

Ewa Matuska

Mobilność na unijnym rynku pracy w dobie kryzysu ekonomicznego : szansa czy zagrożenie dla kapitału ludzkiego w Polsce?

Ekonomiczne Problemy Usług nr 48, 329-338

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

EWA MATUSKA

Wyższa Hanzeatycka Szkoła Zarządzania w Słupsku

MOBILNOŚĆ NA UNIJNYM RYNKU PRACY W DOBIE KRYZYSU EKONOMICZNEGO – SZANSA CZY ZAGROŻENIE DLA KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE?

Wprowadzenie

Artykuł ma na celu zasygnalizowanie aktualnych związków pomiędzy mobilnością na unijnym rynku pracy a zarządzaniem potencjałem umiejętności i kwalifikacji kapitału ludzkiego z perspektywy konkurencyjności Polski jako regionu we wspólnocie europejskiej. Składa się z czterech części: pierwsza przedstawia mobilność na wewnątrzunijnym rynku pracy jako aktywną strategię zaradczą w dobie kryzysu ekonomicznego, druga wskazuje na analogie niedostatków kadrowych w tzw. starych (UE-15) i nowych (UE-12) krajach unijnych oraz ryzyko zagrożenia konkurencyjności nowych regionów w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej Unii Europejskiej, trzecia opisuje zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowane kadry w gospodarce opartej na wiedzy w oparciu o długoterminowe projekcje instytucji europejskich, czwarta specyfikuje cele Europejskich Ram Kwalifikacyjnych (EQF) oraz Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET) jako instrumentów ułatwiających mobilność na unijnym rynku pracy. Treść zamyka podsumowanie.

1. Mobilność jako strategia przetrwania kryzysu

Obecny kryzys ekonomiczny zdestabilizował rynki pracy wielu europejskich państw członkowskich zarówno na zachodzie, jak i na wschodzie Europy, powodując problemy wielu przedsiębiorstw i ich pracowników. Gwałtowne załamanie ekonomicznej aktywności

w ostatnich miesiącach 2008 roku i trwające przez rok 2009 przyniosło wiele negatywnych zjawisk na ogólnosiwiatowych rynkach pracy, wśród których jednym z najpoważniejszych jest liczba likwidowanych miejsc pracy. Według danych opublikowanych przez Europejski Urząd Statystyczny, średnia stopa bezrobocia we wrześniu 2009 roku w 27 krajach Unii Europejskiej kształtowała się na poziomie 9,2% i w regionie bez pracy pozostawało ponad 22,1 miliona osób. W porównaniu do września 2008 roku wskaźnik bezrobocia w UE zwiększył się o 2,1 punktu procentowego (tj. ponad 5 milionów osób bezrobotnych). Największe natężenie bezrobocia wśród krajów należących do Wspólnoty zanotowano na Łotwie (19,7%) oraz w Hiszpanii (19,3%), najniższe w Holandii (3,6%) oraz w Austrii (4,8%), natomiast w Polsce natężenie bezrobocia wyniosło 8,0% i na takim poziomie kształtowało się niezmiennie od marca do września 2009 roku ¹.

Europejski rynek pracy obejmuje wielu pracowników migracyjnych, którzy jako jedni z pierwszych odczuli skutki recesji, stając się ofiarami redukcji miejsc pracy w przedsiębiorstwach². Przywilej swobodnego poruszania się – także polskich obywateli – na unijnym rynku pracy i poszukiwania szansy na zatrudnienie na nim przynosi im oczywiste korzyści ekonomiczne, chociaż często za cenę dewaluacji kwalifikacji i umiejętności zawodowych zdobytych w kraju. Polscy (podobnie jak z pozostałych krajów UE-12) emigranci zarobkowi bowiem najczęściej podejmują pracę poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych. Potwierdza to analiza stanowisk obejmowanych przez nich w krajach migracyjnych (tabela 1.)

