



Wyższa Szkoła  
Finansów i Prawa  
w Bielsku-Białej



# PROFIL KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO W EUROREGIONIE BESKIDY A OCZEKIWANIA TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY

prof. nzw. dr hab. inż. Jacek Binda  
prof. nzw. dr hab. Jan Ostoj  
dr Elżbieta Rak-Młynarska

prof. Ing. Anna Križanová, CSc  
doc. Ing. Martin Bugaj, PhD  
doc. Ing. Radovan Madleňák, PhD.



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007 - 2013 oraz budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.

WYŻSZA SZKOŁA FINANSÓW I PRAWA W BIELSKU-BIAŁEJ  
ŻILIŃSKI UNIWERSYTET W ŻILINIE

prof. nzw. dr hab. inż. Jacek Binda

prof. nzw. dr hab. Jan Ostoj

dr Elżbieta Rak-Młynarska

prof. Ing. Anna Križanová, CSc

doc. Ing. Martin Bugaj, PhD

doc. Ing. Radovan Madleňák, PhD.

PROFIL KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO  
W EUROREGIONIE BESKIDY  
A OCZEKIWANIA TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY

Raport z polsko-słowackich badań zrealizowanych w ramach projektu finansowanego  
środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego Program Współpracy  
Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 pt. „*Polsko-  
Słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy oraz diagnoza kierunków kształcenia akademickiego  
na potrzeby transgranicznego rynku pracy*”

Bielsko-Biała 2014

## Spis treści

<b>WSTĘP</b> .....	<b>6</b>
<b>1. BUDOWA I ZAŁOŻENIA PROJEKTU BADAWCZEGO</b> .....	<b>8</b>
1.1. Ogólna charakterystyka projektu .....	8
1.2. Podstawowe definicje i założenia .....	9
1.3. Konstrukcja narzędzia badawczego .....	14
1.3.1. Konstrukcja badania ankietowego (respondenci - polscy i słowaccy studenci).....	14
1.3.2. Konstrukcja badania (respondenci – polscy i słowaccy pracodawcy).....	15
1.3.3. Faktyczne uwzględnienie specyfiki i potrzeb rozwojowych transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy w bieżących planach i programach nauczania uczelni wyższych regionie.....	16
1.3.4. Informacyjna transparentność polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.....	17
1.4. Reakcje respondentów.....	18
1.4.1. Ocena ogólna.....	18
1.4.2. Najczęstsze problemy w wypełnieniu kwestionariuszy ankietowych .....	19
1.5. Profil próby respondentów .....	20
1.5.1. Ogólne założenia doboru badanej grupy.....	20
1.5.2. Struktura doboru badanej próby pracodawców.....	20
1.5.3. Struktura badanej próby studentów.....	25
<b>2. ZNACZENIE TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY W OPINII STUDENTÓW I PRACODAWCÓW</b> .....	<b>29</b>
2.1. Znaczenie transgranicznego rynku pracy dla zdobycia pracy w opinii studentów .....	29
2.2. Znaczenie transgranicznego rynku pracy jako źródła umożliwiającego pozyskanie pracowników w opinii pracodawców a potrzeby edukacyjne.....	32
<b>3. PRAKTYCZNA ZNAJOMOŚĆ PROBLEMÓW WYSTĘPUJĄCYCH W KOMUNIKACJI I RELACJACH MIĘDZYNARODOWYCH WŚRÓD STUDENTÓW I PRACODAWCÓW A POTRZEBY EDUKACYJNE</b> .....	<b>33</b>
3.1. Znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych w opinii przedstawicieli studentów .....	33
3.2. Znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych w opinii przedstawicieli pracodawców.....	35
<b>4. OCENA KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW Z WYKSZTAŁCENIEM WYŻSZYM DOSTĘPNYCH NA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY W OPINII PRACODAWCÓW</b> .....	<b>37</b>

4.1. Ocena wiedzy i umiejętności pracowników zagranicznych z wykształceniem wyższym zamieszkujących na Słowacji i w Polsce .....	38
4.2. Ocena solidności pracowników zagranicznych zamieszkujących na Słowacji i w Polsce – pracownicy z wykształceniem wyższym .....	39
4.3. Ocena przydatności zagranicznych pracowników z wykształceniem wyższym zamieszkujących na Słowacji i w Polsce z uwagi ich unikalne cechy.....	41
<b>5. BARIERY ROZWOJU POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY A POTRZEBY EDUKACYJNE .....</b>	<b>43</b>
5.1. Nastawienie pracodawców – bariera narodowościowa.....	43
5.2. Potencjał polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii pracodawców - bariera zasobowa .....	45
5.3. Pozostałe bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców.....	46
5.3.1. Ocena pozostałych barier rozwoju transgranicznego rynku pracy bariery wymienione w kwestionariuszu ankiety .....	46
5.3.2. Bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy zidentyfikowane przez badanych pracodawców .....	49
<b>6. CZYNNIKI DETERMINUJĄCE WZROST ZATRUDNIENIA NA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY A POTRZEBY EDUKACYJNE.....</b>	<b>51</b>
6.1. Czynniki rozwoju transgranicznego rynku pracy bariery wymienione w kwestionariuszu ankiety .....	51
6.2. Możliwości rozwoju transgranicznego przepływu usług pracy – praca najemna versus samozatrudnienie a dostosowanie profilu kształcenia.....	53
6.2.1. Szanse zatrudnienia cudzoziemców na terytorium Polski/Słowacji przez rodzime firmy.....	53
6.2.2. Szanse zatrudnienia cudzoziemców przez zagraniczne firmy działające w docelowym kraju zatrudnienia w ocenie pracodawców .....	55
6.2.3. Szanse zatrudnienia cudzoziemców w opinii polskich i słowackich pracodawców.....	56
<b>7. ROLA KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO W PRZYGOTOWANIU DO UCZESTNICTWA W POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY.....</b>	<b>58</b>
7.1. Świadomość konieczności edukowania ukierunkowanego na potrzeby transgranicznego rynku pracy wśród studentów .....	58
7.2. Świadomość stopnia zorientowania profilu kształcenia akademickiego na potrzeby transgranicznego rynku pracy wśród pracodawców .....	63
7.3. Poziom dostosowania oferty dydaktycznej rodzimej uczelni do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii studentów.....	65

7.4.	Świadomość poziomu dostosowania wykształcenia przygotowującego do transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców .....	71
7.5.	Proponowane modyfikacje oferty dydaktycznej rodzimej uczelni celem dostosowania jej do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii studentów .....	74
7.6.	Proponowane modyfikacje oferty dydaktycznej rodzimych uczelni celem dostosowania jej do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii pracodawców .....	78
7.7.	Aktywności wybranych uczelni wyższych działających w regionie w obszarze dostosowania oferty kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy .....	81
7.8.	Ocena poglądów respondentów na rozwój potrzeb edukacyjnych generowany polsko-słowackim transgranicznym rynkiem pracy .....	83
	7.8.1. <i>Oczekiwania studentów zmian na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy a potrzeby edukacyjne</i> .....	83
	7.8.2. <i>Oczekiwania zmian na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy w ocenie pracodawców a potrzeby edukacyjne</i> .....	84
7.9.	Oczekiwania studentów wobec użyteczności wybranych przez nich programów studiów na transgranicznym rynku pracy .....	86
7.10.	Udział pracodawców w przebudowie programów kształcenia pod kątem oczekiwań transgranicznego rynku pracy .....	88
<b>8.</b>	<b>KSZTAŁCENIE CUDZOZIEMCÓW NA STUDIACH WYŻSZYCH W DOCELOWYM KRAJU ZATRUDNIENIA A POTRZEBY TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY .....</b>	<b>89</b>
8.1.	Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia .....	90
	8.1.1. <i>Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia w ocenie studentów</i> .....	90
	8.1.2. <i>Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia w ocenie pracodawców</i> .....	91
8.2.	Znajomość oferty kształcenia na studiach wyższych za granicą .....	93
8.3.	Bariery upowszechnienia wiedzy o zagranicznej ofercie kształcenia na studiach wyższych wśród polskich i słowackich studentów .....	94
8.4.	Świadomość finansowych i formalno-prawnych uwarunkowań podjęcia studiów na Słowacji/w Polsce przez obywatela kraju ościennego wśród badanych studentów .....	97
8.5.	Waga rodzimego wykształcenia (uzyskanego w kraju zatrudnienia) w ocenie studentów .....	98

8.6. Świadomość finansowych i formalno-prawnych uwarunkowań podjęcia studiów podyplomowych i kursów specjalistycznych na Słowacji/w Polsce przez obywatela kraju ościennego wśród badanych studentów .....	104
<b>9. ZNAJOMOŚĆ I STAN FAKTYCZNY RYNKU PRACY W UJĘCIU TRANSGRANICZNYM</b>	
<b>A POTRZEBY EDUKACYJNE .....</b>	<b>105</b>
9.1. Znajomość zagranicznego rynku pracy wśród studentów – zawody z dużym potencjałem możliwości zatrudnienia .....	105
9.2. Znajomość zagranicznego rynku pracy wśród pracodawców – zawody z dużym potencjałem możliwości zatrudnienia .....	107
9.3. Znajomość zagranicznego rynku pracy wśród studentów – zawody z małym potencjałem możliwości zatrudnienia .....	108
9.4. Znajomość zagranicznego rynku pracy przez pracodawców – zawody z małym potencjałem możliwości zatrudnienia .....	109
<b>10. GŁÓWNE UWARUNKOWANIA ZATRUDNIENIA W RAMACH TRANSGRANICZNEGO POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY A POTRZEBY EDUKACYJNE .....</b>	<b>111</b>
10.1. Czynniki motywujące do podjęcia pracy za granicą .....	111
10.2. Mobilność potencjalnych pracowników .....	114
10.3. Źródła informacji o ofercie popytu i podaży zgłaszanej na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy .....	118
<b>ZAKOŃCZENIE.....</b>	<b>122</b>
<b>SPIS TABEL .....</b>	<b>126</b>
<b>SPIS WYKRESÓW .....</b>	<b>129</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>132</b>
<b>KWESTIONARIUSZE ANKIET .....</b>	<b>135</b>

## Wstęp

W Strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu EUROPA 2020 w charakterze nadrzędnego celu przyjęto, że w roku 2020 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien wynosić 75%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia w wieku 30-34 powinno zdobywać wyższe wykształcenie<sup>1</sup>. Możliwości realizacji tak ambitnie wytyczonych celów można i trzeba poszukiwać nie tylko na poziomie konkretnego kraju UE, lecz także w wymiarze międzynarodowym – w tym rozpoznając przestrzenne, kulturowe, komunikacyjne, a przede wszystkim wynikające z posiadanej wiedzy i umiejętności ograniczenia rozwoju transgranicznego rynku pracy. Niewątpliwie w procesie przełamywania tychże ograniczeń istotną rolę powinny odgrywać uczelnie wyższe – jako jednostki uprawnione do prowadzenia prac badawczych i wykorzystywania wyników tych prac w nowoczesnym procesie dydaktycznym, polegającym na przekazie wiedzy i umiejętności oraz na kształtowaniu kompetencji społecznych uczestniczących w nim studentów. Warunkiem osiągnięcia sukcesu na tym polu jest właściwe rozpoznanie lokalnych potrzeb rozwojowych transgranicznego rynku pracy i dostosowania do nich oferty edukacyjnej współpracujących ze sobą na poziomie międzynarodowym uczelni wyższych działających w rejonach przygranicznych.

Wychodząc naprzeciw temu zadaniu Wyższa Szkoła Finansów i Prawa w Bielsku-Białej i Uniwersytet w Żylnie powołały międzynarodowy zespół badawczy w skład którego weszli pracownicy naukowcy obu, od lat współpracujących ze sobą, uczelni. Celem ujawnienia najbardziej perspektywicznych kierunków doskonalenia oferty dydaktycznej z punktu widzenia potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy, przeprowadzono badanie czterech grup respondentów – polskich i słowackich studentów oraz polskich i słowackich pracodawców. W badaniu uwzględniono dominujący w środowiskach respondentów poziom ważności problematyki transgranicznego rynku pracy oraz ich doświadczenie związane z tym rynkiem. Wiele uwagi poświęcono ocenie wiedzy i umiejętności oraz postaw społecznych pracowników transgranicznych posiadających wyższe wykształcenie. Uzyskane informacje potraktowano jako punkt wyjścia dalszego doskonalenia profilu kształcenia akademickiego w Euroregionie Beskidy. Następnie rozpoznano opinie na temat barier i czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy, w szczególności tych, które mogłyby być zredukowane, bądź wykorzystane w ramach prerogatyw działalności uczelni wyższych. Ponadto podjęto próbę ustalenia preferowanych przez studentów form kształcenia oferowanego przez lokalne uczelnie wyższe (tym kształcenia transgranicznego) i ich użyteczności dla rozwoju transgranicznego rynku pracy.

Jednak centralnym punktem podjętych badań było ujawnienie opinii respondentów dotyczące oferowanych przedmiotów oraz treści programowych w kwestii oceny ich przydatności dla pracowników uczestniczących w polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy. Uzyskane ogólne oceny oraz analiza odrębnych, charakterystycznych wypowiedzi respondentów

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) - Komunikat Komisji Europa 2020, s. 12 i 35.

pobudza do wielu przemysłów, ważnych z punktu widzenia celów rozwojowych sformułowanych w przytoczonej na wstępie Strategii Europa 2020 w kontekście rozwoju współpracy transgranicznej.

Badania, których wyniki zawiera niniejsza publikacja, nie tylko pozwoliły uzyskać rzadką i użyteczną wiedzę warunkującą efektywne uczestnictwo uczelni wyższych w rozwoju transgranicznego rynku pracy. W ich trakcie zainicjowano jeszcze wiele innych pożytecznych procesów. Prowadzone prace spełniły funkcję edukacyjną przybliżając respondentom problematykę związaną z funkcjonowaniem transgranicznego rynku pracy w trakcie wypełniania kwestionariuszy ankietowych. Ponadto badania ankietowe skłoniły młodych ludzi rozpoczynających swoją karierę zawodową – w tym przede wszystkim studentów pierwszego i drugiego roku studiów I stopnia do przemysłów nad możliwościami jakie dla nich tworzy transgraniczny rynek pracy. Nie ulega także wątpliwości, że przeprowadzona ankietyzacja w pewnym stopniu zainspirowała pracodawców do głębszego zastanowienia się nad szansami jakie daje ich firmom transgraniczny rynek pracy. Oprócz tego wymienione wyżej prace badawcze pozytywnie wpłynęły na działalność Biura Karier w Wyższej Szkole Finansów i Prawa w Bielsku-Białej oraz na aktywność wydziałowych komisji programowych uczelni, motywując te jednostki do szerszego uwzględniania w swoich pracach problematyki związanej z funkcjonowaniem transgranicznego rynku pracy.

Oczywiście korzyści stanowiących swoistą wartość dodaną zrealizowanego projektu jest znacznie więcej – tutaj ograniczyłem się jedynie do wymienienia najważniejszych z punktu widzenia instytucji partnerskich prowadzących niniejsze badanie.

Mając na uwadze skomplikowaną logistykę i pracochłonność prowadzonych badań chciałbym złożyć serdeczne podziękowania za zaangażowanie i wkład pracy w realizację niniejszego badania członkom międzynarodowego zespołu badawczego, którym miałem zaszczyt kierować: Panu Prof. Jackowi Bindzie oraz Pani dr Elżbiecie Rak-Młynarskiej, a także – naszym słowackim partnerom z Uniwersytetu w Żilinie: Pani Prof. Annie Križanovej – wiceprzewodniczącej zespołu, Panu doc. Martinovi Bugajovi oraz Panu doc. Radovanovi Madlenakovi.

Jan Ostoj



## **1. Budowa i założenia projektu badawczego**

### ***1.1. Ogólna charakterystyka projektu***

Badanie przeprowadzono w październiku (studenci) i w grudniu (pracodawcy) 2013 r. Zgodnie z założeniami projektu przebadano łącznie 60 przedsiębiorców (30 po stronie polskiej i 30 po stronie słowackiej) oraz 90 studentów (60 po stronie polskiej i 30 po stronie słowackiej). Z uwagi na ograniczoną liczbę respondentów oraz wobec braku szerszych opracowań charakterze naukowym zawierających klarowną klasyfikację podstawowych pojęć i charakterystyk kompletnie opisujących funkcjonowanie transgranicznego rynku pracy, przeprowadzone badanie mogło mieć jedynie charakter pilotażu.

Dzięki przeprowadzonym badaniom udało się uzyskać opinię respondentów w kontekście potrzeb edukacyjnych w następujących kwestiach:

1. ważności dla badanych pracodawców transgranicznego rynku pracy i możliwości jego wykorzystania w punktu widzenia zatrudnienia cudzoziemców (odpowiednio pracowników słowackich/polskich);
2. ważności dla badanych studentów transgranicznego rynku pracy i możliwości jego wykorzystania w punktu widzenia znalezienia pracy - odpowiednio na Słowacji/w Polsce;
3. ujawnienia rodzajów i stopnia ważności problemów związanych z przepływami na transgranicznym rynku pracy;
4. barier i czynników warunkujących szersze uruchomienie transgranicznego rynku pracy, w tym - wynikających z braków w wiedzy, w umiejętnościach i leżących w postawach społecznych potencjalnych zagranicznych pracodawców;
5. ogólnego potencjału uruchomienia transgranicznego rynku pracy.

Przeprowadzone badania ujawniły dużą przydatność pytań zawartych w kwestionariuszu, trafności odpowiedzi, kompletności poruszanych problemów w badanych obszarach o czym świadczy niewielki odsetek dodatkowych wskazań respondentów w pytaniach otwartych. Udzielone odpowiedzi dają podstawę do zwiększenia precyzji i głębi pytań w ewentualnych dalszych badaniach ankietowych przy jednoczesnym zwiększeniu komfortu respondentów w wypełnianiu arkusza.

Ponadto badanie spełniło także edukacyjną funkcję w wymiarze badanego środowiska studentów i pracodawców poprzez skłonienie ich w mniejszym lub większym stopniu do zastanowienia się nad możliwościami, jakie potencjalnie wynikają dla ich firm z istnienia polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

Badaniami objęto, jak już wspomniano wyżej 4 grupy respondentów: studentów polskich, studentów słowackich, polskich pracodawców i pracodawców słowackich. Dla każdej badanej grupy zastosowano odpowiednio zmodyfikowane kwestionariusze ankiety, tak aby badanie dotyczyło w ten sam sposób tych samych problemów postrzeganych z perspektywy krajowego (Polaka) i zagranicznego (Słowaka) respondenta.

## 1.2. Podstawowe definicje i założenia

Współczesna gospodarka światowa charakteryzuje się rosnącą rolą rozwoju regionalnego – co oznacza równocześnie „integrowanie się subregionów, czyli przylegających do siebie geograficznie regionów a nie całych terytoriów dwóch czy więcej państw. Jest to zjawisko o charakterze międzynarodowym, a jego istota wynika z bliskości geograficznej, historycznej czy kulturowej”<sup>2</sup>.

Integracyjne procesy subregionów znajdują swój wyraz w rozwoju szeregu zjawisk posiadających wymiar transgraniczny, wśród których szczególne miejsce zajmuje współpraca transgraniczna<sup>3</sup>. Stanowi ona odmianę współpracy terytorialnej i jest to „...potencjalna sposobność poszerzenia kontaktów społeczno- gospodarczych, w tym możliwość pogłębienia kontaktów, pozyskania inwestorów zagranicznych, a także wykorzystania doświadczeń międzynarodowych organizacji współpracy regionalnej dla przyspieszenia procesów rozwojowych na danym obszarze”<sup>4</sup>. Według Leksykonu polityki regionalnej UE „współpraca transgraniczna (*cross-border cooperation*), to współpraca w regionach przygranicznych UE”<sup>5</sup>.

O roli i znaczeniu współpracy transgranicznej może świadczyć zaangażowanie Unii Europejskiej w podejmowaniu działań na rzecz współpracy międzyregionalnej w ramach Inicjatyw Wspólnotowych Interreg II i Interreg III wdrażanych w latach 2004-2006 oraz Programów Europejskiej Współpracy Terytorialnej w latach 2013-2014<sup>6</sup>. Również kolejna Perspektywa Finansowa, na lata 2014-2020 przewiduje, iż na dalszy rozwój Europejskiej Współpracy Terytorialnej zostanie przeznaczony wsparcie finansowe w wysokości 11,7 mld Euro (ok. 3% budżetu) z czego – dla współpracy transgranicznej – 73% środków, transnarodowej (21%) i międzyregionalnej (6%)<sup>7</sup>. Współpraca transgraniczna jest elementem polityki regionalnej Unii Europejskiej, a zasady, na których opiera się ta współpraca, są zgodne z zasadami polityki regionalnej państwa<sup>8</sup>. Wg K. Szmigiel-Rawskiej i S. Dołzbłasz:

---

<sup>2</sup> Globalizacja i regionalizacja w gospodarce światowej. Pr. zb. pod red. R. Orłowskiej i K. Żołądkiewicz, PWE Warszawa 2012, s. 173.

<sup>3</sup> Por.: Współpraca transgraniczna. Aspekty prawno-ekonomiczne. Pr. zb. pod red. nauk. M. Perkowskiego. Fundacja Prawo i Partnerstwo, Białystok 2010.

<sup>4</sup> Por.: M. Proniewski: „Zewnętrzna granica Unii Europejskiej – Białoruś – możliwość wykorzystania dla dynamizacji procesów rozwojowych. Współpraca transgraniczna. W: Ekspertyzy do strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do 2020 roku, tom II, MRR, Warszawa 2007, s. 111.

<sup>5</sup> Por.: Kundera J., Szymt W.: Leksykon polityki regionalnej Unii Europejskiej. Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2008, S. 106.

<sup>6</sup> Por.: Sługocki W.: Polityka regionalna Unii Europejskiej a rozwój polskich regionów - studium przypadku. Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013 oraz Smętkowski M.: Rozwój regionów i polityka regionalna w krajach Europy Środkowo – Wschodniej w okresie transformacji i globalizacji. Wydawnictwo naukowe Scholar, Warszawa 2013.

<sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014\\_leaflet\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014_leaflet_pl.pdf).

<sup>8</sup> Klasyfikacja zasad polityki regionalnej i ich przegląd szeroko został omówiony w Ekspertyzie dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego [https://www.mir.gov.pl/rozwoj\\_regionalny/poziom\\_regionalny/ekspertyzy/Documents/Grosse\\_ekspertyza\\_Cele%20i\\_zasady\\_MRR\\_02042009\\_1.pdf](https://www.mir.gov.pl/rozwoj_regionalny/poziom_regionalny/ekspertyzy/Documents/Grosse_ekspertyza_Cele%20i_zasady_MRR_02042009_1.pdf), oraz. Kutkowska B., Struś M., Ratuszniak I., Łabędzki H., :Podstawy polityki regionalnej wyd. Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu 2013, ISBN: 978-83-7717-147-9

”współpraca transgraniczna może być postrzegana jako instytucja definiowana w trzech wymiarach: partnerstwa, organizacji oraz regionu transgranicznego”<sup>9</sup>. Partnerstwo traktowane jest jako forma organizacyjna kształtująca instytucję współpracy, organizacje to podmioty zaangażowane we współpracę w konkretnej przestrzeni geograficznej a region transgraniczny to „region złożony z jednostek podzielonych administracyjną granicą państw, które w wyniku współpracy organizacji terytorialnego systemu społecznego przywróciły przerwane, a istniejące wcześniej powiązania funkcjonalne lub/i wytworzyły nowe”<sup>10</sup>.

