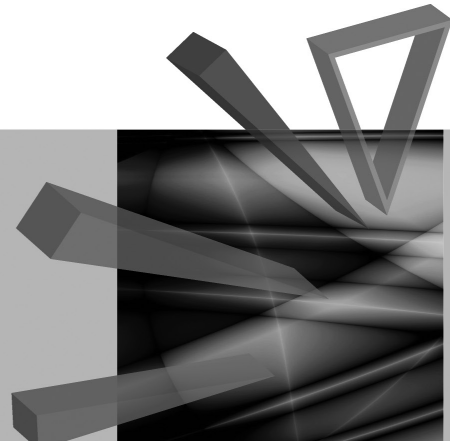
PRACE NAUKOWE
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
RESEARCH PAPERS
of Wrocław University of Economics

267

Handel i inwestycje w semiglobalnym otoczeniu

Tom 1



Redaktorzy naukowi
Jan Rymarczyk, Małgorzata Domiter, Wawrzyniec Michalczyk

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Recenzenci: Jarosław Kundera, Leon Olszewski, Zdzisław Puślecki,
Kazimierz Starzyk, Krystyna Żołądkiewicz

Redaktorzy Wydawnictwa: Elżbieta Kożuchowska, Aleksandra Śliwka

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Barbara Cibis

Łamanie: Małgorzata Czupryńska

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:
www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,
The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon
http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl
Kopiowanie i powielanie w jakiejkolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 1899-3192
ISBN 978-83-7695-235-2 (całość)
ISBN 978-83-7695-239-0 t. 1

Wersja pierwotna: publikacja drukowana
Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp 9

Łukasz Ambroziak: Handel wewnątrzgałęziowy państw Grupy Wyszehradzkiej na przykładzie przemysłu motoryzacyjnego 11
Eric Ambukita: Wielkie gospodarki wschodzące – nowi partnerzy gospodarczy krajów Afryki 25
Anna Barwińska-Małajowicz: Inwestycje w kapitał ludzki w kontekście *brain waste* 37
Daša Belkovicsová: Theoretical models of financing tertiary education and its application on example of Slovakia 48
Mateusz Benedyk: Wpływ banków centralnych na inwestycje od czasu wybuchu kryzysu finansowego 54
Zbigniew Bentyn: Wpływ rozwiązań informatycznych na zmianę zachowań nabywczych klientów oraz rozwiązań logistycznych przedsiębiorstw handlowych 63
Joanna Bogołębska: Zarządzanie rezerwami walutowymi Chin – problemy i wyzwania 73
Magdalena Broszkiewicz, Paweł Broszkiewicz: Rola ładu korporacyjnego w przeciwdziałaniu manipulacjom na globalnych rynkach kapitałowych . 84
Ignacy H. Chrzanowski: Economics and politics of foreign direct investment. Is it beneficial for the recipient countries? 96
Anna Chrzęściewska: Bezpośrednie inwestycje zagraniczne Indii 110
Małgorzata Czarnas: Rozwój korporacji transnarodowych na przykładzie Amazon.com 121
Elżbieta Czarny, Jerzy Menkes, Katarzyna Śledziewska: PKB i handel państw transformacji w czasie kryzysu gospodarczego 130
Katarzyna Czech: Realizacja celów Strategii Europa 2020 – Polska na tle wybranych krajów UE 140
Tomasz Dorożyński: Znaczenie funduszy strukturalnych Unii Europejskiej dla polskich regionów 151
Kamila Drelich: Controlling projektów jako narzędzie współpracy wewnątrzkoncernowej 162
Agnieszka Dybizbańska: Konkurencyjność państw strefy euro w kontekście kryzysu gospodarczego 170
Katarzyna Dymitrow: Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na rozwój gospodarczy Indii 180

Po-Kai Fang: Taiwan's strategy of integrating into global and regional economy ... 190
Bartosz Fortuński: Proekologiczne podejście do energetyki i jej wpływ na handel zagraniczny Unii Europejskiej ... 200
Joanna Garlińska-Bielawska, Magdalena Opioła: Handel Maquiladora w kontekście obecnego kryzysu gospodarczego ... 210
Jadwiga Gierczycka: Wpływ kryzysu w strefie euro na sytuację gospodarczą Polski ... 221
Małgorzata Grącik-Zajaczkowski: Kraje rozwijające się w ramach rundy WTO z Doha ... 230
Bohdan Jeliński: Rekonfiguracja gospodarki globalnej (dynamika, mechanizmy, struktury) ... 241
Bogusław Kaczmarek, Katarzyna Święcicka: Potencjał rozwojowy (inwestycyjny) MŚP na terenie województwa łódzkiego ... 253
Barbara Klimas: Inwestycje w kapitał wiedzy jako wyzwanie dla polityki państwa w globalizującej się gospodarce ... 260
Szymon Kłopocki: Lokalna i globalna współpraca firm w klastrze ... 272
Irena Kociszewska, Monika Kamińska: Zagraniczne inwestycje bezpośrednie w Polsce w latach 2007-2010 ... 282
Aneta Kosztowniak: Przepływy BIZ i zmiany struktury akumulacji kapitału a wzrost gospodarczy w krajach wschodzących i rozwijających się ... 295
Anetta Kuna-Marszałek: Rola ekoinnowacji w strategii działania przedsiębiorstw na przykładzie systemów zarządzania środowiskiem ... 309
Jarosław Kuśpit: Rozwój stosunków gospodarczych z zagranicą krajów byłego ZSRR ... 320
Andżelika Kuźnar: Dobra niematerialne oparte na wiedzy jako czynnik wzrostu innowacyjności Unii Europejskiej ... 330