Tabela 1. Najczęściej wykonywane zawody przez pracowników zarejestrowanych w WRS, lipiec 2004 - grudzień 2008

| Zawód | Liczba pracowników (w osobach) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Pracownik barowy (Bar staff) | 11 250 |
| Opiekunowie osób starszych, opieka nad domem (Care assistants and home carers) | 23 015 |
| Pomoc domowa (Cleaner, domestic staff) | 49 105 |
| Pracownicy zatrudnieni przy zbiorach (Crop harvester) | 15, 055 |
| Pracownicy zatrudnieni w gospodarstwie rolnym (Farm worker/Farm hand) | 38 775 |
| Pracownicy zatrudnieni przy produkcji żywnościowej (owoce/warzywa) (Food processing operative (fruit/veg)) | 10 680 |
| Pracownicy zatrudnieni przy produkcji żywnościowej (mięso) (Food processing operative (meat)) | 10 395 |

¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30102009-AP/EN/3-30102009-AP-EN.PDF.

² Według danych Eurostat pomiędzy I a II kwartałem 2009 roku przeciętne zatrudnienie w 27 krajach Unii Europejskiej zmniejszyło się o 0,6 punktów procentowych, czyli o 1,443 miliona osób. W porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego liczba pracujących łącznie w krajach Wspólnoty zmniejszyła się o 1,9 punktu procentowego. Spadek zatrudnienia w UE odnotowano w niemal wszystkich sektorach gospodarki. Wyjątkiem były: administracja publiczna, ochrona zdrowia oraz edukacja.

Tabela 1. Najczęściej wykonywane zawody... (cd.)

| Zawód | Liczba pracowników (w osobach) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Pomocnicy kuchenni i cateringu (Kitchen and catering assistants) | 51 360 |
| Pracownicy zatrudnieni w usługach pralniczych (Labourer, dry cleaner, presser) | 24 435 |
| Pokojówki, pracownicy zatrudnieni przy obsłudze pokoiów w hotelach (Maid/room attendant (hotel)) | 31 030 |
| Malarze, dekoratorzy (Painter and decorator) | 52 760 |
| Inni robotnicy zatrudnieni przy produkcji (Process operative (other factory worker)) | 246 955 |
| Sprzedawcy (Sales and retail assistants) | 24 860 |
| Kelnerzy, kelnerki (Waiter, waitress) | 31 255 |
| Razem | 620 930 (ogółem 887,000) |

Źródło: Accession Monitoring Report, May 2004 – December 2008, A8 Countries: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession_monitoring_report/report18/may04-dec08?view=Binary.

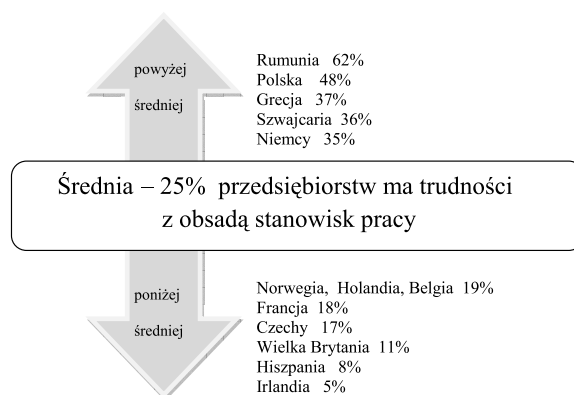
I chociaż obecnie często jako pierwsi tracą pracę w kraju, do którego wyemigrowali, rzadko decydują się na stały powrót do ojczyzny. Opcja powrotu nie jest dla nich atrakcyjna przede wszystkim z powodu braku gwarancji znalezienia odpowiedniego zatrudnienia na rodzimym rynku pracy. Istotnym argumentem jest też korzystanie z transferów socjalnych, znacznie korzystniejszych finansowo w krajach migracyjnych niż w Polsce.