Problem *transgraniczności* podejmowany jest również przez socjologów, którzy definiują transgraniczne jako „miejsce przenikania wartości i wzorów, możliwe do zaistnienia dzięki otwartym i przepuszczalnym granicom, w wyniku wahadłowych i stałych przemieszczeń ludności o masowym charakterze, przemieszczeń żywiołowych zaistniałych na drodze do zaspokojenia jednostkowych potrzeb i przemieszczeń zorganizowanych przez instytucje, których celem jest kształtowanie przekraczającej granice wspólnoty”<sup>11</sup>. Analizując europejskie transgranicza, można zauważyć, iż charakteryzują się one bardzo zróżnicowanym poziomem dojrzałości, rozumianej jako istnienie więzi oddolnej pomiędzy mieszkańcami pograniczy, a nie tylko opartej na współpracy instytucji i organizacji. Do tych najbardziej dojrzałych zaliczyć można Luksemburg, który zatrudnia więcej obywateli innych krajów niż własnych, a własnych obywateli kształci na zagranicznych uczelniach oraz Euroregion Saar-Lor-Lux-Nadrenia/Palatynat Walonia<sup>12</sup>. Według Z. Kurcza „za wskaźniki kształtowania się transgranicza należy uznać m.in. językowe zapożyczenia, wpływy kulturowe, stosunki w pracy i biznesie, zawieranie mieszanych małżeństw i świadomość udziału w nowej wspólnocie”<sup>13</sup>.

Jednak w dostępnej literaturze daje się zauważyć brak szerszych opracowań naukowych dotyczących rynków transgranicznych, a w tym, w szczególności transgranicznego rynku pracy. W tej sytuacji na potrzeby niniejszego badania, przyjęto założenie, że *rynek transgraniczny tworzą rynki przyległych państw postrzegane przez pryzmat transakcji kupna-sprzedaży realizujących przepływy międzynarodowe*.

Odpowiednio zakłada się, że transgraniczny rynek pracy tworzą rynki pracy przyległych państw postrzegane przez pryzmat transakcji kupna-sprzedaży realizujących międzynarodowe przepływy usług pracy<sup>14</sup>. Pozostałe cechy rynku pracy rozumiane są tradycyjnie – obejmuje

---

<sup>9</sup> Szmigiel-Rawska K., Dołzbłasz S.: Trwałość współpracy przygranicznej, CeDeWu 2012, s.10 i dalsze.

<sup>10</sup> Ibidem s. 47.

<sup>11</sup> Polskie transgranicza. Praca zbiorowa pod red. Z. Kurcza i A. Saksona. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s.15.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> Pojęcie transgranicznego rynku pracy na chwilę obecną nie doczekało się jeszcze jednoznacznego ujęcia w literaturze fachowej. W rocznikach statystycznych także nie można odnaleźć jednoznacznej definicji. Według słownika języka polskiego PWN (<http://sjp.pwn.pl/haslo.php?id=2578512>) pojęcie ‘transgraniczny’ jest opisywane jako «przekraczający granice państw, istniejący ponad granicami państw». Według Słownika wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych (W. Kopaliński, Warszawa 1985, s. 430 hasło „TRANS-„) przedrostek TRANS- w złożeniach oznacza przez, poprzez; poza-, za; [ponadto szereg wyrazów z przyrostkiem trans- oznacza przejście jednego stanu czy miejsca w drugie: *transfiguracja, transfokator, transformacja,*

on całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, a podaż reprezentowana jest przez poszukujących pracy”<sup>15</sup>.

Transgraniczny rynek pracy opiera się na dwóch podstawowych elementach: partnerstwie i wymianie. Partnerstwa, rozumiane jako organizacyjne formy współpracy, ułatwiają przewycięzanie problemów administracyjnych, prawnych, organizacyjnych w zakresie podejmowania pracy oraz zatrudniania pracowników na terenach przygranicznych<sup>16</sup>. Z kolei wymiana obejmuje działania w obszarze:

- możliwości korzystania z ofert pracy państw graniczących,
- stworzenia systemów współpracy i wymiany informacji,
- wymiany doświadczeń,
- stworzenia systemów edukacji,
- integracji społeczno – zawodowej<sup>17</sup>.

Jak już wskazano wyżej, w niniejszej pracy przyjęto, że transgraniczny rynek pracy tworzą rynki pracy przyległych państw postrzegane przez pryzmat transakcji kupna-sprzedaży realizujących międzynarodowe przepływy usług pracy.

Oznacza to, że oferty podjęcia pracy zgłaszane na rynku pracy przez osoby zamieszkujące na terenie danego kraju stanowią potencjał mogący realnie zaspokoić zapotrzebowanie na pracę zgłaszanego przez firmy zlokalizowane w krajach ościennych i *vice versa*. Z racji tego, że w gospodarce przeważa tradycyjny model świadczenia usługi pracy zakładający fizyczną obecność pracownika na stanowisku stworzonym u pracodawcy, w chwili obecnej główny potencjał transgranicznego rynku pracy jest skupiony w przygranicznych rynkach pracy.

Dzięki bliskości miejsca zamieszkania i miejsca pracy, mieszkańcy jednego kraju mogą podejmować pracę na terenie innego państwa, a po skończonej dniówce wracać z powrotem. Można więc wstępnie założyć, że na transgranicznym rynku pracy przeważa profil „A” świadczenia usługi pracy, zakładający codzienne lub okresowe przekroczenia granicy w związku z dojazdami do pracy (rys. 1).

---

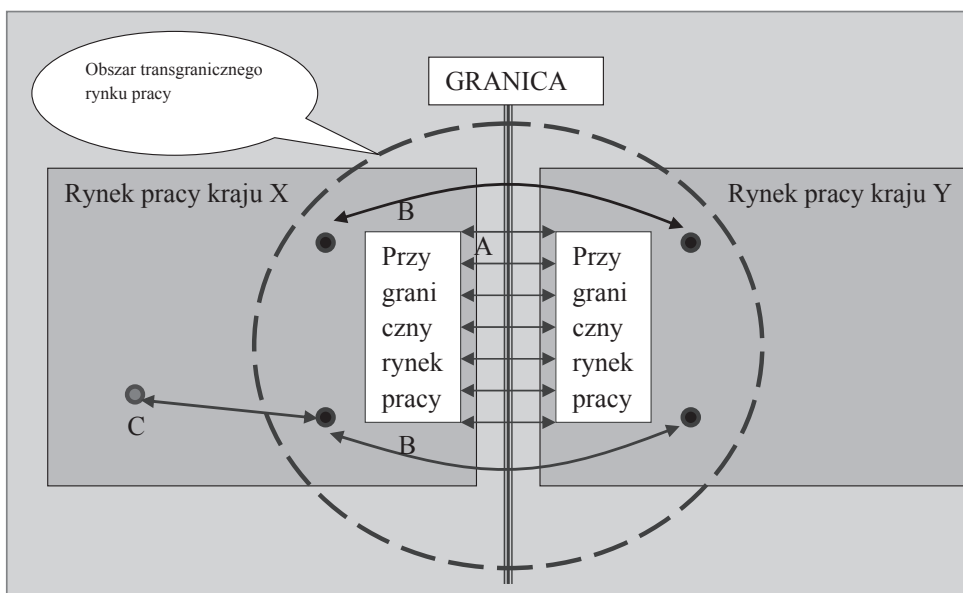
*transfuzja, transkrypcja*, itd. [tamże, s. 431]. Kierując się powyższymi stwierdzeniami możemy powiedzieć, że **transgraniczny rynek pracy** to w najogólniejszym znaczeniu *rozpatrywane łącznie po obu stronach granicy rynki pracy w kontekście realizowanych na nich transakcji i przepływów międzynarodowych*.

<sup>15</sup> Leksykon rynku pracy, Wydawnictwo Krajowego Urzędu Pracy, Warszawa 1997, s. 21. Przegląd definicji rynku znaleźć można m.in. w Brzychcy K.: Regionalny rynek pracy- relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne. CeDeWu Warszawa 2013.

<sup>16</sup> [www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com\\_content...id...](http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com_content...id...) Według definicji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej **partnerstwo** to współpraca pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwałe i z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy, których celem jest rozwój lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego i budowa tożsamości lokalnej wśród członków danej społeczności. Por.: Przez Współpracę do Sukcesu. Partnerstwo lokalne na rynku pracy. Warszawa, 2007. <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/Podrecznik.pdf>.

<sup>17</sup> [Obserwatorium.comsiko.pl/download.php?file pobieranie 2014-02-26-10-41-11.pdf](http://Obserwatorium.comsiko.pl/download.php?file pobieranie 2014-02-26-10-41-11.pdf).

Rys. 1. Model transgranicznego rynku pracy



Źródło: opracowanie własne

Patrząc na sytuację na polsko-słowackim pograniczu, wyraźnie zauważalny jest rozwój transgranicznego rynku pracy w obszarze drugiego, trzeciego i piątego sektora gospodarki<sup>18</sup> – obejmuje on średnią ilość wakatów, przy czym najczęściej są to stanowiska wymagające niskiego wykształcenia, ale i fachowych, specjalistycznych umiejętności, kwalifikacji i uprawnień. Podobne zjawisko występuje na pograniczu polsko-czeskim, gdzie przeprowadzone badania wskazują, że wyjeżdżający do pracy w Czechach to głównie osoby z wykształceniem zawodowym (23%) i średnim ogólnym (18%), a spośród badanych nikt z wykształceniem wyższym nie deklarował wyjazdu do Czech<sup>19</sup>.

Jednym z pojęć, które zostały zdefiniowane w ustawodawstwie unijnym jest kategoria „pracowników transgranicznych”: jako pracownika transgranicznego uznaje się każdego „pracownika najemnego lub osoby prowadzącej działalność na własny rachunek, prowadzącej swoją działalność zawodową na terytorium jednego państwa członkowskiego

<sup>18</sup> Gospodarka na poziomie krajowym tradycyjnie dzielona jest na 3 sektory: rolnictwo (sektor I), przemysł (sektor II) i usługi (sektor III). Jednakże obecnie można często spotkać się z jej podziałem na pięć sektorów:

Sektor pierwszy – zalicza się do niego: rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo.

Sektor drugi – zalicza się do niego: przemysł wydobywczy górnictwo i przetwórczy oraz budownictwo.

Sektor trzeci – zalicza się do niego: transport, łączność, gospodarkę komunalną i mieszkaniową oraz handel.

Sektor czwarty – zalicza się do niego: finanse, ubezpieczenia, marketing i reklamę oraz obrót nieruchomościami.

Sektor piąty – obejmuje: ochronę zdrowia, opiekę społeczną, edukację, badania naukowe, turystykę i rekreację, administrację państwową, wymiar sprawiedliwości, policję i wojsko.

<sup>19</sup> Raport badań rynku pracy w powiecie kłodzkim, zespół badający pod opieką naukową M. Surmaczyńskiego, Wrocław 2006, za: „Polskie transgranicza”. op. cit. s. 64.

i zamieszkującej na terytorium innego państwa członkowskiego, do którego powraca każdego dnia lub przynajmniej raz w tygodniu”<sup>20</sup>. Wydaje się, tak sformułowana urzędowa definicja nie może być bezkrytycznie wykorzystana w badaniu o charakterze naukowym, ponieważ wystarczająco nie ujmuje istoty zjawiska jakim jest pracownik transgraniczny<sup>21</sup>.

Warto tu zauważyć, że pomimo pojawienia się w oficjalnej nomenklaturze określenia „pracownik transgraniczny” nie istnieją dokładne statystyki opisujące skalę tego zjawiska, poza danymi szacunkowymi: w latach 2006–2007 liczba pracowników transgranicznych w UE (w tym EOG/EFTA) wyniosła 780 tys. osób. Dla UE-15/EOG/EFTA, między rokiem 2000 a latami 2006–2007, całkowita liczba pracowników transgranicznych wzrosła o 26 %<sup>22</sup>.

Transgraniczny rynek pracy może rozwijać się w wielu wymiarach. Przykładowo wraz z umasowieniem środków indywidualnego transportu samochodowego rośnie terytorialny zasięg i potencjał przygranicznych rynków pracy uczestniczących w transgranicznym rynku pracy. Rozwój technologii teleinformatycznych powoduje, że świadczenie niektórych usług pracy (np. tłumaczenia, tworzenie i serwis oprogramowania, itd.) nie wymaga ciągłej fizycznej obecności pracownika za granicą w pomieszczeniach zatrudniającej go firmy, mimo, że może korzystać ze znajdujących się tam urządzeń. Stąd transgraniczny rynek pracy może wykraczać poza ramy przygranicznych rynków pracy krajów ościennych (profil B świadczenia usług pracy – rys. 1). Jednak patrząc z innej strony, uciążliwości związane z dojazdami oraz negatywne oddziaływanie innych czynników może skutkować stałym przesiedleniem podmiotu funkcjonującego na transgranicznym rynku pracy. Pracownik transgraniczny wychodzi wtedy poza transgraniczny rynek pracy i rozpoczyna funkcjonowanie na krajowym rynku pracy innego państwa (sytuacja C – rys.1).

Istotną cechą związaną z funkcjonowaniem transgranicznego rynku pracy jest „transgraniczna mobilność pracy” określana jako zdolność do zmiany miejsca, łatwość przystosowywania się do zmian, umiejętność pracy w różnych miejscach i sytuacjach, elastyczność<sup>23</sup>.

Wychodząc ze sformułowanych wyżej założeń skonstruowano badanie ankietowe, w którym uwzględniono specyficzne elementy polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w kontekście poznania różnorodności i głębokości potrzeb w dostosowaniu profilu usług edukacyjnych oferowanych przez uczelnie wyższe działające w regionie.

---

<sup>20</sup> Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 KOMITET REGIONÓW 102. SESJA PLENARNA W DNIACH 3–4 LIPCA 2013 R. Opinia Komitetu Regionów: „Pracownicy transgraniczni – podsumowanie sytuacji po 20 latach funkcjonowania rynku wewnętrznego: problemy i perspektywy” (2013/C 280/03) . Dziennik Urzędowy UE 27.9.2013. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:280:0008:0012:PL:PDF>

<sup>21</sup> Kryterium powrotu „przynajmniej raz w tygodniu do kraju pochodzenia” jest o tyle ułomne, że pracownik powracający raz na osiem lub więcej dni już nie jest pracownikiem transgranicznym, co kłóci się ze zdrowym rozsądkiem. Ponadto, w niektórych wypadkach, możliwe jest ciągle świadczenie usługi pracy zdalnie na rzecz zagranicznego pracodawcy nie wyjeżdżając z kraju pochodzenia (on-line) z wykorzystaniem sprzętu zlokalizowanego za granicą (np. serwera umieszczonego w biurze zagranicznego pracodawcy).

<sup>22</sup> „Sprawozdanie naukowe w sprawie mobilności pracowników transgranicznych w krajach UE-27/EOG/EFTA” [„Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries”], <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:280:0008:0012:PL:PDF>.

<sup>23</sup> <http://rynekpracy.org/x/398802>

W badaniu użyto sformułowań dotyczących *potencjału transgranicznego rynku pracy*, który jest rozumiany jako zbiór zrealizowanych transakcji dotyczących zatrudnienia osób zamieszkujących na terenie kraju ościennego i transakcji które były by zawarte pod warunkiem usunięcia standardowych barier<sup>24</sup> hamujących rozwój tego rynku, tj. bariery informacyjnej, barier ograniczających mały ruch graniczny, bariery językowej i kulturowej oraz barier formalno-prawnych.

### **1.3. Konstrukcja narzędzia badawczego**

Jako główną metodę badawczą zastosowano badanie ankietowe, które miało za zadanie pomóc ujawnić na ile w opinii respondentów „profil kształcenia akademickiego w Euroregionie Beskidy” odpowiada „oczekiwaniom transgranicznego rynku pracy” i jakie należy podjąć kroki w celu uzyskania lepszego dostosowania w tym obszarze.

Uzyskane w badaniu wyniki skonfrontowano:

1. z uzyskaną od władz wydziału uczelni prowadzącego badania informacją o specyfice profilu kształcenia w rzeczywistości realizowanego przez ten wydział, istotną z punktu widzenia konkurencyjności absolwentów na transgranicznym rynku pracy;
2. z uzyskaną na podstawie badań stron www. informacją o rzeczywistym stanie rozwoju transgranicznego rynku pracy.

Badanie ankietowe przeprowadzono na dwóch jakościowo różnych grupach respondentów. Pierwszą grupę stanowili studenci polskich i słowackich uczelni wyższych, a drugą polscy i słowaccy pracodawcy. W tym celu zbudowano dwa rodzaje kwestionariuszy ankietowych – odpowiednio dla studentów i dla pracodawców. Każdy rodzaj kwestionariusza (dla studentów i dla pracodawców) poddano redakcji gwarantującej utrzymanie zasady zwierciadlanej jednorodności narzędzia badawczego zarówno dla strony polskiej, jak i dla słowackiej.

#### **1.3.1. Konstrukcja badania ankietowego (respondenci - polscy i słowaccy studenci)**

Budując kwestionariusz ankietowy przeznaczony do badania opinii studentów zwrócono szczególną uwagę na następujące kwestie:

1. powszechność i aktualność problematyki możliwości uzyskania zatrudnienia na transgranicznym rynku pracy wśród studentów;
2. fakt styczności respondentów z transgranicznym (lub międzynarodowym) rynkiem pracy;
3. świadomość rzeczywistego stanu kształcenia na rodzimej uczelni wyższej w obszarze przygotowania do uczestnictwa w transgranicznym rynku pracy;
4. istniejące wśród studentów wyobrażenie o kompetencjach (wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych) szczególnie ważnych z punktu widzenia możliwości uzyskania zatrudnienia na transgranicznym – w tym polsko-słowackim rynku pracy;

---

<sup>24</sup> Por.: Niebuhr A. K., Stiller S.: *Integration and Labour Markets in European Border Regions*. Hamburg Institute of International Economics, 2004.

5. wyobrażenie studentów o kierunkach ewolucji transgranicznego (w tym polsko-słowackiego rynku pracy) – jako jednego z czynników determinujących wybór ścieżki kształcenia przez studenta;
6. przydatność realizowanego na macierzystej uczelni profilu kształcenia z punktu widzenia uzyskania szerszych możliwości zatrudnienia na transgranicznym (w tym polsko-słowackim) rynku pracy w ocenie studentów;
7. stosunek studentów do zagranicznej oferty kształcenia w kontekście poszerzenia możliwości uzyskania pracy za granicą i znajomość tej oferty;
8. znajomość transgranicznego (w tym polsko-słowackiego) rynku pracy pod kątem zawodów nadwyżkowych i deficytowych;
9. stosunek studentów do barier spowalniających rozwój transgranicznego rynku pracy;
10. stosunek studentów do potrzeby dalszego doksztalcania w związku z chęcią zatrudnienia w Polsce/ na Słowacji;
11. stopień orientacji w poszukiwaniu źródeł informacji celem znalezienia pracy w rejonach przygranicznych w Polsce/Słowacji.

Za pomocą metryczki ankiety uzyskano wiedzę o czynnikach określających status ankietowanego, które mogły istotnie wpływać na jego ocenę różnych aspektów sformułowanego w realizowanym temacie badawczym problemu, a mianowicie – o jego wieku, płci, roku i kierunku studiów. Zadaniem przedstawionej konstrukcji badania było uzyskanie danych, które po obróbce umożliwiłyby sprecyzowanie oczekiwań przyszłej strony podażowej transgranicznego rynku pracy w opinii badanych osób, zakładając, że uzyskają one wyższe wykształcenie. Ponadto badanie pozwoliło ujawnić opinię reprezentowaną przez badane osoby o ich stopniu zainteresowania uzyskaniem pracy na tym rynku.

### *1.3.2. Konstrukcja badania (respondenci – polscy i słowaccy pracodawcy)*

Merytoryczne treści kwestionariusza ankietowego adresowanego do pracodawców dopełniają badanie przeprowadzone wśród studentów. Starano się uzyskać opinie dotyczące analogicznych problemów i zjawisk, o które pytano studentów, jednak postrzeganych z perspektywy uwarunkowań działania i interesów pracodawców. Stąd tworząc kwestionariusz ankietowy przeznaczony dla pracodawców szczególną uwagę zwrócono na:

1. powszechność, aktualność i wagę praktyk związanych z pozyskiwaniem pracowników na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy;
2. ujawnienie źródeł wyrażanych niżej opinii dotyczących pozyskiwania i korzystania z usług pracy pracowników pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski;
3. ocenę jakości kwalifikacji pracowników pozyskiwanych na transgranicznym polsko-słowackim rynku pracy i udział w tej grupie pracowników z wyższym wykształceniem;



4. wskazanie unikalnych cech oczekiwanych/posiadanych przez pracowników pozyskanych na transgranicznym rynku pracy w stosunku do rodzimej siły roboczej w kontekście możliwości ich nabycia na uczelni wyższej;
5. zbadanie u respondentów wyobrażenia o wielkości potencjału transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy;
6. oddziaływanie czynnika narodowościowego na zatrudnienie cudzoziemca;
7. ważność poszczególnych barier ograniczających transgraniczne zatrudnienie;
8. ważność poszczególnych czynników sprzyjających transgranicznemu zatrudnieniu;
9. zbadanie wyobrażenia pracodawców o stopniu zorientowania profilu kształcenia akademickiego na oczekiwania transgranicznego rynku pracy;
10. zbadanie wpływu wykształcenia cudzoziemca uzyskanego w docelowym kraju zatrudnienia na szanse zatrudnienia w tym kraju w opinii pracodawców;
11. celowość udziału pracodawców w przebudowie programów kształcenia pod kątem oczekiwań transgranicznego rynku pracy;
12. istniejącą wśród pracodawców świadomość problemu braku wykształcenia przygotowującego do transgranicznego rynku pracy;
13. istniejącą wśród pracodawców świadomość konieczności wprowadzenia nowych przedmiotów, celem poprawy wykształcenia przygotowującego do transgranicznego rynku pracy;
14. istniejącą wśród pracodawców znajomość struktury popytu i podaży na transgranicznym polsko-słowackim rynku pracy oraz wyobrażenie o trendach jego rozwoju.

Za pomocą metryczki ankiety starano się uzyskać wiedzę o czynnikach określających status poddanego badaniu pracodawcy, które pozostają w istotnym związku z jego oceną różnych aspektów sformułowanego w realizowanym temacie badawczym problemu, a mianowicie wielkości firmy, czasie jej funkcjonowania na rynku oraz charakterze jej działalności.

### *1.3.3. Faktyczne uwzględnienie specyfiki i potrzeb rozwojowych transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy w bieżących planach i programach nauczania uczelni wyższych regionie*

Opinie przebadanych studentów i pracodawców nie muszą być zgodne z intencjami i stanem faktycznym podejmowanych w tym obszarze działań przez uczelnie wyższe. W celu ustalenia rzeczywistego stanu preorientacji planów i programów nauczania na problemy transgranicznego rynku pracy (w tym polsko-słowackiego) przeprowadzono wywiad kwestionariuszowy z władzami uczelni (wydziału) prowadzącymi niniejsze badanie. W badaniu tym podjęto próbę wyjaśnienia następujących kwestii:

1. oceny dotychczasowej ważności problemu przygotowania absolwentów do konkurencyjności na transgranicznym rynku pracy w opinii władz wydziału (uczelni);
2. ustalenia wpływu niniejszego badania na zmianę stanowiska władz uczelni ujawnionego w pkt. 1;
3. świadomego przystosowania planów i programów nauczania do potrzeb transgranicznego rynku pracy w dotychczasowych pracach wydziałowych komisji programowych;
4. istnienia w realizowanych planach i programach nauczania treści programowych faktycznie przygotowujących absolwentów uczelni wyższej do udziału w polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy;
5. samoistnego podnoszenia przez studentów problemu zmian w treściach programowych przekazywanych w trakcie studiów celem dostosowania ich do potrzeb wynikających z uczestnictwa w transgranicznym rynku pracy;
6. uwzględnienia w strategii uczelni (wydziału) konieczności podejmowania współpracy z instytucjami wspierającymi kształcenie w obszarze transgranicznego rynku pracy.