Summaries

Łukasz Ambroziak: Intra-industry trade of the Visegrad Countries: the case of automotive industry ... 24
Eric Ambukita: Big emerging economies − new economic partners for African countries ... 36
Anna Barwińska-Małajowicz: Investments in human capital in the context of "brain waste" ... 46
Daša Belkovicsová: Teoretyczne modele finansowania szkolnictwa wyższego i ich zastosowanie na przykładzie Słowacji ... 53
Mateusz Benedyk: Influence of central banks policies on investments since the financial crisis ... 62

Zbigniew Bentyn: The impact of information solutions on the change of customers' behavior and trading companies logistics 72
Joanna Bogołębska: Management of foreign reserves in China – problems and challenges 83
Magdalena Broszkiewicz, Paweł Broszkiewicz: The role of corporate governance in solving the problem of manipulations on the global capital markets 95
Ignacy H. Chrzanowski: Ekonomiczne i polityczne aspekty zagranicznych inwestycji bezpośrednich. Czy są one korzystne dla odbiorców? 109
Anna Chrzęściewska: Foreign Direct Investment outflows from India 120
Małgorzata Czarnas: Development of transnational corporations on the example of Amazon.com 129
Elżbieta Czarny, Jerzy Menkes, Katarzyna Śledziewska: GDP and trade of transformation countries in the time of the economic crisis 139
Katarzyna Czech: Implementation of goals of the Europe 2020 strategy − Poland compared to selected EU countries 150
Tomasz Dorożyński: The role of EU structural funds for regions in Poland .. 161
Kamila Drelich: Controlling of projects as the instrument of intercompany cooperation 169
Agnieszka Dybizbańska: Competitiveness of the euro zone countries in the context of economic crisis 179
Katarzyna Dymitrow: The influence of direct foreign investments on the economic development of India 189
Po-Kai Fang: Tajwan: globalna i regionalna strategia integracji ekonomicznej 199
Bartosz Fortuński: Environmental approach to energy and its impact on foreign trade of the European Union 209
Joanna Garlińska-Bielawska, Magdalena Opioła: Trade under Maquiladoras in conjunction with the current economic crisis 220
Jadwiga Gierczycka: Impact of the crisis in the euro zone on the economic situation of Poland 229
Małgorzata Grącik-Zajaczkowski: Developing countries in the WTO Doha round 240
Bohdan Jeliński: Global economy reconfiguration 252
Bogusław Kaczmarek, Katarzyna Święcicka: An investment potential of SME in the area of Łódź Voivodeship 259
Barbara Klimas: Investments in knowledge capital as a challenge for the state policy in the globalizing economy 271
Szymon Kłopocki: Local and global firm cooperation in clusters 281
Irena Kociszewska, Monika Kamińska: Foreign direct investments in Poland between 2007-2010 294

Aneta Kosztowniak: FDI flows and changes of structure of capital accumulation vs. economic growth in the emerging and developing countries..... 308
Anetta Kuna-Marszałek: The role of eco-innovations in business strategy as an example of environmental management systems 318
Jarosław Kuśpit: The development of economic relations with foreign countries of the former USSR 329
Andżelika Kuźnar: Intangibles based on knowledge as a factor of the innovation growth of the European Union 339

PRACE NAUKOWE UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO WE WROCŁAWIU
RESEARCH PAPERS OF WROCŁAW UNIVERSITY OF ECONOMICS nr 267 • 2012

Handel i inwestycje w semiglobalnym otoczeniu ISSN 1899-3192

Anna Barwińska-Małajowicz
Uniwersytet Rzeszowski

INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI W KONTEKŚCIE *BRAIN WASTE*

Streszczenie: Celem niniejszego opracowania jest uchwycenie najważniejszych związków pomiędzy inwestycjami w kapitał ludzki a zjawiskiem *brain waste*. W pierwszej części krótko scharakteryzowano sposoby inwestowania w kapitał ludzki. Następnie po syntetycznym omówieniu zjawiska „marnotrawstwa mózgów" oraz *lose-lose-situation* przedstawiono najważniejsze przyczyny *brain waste* oraz przykładowe działania zorientowane na zmniejszanie skali tego zjawiska. W dalszej części na tle ogólnej charakterystyki „marnotrawstwa mózgów" w Europie zaprezentowano przykłady inwestycji w rozwój zawodowy i intelektualny studentów na uniwersytetach w miastach partnerskich w Polsce i Niemczech (Rzeszów i Bielefeld) oraz postawy studentów odnośnie do decyzji o emigracji zarobkowej w kontekście dalszego rozwoju zawodowego. Całość zamyka syntetyczne podsumowanie prowadzonych rozważań.