Istotną część migrantów powrotnych, szczególnie tych z wyższym wykształceniem, która najczęściej za granicą wykonywała zawody dla pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych, po powrocie do Polski wpada w pułapkę przerwy w karierze zawodowej (w zawodzie wyuczonym) i trudności znalezienia pracy w kraju. Dłuższe pozostawanie bez zatrudnienia – czy to w kraju pochodzenia, czy w kraju migracji, powoduje bowiem istotne pogorszenie się wartości kompetencji zawodowych pracownika i obniża jego indywidualną wartość konkurencyjną na rynku pracy. Przymusową beczynność można by wykorzystać na doskonalenie zawodowe lub zmianę kwalifikacji, niewielu pracowników migracyjnych podejmuje jednak takie działania. Większość z nich, pozostając w krajach migracji, jest silnie przekonanych, że korzystniej jest oczekiwać zakończenia kryzysu ekonomicznego na bardziej stabilnym i oferującym lepsze zarobki rynku pracy. Tego rodzaju przekonania są o tyle słuszne, że wraz z ożywieniem gospodarczym można oczekiwać pojawienia się wzmożonego popytu na wykwalifikowanych pracowników, co w sposób szczególny wystąpi w krajach o silnie ujemnych trendach demograficznych, a takimi są kraje Europy zachodniej, stanowiące główne cele migracji zarobkowej pracowników nowych krajów członkowskich Wspólnoty (UE-12). Pracownicy ci stanowią więc rezerwę kadrową na rynku pracy kraju migracji.

Migracja zarobkowa Polaków do krajów dawnej unijnej piętnastki, utrzymująca się pomimo braku aktualnych ofert zatrudnienia na ich rynkach, z punktu widzenia indywidualnych karier pracowniczych może być interpretowana jako racjonalna strategia radzenia sobie ze stresem bezrobocia w dobie kryzysu ekonomicznego. Z drugiej jednak strony należy ją oceniać jako fiasko akcji rządowych mających na celu zachęcenie migrantów do powrotu do kraju pochodzenia. Z punktu widzenia konkurencyjności polskiego rynku pracy utrzymujący się, pomimo kryzysu, trend migracji można postrzegać jako zagrożenie dla rodzimego rynku pracy, odczuwającego już aktualnie branżowy brak siły roboczej, szczególnie wysoko kwalifikowanej. Można więc wysuwać wnioski, że sytuacja ta, zwłaszcza w perspektywie długofalowej, może zagrażać konkurencyjności Polski jako regionu w Unii Europejskiej i na świecie.

2. Niedostatek wykwalifikowanych kadr w UE

Pomimo trudnej obecnie sytuacji ekonomicznej na świecie wiele analiz wskazuje na niedobór wykwalifikowanych pracowników, stanowiący potencjalne zagrożenie dla wzrostu gospodarczego i rozwoju firm i regionów. Światowy kryzys gospodarczy oraz rosące bezrobocie nie zmniejszyły popytu na określonych fachowców – jak wynika z badania *Niedobór Talentów 2009*, przeprowadzonego przez firmę Manpower. Około 30% pracodawców z 33 krajów świata przyznało, że głównym problemem przy obsadzaniu kluczowych stanowisk jest brak odpowiednich kandydatów. W porównaniu do roku 2008 w 2009 roku odsetek przedsiębiorstw borykających się z niedoborami kadrowymi praktycznie się nie zmienił. Wśród krajów europejskich, najwyższe braki wykwalifikowanych kadr demonstrują Rumunia i Polska – odpowiednio 62% i 48% ich przedsiębiorstw w 2009 roku zgłaszało trudności z obsadą stanowisk pracy (por. rys.1).



Rys. 1. Problemy z doбором kadr w krajach europejskich (kraje z najwyższym i najniższymi wskaźnikami trudności w obsadzie stanowisk).

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Talent Shortage Survey Results*, Manpower, 2009, s. 4.

Wśród najbardziej poszukiwanych zawodów i specjalności na świecie na pierwszym miejscu znaleźli się wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Wysoki popyt zgłaszano także na przedstawicieli handlowych, techników, inżynierów, najwyższą kadre zarządzającą oraz pracowników księgowości i finansów. Profile zawodów i kwalifikacji najbardziej poszukiwanych na rynku pracy w Polsce i w innych krajach UE (także w tych, do których Polacy najchętniej migrują za pracą – por. dane z tab. 2) są obecnie prawie tożsame.