Uzyskane odpowiedzi skonfrontowano z wynikami uzyskanymi w badaniu ankietowym przeprowadzonym wśród studentów i pracodawców według sformułowanych w poprzednich podrozdziałach zasad, co pozwoliło pogłębić ostateczne wnioski z przeprowadzonych badań.

#### *1.3.4. Informacyjna transparentność polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy*

Jakość funkcjonowania transgranicznego rynku pracy w dużej mierze zależy od dostępu do odpowiednio wyselekcjonowanej informacji o składanych na nim ofertach zatrudnienia i ofertach podjęcia pracy za granicą. Od ilości i dostępności tego typu ofert zależą decyzje zatrudnieniowe zarówno pracodawców, jak i pracobiorców wybierających pomiędzy zatrudnieniem krajowym a zagranicznym. W bardziej odległej perspektywie czasowej można zakładać, że od dostępności i jakości informacji o potrzebach zatrudnieniowych transgranicznego rynku pracy będą zależały decyzje o mniej lub bardziej precyzyjnym dostosowaniu oferty kształcenia do potrzeb transgranicznego rynku pracy, a także decyzje inwestycyjne przedsiębiorców biorących pod uwagę alternatywną możliwość korzystania z potencjału tego rynku w stosunku do rynku krajowego.

Dlatego istotny jest nie tylko potencjał, lecz na równi z nim – informacyjna transparentność transgranicznego rynku pracy bezwzględnie warunkująca ekonomiczną zasadność jego bytu. Duży potencjał tego rynku nie ma bowiem wielkiego znaczenia, jeżeli brak podstawowych informacji o jego istnieniu dostępnej dla zainteresowanych stron.

Celem oceny powyższego aspektu funkcjonowania transgranicznego rynku pracy przeprowadzono analizę informacji dostępnych w Internecie. w następujących obszarach:

1. stwierdzenia obecności polskich i słowackich wyspecjalizowanych stron www. zawierających wyłącznie oferty transgranicznych rynków pracy lub wyłącznie polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy;

2. stwierdzenia istnienia podstron poświęconych transgranicznemu rynkowi pracy na stronach www. urzędów pracy lub innych instytucji pośrednictwa pracy;
3. informacji o szczególnych wymaganiach stawianych zatrudnianym w ramach transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy;
4. warunków zamieszczania przez firmy działające w Polsce oferty zatrudnienia na słowackich stronach www. i *vice versa*;
5. dostępności informacji o zawodach nadwyżkowych i deficytowych w rejonach przygranicznych;
6. informacji o potencjale rynku w ramach poszczególnych grup zawodowych (osoby zatrudnione plus większa z liczb poszukujących pracy lub poszukiwanych przez pracodawców);
7. inicjatywy i realizacji przedsięwzięć (w tym projekty unijne - informacja ze stron www.) mających na celu udrożnienia transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy.

Uzyskana wiedza w tym obszarze stanowi dopełnienie w analizie wyników głównego badania ankietowego, głównie poprzez zestawienie wiedzy deklarowanej przez respondentów z rzeczywistością dostępną informacją o polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy i możliwościach złożenia oferty na tym rynku.

## **1.4. Reakcje respondentów**

### **1.4.1. Ocena ogólna**

Jak wynika z relacji ankieterów respondenci relatywnie sprawnie wypełniali ankiety, bez większych oporów. Pewnie zniecierpliwienie dało się zauważyć po stronie polskich i słowackich pracodawców. Wynikało ono z otwartych pytań zawartych w kwestionariuszu ankietowym, które w zestawieniu z relatywnie niewielką wiedzą niektórych respondentów o realnych uwarunkowaniach funkcjonowania transgranicznego rynku pracy zmuszało ich do pewnego wysiłku w odpowiedzi na poszczególne pytania, pomimo zawarcia w nagłówku każdego z nich dwóch-trzech alternatywnych przykładów możliwych odpowiedzi. Reakcje te są nieuniknione w wypadku silnego zaangażowania respondentów ceniących swój wkład w prowadzone badania i dlatego oceniać je należy bardzo pozytywnie. Podobnie zachowywali się studenci, jednak ich reakcje były mniej wyraziste, ponieważ ankiety wypełniali pod okiem wykładowców. Biorąc pod uwagę powyższe należy spodziewać się, że kwestionariusze zostały wypełnione w sposób odpowiedzialny, zgodnie z najlepszą wiedzą i umiejętnościami respondentów. Dodatkowo świadczą o tym następujące fakty:

- a. na łączną liczbę 90 kwestionariuszy tylko 2 zwrócono niewypełnione;
- b. w pytaniach otwartych z reguły wpisywano własne opinie, w pojedynczych wypadkach dość niekompetentne (np. myląc przedmioty z konferencjami naukowymi i innymi przedsięwzięciami<sup>25</sup>), bardzo rzadko ograniczano się do wyłącznego

---

<sup>25</sup> Patrz np. Tabela 31, s. 77.

wykorzystania przykładowych sformułowań odpowiedzi zawartych w nagłówkach pytań;

- c. nie silono się na odpowiedzi w pytaniach otwartych w wypadku braku wiedzy (mimo podania w nagłówkach przykładowych możliwych odpowiedzi) – pozostawiano puste pola lub wpisywano „nie wiem”, „nie mam zdania”, itp.;
- d. w sytuacji braku wiedzy, nie zakreślano żadnej z wyczerpujących wszystkie alternatywy odpowiedzi w pytaniach zamkniętych;
- e. tylko 5 z liczby 90 ankiet uzyskało negatywny wynik testu na *machinalność wypełnienia*<sup>26</sup>;
- f. niektóre wypowiedzi nie były merytorycznie poprawne (np. mylono zawód z funkcją w przedsiębiorstwie), co należy odczytywać jako chęć wypowiedzenia się respondenta w sprawie w jego odczuciu ważnej.

Generalnie postawy respondentów należy oceniać pozytywnie. Pojawiające się błędy i inne niedociągnięcia wynikały raczej z braku wiedzy połączonego z chęcią jak najlepszego spełnienia swojego obowiązku jako osoby ankietowanej. W całym zbiorze kwestionariuszy ankietowych nie napotkano w pytaniach otwartych złośliwych odpowiedzi, bądź odpowiedzi wskazujących na chęć wprowadzenia w błąd instytucji prowadzącej badania.

#### 1.4.2. Najczęstsze problemy w wypełnieniu kwestionariuszy ankietowych

Wstępny ogólny przegląd wypełnionych kwestionariuszy ankietowych pozwala stwierdzić, że u respondentów (szczególnie dotyczy to pracodawców) występują trudności w wyartykułowaniu obszarów kształcenia (przedmiotów), które byłyby przydatne do podjęcia aktywności na transgranicznym rynku pracy. Jednocześnie można odnieść wrażenie, że istnieje znaczące zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności użyteczne w rozwoju tych aktywności, co przejawia się w chęci wyartykułowania potrzeb edukacyjnych nawet za cenę nieklarownego nazewnictwa przedmiotów (względnie obszarów kształcenia) niezgodnego z istniejącą nomenklaturą.

Powyższy stan rzeczy może również wynikać z innych potrzeb, jakie w przekonaniu respondentów standardowo zaspokajają przedmioty realizowane w ramach studiów wyższych, w ramach których następuje przekaz wiedzy teoretycznej popartej danymi faktograficznymi. W odniesieniu do potrzeb edukacyjnych wynikających z chęci uczestnictwa w transgranicznym rynku pracy dominuje wrażenie, że wśród respondentów istnieje zapotrzebowanie głównie na wiedzę faktograficzną i to zorientowaną na konkretny kraj docelowy (np. Słowację) – a więc wiedzę, którą raczej oferuje się na kursach, a nie na studiach wyższych.

---

<sup>26</sup> Test przeprowadzono na podstawie zaznaczeń pól w ankiecie, których nie należało zaznaczać przy uważnym jej wypełnieniu.

## **1.5. Profil próby respondentów**

### *1.5.1. Ogólne założenia doboru badanej grupy*

W niniejszym badaniu dobór uczestników podporządkowano *celowi* badania, który stanowi próba uzyskania przybliżonej odpowiedzi na pytanie *na ile profil kształcenia akademickiego w regionie odpowiada potrzebom rozwoju transgranicznego rynku pracy i jakie powinny być kierunki jego modyfikacji w kontekście tych potrzeb*, z uwzględnieniem stereotypów postrzegania tego problemu akceptowanych przez studentów i przez pracodawców. Wiedza pozwalająca dać w miarę pełną odpowiedź na tak postawione pytanie jest rozproszona i nie przynależy jednej grupie społecznej. Najpełniej o potrzebach edukacyjnych zrodzonych funkcjonowaniem transgranicznego rynku pracy będą mogły się wypowiedzieć podmioty działające na tym rynku, lub podmioty działające na krajowym rynku pracy stale stojące wobec alternatywy uzyskanego bądź pozyskanego zatrudnienia za granicą, czyli pracownicy i pracodawcy. Natomiast o profilu kształcenia akademickiego najlepszą wiedzę posiadają osoby na bieżąco zdobywające wykształcenie, czyli – studenci, a także władze szkół wyższych w osobie prodziekanów ds. nauczania (lub pełniących pokrewne funkcje) odpowiedzialnych za przyjęte i realizowane plany i programy nauczania.

Patrząc z punktu widzenia uczestników transgranicznego rynku pracy lepsze źródło informacji stanowią tu pracodawcy, zatrudniają oni bowiem pracowników reprezentujących różne zawody, co w znacznym stopniu sprzyja ujawnieniu szerszego kręgu problemów zrodzonych perspektywą zatrudnienia za granicą. W przeciwieństwie do tego respondenci pochodzący ze środowisk pracowniczych oceniając potrzeby edukacyjne związane z funkcjonowaniem polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy reprezentują zawężony punkt widzenia „skażony” specyfiką wykonywanego zawodu. Kierując się tymi przesłankami zaproszono do badania pracodawców działających na krajowych rynkach pracy, niezależnie od tego, czy zatrudniają oni cudzoziemców, czy też nie.

W badaniu za ważne uznano opinie pracodawców nie posiadających styczności bądź nie zatrudniających pracowników z zagranicy, ponieważ reprezentują one obiegowe poglądy środowiska pracodawców, niekoniecznie pokrywające się w zupełności z rzeczywistością, ale mogące często stanowić istotną barierę w udroźnieniu transgranicznego rynku pracy. Stwierdzenie takiej sytuacji jest tożsame z ujawnieniem potrzeby wszczęcia działalności edukacyjnej w tym obszarze, a więc – konieczności modyfikacji *profilu kształcenia akademickiego w regionie*.

Dlatego dobór badanej grupy pracodawców uzależniono przede wszystkim od ich otwartości i chęci uczestnictwa w prowadzonych badaniach. W ten sposób uzyskano relatywnie wysoką pewność, że praktyka funkcjonowania transgranicznego rynku pracy nie jest im całkowicie obca, a odpowiedzi na zadawane pytania nie będą przypadkowe, lecz zostaną udzielone zgodnie z najlepszą wiedzą respondenta.

### *1.5.2. Struktura doboru badanej próby pracodawców*

Struktura badanej próby pracodawców wynika z przyjętych wyżej kryteriów doboru. Łącznie przebadano grupę 30 polskich firm i 30 firm słowackich.

Strukturę wiekową badanych firm prezentuje Tabela 1.

Tabela 1. Struktura wiekowa badanych firm w Polsce i na Słowacji

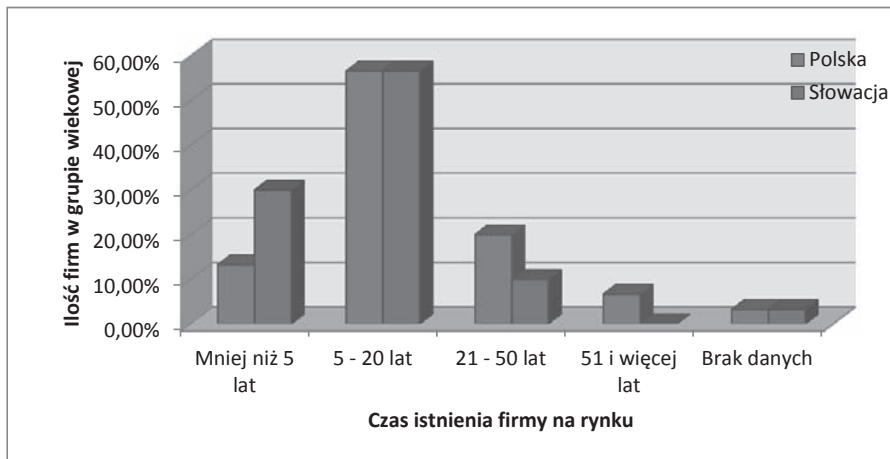
Wyszczególnienie	Udział firm w grupie wiekowej	
	Polska	Słowacja
Mniej niż 5 lat	13,3%	30,0%
5 - 20 lat	56,7%	56,7%
21 - 50 lat	20,0%	10,0%
51 i więcej lat	6,7%	0,0%
Brak danych	3,3%	3,3%
Razem:	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań.

Z wykresu 1 widać, że struktura wiekowa przebadanych polskich i słowackich firm jest podobna. Przeważają w niej firmy relatywnie młode, powstałe na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat, a więc reprezentujące tradycje gospodarki rynkowej.

Średnia ważona według przedziałów wiekowych wieku firm słowackich jest niższa (ok. 11 lat), aniżeli firm polskich (ok. 18 lat). Można więc uważać, że po stronie słowackiej próba badanych pracodawców przeciętnie posiada krótszy staż, aniżeli badani pracodawcy po stronie polskiej. Wynika to z prawie dwukrotnej ilościowej przewagi firm słowackich w grupie podmiotów funkcjonujących na rynku krócej niż pięć lat i prawie dwukrotnej przewagi firm polskich nad słowackimi ze stażem 21-50 lat.

Wykres 1. Struktura wiekowa badanych firm w Polsce i na Słowacji



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 1).

Niewątpliwie na uczestnictwo w transgranicznym rynku pracy danej firmy wpływa jej wielkość, o której świadczy między innymi poziom zatrudnienia. Strukturę badanych firm wg poziomu zatrudnienia prezentuje Tabela 2.

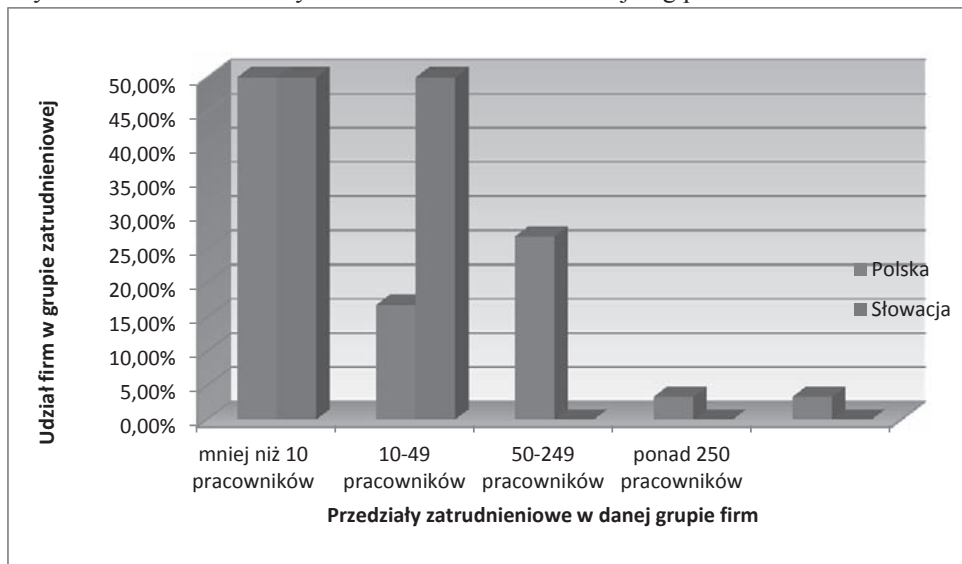
Tabela 2. Struktura badanych firm w Polsce i na Słowacji wg poziomu zatrudnienia

Wyszczególnienie	Poziom zatrudnienia w firmie	
	Polska	Słowacja
Mniej niż 10 pracowników	50,0%	50,0%
10-49 pracowników	16,7%	50,0%
50-249 pracowników	26,7%	0
Ponad 250 pracowników	3,3%	0
Br. d.	3,3%	0
Razem :	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań.

Jeżeli chodzi o strukturę zatrudnieniową badanej próby, to dominują tu mikro i małe firmy zatrudniające do 49 pracowników, które wydzielono na podstawie tego kryterium. Taka struktura jest korzystna z punktu widzenia celu niniejszego badania – małe firmy w porównaniu do dużych cechuje znacznie większa elastyczność w dostosowaniach do zmiany warunków na rynku<sup>27</sup>. Są one zatem bardziej zainteresowane bieżącymi zmianami na transgranicznym rynku pracy i szybciej na nie reagują.

Wykres 2. Struktura badanych firm w Polsce i na Słowacji wg poziomu zatrudnienia



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela2).

<sup>27</sup> Szerzej o roli MSP patrz np. Mikołajczyk B., Krawczyk M.: Aniołowie Biznesu w sektorze MSP, Difin, Warszawa 2007, ; Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, (pod red.): A. Brussa, A. Tarnawa, PARP, Warszawa 2011.

Mikro i małe firmy – to 93,3% firm małych i średnich w Polsce i 100% na Słowacji. W Polsce w 2012 r. małe i średnie przedsiębiorstwa w Polsce tworzyły 68,2% miejsc pracy, na Słowacji 67,3%, a w Unii Europejskiej 66,5%. Z punktu widzenia udziału małych i średnich firm w gospodarce, struktura badanej próby zbliżona jest do sytuacji rzeczywistej, ponieważ w małe i średnie przedsiębiorstwa w Polsce stanowią 99,8% wszystkich przedsiębiorstw w gospodarce (tak jak u Unii Europejskiej) a na Słowacji 99,9 %<sup>28</sup>. Można więc oczekiwać, że małe firmy, jako podmioty ciągle penetrujące rynek w poszukiwaniu szans rozwojowych, powinny być szczególnie wyczulone na bariery ograniczające zatrudnienie cudzoziemców oraz na potencjalne możliwości zatrudnieniowe, jakie powstają w związku z możliwymi działaniami na rzecz udrożnienia transgranicznego rynku pracy. Zważywszy, że sektor MPS wypłaca ok. 60% wartości wynagrodzeń za pracę w skali kraju<sup>29</sup>, taka struktura zatrudnieniowa badanej próby także tu czyni ją szczególnie użyteczną z punktu widzenia celu prowadzonego badania.

Ostatnią determinantą istotnie wpływającą na odpowiedzi badanych firm jest ich gałęziowa przynależność (Tabela3).

Tabela 3. Gałęziowa przynależność badanych firm

Wyszczególnienie	Obszar działalności firmy	
	Polska	Słowacja
Budownictwo	0,0%	13,3%
Handel	20,0%	50,0%
Przemysł ciężki	0,0%	6,7%
Przemysł lekki	3,3%	6,7%
Rolnictwo i ogrodnictwo	0,0%	3,3%
Transport i łączność	0,0%	6,7%
Usługi	73,3%	13,3%
Br.d.	3,3%	0,0%
Razem:	100,0%	100,0%

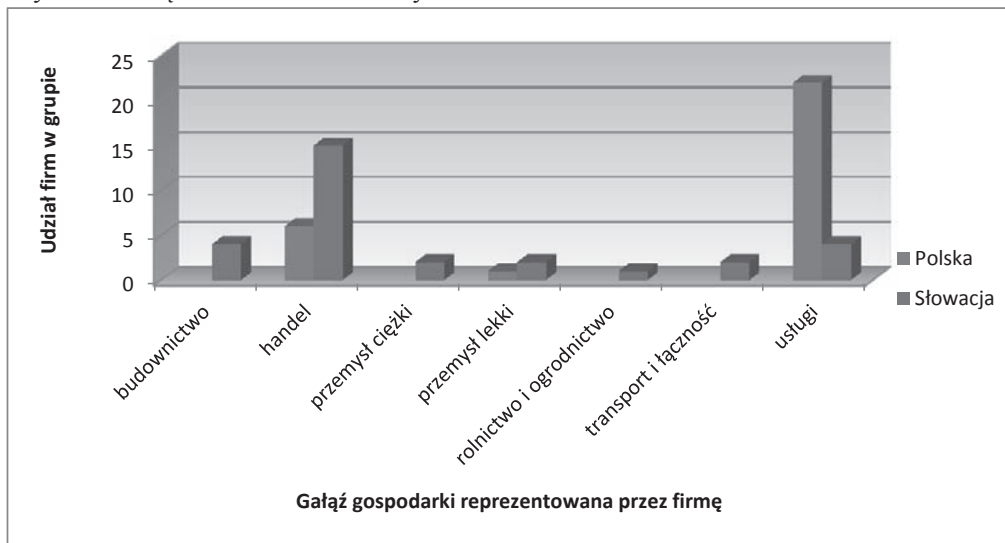
Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań

<sup>28</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/poland\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/poland_en.pdf), oraz [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/slovakia\\_en.pdf/](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/slovakia_en.pdf/) - data pobrania 6.03.2014.

<sup>29</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011-2012. PARP Warszawa 2013, s. 20.



Wykres 3. Gałęziowa struktura badanych firm



Zródło: opracowano na podstawie danych (Tabela 3).

Analizując strukturę polskiej gospodarki można zauważyć, że w roku 2010 MSP działały przez wszystkim w usługach (46,5% firm), handlu (29,5%) budownictwie (13,4%), przemyśle (10,6%). W porównaniu z krajami UE struktura branżowa przedsiębiorstw w Polsce jest nieco inna. Według Eurostatu (dane za 2010 r) blisko trzy czwarte MSP w Polsce prowadzi działalność gospodarczą w handlu (35,5%; 28,6% w UE) i usługach (36,3%; 45,9% w UE), a co siódme – w budownictwie (15,8%; 15,2% w UE) i co dziesiąte – w przemyśle (12,5%; 10,4% w UE). W porównaniu do średniej dla krajów UE Polskę cechuje zatem znacznie większa liczba przedsiębiorstw handlowych i niższa – usługowych.<sup>30</sup>

Gałęziowa struktura badanej próby jest silnie zróżnicowana, jeżeli chodzi o pracodawców słowackich. Natomiast w wypadku polskich pracodawców działalność badanych firm skupia się w dwóch obszarach – handlu i usługach. Rozbieżności te nie są dziełem przypadku, lecz wynikają z profilu działalności dydaktycznej uczelni wyższych prowadzących te badania. Wyższa Szkoła Finansów i Prawa w Bielsku-Białej prowadzi studia głównie na kierunku „finanse i rachunkowość” oraz „prawo” – stąd przyszła działalność zawodowa jej absolwentów będzie skupiała się w obszarze działalności usługowej. Specjalność „handel i transport” uzasadnia związki z pracodawcami reprezentującymi działalność handlową. Taka merytoryczna zgodność pozwoliła na dokonanie kompetentnej, wielowymiarowej oceny oczekiwań badanych studentów i pracodawców wobec oferty usług edukacyjnych świadczonych przez WSFiP w Bielsku-Białej przeprowadzonej z perspektywy potrzeb funkcjonowania i rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

<sup>30</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011-2012. PARP Warszawa 2013, s. 20

Podobną zgodność uzyskano pomiędzy profilem usług edukacyjnych oferowanych przez Wydział Organizacji, Łączności i Transportu Uniwersytetu w Żilinie (partnera WSFiP w Bielsku-Białej prowadzącego analogiczne badanie na Słowacji), a gałęziowym profilem słowackich pracodawców.