Słowa kluczowe: inwestycje w kapitał ludzki, migracje zarobkowe, marnotrawstwo mózgów.

Niejeden przedsiębiorca dziękuje niebu za biedę, która mu wykazała,
że najlepszy kapitał ma w swojej głowie, a nie w pożyczkach bankowych.
Henry Ford

1. Wstęp

Początek XXI wieku to okres, w którym bardzo duży nacisk kładzie się na inwestowanie w kapitał ludzki. To również czas, w którym nastąpiło duże nasilenie procesów migracyjnych w Europie, przy czym coraz częściej obserwowane jest zjawisko *brain waste*. Celem niniejszego opracowania jest uchwycenie najważniejszych związków pomiędzy inwestycjami w kapitał ludzki a zjawiskiem *brain waste*.

2. Inwestycje w kapitał ludzki

Zasoby kapitału ludzkiego wpływają na tempo wzrostu gospodarczego, dlatego bardzo ważny jest ich rozwój, który następuje na drodze inwestowania w człowieka[1].

[1] S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy,* PWN, Warszawa 1993, s. 19.

W literaturze przedmiotu wymienia się różne rodzaje inwestycji w kapitał ludzki na poziomie zarówno mikro- (konkretna osoba), jak i makroekonomicznym (państwowe nakłady na naukę, działalność badawczą itp.), przy czym istnieje ścisły związek tych dwóch wymiarów. „Państwo poprzez nakłady na naukę, kształcenie, przekaz informacji itd. przyczynia się do większych umiejętności i wiedzy osób z danego społeczeństwa. Pracodawcy, pozyskując kapitał ludzki, mogą tym lepiej dopasować go do swoich potrzeb i następnie rozwijać, im kandydaci do pracy mają większe zasoby tego kapitału. W efekcie wpływa to na wzrost wydajności pracy i polepszenie konkurencyjności gospodarki”[2]. Oprócz inwestycji w zakresie edukacji (wąskie ujęcie) można wyróżnić również kierunki inwestycji wykraczające poza działania edukacyjne, jak np. nakłady związane z ochroną zdrowia, poprawą witalności życiowej oraz wydłużeniem długości życia, kulturą, ochroną środowiska, nakłady wpływające na postęp techniczny, poprawę jakościowych cech pracy ludzkiej czy inwestycje związane z gromadzeniem informacji i prowadzeniem badań naukowych (szerokie ujęcie)[3]. Zaznaczyć jednak należy, że podstawowymi wyznacznikami kapitału ludzkiego są zasoby wiedzy i umiejętności, które jednostka pozyskuje w czasie swojej edukacji, kwalifikacje i umiejętności zaś coraz bardziej zyskują na znaczeniu, należą bowiem do istotnych czynników stymulujących modernizację społeczną oraz dynamizujących wzrost gospodarczy.

W związku z powyższym oraz ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania w dalszej części główną uwagę skoncentrowano na inwestycjach w edukację, stanowiącą podstawowe źródło kapitału ludzkiego[4], świadomie pomijając inne aspekty, jak np. problematykę zdrowia, kultury czy postępu technicznego.

Podkreślić należy, że rozwój kapitału ludzkiego w sferze edukacji uzależniony jest nie tylko od indywidualnych predyspozycji czy zdolności człowieka. Zależy on w dużej mierze od uwarunkowań, w jakich jednostka funkcjonuje, m.in. od warunków rozwojowych w zakresie edukacji, jakie stwarza państwo oraz różne niepaństwowe instytucje szkoleniowe. Inwestycje w kapitał ludzki można identyfikować z nakładami ponoszonymi na doskonalenie i kształcenie zasobów pracy. Efektem takich nakładów powinno być uzyskanie wymiernych korzyści ekonomicznych w odniesieniu zarówno do indywidualnych pracowników, przedsiębiorstw, jak i całej gospodarki danego kraju.

---

[2] W. Jarecki, *Rola właściwego doboru pracowników jako narzędzie tworzenia kapitału ludzkiego w firmie,* [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, red. D. Kopycińska, PTE, Szczecin 2003, s. 192-193.

[3] A. Wiktorzak, *Pomiar kapitału ludzkiego na kolejnych poziomach edukacji*, http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XVI_KDE/wiktorzak.pdf, s. 360; B. Kożuch, *Inwestowanie w kapitał ludzki a rozwój gospodarki*, Sesja IV, *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, zeszyt 12, Warszawa 1998, s. 9.

[4] Inwestycje w kapitał ludzki nie ograniczają się wyłącznie do edukacji. Ogromną rolę odgrywa również przykładowo wiedza przekazywana przez rodziców, doświadczenie i umiejętności zdobywane w pracy, inwestycje wpływające na poprawę stanu zdrowia czy przedłużenie życia, S.R. Domański, wyd. cyt.