Tabela 2. Ranking 10 zawodów najbardziej poszukiwanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii (reprezentującej kraje UE-15) oraz w Polsce (reprezentującej kraje UE-12)

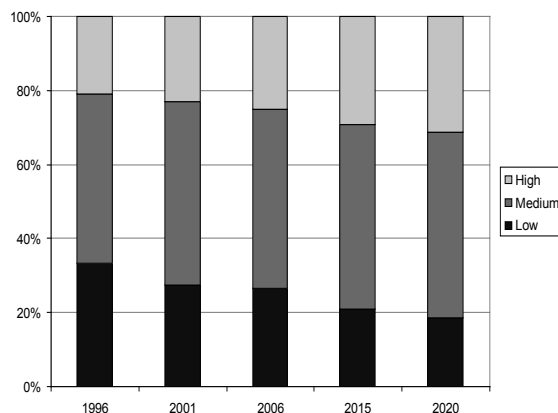
| Wielka Brytania | Polska |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Ranking zawodów | |
| 1. Inżynierzy | 1. Wykwalifikowani sprzedawcy |
| 2. Wykwalifikowani sprzedawcy | 2. Kierownicy projektów |
| 3. Przedstawiciele handlowi | 3. Przedstawiciele handlowi |
| 4. Kadra zarządzająca/menedżerowie | 4. Inżynierzy |
| 5. Personel rachunkowo-finansowy | 5. Kierowcy |
| 6. Szefowie kuchni/kucharze | 6. Laboranci |
| 7. Obsługa restauracji i hoteli | 7. Sekretarki, asystenci administracyjni, biurowy personel pomocniczy |
| 8. Mechanicy/operatorzy maszyn | 8. Szefowie kuchni/kucharze |
| 9. Technicy (zwłaszcza produkcyjni/operatorzy, utrzymania ruchu) | 9. Operatorzy produkcji |
| 10. Recepcjoniści | 10. Doradcy usług dla klienta/ przedstawiciele / personel pomocniczy |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Talent Shortage Survey Results*, Manpower, 2009, s.11.

Nierównomierna alokacja kapitału ludzkiego wewnątrz Unii Europejskiej za sprawą migracji zarobkowej wykwalifikowanych kadr z nowych krajów członkowskich (UE-12) do krajów UE-15, może być interpretowana jako sprzeczna z podstawowymi założeniami unijnego rozwoju regionalnego – polityką spójności i wyrównywania konkurencyjności regionów. Za taką interpretacją przemawiają również ogólne trendy współczesnego rynku pracy: wzrastająca liczba osób mająca dostęp do wykształcenia, w tym wyższego, starzenie się społeczeństw i spadek urodzeń poniżej poziomu odtworzenia, malejąca populacja osób aktywnych zawodowo, wzrastająca długość życia, migracje. Czynniki te powodują, że problem niedoboru kadr w perspektywie długoterminowej będzie się nasilał, a stanie się dotkliwy, gdy gospodarki światowe zaczną wychodzić z kryzysu finansowego.