### 1.5.3. Struktura badanej próby studentów

Struktura badanej próby studentów wynika z przyjętych wyżej ogólnych kryteriów doboru. Łącznie przebadano grupę 60 polskich studentów i 30 studentów słowackich.

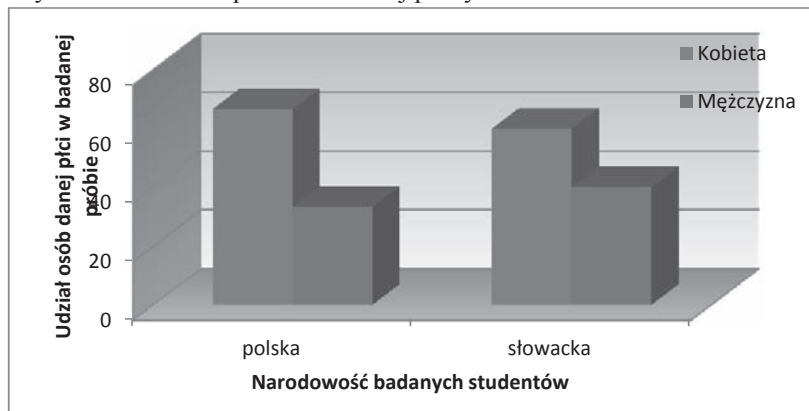
Tabela 4. Struktura płciowa badanej próby

Płeć \ Narodowość	Kobiety (liczba osób objętych badaniem)	Mężczyźni (liczba osób objętych badaniem)	Razem
polska	66,7%	33,3%	100,0%
słowacka	60,0%	40,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań

Z wykresu 4 widać, że generalnie przeważają kobiety. Mniejsza przewaga kobiet po stronie studentów słowackich wynika ze specyfiki kierunków, a także z tego, że Uniwersytet w Żilinie jest uniwersytetem technicznym. Z drugiej strony badaną próbą objęto (kierunki) kształcenia, na którym tradycyjnie już dominują kobiety.

Wykres 4. Struktura płciowa badanej próby



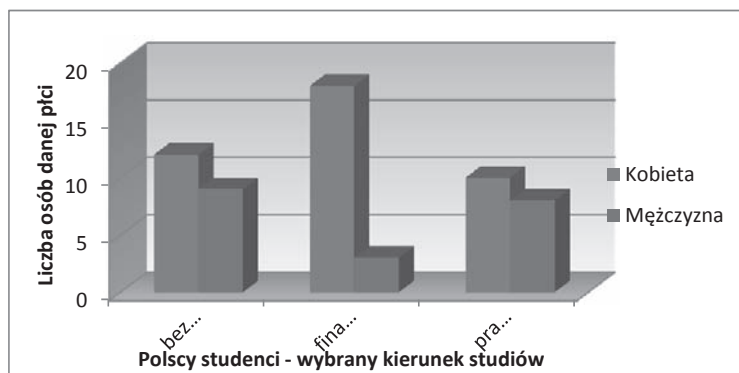
Źródło: opracowano na podstawie danych (Tabela 4).

Tabela 5. Ilość kobiet i mężczyzn w badanej próbie wg kraju i kierunków studiów

Płeć \ Kraj/kierunek studiów	kobieta	mężczyzna
Polska	40	20
bezpieczeństwo wewnętrzne	12	9
finanse i rachunkowość	18	3
prawo	10	8
Słowacja	18	12
ekonomika i zarządzanie	6	3
ekonomika gałęziowa i sektorowa	2	1
transport lotniczy	2	0
usługi transportowe	8	8

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań

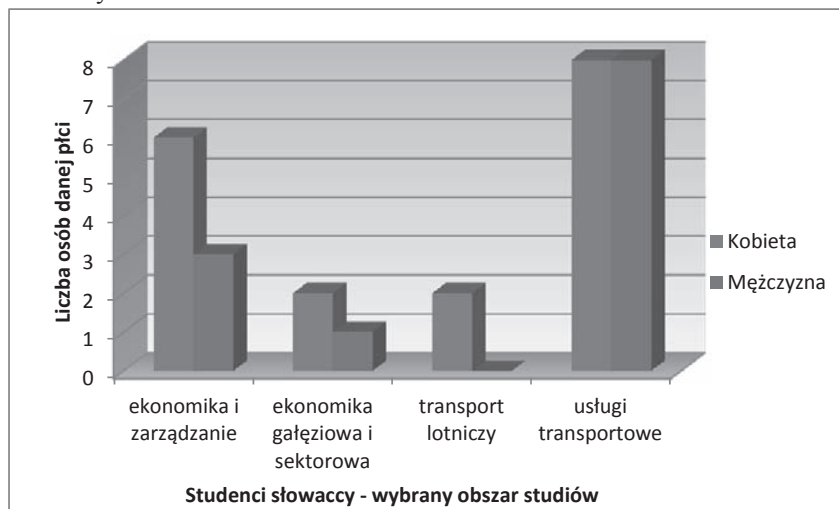
Wykres 5. Ilość kobiet i mężczyzn w badanej próbie wg kraju i kierunków studiów – *studenci polscy*



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie danych (Tabela 5).

Porównując według kierunków strukturę płciową badanej próby polskich studentów z ze strukturą płciową studiujących w WSFiP należy stwierdzić, że została tu zachowana zgodność. Kierunek „finanse i rachunkowość” jest tradycyjnie zdominowany przez kobiety. W roku akademickim 2013-2014 w skali uczelni relacja ta wynosiła 79:21. Inaczej kształtuje się relacja ilości kobiet w stosunku do ilości mężczyzn na kierunku „prawo” i kierunku silnie eksponującym nauki prawne „bezpieczeństwo wewnętrzne”. W Wyższej Szkole Finansów i Prawa w roku akademickim 2013-2014 relacje te wynosiły odpowiednio – na kierunku „prawo” 58:42 oraz na kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne – 48:52 .

Wykres 6. Ilość kobiet i mężczyzn w badanej próbie wg kraju i kierunków studiów – studenci słowaccy



Źródło: opracowano na podstawie danych (Tabela 5).

Dominację kobiet można zauważyć wśród studentów słowackich. Podobnie jak w Polsce, tradycyjnie przeważają one w ekonomicznych obszarach kształcenia, gdzie ich przewaga w badanej próbie jest dwukrotna zarówno w obszarze kształcenia „ekonomika i zarządzanie”, jak i „ekonomika gałęziowa i sektorowa”. Inna jest sytuacja w obszarze kształcenia „usługi transportowe”, gdzie relacja pomiędzy ilością studiujących kobiet i mężczyzn jest wyrównana.

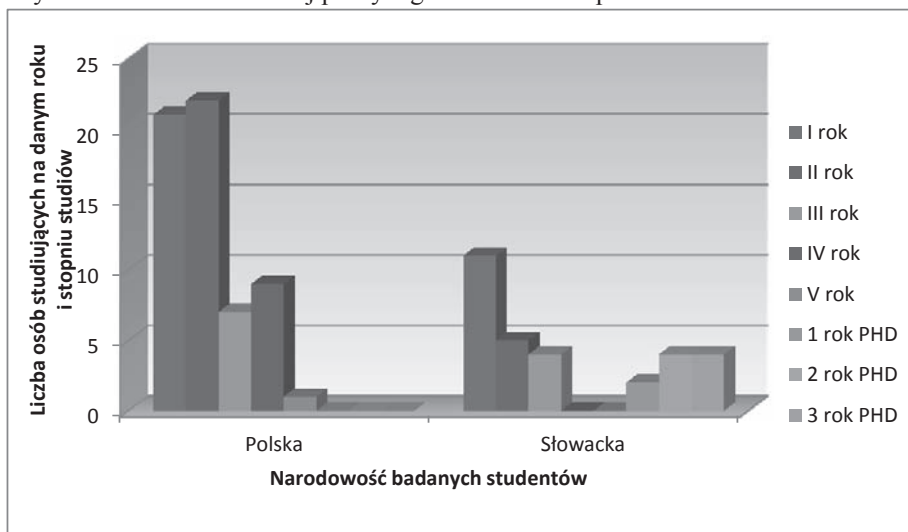
Struktura płciowa badanej próby jest zbliżona do struktury płciowej studiujących w skali całego uniwersytetu w badanych obszarach kształcenia. Z uwagi na specyfikę świadczonych usług w badaniu z obszaru „usługi transportowe” wyłączono „transport lotniczy”.

Tabela 6. Struktura badanej próby (liczba respondentów) wg roczników i stopnia studiów

Narodowość	Rok studiów					Rok studiów doktoranckich		
	I	II	III	IV	V	1 PHD	2 PHD	3 PHD
Polska	21	22	7	9	1	-	-	-
Słowacka	11	5	4	-	-	2	4	4
Suma końcowa	31	27	11	9	1	2	4	4

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań

Wykres 7. Struktura badanej próby wg roczników i stopnia studiów



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie danych (Tabela6).

Struktura według roku studiów studentów obu uczelni jest podobna. Zdecydowanie dominują w niej studenci I, II i III roku. W wypadku studentów polskich wskaźnik udziału tej grupy studentów wynosi ok. 0,8, a w odniesieniu do grupy studentów słowackich – ok. 0,7. Z uwagi na to, że WSFiP prowadzi jednolite studia magisterskie w badaniu uczestniczyli studenci IV i V roku (prawo). Po stronie słowackiej pozostali studenci reprezentują różne lata studiów III stopnia. Można zatem powiedzieć, że także w odniesieniu do poziomu zaawansowania studiów zachowano porównywalność opinii pomiędzy studentami reprezentującymi różne roczniki studiów, w tym w szczególności, na poziomie studiów I stopnia (licencjat).

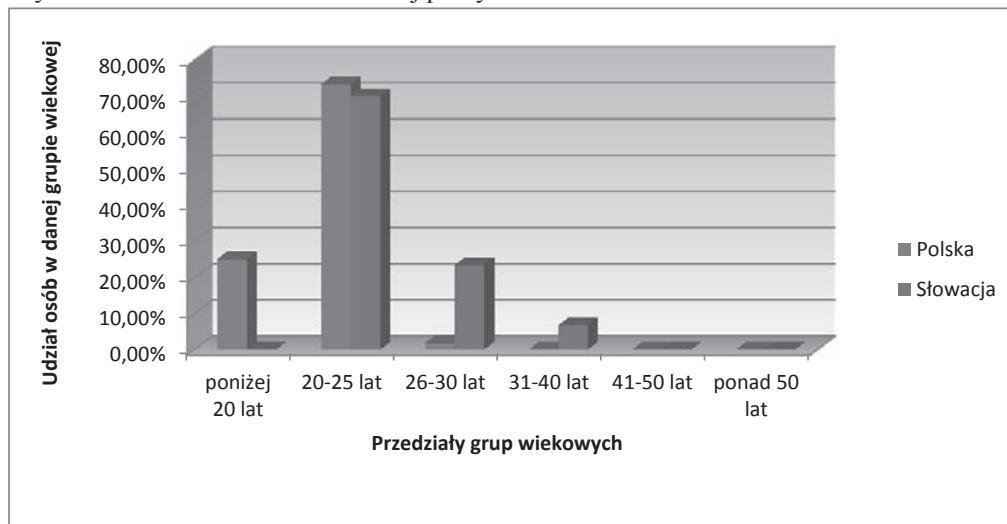
W ścisłym związku z uzyskanymi wynikami pozostaje idące w parze z wiekiem doświadczenie życiowe badanych studentów.

Tabela 7. Struktura wiekowa badanej próby studentów

Przedziały wiekowe	Procentowy udział osób w grupie wiekowej wg kraju pochodzenia	
	Polska	Słowacja
poniżej 20 lat	25,0%	0,0%
20-25 lat	73,3%	70,0%
26-30 lat	1,7%	23,3%
31-40 lat	0,0%	6,7%
41-50 lat	0,0%	0,0%
ponad 50 lat	0,0%	0,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań

Wykres 8. Struktura wiekowa badanej próby studentów



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie danych (Tabela 7).

Ujawniona struktura wiekowa wskazuje, że respondentami były osoby, które w większości nie przekroczyły wieku 25 lat. Wynika to z tego, że badaniem objęto osoby studiuje na studiach stacjonarnych. W wypadku polskich studentów tylko jedna osoba przekroczyła wiek 25 lat (wyższy rocznik 5-cio letnich studiów magisterskich). Natomiast w odniesieniu do studentów słowackich przekroczenia wieku 25 lat występują jedynie u respondentów studiuje na studiach III stopnia.

Ponieważ obie uczelnie stosują podobne kryteria naboru na studia w badanych obszarach kształcenia co inne okoliczne szkoły wyższe i oferują w ramach badanych kierunków/obszarów kształcenia standardowe programy, nie ma powodu twierdzić, że płciowa, wiekowa oraz kierunkowo/obszarowa struktura kształcących się na nich studentów silnie odbiegają od odpowiadających im struktur w populacji generalnej obejmującej studentów analogicznych kierunków studiuje w obszarze przygranicznym. W konsekwencji, na podstawie przedstawionej wyżej analizy stwierdzającej zgodność wymienionych struktur na poziomie uczelni ze strukturami respondentów w badanej próbie możemy zakładać, że badana próba pod względem analizowanych struktur jest zbieżna z analogicznymi strukturami populacji generalnej.

## 2. Znaczenie transgranicznego rynku pracy w opinii studentów i pracodawców

### 2.1. Znaczenie transgranicznego rynku pracy dla zdobycia pracy w opinii studentów

O znaczeniu badanego zjawiska dla określonej grupy społecznej świadczy jego obecność w obiegowych opiniach krążących w danym środowisku z punktu widzenia interesów

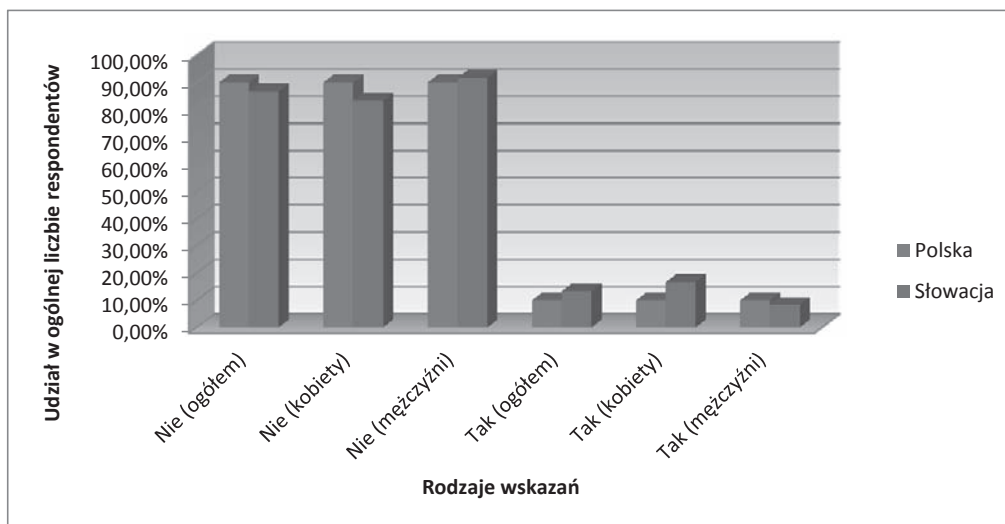
istotnych dla jego przedstawicieli. Stąd celem oceny znaczenia transgranicznego rynku pracy wprowadzono do ankiety pytanie o to czy respondent zetknął się z *opiniami dotyczącymi potrzeb w obszarze wiedzy i umiejętności koniecznych do znalezienia zatrudnienia na Słowacji / w Polsce*. Uzyskane wyniki zawiera Tabela 8.

Tabela 8. Studenci, którzy zetknęli się z opiniami dotyczącymi rodzajów wiedzy i umiejętności koniecznych do znalezienia zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy

Wyszczególnienie	Polska			Słowacja		
	Styczeńność z opinią (ilość wskazań)			Styczeńność z opinią (ilość wskazań)		
	nie	tak	Razem	nie	tak	Razem
kobieta	36	4	40	15	3	18
mężczyzna	18	2	20	11	1	12
Suma końcowa	54	6	60	26	4	30
Udział w strukturze	90,0%	10,0%	100,0%	86,7%	13,3%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 9. Styczeńność respondentów (studenci) z opiniami dotyczącymi rodzajów wiedzy i umiejętności koniecznych do znalezienia zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 8).

Generalnie na podstawie zaprezentowanych wyżej danych (Tabela 8 i Wykres 8) można powiedzieć, że w opinii respondentów w Polsce i na Słowacji istnieje relatywnie niewielkie zainteresowanie funkcjonowaniem polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Styczeńność z opiniami nt. wiedzy i umiejętności pożądanymi na tym rynku zadeklarowało tylko 10% przebadanych polskich studentów i 13,3% studentów słowackich. Pozostali respondenci nie mieli styczności z takimi opiniami, bądź miały one dla nich tak znikome

znaczenie, że ich nie zapamiętali. Z zamieszczonego wyżej wykresu (Wykres 9) widać, że w wypadku Polski taki sam odsetek zarówno kobiet, jak i mężczyzn deklaruował styczność z opiniami dotyczącymi rodzajów wiedzy i umiejętności, które są konieczne do znalezienia zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy. W wypadku Słowacji odsetek kobiet był dwukrotnie wyższy. Na podstawie tabeli 9 można powiedzieć, że w liczbach bezwzględnych zarówno w odniesieniu do Słowacji, jak i do Polski więcej kobiet niż mężczyzn zadeklarowało styczność z opiniami o transgranicznym rynku pracy, ale mając na uwadze strukturę płciową badanej próby można powiedzieć, że znaczenie dla badanych osób tego tematu jest dość podobne, niezależnie od płci. Uwzględniając płciową strukturę respondentów wskaźniki zainteresowania polsko-słowackim transgranicznym rynkiem pracy wśród kobiet i mężczyzn były takie same i wynosiły 2, a dla Słowacji analogiczny wskaźnik dla kobiet był dwukrotnie większy i wynosił 2 (dla mężczyzn wynosił 1).

Z punktu widzenia celu prowadzonego badania istotną wydaje się opinia badanych studentów o znaczeniu polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy pogrupowanych według kierunków studiów (Tabela 9).

Tabela 9. Studenci, którzy zetknęli się opiniami dotyczącymi wiedzy i umiejętności koniecznymi do znalezienia zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy według kierunków

Wyszczególnienie kierunków	Deklaracja styczności z opinią (ilość wskazań)	
	nie	tak
Polska (razem)	54	6
bezpieczeństwo wewnętrzne	18	3
finanse i rachunkowość	18	3
prawo	18	-
Słowacja (razem)	26	4
ekonomika i zarządzanie	8	1
gospodarka gałęziowa i sektorowa	3	-
transport lotniczy	2	-
usługi transportowe	13	3
Suma końcowa	80	10

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Zawarte w tabeli informacje o znajomości opinii dotyczących wiedzy i umiejętności koniecznymi do znalezienia zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy zdają się pozostawać w pewnym związku z podjętymi przez respondentów kierunkami studiów. Polscy studenci kierunku „finanse i rachunkowość” i „bezpieczeństwo wewnętrzne” wykazują tu podobne zainteresowanie, natomiast zerowy stan wskazań wśród studentów kierunku „prawo” zdaje się wskazywać na brak zainteresowania tym rynkiem, być może, z uwagi na różnice w prawie krajowym różnych państw.

Również zasadne wydaje się być zainteresowanie polsko-słowackim transgranicznym rynkiem pracy słowackich studentów, którzy pojęli studia w obszarze usług transportowych za wyjątkiem transportu lotniczego, gdzie nastawienia mogą być przeciwstawne –



respondenci odpowiadając na pytanie 19 ankiety zgodnie potwierdzili, że interesuje ich praca wiążąca się stałym pobytym na terenie własnego kraju.

## **2.2. Znaczenie transgranicznego rynku pracy jako źródła umożliwiającego pozyskanie pracowników w opinii pracodawców a potrzeby edukacyjne**

Bez wątplenia waga jaką przywiązują pracodawcy do transgranicznego rynku pracy jako źródła pozyskania pracowników, rzutuje na jego obecność w obiegowych opiniach krążących w tym środowisku, w tym w szczególności, w opiniach o cudzoziemcach z państw ościennych podejmujących pracę za granicą. Poziom upowszechnienia styczności z takimi opiniami świadczy o stopniu ugruntowania wśród pracodawców obiegowej oceny znaczenia tego rynku dla działalności biznesowej, oceny niekoniecznie odzwierciedlającej stan faktyczny. To z kolei rzutuje na ocenę potrzeb edukacyjnych zgłaszaną przez to środowisko. Nie trzeba dodawać, że nieprawdziwa negatywna obiegowa ocena w tym względzie, stanowi istotną barierę rozwoju transgranicznego rynku pracy. Ponadto w tej sytuacji odpowiedzi ankietowanych będą naznaczone istnieniem takiej opinii. Aby wyjaśnić ten problem zapytano o to respondentów, a uzyskane wyniki badania zamieszczono niżej (Tabela 10).

Tabela 10. Waga problemu transgranicznego zatrudnienia w środowisku pracodawców

Czy zetknęliście się Państwo z opiniami o słowackich/polskich pracownikach zatrudnianych w Polsce/na Słowacji*?	Udział respondentów wskazujących daną odpowiedź w ogólnej ich liczbie	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	3,3%	0,0%
Nie	73,3%	53,3%
Tak	23,3%	46,7%
Razem	100,0%	100,0%

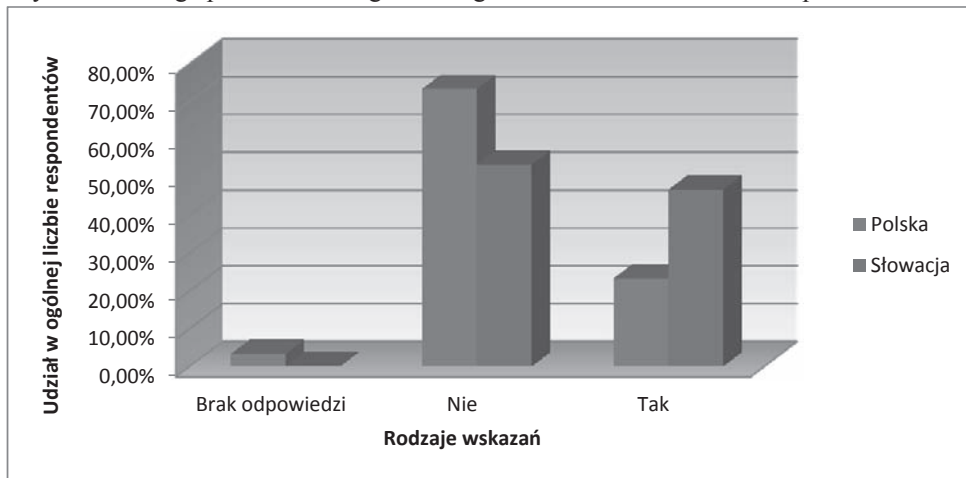
\*odpowiednio polscy pracodawcy o pracownikach słowackich zatrudnianych w Polsce i pracodawcy słowaccy o pracownikach polskich.