3. Zjawisko „marnotrawstwa mózgów"

Wysoko kwalifikowani pracownicy podejmują niejednokrotnie za granicą pracę wymagającą niższych umiejętności i mniejszego doświadczenia niż te, które oni mają do zaoferowania, co skutkuje deprecjacją kwalifikacji (*deskilling*), a w konsekwencji prowadzi do marnotrawstwa mózgów (*brain waste*)[5]. Zjawisko to obserwowane jest w przyjmujących imigrantów krajach, położonych zarówno w Europie, jak i na innych kontynentach[6]. Jest ono charakterystyczne również dla ostatniej fali emigracji z Europy Środkowej i Wschodniej. Młodzi, wysoko wykształceni Polacy, podejmując w krajach starej Unii Europejskiej prace poniżej swoich kwalifikacji i możliwości, narażają się na utratę potencjału intelektualnego, kompetencji i umiejętności[7].

4. *Lose-lose-situation*

Zauważyć należy, że zatrudnianie wysoko wykształconych specjalistów poniżej ich kwalifikacji przynosi nie tylko straty osobiste w postaci deprecjacji zdobytej wiedzy i umiejętności, ale również straty dla całego europejskiego rynku pracy, co z kolei ze względu na dużą częstotliwość występowania zjawiska wpływa niekorzystnie na całą gospodarkę europejską. Skutki *brain waste* odczuwają zatem nie tylko osoby dotknięte tym zjawiskiem. Na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej znajduje się niewykorzystany kapitał ludzki młodych wykształconych migrantów. Dla wszystkich uczestników zjawiska *brain waste* powstaje sytuacja zwana *lose-lose-situation*, w której indywidualne straty ponosi zarówno sam migrant ze względu na swoje zdewaluowane kwalifikacje, jak i kraj jego pochodzenia i kraj przyjmujący migranta, bowiem żaden z nich nie odnosi pełnych korzyści gospodarczych wynikających z istniejącego na rynkach pracy kapitału ludzkiego[8], co więcej – kraj pochodzenia wysoko wykształconych migrantów ponosi dodatkowe straty z tytułu nakładów przeznaczonych na długoletnią, kosztowną edukację, szkolenia i rozwój zawodowy, które nie zostaną odzyskane w sytuacji, gdy pracownicy nie powrócą do kraju lub gdy ich kwalifikacje ulegną na emigracji nieodwracalnej deprecjacji.

---

[5] T. Faist, *Migrants as transnational development agents: an inquiry into the newest round on the migration-development nexus*, „Population, Space and Place" 2008, nr 14, s. 32; P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Biuletyn nr 3, Warszawa, styczeń 2008, s. 4.

[6] Przykładowo wykształceni i doświadczeni specjaliści przyjeżdżają do Stanów i nie znajdują pracy w dziedzinie, w której zdobyli wykształcenie i na której dobrze się znają (*Jak się kończy „American Dream"?*, http://www.wameryce.info/serwis.php?s=2036&pok=53816&id=3962270, data dostępu 10.03.2012).

[7] *Nie ma wzrostu bez rozwoju*, http://tygodnik.onet.pl/1,30438,druk.html (data dostępu 08.03.2012).

[8] B. Englmann, M. Müller, *Brain Waste Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland,* Tür an Tür Integrtionsprojekte – gGmbH, Augsburg 2007, s. 18.

5. Przyczyny *brain waste* oraz możliwości zmniejszania skali zjawiska – przykładowe działania

Wykształceni polscy emigranci często znajdują zatrudnienie na tzw. drugorzędnym rynku pracy (co od strony teoretycznej tłumaczy jedna z koncepcji ekonomicznych wyjaśniających procesy migracyjne, mianowicie teoria dualnego rynku pracy, według której największy popyt na pracowników-imigrantów w państwach zamożnych występuje w tych segmentach rynku pracy, w których zarówno płace, prestiż zawodowy, jak i poziom zabezpieczenia socjalnego są stosunkowo niskie; jest to podyktowane faktem, że pracownicy krajowi nie chcą pracować w tych segmentach, bowiem – po pierwsze: mają możliwość otrzymywania wysokich zasiłków dla bezrobotnych, po drugie: zatrudnienie w tych sektorach nasuwa asocjacje podrzędności i marginalizacji społecznej; chodzi tutaj przeważnie o prace fizyczne, o niskim prestiżu społecznym i zawodowym, gorzej płatne, charakteryzujące się dużą sezonowością czy niestabilnym zatrudnieniem)[9].

Wśród powodów, dla których wykształceni polscy imigranci podejmują tego typu prace, narażając się na deprecjację swoich kwalifikacji i rezygnując z szans na rozwój kariery zawodowej i bezpieczeństwa zatrudnienia, szczególną uwagę zwraca okresowość podejmowanej przez nich pracy, która „w większości przypadków nie służy (…) rozwojowi kariery i spełnianiu własnych pasji, a jedynie [pomaga] w gromadzeniu środków pieniężnych, często w celu przekazania ich rodzinie czy zdobycia oszczędności na życie w Polsce"[10].

Według danych Eurostatu, co trzeci zagraniczny pracownik w Europie posiada kwalifikacje wyższe niż wymagane w pracy, którą wykonuje. Pomimo ukończonych studiów lub wykształcenia specjalistycznego podejmuje pracę np. na budowie, w rzeźni, jako pomoc w kuchni czy jako pomoc domowa[11].

