWA	ADRES	KOD	MIASTO	TELEFON	STRONA WWW	E-MAIL
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – KOŁOBRZEG	ul. Ratuszowa 13	78-100	Kołobrzeg	48 94 35 515 33	<a href="http://europe-direct.kolobrzeg.eu">http://europe-direct.kolobrzeg.eu</a>	<a href="mailto:europedirect-kolobrzeg@kolobrzeg.eu">europedirect-kolobrzeg@kolobrzeg.eu</a>
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – KRAKÓW	ul. Warszawska 24	31-155	Kraków	12 628 26 81	<a href="http://www.europe-direct-krakow.pl">www.europe-direct-krakow.pl</a>	<a href="mailto:europedirect-krakow@transfer.edu.pl">europedirect-krakow@transfer.edu.pl</a>
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – LEGNICA	ul. Okrzei 12	59-220	Legnica	76 862 12 42	<a href="http://europedirect-legnica.pl/">http://europedirect-legnica.pl/</a>	<a href="mailto:europedirect.legnica@gmail.com">europedirect.legnica@gmail.com</a>
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – LUBLIN	ul. Przechodnia 4	20-003	Lublin	81 534 61 91	<a href="http://www.europe-direct.lublin.pl/">http://www.europe-direct.lublin.pl/</a>	<a href="mailto:europedirect-lublin@europe-direct.lublin.pl">europedirect-lublin@europe-direct.lublin.pl</a>
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – OLECKO	ul. Kolejowa 31 p. 2	19-400	Olecko	87 621 05 83	<a href="http://www.europedirect-olecko.pl">www.europedirect-olecko.pl</a>	<a href="mailto:europedirect-olecko@europedirect-olecko.pl">europedirect-olecko@europedirect-olecko.pl</a>
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – OLSZTYN	ul. Lubelska 43A/112	10-410	Olsztyn	89 535 48 43	<a href="http://www.europedirect-olsztyn.pl">www.europedirect-olsztyn.pl</a>	<a href="mailto:europedirect-olsztyn@europedirect-olsztyn.pl">europedirect-olsztyn@europedirect-olsztyn.pl</a>
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – OPOLE	ul. Spychalskiego 1a	45-716	Opole	77 403 36 41	<a href="http://europe-direct.ocrg.opolskie.pl/">http://europe-direct.ocrg.opolskie.pl/</a>	<a href="mailto:europedirect-opole@ocrg.opolskie.pl">europedirect-opole@ocrg.opolskie.pl</a>
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – OSTROŁĘKA	ul. Baśniowa 14	07-410	Ostrołęka	29 760 30 45	<a href="http://www.europedirect-ostroleka.pl">www.europedirect-ostroleka.pl</a>	<a href="mailto:europedirect-ostroleka@europedirect-ostroleka.pl">europedirect-ostroleka@europedirect-ostroleka.pl</a>



PUNKTY INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – POLSKA 2013

NAZWA	ADRES	KOD	MIASTO	TELEFON	STRONA WWW	E-MAIL
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – OSTRÓW WIELKOPOLSKI	ul. Budowlanych 5	63-400	Ostrów Wielkopolski	62 735 55 48	www.europedirect-ostrowwielkopolski.ctiw.pl	europedirect-ostrowwielkopolski@ctiw.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – PIASECZNO	pl. Piłsudskiego 9	05-500	Piaseczno	22 716 02 00	www.europe-direct-piaseczno.eu	europedirect-piaseczno@piaseczno.eu
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – PIOTRKÓW TRYBUNALSKI	ul. Dąbrowskiego 20	97-300	Piotrków Trybunalski	44 649 76 62	www.europe-direct.piotrkow.info.pl	europedirect-piotrkow@piotrkow.info.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – POZNAŃ	al. Niepodległości 2	61-874	Poznań	61 852 16 70	www.europe-direct.poznan.pl	europedirect-poznan@irpoznan.com.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – PRZEMYŚL	ul. Wybrzeże Ojca Świętego Jana Pawła II 2	37-700	Przemysł	16 679 38 86	http://www.europedirect-przemysl.wspia.eu/	europedirect-Przemysl@wspia.eu
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – RZESZÓW	ul. Słowackiego 16	35-060	Rzeszów	17 866 01 08	http://www.europedirect-rzeszow.pl/	europedirect-rzeszow@europedirect-rzeszow.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – SŁUPSK	ul. Podgórna 1/1	76-200	Słupsk	59 842 30 21	www.europedirect.slupsk.eu	europedirect-slupsk@europedirect.slupsk.eu

NAZWA	ADRES	KOD	MIASTO	TELEFON	STRONA WWW	E-MAIL
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – SZCZECIN	ul. Piłsudskiego 40-42, pok. 329	70-421	Szczecin	91 421 12 61	www.europedirect-szczecin.eu	europedirect-szczecin@wzp.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – TARNÓW	ul. Graniczna 8a	33-100	Tarnów	14 692 49 77	http://europedirect-tarnow.europim.pl	europedirect-tarnow@euroim.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – TORUŃ	ul. Grunwaldzka 25b	87-100	Toruń	52 567 00 09	www.europedirect-torun.byd.pl	europedirect-torun@byd.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – WARSZAWA	ul. Smolna 4	00-375	Warszawa	(+48 22) 443 03 39, (+48 22) 443 07 80	www.europedirect.um.warszawa.pl	europedirect-warszawa@um.warszawa.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – WROCŁAW	ul. Legnicka 65	54-206	Wrocław	71 723 73 51	www.europedirect-wroclaw.pl	europedirect-wroclaw@europedirect-wroclaw.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – ZAMOŚĆ	ul. Akademicka 4	22-400	Zamość	84 677 67 76	http://europedirect-zamosc.wszia.edu.pl/	europedirect-zamosc@wszia.edu.pl
PUNKT INFORMACJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – ZIELONA GÓRA	ul. Podgórna 7	65-057	Zielona Góra	68 452 71 44	www.europedirect-zielonagora.lubuskie.uw.gov.pl	europedirect-zielonagora@lubuskie.uw.gov.pl