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Zaprezentowane na powyższym wykresie wyniki badania wskazują, że więcej niż połowa zarówno polskich, jak i słowackich respondentów nie miała styczności z opiniami na temat – odpowiednio – słowackich pracowników zatrudnianych w Polsce i polskich pracowników zatrudnianych na Słowacji. Zatem wśród tej części respondentów temat polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy na poziomie wymiany poglądów jest nieobecny, a wyrażane w badaniu ankietowym opinie (w tym o potrzebach edukacyjnych) prawdopodobnie są tworzone na poziomie intuicyjnym<sup>31</sup>. Wskazany wyżej udział pracodawców, którzy nie mieli styczności z opiniami dotyczącymi odpowiednio - słowackich/polskich pracowników zagranicznych wskazuje także na niską wagę, jaką pracodawcy przywiązują do tego rynku.

<sup>31</sup> Wydaje się, że opinie te nie mogą bazować także na podstawie własnego doświadczenia. Trudno bowiem sobie wyobrazić sytuację, w której pracodawca zatrudniając cudzoziemca, nie zasięgnąłby w tym względzie opinii swoich kolegów.

Wykres 10. Waga problemu transgranicznego zatrudnienia w środowisku pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 10).

Reasumując tą część badania należy wskazać, że obecnie polsko-słowacki transgraniczny rynek pracy nie posiada ugruntowanej opinii w środowisku badanych studentów i pracodawców ponieważ relatywnie rzadko ma miejsce środowiskowa wymiana zdań na jego temat. Może to także oznaczać, że respondenci nie wiążą dużych nadziei związanych z rozwojem własnej kariery zawodowej/rozwoju własnej firmy z możliwościami tworzonymi przez ten rynek oraz nisko oceniają jego potencjał.

### 3. Praktyczna znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych wśród studentów i pracodawców a potrzeby edukacyjne

Praktyczna znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych na poziomie zakładu pracy pozwala ocenić wiedzę badanej próby w danym obszarze. Brak takiej styczności z tymi problemami będzie powodował, że w wyniku badania uzyskamy głównie informacje sformułowane na podstawie obiegowych, dominujących w danym środowisku opinii, w tym na temat potrzeb edukacyjnych zrodzonych funkcjonowaniem polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Istnieje też możliwość, że wypowiedzi respondentów będą bazowały na sformułowanych intuicyjnie ocenach, niekoniecznie zgodnych ze stanem faktycznym.

#### 3.1. Znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych w opinii przedstawicieli studentów

Znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych wśród studentów pozwalają ocenić odpowiedzi udzielone na pytanie zawarte w kwestionariuszu ankiety przeznaczonej dla studentów, które brzmi: *Czy Twoja praca zarobkowa kiedykolwiek wymagała decyzji lub działań o charakterze międzynarodowym – polsko-słowackim?*

Wyniki badania zamieszczono w poniższej tabeli (Tabela 11).

Tabela 11. Ocena praktycznej znajomości problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych wśród studentów

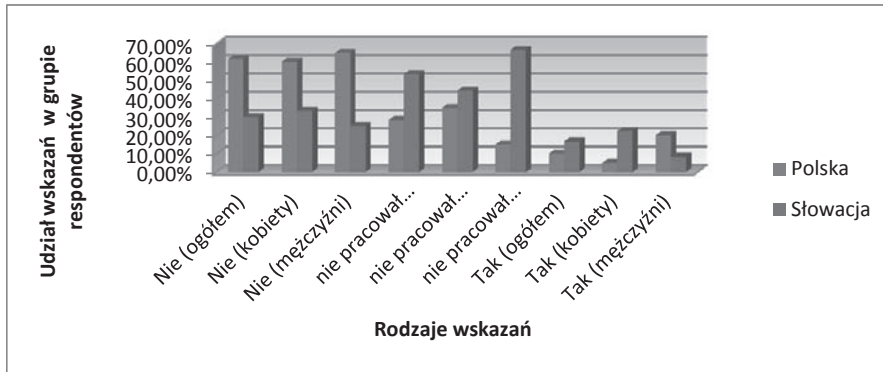
Konieczność podejmowania decyzje o charakterze międzynarodowym w pracy zarobkowej									
Kraj	Polska				Słowacja				
Płeć	nie	nie podejmował pracy zarobkowej	tak	Razem	nie	nie podejmował pracy zarobkowej	tak	Razem	
	Ilość wskazań					Ilość wskazań			
kobieta	24	14	2	40	6	8	4	18	
mężczyzna	13	3	4	20	3	8	1	12	
Suma końcowa	37	17	6	60	9	16	5	30	
Struktura	61,67%	28,33%	10,00%	100,00%	30,00%	53,33%	16,67%	100,00%	

Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Z zaprezentowanych danych (Tabela 11) wynika, że praktyczna znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych zarówno u studentów polskich, jak i słowackich jest niewielka. Relatywnie większą znajomość tej problematyki wykazują przebadani studenci słowaccy (16,67% respondentów), aniżeli studenci polscy (10% respondentów). Może tu zastanawiać fakt, że u polskich studentów utrzymuje się niższa praktyczna znajomość problemów występujących na międzynarodowym rynku pracy mimo tego, iż udział pracujących w strukturze badanej próby jest tu prawie dwukrotnie większy (71,67%) w porównaniu ze studentami słowackimi (46,67%). Warto również zaznaczyć, że pomimo dwukrotnej przewagi liczby kobiet nad mężczyznami w badanej próbie (40:20) większą praktyczną znajomości problemów w komunikacji i relacjach międzynarodowych wykazują mężczyźni (4:2). Odwrotną sytuację obserwujemy u studentów słowackich - tam analogiczna zależność kształtuje się jak (1:4). Powyższe związki w ujęciu graficznym zaprezentowano na poniższym wykresie (Wykres 11.)

Wykres 11 potwierdza znaczne braki praktycznej znajomości problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych występujące wśród badanych polskich i słowackich studentów. W wypadku polskich studentów sytuacja wynika głównie z braku styczności z tymi problemami w pracy zawodowej, natomiast wśród studentów słowackich – z tego, że w dużej mierze nie podejmują oni pracy ani przed, ani w trakcie studiów. Jednak w wypadku podjęcia pracy zawodowej częściej z wymienioną grupą problemów mają styczność studenci słowaccy, aniżeli polscy.

Wykres 11. Ocena praktycznej znajomości problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych wśród studentów (procentowe udziały wskazań w badanych grupach respondentów)



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 11).

Ponadto na powyższym wykresie znajdujemy potwierdzenie sformułowanej wyżej tezy, że w wypadku studentów polskich styczność ta częściej występuje u mężczyzn, natomiast studentów słowackich – u kobiet. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać m.in. właśnie w tym, że większość polskich respondentów już pracuje i wiąże swoją przyszłość z polskim rynkiem pracy. Poza tym dominacja kobiet w tej grupie również tłumaczy uzyskany wynik. Z racji ról pełnionych w społeczeństwie przez kobiety, ich mobilność jest zdecydowanie niższa niż mężczyzn. Nawet, jeśli na terenie własnego kraju zarobki są niższe i trudniej znaleźć pracę, to kobiety nie decydują się na migrację, szczególnie, jeżeli wychowują dzieci.

Niewątpliwie znajomość wskazanej wyżej grupy problemów będzie rzutowała w perspektywie na otwartość studentów do podejmowania aktywności na transgranicznym rynku pracy. Mając na uwadze ujawniony poziom znajomości problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych należy liczyć się z tym, że w uzyskanych odpowiedziach respondentów będą dominowały obiegowe opinie i sformułowane intuicyjnie sądy. Dlatego należy rekomendować podział respondentów na grupę, która w swojej pracy zawodowej zetknęła się z problemami występującymi w komunikacji i relacjach międzynarodowych i na grupę, która takiej styczności nie miała.

### **3.2. Znajomość problemów występujących w komunikacji i relacjach międzynarodowych w opinii przedstawicieli pracodawców**

Podobnie jak wśród studentów, oprócz znaczenia badanej problematyki w wypadku pracodawców należy także ujawnić poziom jej praktycznej znajomości. W tym celu badanym pracodawcom zadano pytanie czy zatrudniają oni w swojej firmie cudzoziemców (w tym odpowiednio obywateli słowackich/polskich). Pozwala to ocenić jakość uzyskanych wyników zarówno pod względem stopnia możliwej absorpcji obiegowych opinii, jak i intuicyjności w formułowaniu ocen, w tym dotyczących potrzeb edukacyjnych wynikających

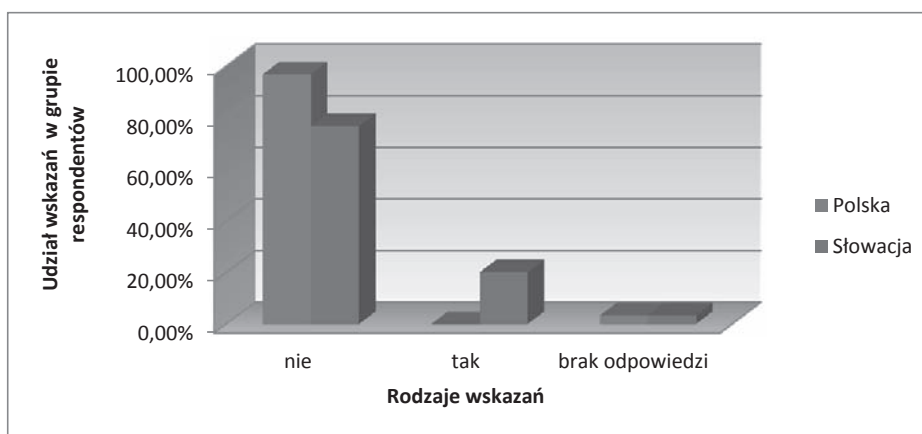
z funkcjonowania polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Uzyskane wyniki zaprezentowano w zamieszczonej niżej tabeli (Tabela 12).

Tabela 12. Zatrudnienie cudzoziemców w polskich i słowackich firmach

Czy firma zatrudnia cudzoziemców (w tym odpowiednio - obywateli słowackich/polskich)	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
	Polska	Słowacja
nie	96,7%	76,7%
tak	0,0%	20,0%
brak odpowiedzi	3,3%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 12. Zatrudnienie cudzoziemców w polskich i słowackich firmach



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 12).

Praktyczna znajomość problematyki funkcjonowania transgranicznego rynku pracy wśród badanych respondentów jest bardzo niska. Ani jeden wśród polskich przedsiębiorców nie wskazał, że zatrudnia cudzoziemca, w tym obywatela Słowacji. Wśród słowackich przedsiębiorców 20% badanych wskazało na fakt zatrudnienia cudzoziemców – w tym obywateli polskich<sup>32</sup>. Oznacza to, że w uzyskanych wynikach badania będziemy głównie mieli do czynienia albo z intuicyjnie formułowanymi ocenami, albo z adaptacją obiegowych opinii.

Potwierdzają to odpowiedzi na pytanie poprzedzające ocenę pracowników pochodzących z zagranicy odpowiednio Słowaków/Polaków o źródła informacji dające podstawę tej oceny (Tabela 13).

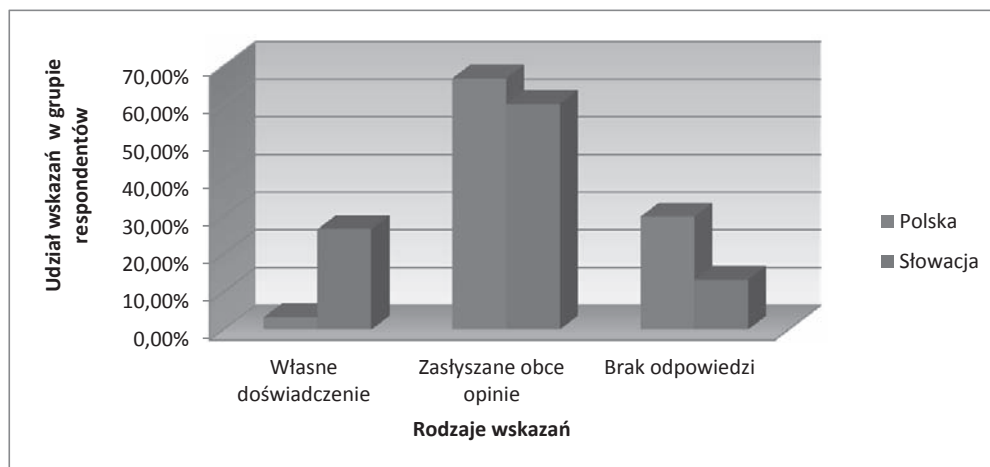
<sup>32</sup> Taki stan rzeczy wskazuje na możliwą asymetrię zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy.

Tabela 13. Źródła informacji o ocenach pracowników pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez krajowych pracodawców.

Źródła oceny pracowników zagranicznych	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
	Polska	Słowacja
Własne doświadczenie	3,3%	26,7%
Zasłyszane obce opinie	66,7%	60,0%
Brak odpowiedzi	30,0%	13,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 13. Źródła informacji o ocenach pracowników pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez krajowych pracodawców.



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 13).

Analiza powyższego wykresu potwierdza wcześniejsze wnioski. Ponad 60% badanych polskich i słowackich pracodawców przyznaje, że formułuje swoje oceny dotyczące zagranicznych (odpowiednio polskich i słowackich pracowników) na podstawie zasłyszanych opinii obcych, 30% pracodawców polskich i 13,3% pracodawców słowackich nie udzieliło tu odpowiedzi, a tylko 3,3% pracodawców polskich i 26,7% słowackich zadeklarowało, że przedstawione dalej oceny powstały na podstawie własnego doświadczenia.

#### 4. Ocena kompetencji pracowników z wykształceniem wyższym dostępnych na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy w opinii pracodawców

Niniejsza analiza zawiera oceny kompetencji pracowników zagranicznych posiadających wyższe wykształcenie dokonane przez badanych pracodawców – odpowiednio: pracowników ze Słowacji przez pracodawców polskich, a pracowników z Polski – przez słowackich pracodawców. Badanie przeprowadzono jednocześnie w trzech przekrojach: według wiedzy

i umiejętności, solidności i przydatności dla firmy. Tego rodzaju ocena powinna wskazać na jakie cechy pracowników transgranicznych należy zwrócić uwagę modelując profil kształcenia na uczelniach wyższych po kątem jego dostosowania do potrzeb transgranicznego rynku pracy, przy jednoczesnym wyodrębnieniu opinii o potrzebach kształcenia w obszarze szkolnictwa wyższego. Uzyskane wyniki w tym obszarze prowadzonego badania przedstawiono niżej.

#### **4.1. Ocena wiedzy i umiejętności pracowników zagranicznych z wykształceniem wyższym zamieszkujących na Słowacji i w Polsce**

Ocenę wiedzy i umiejętności pracowników transgranicznych z wykształceniem wyższym w opinii pracodawców zamieszczono niżej (Tabela 14).

Tabela 14. Ocena wiedzy i umiejętności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez krajowych pracodawców.

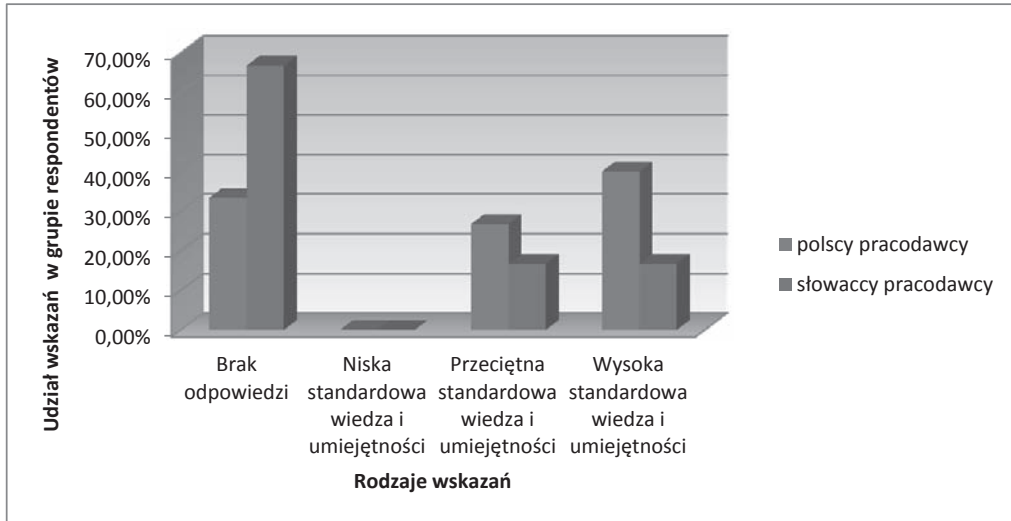
Ocena wiedzy i umiejętności pracowników z wyższym wykształceniem odpowiednio ze Słowacji/z Polski	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Brak odpowiedzi	33,3%	66,7%
Niska standardowa wiedza i umiejętności	0,0%	0,0%
Przeciętna standardowa wiedza i umiejętności	26,7%	16,7%
Wysoka standardowa wiedza i umiejętności	40,0%	16,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Jak widać z poniższego wykresu żaden z respondentów nie ocenił wiedzy i umiejętności zagranicznych pracowników (odpowiednio ze Słowacji i z Polski) jako niskie. W ocenie słowackich pracodawców kwalifikacje te w jednakowej mierze zasługują na ocenę średnią i wysoką. Analizując wskazania słowackich pracodawców formułujących odpowiedzi na podstawie własnego doświadczenia należy stwierdzić, że najwięcej wskazań uzyskała ocena „wysoka standardowa wiedza i umiejętności” – 37,5% ogółu respondentów słowackich formułujących ocenę na podstawie własnego doświadczenia, 25% tychże respondentów wystawiło ocenę przeciętną, a 37,5% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Brak odpowiedzi może usprawiedliwiać tu fakt, że doświadczenia tych respondentów dotyczą współpracy z polskimi pracownikami o niższych kwalifikacjach.

Polscy pracodawcy w większości (40,0%) nadali wiedzy i umiejętnościom pracowników ze Słowacji ocenę wysoką, natomiast 26,7% wskazało na ocenę przeciętną. Należy jednak pamiętać, że są to oceny dokonane na podstawie zasłyszanych opinii, a zatem niekoniecznie muszą odpowiadać stanowi faktycznemu.

Wykres 14. Ocena wiedzy i umiejętności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez krajowych pracodawców.



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 14).

Podsumowując tę część raportu można powiedzieć, że pracownicy zagraniczni z wyższym wykształceniem uzyskali najwyższą ocenę posiadanej wiedzy i umiejętności względem pracowników reprezentujących niższe poziomy wykształcenia<sup>33</sup>. W tym wypadku ani jedna ocena zadeklarowana przez respondentów nie była sformułowana jako niska. Generalnie można powiedzieć, że zadeklarowane oceny w przybliżeniu rozłożyły się równomiernie pomiędzy oceną przeciętną i wysoką. Należy pamiętać, że jednak większość ocen bazuje na zasłyszanych opiniach i w kontekście ujawnionej oceny bazującej na własnym doświadczeniu słowackich przedsiębiorców można je uważać za nieco zaniżone. Taka sytuacja jest uzasadniona także tym, że cudzoziemcy by móc skutecznie konkurować z krajowymi pracownikami muszą wielokrotnie wykazać się większą wiedzą i umiejętnościami celem skompensowania swoich wad wynikających między innymi z gorszej znajomości języka, nieznanymi relacji społecznych i odmienności kulturowych obcego kraju, w którym przyszło im podjąć pracę.

#### **4.2. Ocena solidności pracowników zagranicznych zamieszkujących na Słowacji i w Polsce – pracownicy z wykształceniem wyższym**

Celem ujawnienia pozostałych czynników wpływających na drożność transgranicznego rynku pracy zapytano respondentów – polskich i słowackich przedsiębiorców o ocenę solidności zatrudnianych przez nich odpowiednio słowackich i polskich pracowników. Uzyskane wyniki zaprezentowano niżej (Tabela 15).

<sup>33</sup> Wyników badania wiedzy i umiejętności pracowników z niższym poziomie wykształcenia nie zamieszczono z uwagi na ograniczoną objętość publikacji.

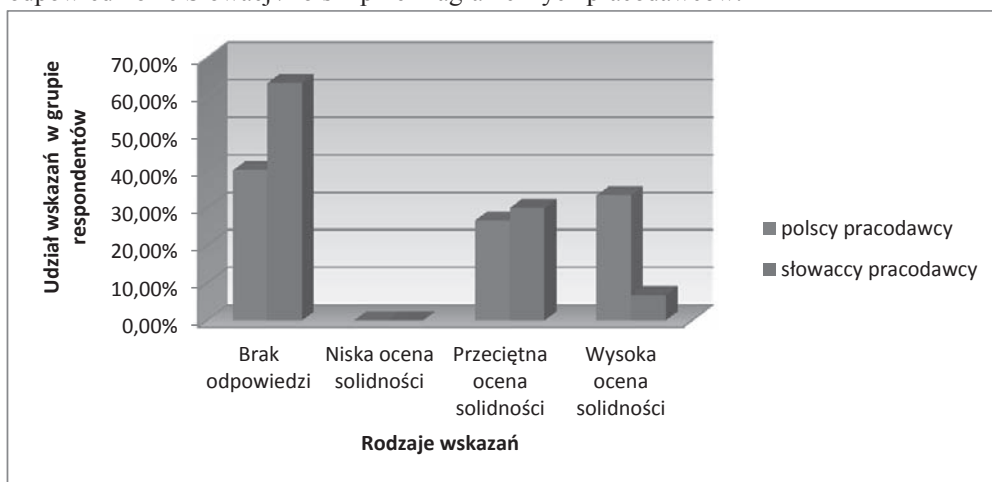


Tabela 15. Ocena solidności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez krajowych pracodawców.

Ocena solidności pracowników z wyższym wykształceniem odpowiednio ze Słowacji/z Polski	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Brak odpowiedzi	40,0%	63,3%
Niska ocena solidności	0,0%	0,0%
Przeciętna ocena solidności	26,7%	30,0%
Wysoka ocena solidności	33,3%	6,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 15. Ocena solidności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez zagranicznych pracodawców.



Zródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 15).

Na podstawie powyższego (Wykres 15) możemy powiedzieć, że ocena solidności działania pracowników-obcokrajowców nie stanowi istotnej bariery dla rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. W wypadku polskich pracowników zatrudnianych na Słowacji przeważa udział liczby wskazań na przeciętną ocenę solidności, a w wypadku pracowników słowackich zatrudnianych w Polsce – udział wskazań na wysoką ocenę solidności (33,3%) jest porównywalny z udziałem wskazań na ocenę przeciętną (26,7%).

Jeżeli chodzi o słowacki rynek zatrudnienia dla Polaków zasłyszane obiegowe opinie pokrywają się z opiniami formułowanymi przez pracodawców na podstawie własnego doświadczenia – 62,5% procenta pracodawców z tej grupy wydało taką właśnie opinię, natomiast 12,5% tych pracodawców wskazało na wysoką ocenę solidności.

Reasumując należy stwierdzić, że w opinii zarówno polskich, jak i słowackich poddanych badaniu pracodawców solidność pracowników pozyskanych z ościennego kraju nie uzyskała ani jednej niskiej oceny. Patrząc z punktu widzenia współczesnej koncepcji kształcenia na

studiach wyższych solidność – to kompetencja społeczna<sup>34</sup>, którą można i należy kształtować w procesie kształcenia. Powinny ją brać pod uwagę współczesne plany i programy nauczania, chociażby po to, by utrzymać jej tak wysoką ocenę.