3. Potrzeby wysoko kwalifikowanych kadr w przyszłości

Przewidywane zmiany na rynkach pracy będą wpływały na rodzaj umiejętności i kompetencji pracowników niezbędnych w przyszłości. Następną dekada będzie się charakteryzowała wzrostem popytu na wysoko kwalifikowaną i elastyczną kadrę pracowników oraz stanowiskami wymagającymi wyższych umiejętności. Według długoterminowej prognozy (long-term forecast), wykonanej na zamówienie Komisji Europejskiej przez Europejskie Centrum Szkolenia Zawodowego (European Centre for the Development of Vocational Training - Cedefop) pod nazwą *Skill Needs in Europe. Focus on 2020* (Cedefop, 2008), w krajach Wspólnoty, w okresie pomiędzy latami 2006 a 2020, proporcja miejsc pracy wymagających posiadania wysokiego poziomu edukacji wzrośnie z poziomu 25,1% (rok 2006) do poziomu 31,3% (rok 2020) w stosunku do całkowitej liczby miejsc pracy. Prace wymagające średniego poziomu kwalifikacji również wzrosną – ale umiarkowanie, odpowiednio: z poziomu 48,3% do 50,1%. Oznacza to odpowiednio liczby 38,8 mln (2006) oraz 52,4 mln (2020) wysoko i średnio kwalifikowanych nowych miejsc pracy. W tym samym okresie udział miejsc pracy niskokwalifikowanej zmniejszy się z poziomu 26,2% (2006 r.) do poziomu 18,5% (2020 r.), pomimo stworzenia w tym okresie nowych 10 milionów miejsc pracy (Cedefop, 2008, s.13–19, por. rys. 2).



Rys. 2. Dawna i przyszła struktura miejsc pracy a wymagany poziom kwalifikacji w krajach Unii Europejskiej (UE-25 – bez uwzględnienia Bułgarii i Rumunii)

Źródło: opracowanie własne na podstawie : Cedefop, *Skill needs...*, 2008, s. 18.

W celu dostosowywania kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców należy położyć nacisk na kształcenie ustawiczne i szkolenia, gdyż młode osoby wchodzące na rynek pracy w następnej dekadzie nie będą w stanie zaspokoić jego potrzeb pod względem kwalifikacji i umiejętności. Dlatego też już teraz zarówno na poziomie rządowym, strategicznym, jak i na szczeblu przedsiębiorstw, powinny powstawać propozycje sposobów poszerzenia

zasobów kadrowych³. Elementem strategii powinny być także działania zmierzające do zmniejszania liczby osób opuszczających szkołę zbyt wcześnie oraz programy adresowane do osób dorosłych – aby zwiększyć podaż pracowników przygotowanych do pracy w sektorze usług, nauki i techniki.

Ze dostępnych analiz wyłaniają się następujące wnioski: w średnim i długim terminie w Europie będą istniały duże możliwości związane z powstawaniem miejsc pracy – zarówno w wyniku tworzenia nowych stanowisk, jak i związane z zastępowalnością pokoleniową. Umiejętności, kompetencje i kwalifikacje wymagane od pracowników będą stale wzrastać i będą dotyczyły wszystkich poziomów zatrudnienia. W związku z tym istnieje potrzeba lepszego, długoterminowego dopasowania umiejętności i kwalifikacji pracowników do wymagań rynku pracy. Kluczowe znaczenie ma w tym miejscu wypracowanie odpowiednich narzędzi umożliwiających osiągnięcie tego dopasowania na poziomie operacyjnym – poprzez porównywanie zasobów kwalifikacji wnoszonych przez pracowników na rynek pracy z różnych poziomów i systemów edukacji zawodowej z wymaganiami miejsc pracy. Problem ten jest szczególnie skomplikowany, jeśli dopasowanie to ma odbywać się na międzynarodowym, na przykład wewnątrz unijnym rynku pracy.

4. Instrumenty dopasowanie kwalifikacji zawodowych pracownika do profilu stanowiska pracy

Aktualnym palącym praktycznym problemem związanym z mobilnością pracowników na rynku wspólnotowym jest potrzeba porównywania i oceny kwalifikacji zawodowych, wnoszonych przez pracowników z różnych systemów edukacji, funkcjonujących w różnych krajach członkowskich UE. Jest to działanie niezbędne dla celów ujednoczenia i standaryzacji wymogów pracy na konkretnych stanowiskach pracy. Zaproponowany przez Radę i Komisję Europejską w 2008 r. (European Council, 2008) nowy instrument porównywania kwalifikacji i umiejętności zawodowych na ośmiu kolejnych poziomach – tzw. Europejskie Ramy Kwalifikacyjne (*European Qualification Frame – EQF*) ma na celu ułatwić zarówno mobilność, jak i integrację zasobów ludzkich na unijnym rynku pracy. Uzupełnieniem celów EQF jest najnowsza propozycja Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (*European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET*)⁴. Przewiduje się, że obydwa te instrumenty nie tylko znacznie ułatwią indywidualną mobilność pracowników na unijnym rynku pracy, ale przede wszystkim pomogą im znaleźć pracę zgodną z rzeczywiście posiadanymi kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi, osiągniętymi zarówno w procesie edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Istnieje więc szansa, że migracyjni pracownicy nie będą już stanowić