Wyjaśnienie tej sytuacji nie ogranicza się tylko do wspomnianej koncepcji dualnego rynku pracy czy tymczasowości podejmowanej pracy. Kolejnym ważnym powodem są bariery w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej. W ramach jednej z inicjatyw wynikających ze strategii „Europa 2020" Komisja Europejska przyjęła „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie"[12], w którym szczególną uwagę zwraca się na poprawę „monitorowania i przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności oraz

---

[9] S. Golinowska, *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej,* „Problemy Polityki Społecznej" 2001, nr 3, s. 23-24.

[10] A. Łuńska, *Drugorzędny rynek pracy – dyskryminacja czy wybór,* http://www.uniaeuropejska.org/drugorzedny-rynek-pracy-dyskryminacja-czy-wybor (data dostępu 07.03.2012).

[11] *Brain gain und brain waste in der EU,* http://www.global-letter.com/item/politik/10/201202134f3941ceeea75-pr99597.html (data dostępu 11.03.2012).

[12] *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów,* COM(2010) 682 wersja ostateczna, *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie*, Strasburg, 23.11.2010.

ulepszenia w systemie uznawania umiejętności i kwalifikacji, również tych zdobytych poza UE"[13]. Tego typu działania mają przyczynić się do zmniejszenia „marnotrawstwa mózgów" w odniesieniu do migrantów zarobkowych. Ponadto w celu zwiększenia przejrzystości po stronie popytowej i podażowej na rynkach pracy państw członkowskich UE ma powstać tzw. unijna panorama umiejętności, dzięki której przekazywane informacje będą bardziej transparentne dla osób poszukujących pracy, osób zatrudnionych, przedsiębiorstw i instytucji publicznych[14]. Jednym z ważnych działań zorientowanych na zniesienie barier w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych były warsztaty nt. „Kwalifikacje zawodowe: potencjał Europejskiej Legitymacji Zawodowej", które odbyły się w ramach Forum Jednolitego Rynku (SIMFO) zorganizowanego w dniach 2-4 października 2011 r. w Krakowie. W ramach warsztatów dyskutowano nad stworzeniem karty legitymacji zawodowej, służącej zniesieniu barier w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych. Karta ma zastąpić wszystkie dokumenty potwierdzające kwalifikacje do wykonywania danego zawodu w innym kraju UE. W ramach warsztatów analizowano również korzyści wynikające z wprowadzenia legitymacji dla niektórych zawodów (lekarze, inżynierowie, pielęgniarki, fizjoterapeuci) w synergii z systemem IMI[15].

6. Sytuacja w Europie

Analiza danych dostępnych w krajach przyjmujących pracowników zagranicznych potwierdza, że większość imigrantów znajduje zatrudnienie w zawodach poniżej posiadanych kwalifikacji. Przykładowo z danych brytyjskiego Worker Registration Scheme wynika, że zdecydowana większość (80%) imigrantów pochodzących z państw EU-8[16], dla których krajem docelowym stała się Wielka Brytania (wśród których ponad połowę stanowili imigranci z Polski), „weszła na rynek pracy poprzez sektor zajęć (zawodów) dla osób bez kwalifikacji lub o niskich kompetencjach (pakowacze, pomoc w gospodarstwach rolnych, pracownicy fizyczni w fabrykach, pomoc kuchenna, sprzątacze, sprzątaczki, czy w końcu obsługa pubów i hoteli itp.)"[17]. Również w innych krajach docelowych polskich migrantów, np. w Holandii, wykształceni Polacy wykonują prace poniżej swoich kwalifikacji. Jak wynika z badań przeprowadzonych wśród polskich imigrantów w Holandii przez holenderski instytut

---

[13] *Komunikat Komisji ... .*

[14] *Komunikat Komisji ... .*

[15] Informacje pochodzą z notatek uczynionych bezpośrednio na warsztatach, w których uczestniczyła autorka niniejszego opracowania, oraz ze stron: http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/docs/simfo-declaration-op-conclusions_pl.pdf, http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/smf_workshops_pl.htm#01, (data dostępu 10.03.2012).

[16] Grupa państw, które przystąpiły do UE w 2004 (bez Malty i Cypru).

[17] *Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań,* http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf (data dostępu 05.03.2012).

badania opinii publicznej TNS NIPO[18], 58% polskich emigrantów ma średnie, a 23% wyższe wykształcenie, ponadto „58% naszych rodaków wykonuje prace na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego, a co trzeci ocenia, że posiada za wysokie kwalifikacje w stosunku do pracy, którą wykonuje"[19]. Większość podejmuje zajęcia, których nie chcą wykonywać Holendrzy: na budowach, w rolnictwie, ogrodnictwie, przy taśmach produkcyjnych itp. Polscy pracownicy posiadają często zbyt wysokie kwalifikacje lub są wykształceni w innej dziedzinie[20]. Również w Niemczech co najmniej 100 tysięcy emigrantów pracuje zdecydowanie poniżej swoich kwalifikacji[21].