#### **4.3. Ocena przydatności zagranicznych pracowników z wykształceniem wyższym zamieszkujących na Słowacji i w Polsce z uwagi ich unikalne cechy**

Przesłankę zatrudnienia w ramach transgranicznego rynku pracy (w tym polsko-słowackiego) mogą stanowić unikalne cechy pracowników pozyskanych za granicą, których to cech nie posiadają pracownicy dostępni na rodzimym rynku pracy. Może tu grać istotną rolę bardzo dobra znajomość języka obcego, który jest językiem ojczystym kraju pochodzenia, unikalna wiedza nabyta tylko dzięki wykształceniu uzyskanemu za granicą w posiadających tradycje w tym zakresie ośrodkach dydaktyczno-naukowych, itd. Zebrane opinie pracodawców na ten temat zawiera Tabela 16.

Tabela 16. Ocena przydatności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez krajowych pracodawców ze względu na ich unikalne cechy.

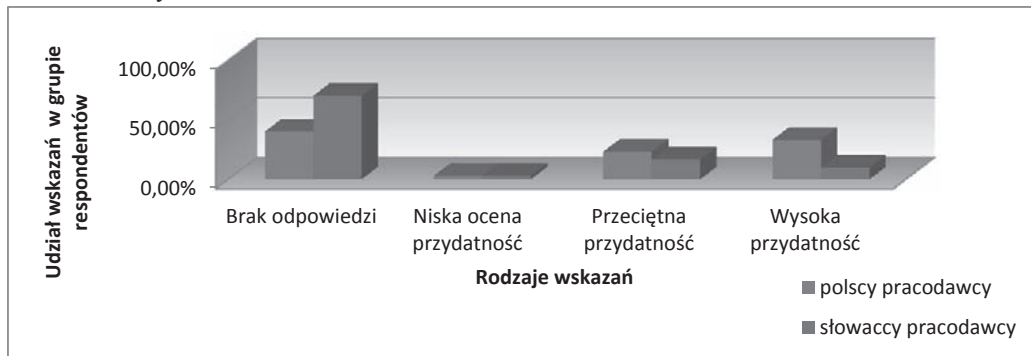
Ocena przydatności pracowników z wyższym wykształceniem odpowiednio ze Słowacji/z Polski	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Brak odpowiedzi	40,0%	70,0%
Niska ocena przydatność dla firmy ze względu na ich unikalne cechy	3,3%	3,3%
Przeciętna przydatność dla firmy ze względu na ich unikalne cechy	23,3%	16,7%
Wysoka przydatność dla firmy ze względu na ich unikalne cechy	33,3%	10,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 16 wskazuje na to, że w ocenach respondentów – polskich i słowackich pracodawców unikalne cechy pracowników zagranicznych grają rolę w ocenie ich przydatności dla firmy. Warto tu zaznaczyć, że 37,3% pracodawców oceniających pracowników zagranicznych na podstawie własnego doświadczenia wskazało na przeciętną przydatność tych pracowników dla ich firmy z uwagi na posiadane przez nich unikalne cechy, 12,5% wskazało wysoką przydatność, a 50% pracodawców z tej grupy nie udzieliło żadnej odpowiedzi.

<sup>34</sup> Od 1października 2012 r. kształcenie na polskich uczelniach wyższych opiera się na programach, których istotą jest opis efektów kształcenia w trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w odniesieniu do obszaru kształcenia z zakresu poszczególnych nauk. Kompetencje społeczne obejmują m.in. umiejętność uczenia się, rozumienie potrzeby uczenia się przez całe życie, współdziałanie i współpracę w grupie, projektowanie działań i przyjmowanie odpowiedzialności za wyniki. Por.: Chmielecka E.: Autonomia programowa Uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Warszawa 2010.

Wykres 16. Ocena przydatności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez zagranicznych pracodawców ze względu na ich unikalne cechy



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 16).

Patrząc z innej strony należało by jednak rozpoznać jakie to są cechy. Spośród polskich pracodawców 43,3% nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi. Pozostali polscy pracodawcy najczęściej wymieniali następujące unikalne cechy pracowników pochodzących ze Słowacji czyniące ich konkurencyjnymi na polskim rynku pracy: ‘chęć przekwalifikowania’, ‘chęć rozwoju i kształcenia’, ‘dyspozycyjność’, ‘wszechstronność’, ‘fachowość’, ‘solidność’, ‘dobry stan zdrowia’, ‘umiejętności’, ‘pracowitość’, ‘zaangażowanie w życie firmy spryt’, ‘ambicja’, ‘przydatność dla firmy’, ‘pracowitość’, ‘kompetencje zawodowe’, ‘znajomość co najmniej jednego obcego języka (dobra)’, ‘odporność na stres’, ‘dyspozycyjność’, ‘zauważalna chęć pracowników do uczenia się’, ‘znajomość języka’, ‘znajomość rynku i rynku pracy’, ‘znajomość polskiego prawa’, ‘znajomość rodzimego języka zagadnień ekonomicznych’, ‘znajomość specyfiki polskich uregulowań prawnych’<sup>35</sup>.

Natomiast pracodawcy słowaccy wskazali następujące unikalne cechy, jakie w ich opinii czynią konkurencyjnymi polskich pracowników na słowackim rynku pracy: ‘doświadczenie’, ‘dyspozycyjność’, ‘język’, ‘lepiej dostęp do pracy’, ‘łatwiejsze pozyskanie kontaktów dla firmy’, ‘odpowiedzialność’, ‘pracowitość’, ‘solidność’, ‘uczciwość’, ‘elastyczność’, ‘tania siła robocza’, ‘znajomość języków’<sup>36</sup>. Spośród słowackich pracodawców 66,7% nie wypowiedziało się na ten temat.

Z przeprowadzonej w niniejszym podrozdziale analizy wynika, że podobnie jak w wypadku oceny wiedzy i umiejętności oraz solidności, także w odniesieniu do znaczenia unikalnej wiedzy i umiejętności bardzo duży odsetek słowackich przedsiębiorców (70,0%) odmawia odpowiedzi, co może oznaczać, że nie są w stanie dokonać tu odpowiedzialnej oceny. Bardziej aktywni są polscy pracodawcy – tylko 40,0% spośród nich nie udzieliło odpowiedzi w tym względzie. Należy jednak pamiętać, że odpowiedzi polskich pracodawców są udzielane w całości na podstawie zasłyszanych, obiegowych opinii, a więc nie muszą być w pełni miarodajne. Wydaje się, że taka postawa pracodawców świadczy o ich relatywnie

<sup>35</sup> Wypowiedzi respondentów przytoczono w oryginalnej postaci.

<sup>36</sup> Wypowiedzi respondentów przytoczono w oryginalnej postaci.

małym zainteresowaniu możliwościami, jakie tworzy transgraniczny rynek pracy. To z kolei może wynikać z nikłej wiedzy o tym rynku, lub o ugruntowanym (niekoniecznie zasadnym) przekonaniu, że korzystanie z transgranicznego pracownika rodzi więcej problemów, aniżeli korzyści.

Oprócz oceny kompetencji istnieją jeszcze inne zjawiska determinujące drożność transgranicznego (w tym polsko-słowackiego) rynku pracy. Wśród nich można wyróżnić ogólne nastawienie pracodawców do zatrudniania obcokrajowców (odpowiednio obywateli słowackich i obywateli polskich), a także różnego rodzaju szczególne czynniki i bariery rozwoju tego rynku, których istnienie powinien uwzględniać nowoczesny profil kształcenia akademickiego w regionie. Z tego powodu za celowe w niniejszej pracy uznano zbadanie tych czynników i barier.

## **5. Bariery rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy a potrzeby edukacyjne<sup>37</sup>**

Analizując czynniki, które mogą przyczynić się do rozwoju lub zahamowania współpracy przygranicznej można posłużyć się tzw. piramidą współpracy przygranicznej, która pomaga ocenić perspektywy rozwoju tej współpracy przez pryzmat braków (im większy element, tym większym problemem jest brak symbolizowanej cechy)<sup>38</sup>. Podstawową kwestią jest poziom zamożności podmiotów potencjalnie zaangażowanych we współpracę. Tę tezę można postawić na bazie analizy współczesnej gospodarki światowej. W wymianę międzynarodową zaangażowane są te kraje, które mają coś do zaoferowania<sup>39</sup>. Przenosząc te myśl na poziom regionu, czy gminy, zauważyć można, że we współpracę transgraniczną są zaangażowane głównie gminy, które osiągają wyższy średni dochód na jednego mieszkańca<sup>40</sup>.

### **5.1. Nastawienie pracodawców – bariera narodowościowa**

Jedną z istotnych barier hamujących rozwój transgranicznego rynku pracy może być czynnik narodowościowy. Działanie tej bariery może być znacznym stopniu zredukowane poprzez realizację szeregu przedsięwzięć zbliżających oba narody. Niewątpliwie część działań w tym zakresie mogą przyjąć na siebie przyjąć przygraniczne uczelnie wyższe realizując programy wymiany kadry naukowo-dydaktycznej oraz studentów<sup>41</sup>, w tym oferując w ramach tej wymiany specjalnie przygotowane obcojęzyczne trakty nauczania, a także odpowiednio

---

<sup>37</sup> Wsparcie transgranicznej mobilności edukacyjnej jest jednym z priorytetów w okresie programowania 2014-2020. Por. Przygodzki Z.: Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski. Difin, Warszawa 2013, s. 21.

<sup>38</sup> Por.: Szmigiel-Rawska K., Dołzbłasz S.: Trwałość współpracy przygranicznej, CeDeWu 2012, s. 47.

<sup>39</sup> Por.: Krugman P., Obstfeld M.: Międzynarodowe stosunki gospodarcze, Warszawa 1997.

<sup>40</sup> Por.: Dziemianowicz W., Swianiewicz P.: Gmina pasywna, Studia CXVII, Polska Akademia Nauk Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, Warszawa 2007.

<sup>41</sup> Promowanie i zwiększanie mobilności studentów, nauczycieli i pracowników naukowych jest jednym z założeń Deklaracji Bolońskiej, którą Polska podpisała w 1992 r. - por. A. Kraśniewski: Proces Boloński. To już 10 lat. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

zmodyfikowane plany i programy studiów. Ponadto uczelnie mogą przyciągnąć do współpracy zagranicznych pracodawców w ramach prac komisji programowych i konwentu, a także do uczestnictwa w konferencjach naukowych – jako przedstawiciele praktyki, dzięki czemu mogą przyczynić się do zredukowania bariery narodowościowej. Jednak celowość podejmowania wymienionych wyżej działań uzasadnia istnienie wymienionej wyżej bariery. Aby ocenić jej znaczenie zadano respondentom (pracodawcom) pytanie, czy chętnie zatrudniliby w przyszłości w swojej firmie cudzoziemców (w tym odpowiednio obywateli słowackich/polskich) zakładając, że z punktu widzenia potrzeb danego stanowiska posiadają oni taką samą wiedzę i umiejętności i stawiają takie same wymagania płacowe jak pracownicy pozyskani na krajowym rynku pracy. Uzyskane wyniki badania zawiera Tabela 17.

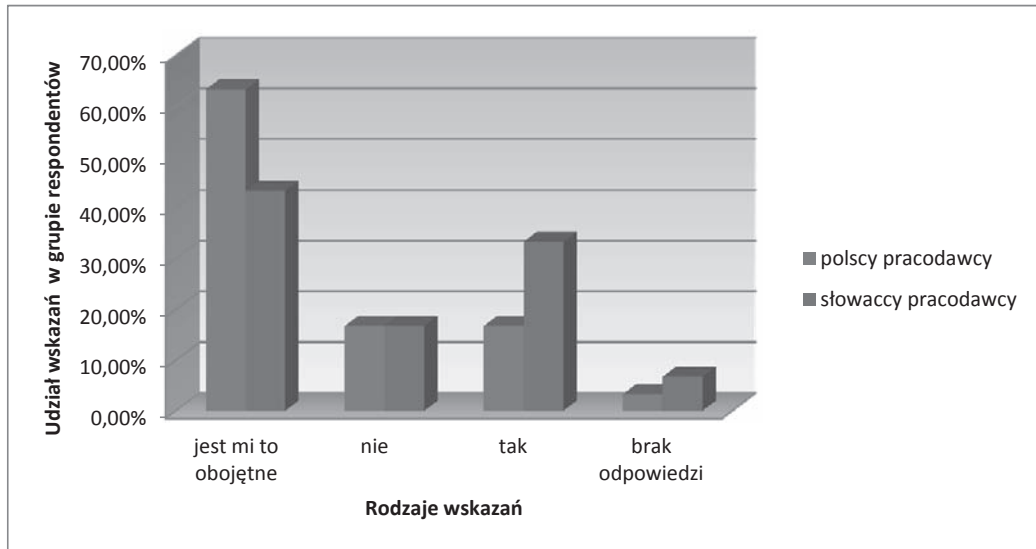
Tabela 17. Ocena nastawienia pracodawców - czynnik narodowościowy

Czy chętnie zatrudnilibyście Państwo w przyszłości w swojej firmie cudzoziemców (w tym obywatele słowackich/polskich) zakładając, że z punktu widzenia potrzeb danego stanowiska posiadają oni taką samą wiedzę i umiejętności i stawiają takie same wymagania płacowe jak obywatele Waszego kraju	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Jest mi to obojętne	63,3%	43,3%
Nie	16,7%	16,7%
Tak	16,7%	33,3%
Brak odpowiedzi	3,3%	6,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Z zamieszczonych wyżej danych (Wykres 17) widać, że tylko niewielki odsetek respondentów (16,7% polskich i 16,7% słowackich pracodawców) udzielił negatywnej odpowiedzi. Pozostali zadeklarowali obojętny stosunek do tego, jaką narodowość (słowacką, polską) reprezentują ich pracownicy, względnie wykazali chęć zatrudnienia.

Wykres 17. Ocena nastawienia pracodawców - czynnik narodowościowy



Zródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 17).

Na tej podstawie można ocenić, że bariera narodowościowa nie gra istotnej roli w rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Najistotniejsze w opinii badanych pracodawców są kompetencje zawodowe i wymagania płacowe.

### **5.2. Potencjał polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii pracodawców - bariera zasobowa**

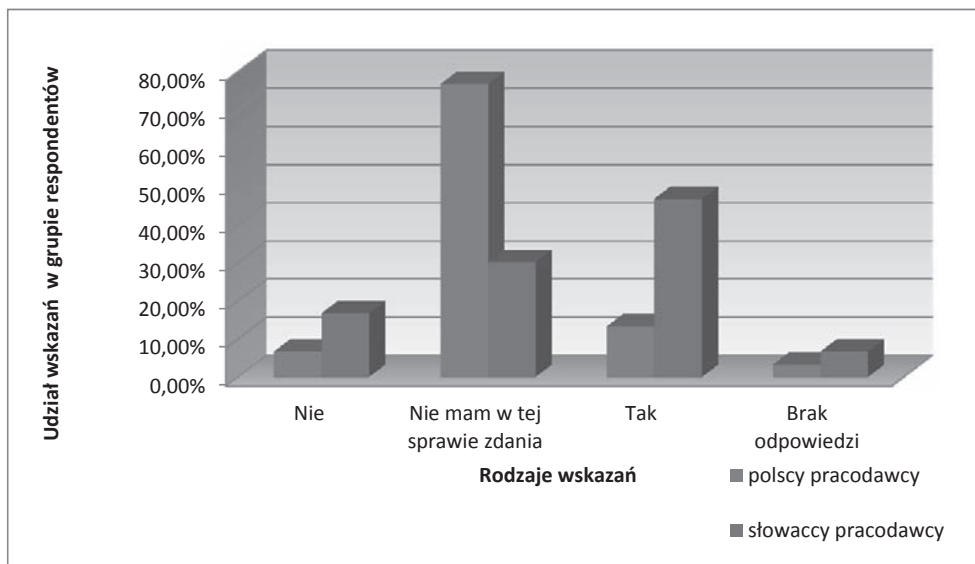
Ocena potencjału polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy może stanowić istotną barierę jego rozwoju. Nie trzeba bowiem nikogo przekonywać, że jeżeli coś nie rokuje dużych szans na realizację założonego celu (w tym wypadku pozyskania dobrych pracowników) – lepiej w tym obszarze nie podejmować działania. Zakorzeniony w świadomości stereotyp, że polsko-słowacki transgraniczny rynek pracy posiada niski potencjał może więc być jedną z przyczyn niskiej dynamiki jego rozwoju. Odpowiedzi zawierające opinię respondentów w tym obszarze przedstawiono niżej (Tabela 18).

Tabela 18. Potencjał polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii pracodawców

Czy transgraniczny rynek pracy Polska-Słowacja posiada duży niewykorzystany potencjał w sensie możliwości zatrudniania cudzoziemców?	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Nie	6,7%	16,7%
Nie mam w tej sprawie zdania	76,7%	30,0%
Tak	13,3%	46,7%
Brak odpowiedzi	3,3%	6,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 18. Potencjał polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 18).

Na podstawie powyższego wykresu (Wykres 18) można stwierdzić relatywnie dużą asymetrię w ocenach niewykorzystanego potencjału polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy dokonanych przez polskich i słowackich przedsiębiorców. Wśród polskich przedsiębiorców aż 76,7% badanych zadeklarowało brak zdania w tej sprawie, a 6,7% wskazało brak dużego niewykorzystanego potencjału tego rynku. Oznacza to, że 83,4% zbadanych polskich przedsiębiorców nie wiąże zbytnich nadziei z tym rynkiem jako istotnym rezerwuarem podaży pracy, która mogłaby zaspokoić potrzeby ich firmy w najbliższym czasie. Natomiast 46,7% słowackich oceniło niewykorzystany potencjał badanego rynku jako wysoki.

### 5.3. Pozostałe bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców

#### 5.3.1. Ocena pozostałych barier rozwoju transgranicznego rynku pracy bariery wymienione w kwestionariuszu ankiety

Celem ustalenia ważności tych barier w kwestionariuszu ankiety wskazano dziewięć takich barier występujących w obszarze obiegu informacji, regulacji formalno-prawnych, komunikacji międzykulturowej, wiedzy i dyspozycyjności. Następnie poproszono respondentów o ocenę ważności tych barier z punktu widzenia ich wpływu na ograniczenie transgranicznego zatrudnienia cudzoziemców w skali: „bardzo ważna”, „ważna”, „mało ważna”, „nieważna”. Każdej ocenie przypisano określoną liczbę punktów w skali od 1 do 4, odpowiednio: ocenie „bardzo ważna” – 4 pkt., ocenie „ważna” – 3 pkt., ocenie „mało ważna” – 2 pkt. i ocenie „nieważna” – 1 pkt. Na tej podstawie ustalono ogólną ocenę ważności *Oow* każdej bariery nadaną przez respondentów, zgodnie z podanym niżej wzorem:

$$Oow = \frac{1 \cdot W1 + 2 \cdot W2 + 3 \cdot W3 + 4 \cdot W4}{W1 + W2 + W3 + W4};$$

Gdzie:

W1 – ilość wskazań danej bariery jako „nieważnej”

W2 – ilość wskazań danej bariery jako „mało ważnej”

W3 – ilość wskazań danej bariery jako „ważnej”

W4 – ilość wskazań danej bariery jako „bardzo ważnej”.

Z przedstawionego wyżej wzoru widać, że przy choć jednym niezerowym W1, W2, W3 lub W4, Oow może przyjmować wartości pośrednie od jedności włącznie do czterech włącznie, przy czym uzyskanie skrajnych wartości oznacza jednomyślną ocenę respondentów danej bariery odpowiednio – jako „nieważnej” (Oow = 1) lub jako „bardzo ważnej” (Oow = 4).

Uzyskane wyniki obliczeń zamieszczono niżej (Tabela 19).

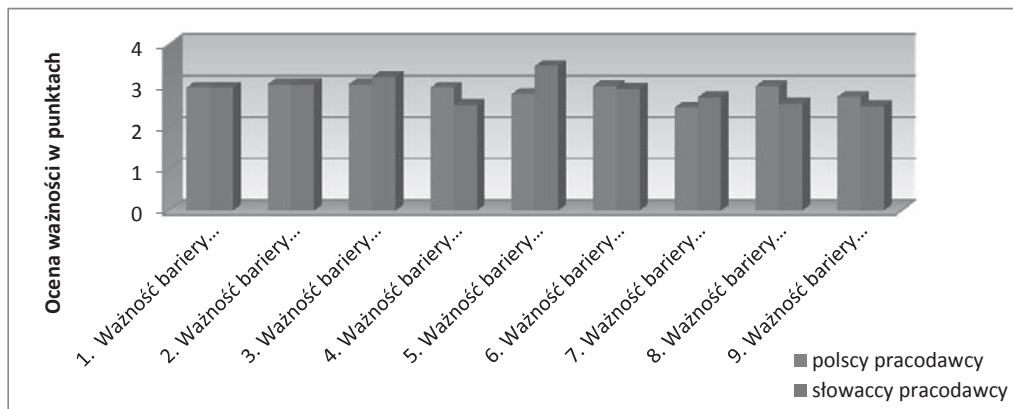
Tabela 19. Ocena ważności wymienionych w kwestionariuszu ankiety barier rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców

Rodzaje barier rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego	Ważność danej bariery Oow w ocenie pracodawców (w skali 1-4 pkt.)	
	polskich	słowackich
1. Bariera informacyjna wynikająca z braku lub złej jakości portalu www. , na którym można znaleźć oferty podjęcia pracy lub zamieścić oferty zatrudnienia wykorzystującego przygraniczny rynek pracy	2,96	2,96
2. Bariera informacyjna wynikająca z braku lub ze złej jakości współpracy urzędów pracy zlokalizowanych po polskiej i słowackiej stronie granicy	3,04	3,04
3. Bariera formalno-prawna wynikająca ze złożoności i niejasności przepisów regulujących międzynarodowe rozliczenia emerytalno-rentowe	3,04	3,22
4. Bariera komunikacyjna wynikająca z niedostatecznej znajomości języka kraju docelowego przez zagranicznych pracowników (w tym odpowiednio słowackich/polskich)	2,96	2,54
5. Bariera komunikacyjna wynikająca z niedostatecznej znajomości języka angielskiego przez zagranicznych pracowników (w tym odpowiednio słowackich/polskich)	2,81	3,48
6. Bariera techniczna wynikająca z nieważności na terenie docelowego kraju zatrudnienia niektórych uprawnień zawodowych uzyskanych na w kraju pochodzenia	3,00	2,92
7. Bariera komunikacji międzykulturowej wynikająca z braku ogólnej znajomości prawa i innych realiów życia w odpowiednio na Słowacji/Polsce	2,48	2,73
8. Bariera dyspozycyjności wynikająca z faktu zamieszkania w innym kraju i dojazdów zza granicy	3,00	2,58
9. Bariera wiedzy i umiejętności wynikająca z gorszego wykształcenia uzyskanego za granicą w kraju pochodzenia	2,74	2,52

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.



Wykres 19. Ocena ważności wymienionych w kwestionariuszu ankiety barier rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 19).