³ *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, K.B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, (red.), PARP, Warszawa, 2009, s.117–129.

⁴ K. Bartak, *Komisja Europejska, Edukacja i Kultura*, Magazyn nr 30, Luksemburg, 2008, s. 27–30.

grupy dyskryminowanej i ustanie proces dewaluacji ich kompetencji zawodowych poprzez obejmowanie stanowisk poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych. Tym samym ma szansę poprawić się ich status zawodowy i perspektywy indywidualnej kariery zawodowej. Wzrośnie więc integracja zasobów ludzkich na unijnym rynku pracy. Wdrożenie tych instrumentów nie jest jednak proste i wymaga najpierw odniesienia poziomów kwalifikacji i certyfikatów uzyskiwanych w narodowych systemach edukacyjnych wszystkich państw członkowskich UE do proponowanych wspólnych ram europejskich. Potrzebne są więc pilnie bardziej doraźne rozwiązania, które pozwolą zapobiec pogłębianiu się nierówności w wewnątrzunijnej alokacji wysoko kwalifikowanego kapitału ludzkiego, na przykład w postaci bilateralnych (pomiędzy krajami wysyłającymi i przyjmującymi migrantów) porozumień branżowych w kwestii wymogów kwalifikacyjnych na konkretne stanowiska.

Podsumowanie

Podsumowując zalety polityki mobilności na wewnętrznym rynku pracy Unii Europejskiej, należy docenić jej pozytywny wpływ na indywidualne kariery zawodowe pracowników, zwłaszcza w przypadku migracji z krajów członkowskich o niższych wskaźnikach ekonomicznych (UE-12) do krajów bardziej zamożnych (UE-15). Migracje zarobkowe amortyzują negatywne skutki aktualnej recesji w sferze dostępnych miejsc pracy. Mobilność na rynku unijnym stanowi racjonalną taktykę indywidualnego przetrwania trudnego ekonomicznie czasu. Może być więc interpretowana jako skuteczna strategia radzenia sobie ze stresem bezrobocia w okresie kryzysu ekonomicznego oraz jako szansa na bardziej perspektywną ścieżkę indywidualnej kariery zawodowej w przyszłości.

Jednakże należy wskazać też na zagrożenia polityki mobilności wewnątrzunijnej dla osiągnięcia unijnych priorytetów kohezji i zrównoważonego rozwoju regionów. Migracja zarobkowa w jednym kierunku – z krajów biedniejszych do bogatszych, może tylko pogłębiać istniejące różnice – zarówno poprzez odpływ krytycznej ilości zasobów ludzkich z rynku pracy, jak i poprzez drenaż mózgów – odpływ kadr o wysokich kwalifikacjach zawodowych. Utrzymujący się w Polsce, pomimo istniejącego zapotrzebowania na wykwalifikowane kadry w przedsiębiorstwach działających w kraju, trend unijnej migracji zarobkowej, może więc stanowić długofalowe zagrożenie dla konkurencyjności Polski jako regionu w Unii Europejskiej i w świecie. W przyszłości może znacząco utrudniać efektywny rozwój kapitału ludzkiego polskich przedsiębiorstw, które same będą musiały sięgać po siłę roboczą z innych krajów. Dlatego też już teraz zarówno na poziomie rządowym, strategicznym, jak i na szczeblu przedsiębiorstw powinny powstawać propozycje sposobów poszerzenia wysoko kwalifikowanych zasobów kadrowych. Liczne aktualnie tworzone i wdrażane krajowe projekty inwestycji w kadry, współfinansowane ze środków unijnych, formułowane w ramach aktualnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, jako jednego z kluczowych programów rozwoju regionalnego – wbrew intencjom rządu oraz samych projektodawców – mogą okazać się chybione. Zdarzy się tak, jeśli beneficjenci tych działań, po uzyskaniu wyższych kompetencji