Wyniki internetowego badania przeprowadzonego przez PBI[22] potwierdzają, że duża liczba Polaków pracuje za granicą poniżej kwalifikacji: „z kraju wyemigrowały przede wszystkim osoby dobrze wykształcone – 42% z nich ma dyplom uczelni wyższej, a 90% skończyło szkołę średnią. Jednak na emigracji wykonują prace fizyczne – proste (20% respondentów zatrudnionych za granicą) lub wymagające kwalifikacji (28% ankietowanych)"[23].

Tabela 1. Czy pracując za granicą, wykonywał Pan pracę w swoim zawodzie?

	Wykształcenie wyższe		Wykształcenie średnie		Wykształcenie zasadnicze zawodowe		Ogółem	
	liczebność	procent	liczebność	procent	liczebność	procent	liczebność	procent
Tak	5	10,4	25	17,0	57	24,7	87	20,4
Nie	40	83,3	119	81,0	170	73,6	329	77,2
Brak odpowiedzi	3	6,3	3	2,0	4	1,7	10	2,4
Ogółem	48	100,0	147	100,0	231	100,0	426	100,0

Źródło: na podstawie W. Gumuła, A. Gucwa, W. Nalepa, Z. Opioła, *Rynek pracy w Polsce (wynagrodzenia, produktywność pracy i migracje w maju 2010 roku – na tle panelowych badań opinii pracodawców i bezrobotnych w latach 2006-2009),* http://nbp.pl/publikacje/arp/arp_08_2010.pdf.

[18] W porozumieniu z Generalnym Związkiem Agencji Pracy Tymczasowej (ABU), OTTO Work Force i Holland Zorg.

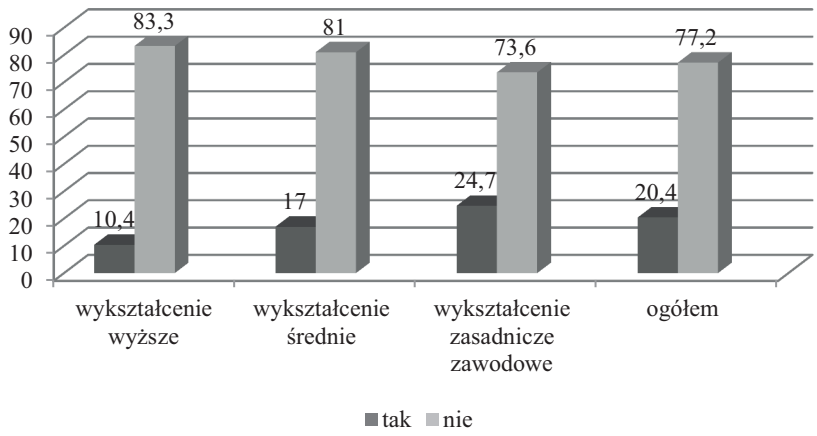
[19] *Polacy zamiast na Wyspy jadą do Holandii*, http://www.dzienniklodzki.pl/artykul/151879,polacy-zamiast-na-wyspy-jada-do-holandii,id,t.html?cookie=1#czytaj_dalej (data dostępu 02.03.2012).

[20] *Tacy jesteśmy. Obraz nowej polskiej emigracji w Holandii*, http://dev.popolsku.eu/files/doc/5/PoPolsku_59_BE.pdf (data dostępu 03.03.2012).

[21] *Ułatwienia w poszukiwaniu pracy: Niemcy uznają polskie dyplomy* http://www.pogranicze.de/component/content/article/42-praca-przepisy-linki/582-uatwienia-w-poszukiwaniu-pracy-niemcy-uznaj-polskie-dyplomy- (data dostępu 09.03.2012).

[22] Badania przeprowadzono wśród 20 tys. Polaków, którzy wyjechali do innych krajów w Europie. Wszyscy respondenci od co najmniej trzech miesięcy mieszkali w Niemczech, Austrii, Włoszech, Szwecji, Norwegii, Belgii, Holandii, Francji, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii lub Irlandii.

[23] *Polscy emigranci dobrze zarabiają, chociaż pracują poniżej kwalifikacji,* http://www.wirtualnemedia.pl/artykul/polscy-emigranci-dobrze-zarabiaja-chociaz-pracuja-ponizej-kwalifikacji# (data dostępu 10.03.2012).



Rys. 1. Czy pracując za granicą, wykonywał Pan pracę w swoim zawodzie? (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tab. 1.

Również analiza wyników ósmej edycji badań rynku pracy przeprowadzonych przez NBP w maju 2010 r. we wszystkich województwach w Polsce wykazuje, że ponad 3/4 bezrobotnych respondentów, którzy znaleźli pracę za granicą, nie pracowało w wyuczonym zawodzie (77,2%). Pracę w swoim zawodzie wykonywał w czasie pobytu za granicą jedynie co piąty respondent (20,4%). Uwagę zwracają istotne różnice w rozkładzie odpowiedzi udzielonych przez respondentów z różnym poziomem wykształcenia. Zaznacza się tutaj wyraźna zależność: im wyższe wykształcenie ankietowanych, tym mniejszy odsetek pracujących za granicą w wyuczonym zawodzie (tab. 1, rys. 1).