Wykres 19 wskazuje, że respondenci w swojej masie wszystkie wymienione w ankiecie bariery w zasadzie ocenili jako ważne – przeciętna ocena wyrażona *Oow* waha się od 2,48 pkt. 3,48 pkt. Przeciętne oceny wskazane przez respondentów polskich nie odbiegają silnie od przeciętnych ocen wskazanych przez słowackich przedsiębiorców. Największe różnice w ocenach występują w ocenie ważności bariery komunikacyjnej wynikającej z niedostatecznej znajomości języka angielskiego przez zagranicznych pracowników (w tym odpowiednio słowackich/polskich) – piąta pozycja zamieszczonego wyżej wykresu, ważności bariery komunikacyjnej wynikającej z niedostatecznej znajomości języka kraju docelowego przez zagranicznych pracowników (w tym odpowiednio słowackich/polskich) – czwarta pozycja zamieszczonego wyżej wykresu oraz ocenie ważności bariery dyspozycyjności wynikającej z faktu zamieszkania w innym kraju i dojazdów zza granicy. Z punktu widzenia badanych słowackich przedsiębiorców najistotniejszą, więcej niż ważną barierę dla rozwoju polsko-słowackiego rynku pracy, stanowi bariera komunikacyjna wynikająca z niedostatecznej znajomości języka angielskiego przez zagranicznych pracowników (w tym pracowników z Polski). Ogólna ocena ważności tej bariery *Oow* wynosi 3,48 pkt. w czteropunktowej skali oceny ważności. Ponadto jako więcej niż ważne bariery rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy pracodawcy ocenili barierę formalno-prawną wynikającą ze złożoności i niejasności przepisów regulujących międzynarodowe rozliczenia emerytalno-rentowe (*Oow* = 3,22 pkt.) oraz barierę informacyjną wynikającą z braku lub ze złej jakości współpracy urzędów pracy zlokalizowanych po polskiej i słowackiej stronie granicy.

Opinie badanych polskich przedsiębiorców w obszarze ważności poszczególnych barier rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy były mniej zróżnicowane, przy czym ogólna ocena ważności tych barier była relatywnie niższa. Najwyższa ogólna ocena ważności spośród wymienionych w tabeli barier wyrażona współczynnikiem *Oow* wyniosła 3,04 pkt. (najwyższa ocena *Oow* nadana przez badanych pracodawców słowackich wyniosła 3,48 pkt.). Ponadto jedna ogólnych ocen *Oow* barier rozwoju analizowanego rynku w opinii polskich pracodawców zbliżyła się do poziomu odpowiadającego ocenie „mało ważna” (*Oow*

= 2,48 pkt.). Taką ogólną ocenę uzyskała bariera międzykulturowa wynikająca z braku ogólnej znajomości prawa i innych realiów życia w odpowiednio na Słowacji/Polsce. Za najważniejszą w ogólnej ocenie polskich pracodawców została uznana bariera informacyjna wynikająca z braku lub ze złej jakości współpracy urzędów pracy zlokalizowanych po polskiej i słowackiej stronie granicy (Oow = 3,04 pkt.) oraz bariera formalno-prawna wynikająca ze złożoności i niejasności przepisów regulujących międzynarodowe rozliczenia emerytalno-rentowe (Oow = 3,04 pkt.).

### 5.3.2. Bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy zidentyfikowane przez badanych pracodawców

W badaniu, oprócz możliwości oceny ważności wymienionych barier umożliwiono respondentom także określenie innych barier, które uznają za ważne i wskazanie oceny stopnia ważności tych barier<sup>42</sup>. W rezultacie uzyskano *pojedyncze* wskazania różnych barier i ich oceny. W pierwszej kolejności respondenci zidentyfikowali następujące bariery (Tabela 20)

Tabela 20. Bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy zidentyfikowane przez badanych pracodawców (wskazane w pierwszej kolejności).

Rodzaj bariery <sup>43</sup>	Ocena bariery/ilość wskazań	
	polscy przedsiębiorcy	słowaccy przedsiębiorcy
<i>Komunikatywność</i>		bardzo ważna/2
<i>Kreatywność</i>	bardzo ważna /1	
<i>Kultura pracy i podejście do pracy</i>	ważna /1	
<i>Różnice w kulturze i obyczajowości</i>	mało ważna /1	

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

w drugiej kolejności respondenci zidentyfikowali następujące bariery (Tabela 21):

Tabela 21. Bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy zidentyfikowane przez badanych pracodawców (wskazane w drugiej kolejności).

Rodzaj bariery <sup>44</sup>	Ocena bariery/ilość wskazań	
	polscy przedsiębiorcy	słowaccy przedsiębiorcy
<i>Dyspozycyjność, praca z ludźmi</i>		bardzo ważna/1
<i>Uczciwość, elastyczność w dostosowaniu się</i>		bardzo ważna/1
<i>Istotne różnice w poziomach wynagrodzeń</i>	ważna/1	
<i>Współpraca w grupie</i>	bardzo ważna/1	

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

<sup>42</sup> W literaturze wśród barier mobilności pracowników wymienia się często: różnorodną legislację dotyczącą polityki zatrudnienia, ograniczone możliwości zatrudnienia partnera życiowego, bariery mentalne, kulturowe i brak znajomości języka obowiązującego w kraju przyjmującym. Za: Pastuszka S.: Polityka regionalna UE – cele, narzędzia, efekty. Difin, Warszawa, 2012. s. 285.

<sup>43</sup> Przytoczono oryginalne sformułowania podane przez respondentów.

<sup>44</sup> Przytoczono oryginalne sformułowania podane przez respondentów.

Zestawione w powyższych tabelach (Tabela 20 i Tabela 21) bariery zidentyfikowane przez polskich i słowackich pracodawców zacytowano dosłownie, tak jak zostały sformułowane przez respondentów. Biorąc pod uwagę skróty myślowe, wydaje się, że należy je rozumieć jako czynniki ograniczające – np. *Komunikatywność* należy postrzegać w kategoriach ‘ograniczona komunikatywność’, *Różnice w kulturze i obyczajowości* w kategoriach ‘znaczne różnice w kulturze i obyczajowości utrudniające współpracę’, itd. Z badania barier zidentyfikowanych przez pracodawców uzyskano *rodzajowo nieliczne, pojedyncze* wskazania różnych barier i ich oceny. Oznacza to, że w opinii większości respondentów zidentyfikowane w kwestionariuszu ankietowym bariery w zasadzie wyczerpywały ich zbiór, który należy brać pod uwagę.

Z powyższego badania wynikają określone rekomendacje, które powinny być uwzględnione w planowaniu kierunków rozwoju działalności uczelni wyższych, w tym w szczególności zlokalizowanych w polsko-słowackich rejonach przygranicznych. W opinii słowackich pracodawców w obszarze doskonalenia oferty kształcenia szczególną uwagę należy zwrócić na obecność przedmiotów pozwalających rozwinąć znajomość języków obcych, w tym w szczególności, języka angielskiego. Ponadto zarówno w opinii badanych pracodawców polskich, jak i słowackich należy zwrócić uwagę na możliwości doksztalania w obszarze unijnych i krajowych regulacji prawnych dotyczących rozliczania składek emerytalno-rentowych. Badanie grupy słowackich respondentów wskazuje, że wszystkie wymienione w ankiecie bariery rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy są ważne. Żaden ze wskaźników *Oow* nie osiągnął poziomu poniżej 2,5 pkt., co oznacza, że nawet nie zbliżył się do poziomu pozwalającego ocenić daną barierę jako mało ważną (*Oow* = 2 pkt.). W opinii polskich pracodawców miał miejsce tylko jeden taki przypadek – odnoszący się do bariery międzykulturowej wynikającej z braku ogólnej znajomości prawa i innych realiów życia w odpowiednio na Słowacji/Polsce. Stąd, patrząc z perspektywy badanych słowackich pracodawców, w procesie doskonalenia profilu kształcenia akademickiego w regionach przygranicznych należy uwzględnić wszystkie wymienione w ankiecie bariery rozwoju polsko-słowackiego rynku pracy.

Bariery rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy zidentyfikowane przez badanych pracodawców stanowią relatywnie nieliczny zbiór zarówno pod względem rodzajów dodatkowo zidentyfikowanych barier, jak i pod względem ilości wskazań oraz oceny ich ważności. Można zatem stwierdzić, że w opinii większości respondentów zidentyfikowane w kwestionariuszu ankietowym bariery w zasadzie wyczerpywały ich zbiór, który należy brać pod uwagę.

Uzyskane od polskich i słowackich respondentów odpowiedzi sugerują także, że oprócz działalności edukacyjnej uczelnie powinny także rozwinąć działalność badawczą, która mogłaby pomóc w przezwyciężeniu niektórych barier hamujących rozwój transgranicznego przepływu usług pracy. Polem takiej działalności między innymi mogłoby być wyjaśnienie przyczyn braku lub ze złej jakości współpracy urzędów pracy zlokalizowanych po polskiej i słowackiej stronie granicy.

## 6. Czynniki determinujące wzrost zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy a potrzeby edukacyjne

### 6.1. Czynniki rozwoju transgranicznego rynku pracy bariery wymienione w kwestionariuszu ankiety

Różnica pomiędzy czynnikami a barierami rozwoju transgranicznego rynku pracy polega na tym, że czynniki opisują zjawiska i procesy bezpośrednio sprzyjające rozwojowi tego rynku, natomiast bariery odnoszą się do zjawisk hamujących ten rozwój. Zatem działania na rzecz rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy powinny skupiać się nie tylko na usuwaniu barier, lecz także na wzmocnieniu czynników sprzyjających temu rozwojowi. Zadanie to stoi także przed działającymi w regionie uczelniami wyższymi. Dlatego też w badaniu ankietowym respondentów zwrócono uwagę na ocenę ważności czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Uzyskane wyniki badań zamieszczono niżej (Tabela 22)<sup>45</sup>.

Jak widać z wykresu (Wykres 22) ocena poszczególnych czynników warunkujących rozwój polsko-słowackiego rynku pracy jest wyrównana. Jednak pracodawcy nieco niżej ocenili ważność tychże czynników aniżeli ważność barier ograniczających rozwój tego rynku<sup>46</sup>. Można więc na tej podstawie sądzić, że ważniejszym działaniem na rzecz rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy jest usuwanie barier, aniżeli tworzenie czynników sprzyjających temu rozwojowi.

Tabela 22. Ocena ważności wymienionych w kwestionariuszu ankiety czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców

Rodzaje czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców	Ocena ważności danego czynnika <i>Oowl</i> (w skali 1-4 pkt.)	
	polskich	słowackich
1. Czynniki komunikacji międzykulturowej wynikający z dobrej znajomości prawa i innych realiów życia w docelowym kraju zatrudnienia przez zatrudnionego cudzoziemca	2,84	2,77
2. Czynniki wiedzy i umiejętności wynikający z lepszego przygotowania do zawodu za granicą – w kraju pochodzenia zatrudnionego cudzoziemca	2,81	2,74
3. Czynniki zagranicznej komunikacji wyrażony bardzo dobrą komunikacją w języku obcym, który jest językiem ojczystym zatrudnionego cudzoziemca	3,16	2,89
4. Czynniki przesiedlenia zarobkowego wyrażony gotowością stałego pobytu w za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia z chwilą otrzymania pracy	3,00	2,46

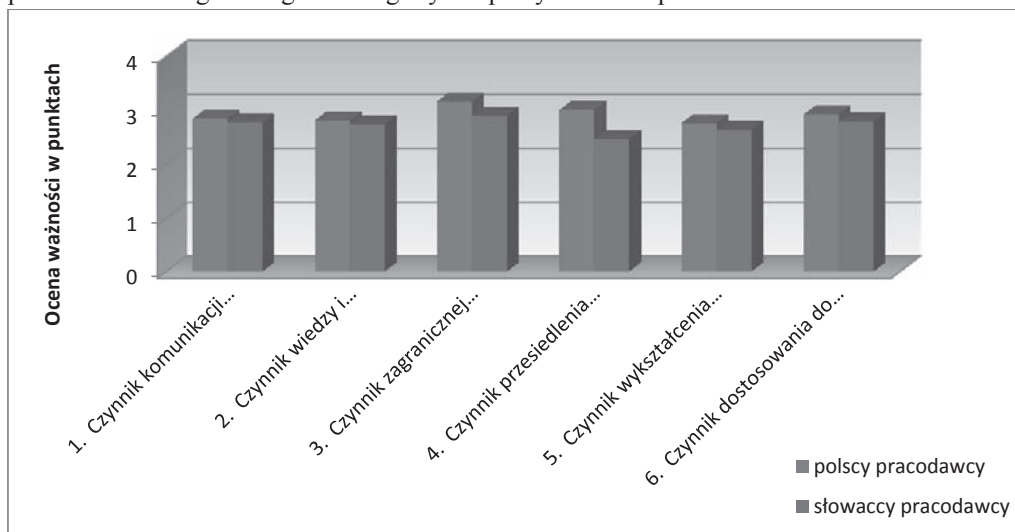
<sup>45</sup> Metoda ustalenia wskaźnika ważności danego czynnika jest taka sama, jak przy ocenie ważności bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy, którą zaprezentowano na s. 46 i nast.

<sup>46</sup> Patrz s. 48, Tabela 19.

5. Czynniki wykształcenia lokalnego wyrażony rzeczywistym, wykształceniem uzyskanym przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia potwierdzonym świadectwem końcowym lub dyplomem	2,76	2,63
6. Czynniki dostosowania do potrzeb rozwoju transgranicznych kontaktów gospodarczych programów kształcenia oferowanych przez szkoły i uczelnie wyższe na terenach przygranicznych	2,92	2,78

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 20. Ocena ważności wymienionych w kwestionariuszu ankiety czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 27).

W grupie słowackich przedsiębiorców żaden czynnik warunkujący rozwój transgranicznego rynku pracy nie uzyskał w ogólnej ocenie więcej niż 3 pkt. ( $Oow1 < 3,00$ ). Oznacza to, że w ogólnej ocenie wszystkie czynniki zostały tu uznane za „mniej niż ważne”, lecz nie małoważne, za wyjątkiem ‘czynnika przesiedlenia zarobkowego wyrażonego gotowością stałego pobytu w za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia z chwilą otrzymania pracy’. W tym ostatnim wypadku  $Oow1$  uzyskał wartość 2,46 – a więc mniejszą od 2,5 – czyli bliższą ocenie „małoważny”.

W ocenie polskich przedsiębiorców na 2 miejscu pod względem ważności uplasował się *czynnik przesiedlenia zarobkowego* wyrażony gotowością stałego pobytu w za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia z chwilą otrzymania pracy:  $Oow1 = 3,0$  pkt. Jest to zarazem największa rozbieżność ocen dokonanych przez polskich i słowackich respondentów w obszarze ważności czynników warunkujących rozwój polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

Warto wskazać, że zarówno polscy, jak i słowaccy przedsiębiorcy za najważniejszy uznali *czynnik zagranicznej komunikacji* polegający na bardzo dobrej komunikacji w języku obcym, będącym językiem ojczystym zatrudnionego cudzoziemca (w wypadku pracodawców polskich  $Oow1 = 3,16$ , a pracodawców słowackich -  $Oow1 = 2,89$ ).

Jak widać, wśród wymienionych czynników warunkujących rozwój polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ogólnej ocenie za najważniejsze zostały uznane te, na które uczelnie wyższe, patrząc z punktu widzenia realizowanych profili kształcenia mają relatywnie bardzo mały wpływ. Trudno bowiem oczekiwać, by uczelnie te mogły istotnie wpływać na chęć zamieszkania w obcym kraju, czy na zdolność do komunikowania się w języku ojczystym.

Podobnie jak w wypadku barier, żaden z czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy nie uzyskał oceny bliskiej 2,0. Zatem dominowała tu ocena „mniej niż ważny, ale nie małoważny. Stąd, w ogólnej ocenie nadanej przez respondentów, sprzyjanie rozwojowi wszystkich zawartych w kwestionariuszu ankietowym czynników wpływających na rozwój polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy należy uznać za działanie istotne z punktu widzenia tego rozwoju.

W przeprowadzonym badaniu ankietowani pracodawcy nie zidentyfikowali żadnych dodatkowych czynników warunkujących rozwój polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

## ***6.2. Możliwości rozwoju transgranicznego przepływu usług pracy – praca najemna versus samozatrudnienie a dostosowanie profilu kształcenia***

Alternatywnym rozwiązaniem w stosunku do zakładającego transgraniczny przepływ usług zasobu pracy klasycznego modelu rynku pracy jest samozatrudnienie. Jest ono możliwe nie tylko na obszarze jednego kraju. Można również zakładać, że firma zatrudniająca pracodawcę w ramach pracy na własny rachunek powstanie zagranicą, jeżeli zaistnieją po temu sprzyjające warunki. Nie jest przy tym powiedziane, że w takiej sytuacji właściciel firmy musi na stałe przebywać za granicą. Ponadto pracodawcy zatrudniający cudzoziemców za granicą mogą również być cudzoziemcami i pochodzić z tego samego kraju, co zatrudniany pracownik.

Patrząc w kontekście dostosowania profilu kształcenia oferowanego przez uczelnie wyższe rejonów przygranicznych do potrzeb transgranicznego rynku pracy należy więc rozpoznać szanse uzyskania pracy przez obcokrajowców w rodzimych firmach, w firmach zagranicznych oraz w ramach samozatrudnienia w docelowym kraju zatrudnienia. Inne wymagania stawiają bowiem pracownikom pozyskanym z zagranicy firmy rodzime, inne – firmy zagraniczne działające w docelowym kraju zatrudnienia, a jeszcze inne stawia samozatrudnienie we własnej firmie zlokalizowanej za granicą. Wyniki badania zamieszczono w kolejnych trzech podrozdziałach.

### ***6.2.1. Szanse zatrudnienia cudzoziemców na terytorium Polski/Słowacji przez rodzime firmy***

Klasyczny model transgranicznego rynku pracy zakłada zatrudnienie zagranicznych obywateli przez rodzime firmy w kraju docelowym. Popyt na pracę na tym rynku może być oceniany w kategoriach oceny szans zatrudnienia obcokrajowców przez rodzime firmy działające na terenie danego kraju. Uzyskane wyniki badania opinii pracodawców tym

zakresie w odniesieniu do polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy zawarto w poniższej tabeli (Tabela 23).

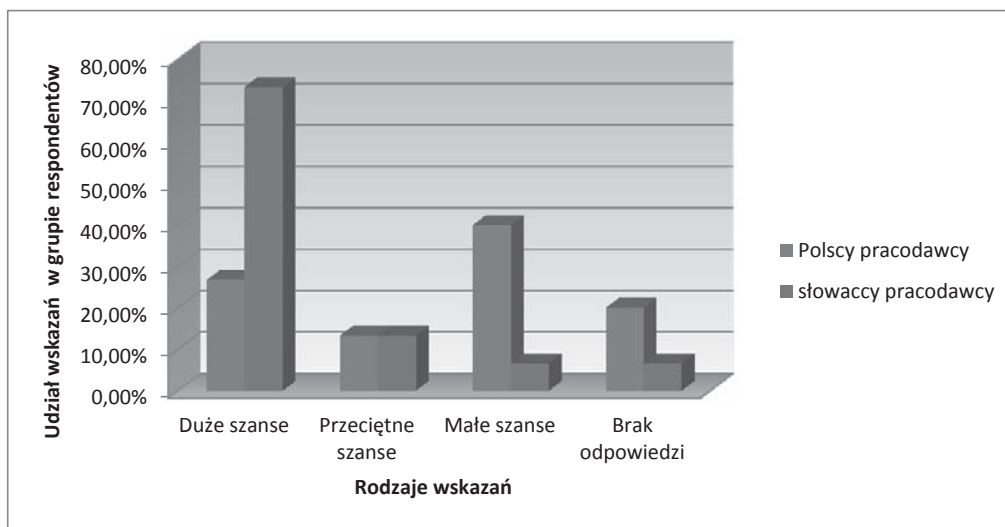
Tabela 23. Szanse zatrudnienia cudzoziemców przez rodzime firmy w opinii rodzimych pracodawców

Ocena szans zatrudnienia cudzoziemców (w tym obywatele słowackich/polskich) przez rodzime firmy działające na terytorium odpowiednio Polski/Słowacji	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Duże szanse	26,7%	73,3%
Przeciętne szanse	13,3%	13,3%
Małe szanse	40,0%	6,7%
Brak odpowiedzi	20,0%	6,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Na podstawie wykresu (Wykres 21) można powiedzieć, że w ocenie badanych słowackich pracodawców 73,3% respondentów daje duże szanse zatrudnienia cudzoziemcom (w tym polskim pracownikom) na terenie Słowacji przez działające tam rodzime firmy. Natomiast znikoma część tych pracodawców (6,7%) uważa, że szanse te są małe. Odwrotną opinię wyraziła badana grupa polskich pracodawców: w ich ocenie aż 40% ankietowanych wskazało na małe szanse uzyskania zatrudnienia słowackich pracowników na terenie Polski, a tylko 26,7% ankietowanych stwierdziło, że szanse są duże. Ta sama, niewielka liczba osób w obu badanych grupach oceniła, że szanse zatrudnienia cudzoziemców (w tym polskich pracowników na terenie Słowacji i słowackich pracowników na terenie Polski) przez rodzime firmy są przeciętne.

Wykres 21. Szanse zatrudnienia cudzoziemców przez rodzime firmy w opinii rodzimych pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 23).

Uzyskane opinie wskazują zatem na pewną asymetrię klasycznego modelu<sup>47</sup> transgranicznego rynku pracy z przewagą popytu na pracę po stronie słowackich pracodawców. Czynnikiem tłumaczącym taki stan rzeczy może być niskie uprzemysłowienie obydwu regionów, co znacząco ogranicza możliwości zatrudnienia większej liczby pracowników. Tereny przygraniczne po stronie polskiej, za wyjątkiem regionu śląskiego, oraz po stronie słowackiej są głównie obszarami turystyczno- uzdrowiskowymi, z małym nasyceniem dużych przedsiębiorstw. Po stronie polskiej region śląski cechuje się największym uprzemysłowieniem, pozostała część Polski granicząca ze Słowacją to głównie region turystyczno-uzdrowiskowy. Po stronie słowackiej potencjał regionu przygranicznego nie jest zbyt duży i związany jest głównie z ruchem turystycznym<sup>48</sup>.

#### 6.2.2. Szanse zatrudnienia cudzoziemców przez zagraniczne firmy działające w docelowym kraju zatrudnienia w ocenie pracodawców

Szanse zatrudnienia obywateli słowackich i polskich przez firmy zagraniczne w ocenie pracodawców przedstawiono poniżej (Tabela 24).

Tabela 24. Ocena szans zatrudnienia cudzoziemców na terytorium odpowiednio Polski/Słowacji przez firmy zagraniczne zlokalizowane na terenie tych państw

Ocena szans zatrudnienia	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Duże szanse	20,0%	33,3%
Przeciętne szanse	30,0%	43,3%
Małe szanse	30,0%	6,7%
Brak odpowiedzi	20,0%	16,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

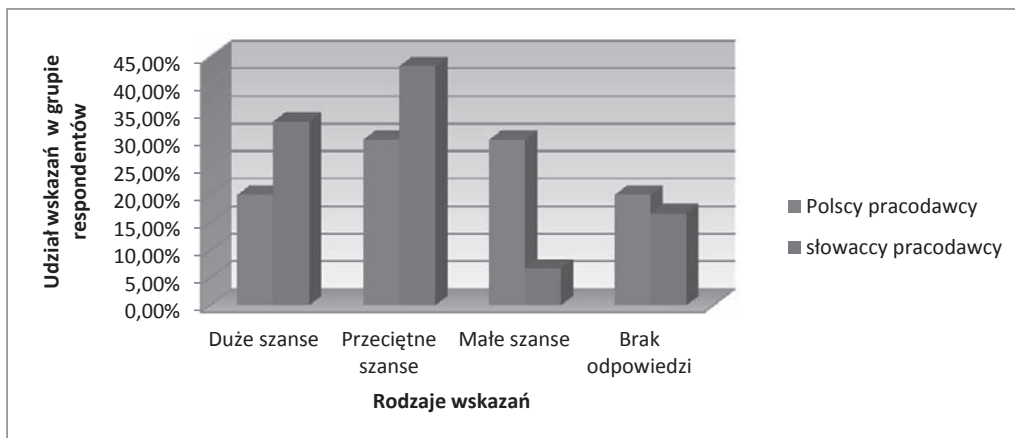
Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

<sup>47</sup> Tj. modelu zakładającego zatrudnienie zagranicznych obywateli przez rodzime firmy w kraju docelowym.