zawodowych, nie znajdują dla nich zastosowania na stanowiskach pracy oferowanych na krajowym rynku pracy. Tym samym zagrożone mogą być założenia innego krajowego programu rozwoju regionalnego: Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, zakładającego wykorzystanie wysokokwalifikowanych kadr jako dźwigni rozwoju polskiej gospodarki i wprowadzenia do niej nowoczesnych technologii i rozwiązań. Promowane od roku 2008 przez polski rząd kierunki kształcenia inżynierów i specjalistów nowoczesnych technologii, w ramach tzw. zamawianych kierunków kształcenia, nie spełnią oczekiwań, jeśli ich przyszli absolwenci także zdecydują się na emigrację zarobkową.

Literatura

- CEDEFOP; Skills needs in Europe. Focus on 2020.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
- Cegielski R., Emerling A., Frąckiewicz A.P., Wicher A., *Elastyczność na rynku pracy – wybór czy konieczność?* Badanie – edycja 2009 rok, Raport KPMG Lewiatan 2009.
- New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs,* Commission of the European Communities; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
- Iglicka K., *Powroty Polaków w okresie kryzysu gospodarczego. W pętli pułapki migracyjnej.* Raport z badań, CSM, Raporty i Analizy, 1/2009, Warszawa 2009.
- Foresight kadr nowoczesnej gospodarki,* K.B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik (red.), PARP, Warszawa 2009, s.117–129.
- Talent Shortage Survey Results 2009,* Manpower 2009.
- Bartak K. *Komisja Europejska, Edukacja i Kultura,* Magazyn nr 30, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg 2008.
- Accession Monitoring Report, May 2004 - December 2008, A8 Countries: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession_monitoring_report/report18/may04-dec08?view=Binary (odczyt 15.09.2009).
- European Council; European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008, Official Journal C 111, 6.5.2008. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/index_en.htm (odczyt. 29.11.2009)
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30102009-AP/EN/3-30102009-AP-EN.PDF - Eurostat news release indicators 153/2009, 30 Oct.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30102009-AP/EN/330102009-AP-EN.PDF (odczyt 25.11.2009).

MOBILITY ON EUROPEAN LABOUR MARKET DURING TIME OF CRISIS – CHANCE OR FEAR FOR HUMAN CAPITAL IN POLAND?

Summary

The aim of article is to add some points to the discussion about the results of mobility on internal European labour market, existing continuously – even during times of economical crisis, in context of competitiveness of Poland as a region. The article takes a look at the issue if mobility represents a chance or rather a fear for human capital in Poland in short and long-term perspective. The question arise: how to protect and develop human capital in Poland and to mitigate the negative impacts of brain drain and labour shortages, at the same time. The paper is structured as follows: after introduction, first section focuses on problems and challenges facing on labour markets in connection with economical crisis and tries to see internal UE mobility as a logic, active strategy for coping with stress of unemployment. Next part describes the similarities in area of current labour shortages represented by ‘old’ (EU-15) and ‘new’ (EU-12) European member countries. The third section shows expected indicators for high skills demands in Europe based on long-term perspective till 2020 year, done by European institutions (New Skills for New Jobs). The fourth and last section indicates selected EU mobility strategies and policy responses to current migration challenges. The attention is put into new tools for unification and standardization of job skills: European Qualification Frame (EQF) and European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). The last part of the section covers conclusions and implications about double – positive and negative – result of mobility on internal European labour market for competitiveness of Poland as a region.

Translated by Ewa Matuska