7. Inwestycje w rozwój zawodowy i intelektualny studentów

Wśród inwestycji w kapitał ludzki możemy wyróżnić inwestycje w rozwój studentów i absolwentów szkół wyższych oraz inwestycje w rozwój pracowników z doświadczeniem zawodowym. Uniwersytety w Europie, funkcjonując w coraz bardziej zglobalizowanym środowisku, naznaczonym przez rosnącą konkurencję, muszą odpowiadać na pojawiające się nowe potrzeby związane z rozwojem kapitału ludzkiego. Mimo że europejski krajobraz uniwersytecki charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem, wyrażającym się zarówno w organizacji, sposobie zarządzania, jak i w warunkach funkcjonowania, to jednak wiele szkół wyższych i uniwersytetów prowadzi różne dodatkowe działania wspierające rozwój intelektualny swoich studentów[24]. W dalszej części zostaną przytoczone wybrane dodatkowe działania

[24] Dodatkowe działania uczelni wyższych przez inwestycje w kapitał ludzki zmierzają do wzrostu jakości kształcenia i powiązania usług edukacyjnych z potrzebami nowoczesnej gospodarki.

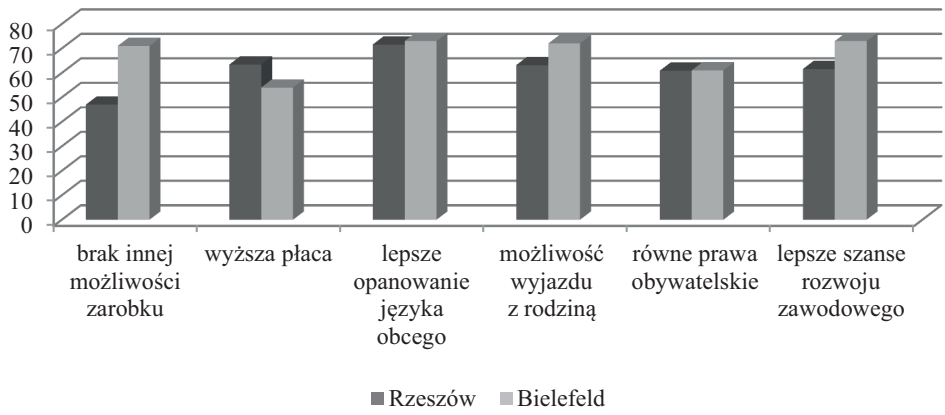
Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz Uniwersytetu w Bielefeld wspierające rozwój studiujących osób.

Na Uniwersytecie Rzeszowskim w ramach programu PO Kapitał Ludzki, Priorytet IV. Szkolnictwo wyższe i nauka, Działanie 4.1. Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy realizowane są projekty zorientowane na poprawę jakości kapitału ludzkiego na drodze m.in. szkoleń, warsztatów, staży i praktyk dla studentów i absolwentów uniwersytetu (tab. 2). Również na Uniwersytecie w Bielefeld (w mieście partnerskim Rzeszowa) realizowane są różne przedsięwzięcia ukierunkowane na podnoszenie kompetencji, umiejętności i poziomu wiedzy studentów. Studenci i absolwenci mogą korzystać z wielu propozycji oferowanych na uniwersytecie, jak np. udział w programie „Europa intensiv", „Studierende & Wirtschaft", „Moderationsausbildung", „Medienpass" (tab. 2).

Tabela 2. Przykładowe działania wspierające rozwój studentów i absolwentów Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz Uniwersytetu w Bielefeld

Uniwersytet Rzeszowski	Uniwersytet Bielefeld
Projekt: *Kompetencje studentów UR kluczem do sukcesu na rynku pracy* – staże i praktyki studenckie – staże absolwenckie – warsztaty panelowe – szkolenia w ramach „Studenckiej Akademii Umiejętności" – wsparcie studentów niepełnosprawnych	Projekty Centrum Języków Specjalistycznych (*Fachsprachenzentrum*) – e-learning – program „Sprachreise" – program „Unterricht „2nd Life" – program „Teutoburger World Tandem"
Projekt: *Budowa potencjału dydaktycznego Uniwersytetu Rzeszowskiego na poziomie europejskim* – wsparcie dla kierunku „ekonomia" w postaci – warsztatów i zajęć fakultatywnych	Działalność działu *Servicebereich SL_K5* w zakresie przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy, np. „Sprungbrett", „Studierende & Wirtschaft", „Europa intensiv"
Projekt: *Rozwój Uniwersytetu Rzeszowskiego szansą dla regionu* – staże studenckie – staże absolwenckie – szkolenia	Działania doradcze dla studentów prowadzone w różnorodnych zakresach przez Centrum Doradztwa dla Studentów (*Zentrale Studienberatung*), np. programy mentoringu: „Mentoring-Programme"
Projekt: *TESLA – Techniczna Edukacja Sukcesem Ludzi Ambitnych – Wzbogacenie oferty edukacyjnej kierunku „Fizyka techniczna"* – stypendia motywacyjne, zajęcia wyrównawcze, – e-learning, dodatkowe kursy, staże	Projekt: „Schreiblabor" (laboratorium poprawnego redagowania pism)

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji zamieszczonych na stronach internetowych obu uniwersytetów: http://www.univ.rzeszow.pl/ oraz http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Studium/SL_K5/index.html.



Rys. 2. W jakich okolicznościach zdecydowałby się Pan/Pani na wyjazd do pracy za granicę? (%)

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Podejmowanie za granicą zatrudnienia poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych jest szczególnie niepokojące w przypadku absolwentów szkół wyższych, bowiem deprecjacji mogą ulec (i często niestety ulegają) nie tylko ich kwalifikacje uzyskane w wyniku ukończenia studiów wyższych. Pojawia się również niebezpieczeństwo braku (lub niepełnego) zwrotu z dodatkowych inwestycji w kapitał ludzki, realizowanych w czasie studiów (szkolenia, staże, praktyki itp.). Niebezpieczeństwo to sugeruje w pewien sposób rozkład odpowiedzi studentów szkół wyższych[25] w zakresie uwzględniania przez nich możliwości rozwoju zawodowego za granicą, przy czym niebezpieczeństwo to jest większe w przypadku polskich respondentów (na przykładzie Rzeszowa) niż niemieckich (na przykładzie Bielefeld), bowiem dla osób badanych w Bielefeld ważniejsze niż dla ich rzeszowskich kolegów jest uwzględnienie przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe do pracy za granicę okoliczności i możliwości, które ułatwią im za granicą dalszy rozwój zawodowy (tak uważało 73% respondentów w Bielefeld i nieco ponad 61% ankietowanych w Rzeszowie) (rys. 2).

8. Podsumowanie

Badanie zwrotu z inwestycji w edukację na poziomie studiów wyższych w Polsce przy uwzględnieniu zjawiska „marnotrawstwa mózgów" jest zadaniem bardzo złożonym. I chociaż z badań przeprowadzonych przez P. Strawińskiego wynika,

[25] Na podstawie wyników badań własnych, które zostały przeprowadzone wśród studentów ostatniego semestru polskich i niemieckich państwowych szkół wyższych zlokalizowanych w dwóch partnerskich miastach, tzn. w Rzeszowie i Bielefeld (2009-2010).

że opłacalność edukacji (także na poziomie szkolnictwa wyższego) w Polsce stopniowo rośnie[26], to jednak w kontekście zjawiska *brain waste* staje się oczywiste, że zmniejsza się stopa zwrotu z inwestycji w publiczną edukację, a z pracy osób wykształconych na koszt podatników z danego kraju korzystają pracodawcy z innych krajów bądź pojawia się *lose-lose-situation*. Ponadto pojawia się kolejne pytanie o miarę korzyści utraconych w wyniku deprecjacji kwalifikacji zawodowych uzyskanych w wyniku ukończenia studiów wyższych oraz dodatkowych kompetencji i umiejętności rozwiniętych w czasie studiów przez udział w różnego rodzaju programach zorientowanych na rozwój kapitału ludzkiego. Zasygnalizowane powyżej problemy wymagają przeprowadzenia kolejnych pogłębionych badań w tym zakresie.

Literatura

Domański S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy,* PWN, Warszawa 1993.

Englmann B., Müller M., *Brain Waste Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland,* Tür an Tür Integrtionsprojekte – gGmbH, Augsburg 2007.

Faist T., *Migrants as transnational development agents: an inquiry into the newest round on the migration-development nexus,*"Population, Space and Place" 2008, nr 14.

Golinowska S., *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej,* „Problemy Polityki Społecznej" 2001, nr 3.

Jarecki W., *Rola właściwego doboru pracowników jako narzędzie tworzenia kapitału ludzkiego w firmie,* [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, red. D. Kopycińska, PTE, Szczecin 2003.

Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Biuletyn nr 3, Warszawa, styczeń 2008.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów, COM(2010) 682 wersja ostateczna, *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie*, Strasburg, 23.11.2010.

Kożuch B., *Inwestowanie w kapitał ludzki a rozwój gospodarki*, Sesja IV, *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, zeszyt 12, Warszawa 1998.

Strawiński P., *Changes in return to higher education in Poland 1998-2004*, 2007.

Wiktorzak A., *Pomiar kapitału ludzkiego na kolejnych poziomach edukacji*, http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XVI_KDE/wiktorzak.pdf.

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF "BRAIN WASTE"

Summary: The objective of this study is displaying the most important connections between investments in human capital and the "brain waste" phenomenon. The first part briefly describes the methods of investment in human capital. Further, after a synthetic depiction of

[26] P. Strawiński, *Changes in return to higher education in Poland 1998-2004*, 2007.

"brain waste" and "lose-lose-situation" phenomenon, the most important causes of "brain waste" will be presented with example activities focused on reducing the scale of this phenomenon. The following part, with a general "brain waste" in Europe as background, presents examples of investment in professional and intellectual development of students at universities of the partner cities in Poland and in Germany (Rzeszów and Bilefeld) and students' attitudes with respect to a decision about labour emigration within the context of further professional development. A synthetic summary of conducted considerations concludes the study.

Keywords: investments in human capital, labour migration, brain waste.