<sup>48</sup> [http://praca-plsk.eu/images/pliki/Mobilnosc\\_na\\_tra.pdf](http://praca-plsk.eu/images/pliki/Mobilnosc_na_tra.pdf) data pobrania 29.03.2014.



Wykres 22. Ocena szans zatrudnienia cudzoziemców na terytorium odpowiednio Polski/Słowacji przez firmy zagraniczne zlokalizowane na terenie tych państw



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 24).

Patrząc na powyższy wykres (Wykres 22) należy stwierdzić, że podobnie jak w wypadku analizy szans zatrudnienia przez rodzime firmy, także w odniesieniu do firm zagranicznych zdecydowanie większy optymizm przejawiają pracodawcy słowaccy. Aż 33,3% słowackich pracodawców daje cudzoziemcom (w tym obywatelom zamieszkującym na terytorium Polski) duże szanse znalezienia pracy w zagranicznych firmach działających na Słowacji, 43,3% ocenia te szanse jako przeciętne, natomiast tylko 6,7% ocenia te szanse jako małe. Po stronie polskich pracodawców obserwujemy odwrotne postawy: 30% respondentów ocenia te szanse jako przeciętne i małe, a tylko 20% oceniło je jako duże. Duży rozrzut odpowiedzi obserwowalny wśród polskich pracodawców wskazuje u nich na brak wykształconego stereotypu myślenia w tym obszarze.

### 6.2.3. Szanse zatrudnienia cudzoziemców w opinii polskich i słowackich pracodawców

Jak już sygnalizowano na początku podrozdziału 6.2 alternatywnym rozwiązaniem realizującym międzynarodowy przepływ usług pracy jest samozatrudnienie. Ta forma zatrudnienia transgranicznego wymaga odmiennego poszerzonego wykształcenia, zatem inne będą oczekiwania co do profilu kształcenia na studiach wyższych przez korzystających z niej potencjalnych przedsiębiorców. Celowość dostosowań planów i programów nauczania oferowanych przez uczelnie w tym obszarze zależy jednak od możliwej skali zjawiska samozatrudnienia w ramach transgranicznego przepływu usług pracy.

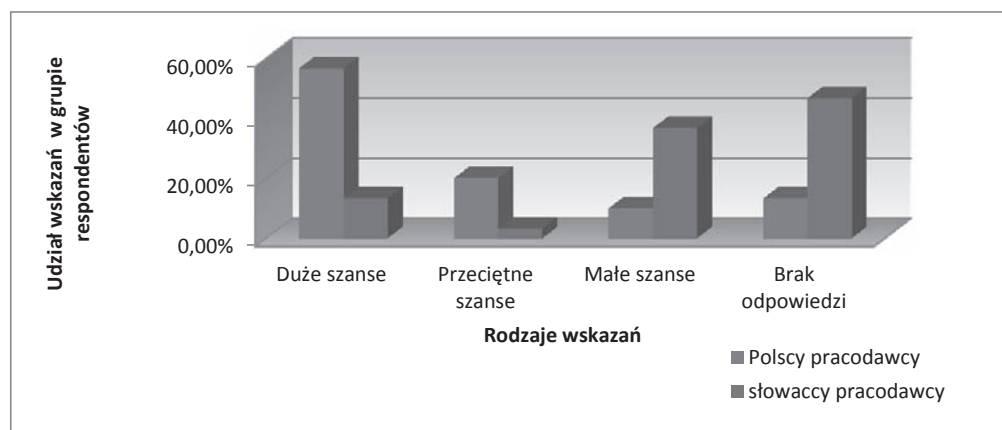
Uzyskane wyniki badania opinii polskich i słowackich pracodawców dotyczących szans samozatrudnienia na terenie państwa ościennego przedstawiono niżej (Tabela 25).

Tabela 25. Ocena szans samozatrudnienia Słowaków/Polaków na terytorium Polski/Słowacji w opinii pracodawców

Ocena szans samozatrudnienia	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Duże szanse	56,7%	13,3%
Przeciętne szanse	20,0%	3,3%
Małe szanse	10,0%	36,7%
Brak odpowiedzi	13,3%	46,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 23. Ocena szans samozatrudnienia cudzoziemców za granicą w opinii pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 25).

Przedstawione wyniki badania na powyższym wykresie (Wykres 23) także wskazują na dużą rozbieżność opinii na ten temat wśród polskich i słowackich przedsiębiorców. Tym razem polscy pracodawcy w przeważającej mierze potwierdzili duże szanse samozatrudnienia cudzoziemców na terenie Polski (56,7% ankietowanych). Relatywnie niewielki odsetek tej grupy ankietowanych wskazał na niewielkie (20%) i na małe szanse (10%). Duży rozrzut wykazywały natomiast oceny pracodawców słowackich: 13,3% wskazało na duże szanse, 36,7% na małe szanse, znikoma część (3,3%) na szanse przeciętne; przy czym aż 46,7% nie udzieliło odpowiedzi. Taka sytuacja zdaje się wskazywać na dużą asymetrię w „samozatrudnieniowych” możliwościach transgranicznych przepływów pracy i/lub brak wykształconego stereotypu myślenia w tym obszarze wśród słowackich pracodawców.

Podsumowując podrozdział 6.2 należy stwierdzić, że wszystkie zidentyfikowane w ankiecie czynniki rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy zostały uznane przez respondentów za ważne. Ponieważ respondenci nie wskazali żadnych innych dodatkowych czynników można uznać, że analizowany zbiór w ich opinii jest kompletny. Ważność ocenianych czynników warunkujących rozwój transgranicznego rynku pracy została oceniona przez pracodawców niżej, aniżeli bariery tego rozwoju. Analiza tych ocen sugeruje zatem,

że z punktu widzenia efektywności dostosowania profilu kształcenia przez uczelnie wyższe do potrzeb transgranicznego rynku pracy w pierwszej kolejności powinny być brane pod uwagę dostosowania mające na celu likwidację barier rozwoju tego rynku, a dopiero w drugiej kolejności – działania sprzyjające wzmocnieniu czynników tego rozwoju. Takie stanowisko wobec barier i czynników rozwoju transgranicznego rynku pracy dodatkowo uzasadnia fakt, że nie wszystkie czynniki tego rozwoju (w tym najwyższej ocenione przez respondentów pod względem ważności) mogą ulec wzmocnieniu dzięki modyfikacji oferty kształcenia uczelni wyższych. Należy tu także podkreślić, że rozwój polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy nie tylko zależy od stopnia właściwego zorientowania profilu kształcenia uczelni wyższych na potrzeby tego rynku. Ważną rolę odgrywa tu także inna domena działalności szkół wyższych – badania, których wyniki mogą odegrać jedną z kluczowych ról w rozwoju tego rynku.

## 7. Rola kształcenia akademickiego w przygotowaniu do uczestnictwa w polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy

### 7.1. Świadomość konieczności edukowania ukierunkowanego na potrzeby transgranicznego rynku pracy wśród studentów

Niewątpliwie dobre przygotowanie do uczestnictwa w transgranicznym rynku pracy – to jedno z wyzwań stojących przed szkolnictwem wyższym. Właściwe przygotowanie w tym obszarze powiększa szanse zdobycia lepszej pracy poprzez zwiększenie konkurencyjności absolwentów szkół wyższych na tym rynku. Powstaje zatem pytanie, jaką wiedzę i umiejętności powinni posiadać poszukujący pracy za granicą (w tym w tym odpowiednio w Polsce lub na Słowacji), by osiągnąć ten efekt. Zapytano o to polskich i słowackich studentów – uczestników badanej próby. Uzyskane wyniki zamieszczono niżej (Tabela 26).

Tabela 26. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy **wskazane w pierwszej kolejności**

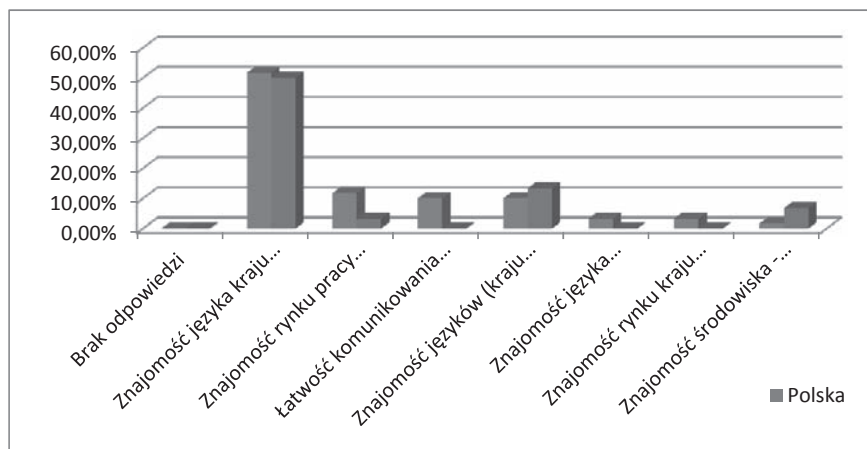
Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	0,0%	0,0%
2	Znajomość języka kraju docelowego	51,7%	50,0%
3	Znajomość rynku pracy kraju docelowego	11,7%	3,3%
4	Łatwość komunikowania się i nawiązywania kontaktów	10,0%	0,0%
5	Znajomość języków (kraju docelowego i innych)	10,0%	13,3%
6	Znajomość języka specjalistycznego kraju docelowego	3,3%	0,0%
7	Znajomość rynku kraju docelowego	3,3%	0,0%
8	Znajomość środowiska - kultura, zwyczaje, środowisko przedsiębiorców	1,7%	6,7%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Okazuje się, że wskazania posiadają dość duży rozrzut. Dlatego konstruując powyższą tabelę odfiltrowano odpowiedzi udzielone przez studentów polskich, jak i przez słowackich, *jednocześnie* mniej niż dwukrotnie wskazujące na dany rodzaj wiedzy lub umiejętności (Tabela 26)<sup>49</sup>. Z zaprezentowanych w tej tabeli danych widać, że wszyscy respondenci dostrzegają potrzebę posiadania ogólnej wiedzy lub umiejętności ważnych z punktu widzenia konkurencyjności pracownika na transgranicznym rynku pracy – wszyscy bowiem wskazali przynajmniej jeden element wiedzy lub umiejętności niezbędny do uzyskania pracy za granicą – w tym w Polsce lub na Słowacji.

Z zamieszczonego niżej wykresu (Wykres 24) ilustrującego omawiane dane wynika, że najistotniejszym elementem warunkującym zatrudnienie za granicą jest tutaj znajomość języka obcego kraju docelowego, w większości niekoniecznie specjalistycznego. Ten rodzaj umiejętności wskazała ponad połowa respondentów wśród studentów słowackich i wśród studentów polskich. Jest to w zasadzie jedyna zgodność opinii respondentów. Dalej opinie w pierwszych wskazaniach są rozbieżne: wśród studentów polskich ważniejsza jest znajomość rynku pracy kraju docelowego (11,7%) oraz znajomość rynku kraju docelowego (3,3%). Respondenci słowacy najsilniej wskazują na znajomość środowiska - kultura, zwyczaje, środowisko przedsiębiorców (6,7%).

Wykres 24. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy **wskazane w pierwszej kolejności**.



Zródło: opracowano na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 26).

Pozostałe wymienione na pierwszym miejscu opinie dotyczące wiedzy ogólnej i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą są silnie rozproszone.

Ważnym elementem prowadzonego badania jest ilość i kolejność obszarów wiedzy i umiejętności wymienianych przez każdego z respondentów. Odpowiedzi udzielone w drugiej kolejności zawiera Tabela 27.

<sup>49</sup> Stąd zaprezentowane w tabeli wielkości nie sumują się do 100%.

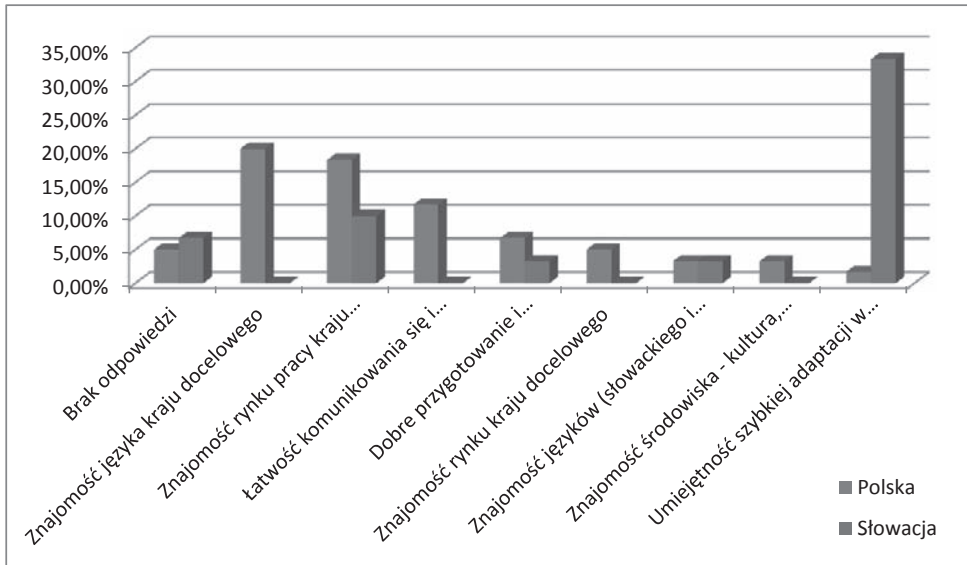
Tabela 27. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy **wskazane w drugiej kolejności.**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	5,0%	6,7%
2	Znajomość języka kraju docelowego	20,0%	0,0%
3	Znajomość rynku pracy kraju docelowego	18,3%	10,0%
4	Łatwość komunikowania się i nawiązywania kontaktów	11,7%	0,0%
5	Dobre przygotowanie i doświadczenie zawodowe	6,7%	3,3%
6	Znajomość rynku kraju docelowego	5,0%	0,0%
7	Znajomość języków (kraju docelowego i innych)	3,3%	3,3%
8	Znajomość środowiska - kultura, zwyczaje, środowisko przedsiębiorców	3,3%	0,0%
9	Umiejętność szybkiej adaptacji w nowym środowisku	1,7%	33,3%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Podobnie jak poprzednio, również tu (Tabela 27) usunięto informację z zerowymi i pojedynczymi wskazaniami przez studentów polskich i słowackich. Z przytoczonych danych wynika, iż nadal wśród studentów polskich dominuje potrzeba znajomości języka obcego (20% poddanych badaniu wymieniło ją na drugim miejscu, przy zerowym „zainteresowaniu” studentów słowackich tą pozycją (3,3% wskazało wśród nich znajomość języków kraju docelowego i innych) – podobnie jak polscy studenci. Analogiczna sytuacja występuje w wypadku do potrzeby „łatwości komunikowania się i nawiązywania kontaktów” (Wykres 25).

Wykres 25. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy **wskazane w drugiej kolejności** (udziały w strukturze).



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 27)

Wśród studentów słowackich na uwagę zasługuje wymieniona w drugiej kolejności „umiejętność szybkiej adaptacji w nowym środowisku”, na którą wskazało 33,3% respondentów badanej grupy studentów słowackich. Warto również wskazać, że 5-6% studentów z obu grup nie udzieliło drugiej i następnych możliwych odpowiedzi.

Zdecydowany spadek udzielonych odpowiedzi można zauważyć we wskazaniach trzeciej kolejności (Tabela 28.)

Wśród polskich studentów nie udzieliło tu odpowiedzi 21,7%, a wśród słowackich – 33,3% respondentów.

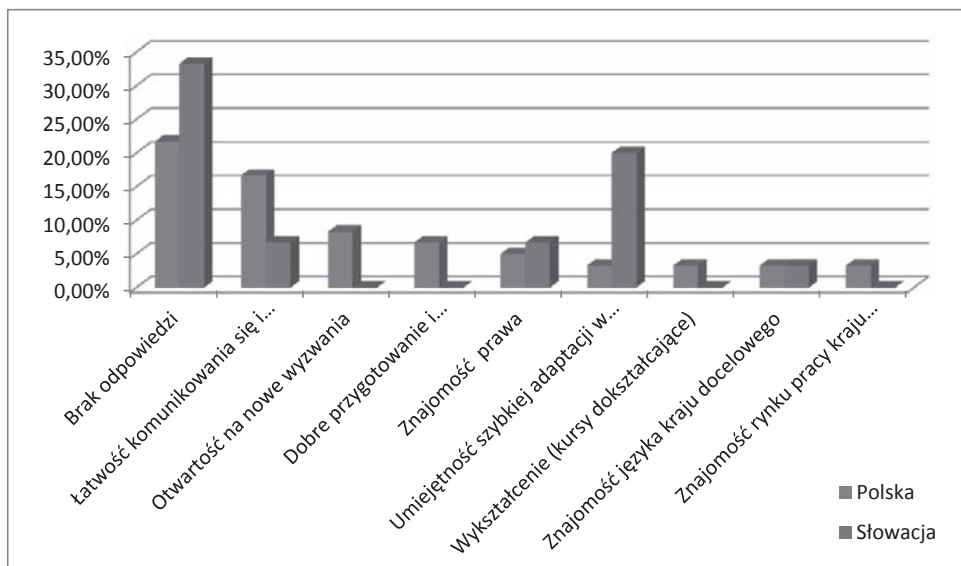
Patrząc na Wykres 26 widzimy, że wśród Polaków wskazania trzeciej kolejności zdominowała potrzeba w „łatwości komunikowania się i nawiązywania kontaktów”, natomiast studenci słowaccy w trzeciej kolejności najbardziej preferują „umiejętność szybkiej adaptacji w nowym środowisku”.

Tabela 28. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy **wskazane w trzeciej kolejności**.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	21,7%	33,3%
2	Łatwość komunikowania się i nawiązywania kontaktów	16,7%	6,7%
3	Otwartość na nowe wyzwania	8,3%	0,0%
4	Dobre przygotowanie i doświadczenie zawodowe	6,7%	0,0%
5	Znajomość prawa	5,0%	6,7%
6	Umiejętność szybkiej adaptacji w nowym środowisku	3,3%	20,0%
7	Wykształcenie (kursy dokształcające)	3,3%	0,0%
8	Znajomość języka kraju docelowego	3,3%	3,3%
9	Znajomość rynku pracy kraju docelowego	3,3%	0,0%

Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 26. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy **wskazane w trzeciej kolejności** (udziały w strukturze).



Zródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 28).

Bardzo mało wielokrotnych wskazań obserwujemy we wskazaniach rodzajów najważniejszej wiedzy i umiejętności w czwartej kolejności (Tabela 29).

Tabela 29. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy **wskazane w czwartej kolejności.**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	53,3%	73,3%
2	Umiejętność szybkiej adaptacji w nowym środowisku	5,0%	3,3%
3	Dobre przygotowanie i doświadczenie zawodowe	3,3%	3,3%
4	Znajomość prawa	3,3%	0,0%
5	Znajomość sytuacji gospodarczej docelowego	3,3%	0,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Jak widać z powyższej tabeli w niewielkim stopniu przeważały tu wielokrotne wskazania „umiejętność szybkiej adaptacji w nowym środowisku” wśród polskich studentów. Studenci słowaccy natomiast w przeważnie wskazywali „dobre przygotowanie i doświadczenie zawodowe” i „dobre przygotowanie i doświadczenie zawodowe”. Jeżeli chodzi o brak wskazań w czwartej kolejności – to 53,3% studentów polskich i 73,3% studentów słowackich nie udzieliło odpowiedzi.

W badaniu nie odnotowano wielokrotnych wskazań rodzajów wiedzy ogólnej i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie w ramach transgranicznego rynku pracy w postaci odpowiedzi udzielonych w **piątej kolejności.**

Reasumując tą część badania możemy powiedzieć, że zarówno studenci polscy, jak i słowaccy widzą potrzebę posiadania szczególnego rodzaju wiedzy i umiejętności, by być konkurencyjnym na transgranicznym rynku pracy, w tym, w szczególności, polsko-słowackim segmencie tego rynku. Jednak można zaobserwować dość duże (za wyjątkiem znajomości języka obcego kraju docelowego) rozbieżności i to zarówno co do preferowanego rodzaju wiedzy i umiejętności, jak i ich ważności, o czym świadczy kolejność *wielokrotnych* wskazań. Ponadto mamy tu do czynienia z bardzo dużym rozproszeniem wskazań nie pozwalającym na ich merytoryczną unifikację poprzez sprowadzenie do jednej pojemnej, obejmującej wiele wypowiedzi i jednocześnie nacechowanej wyraźną specyfiką kategorii. Przykładowo należą do nich między innymi: „w przypadku starania się o urzędy, ukończenie szkoły wyższej”, „umiejętność perswazji”, czy też „przedsiębiorczość”.

## **7.2. Świadomość stopnia zorientowania profilu kształcenia akademickiego na potrzeby transgranicznego rynku pracy wśród pracodawców**

Nie ulega wątpliwości, że pracodawcy powinni zdawać sobie sprawę z tego, jakie kompetencje posiadają lub mogą posiadać absolwenci szkół wyższych działających w regionie, a w tym – kompetencje istotne z punktu widzenia zatrudnienia transgranicznego. Od tego bowiem zależy, czy cały nabyty w trakcie studiów potencjał wiedzy i umiejętności cudzoziemców zatrudnianych za granicą będzie w pełni wykorzystany oraz czy oczekiwania pracodawców wobec nich są możliwe do spełnienia. Ponadto w kontekście niniejszego



badania ważne jest, jak pracodawcy oceniają stopień dostosowania programów kształcenia realizowanych w uczelniach wyższych zlokalizowanych w rejonach przygranicznych do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

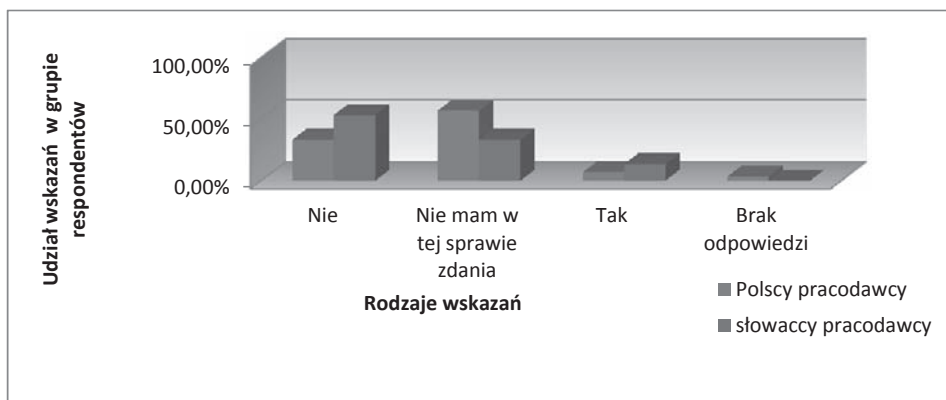
Wyniki badania opinii pracodawców w tym obszarze zawiera (Tabela 30).

Tabela 30. Ocena profilu kształcenia akademickiego pod kątem dostosowania do potrzeb transgranicznego rynku pracy

Czy programy nauczania realizowane w uczelniach wyższych działających w rejonach przygranicznych wystarczająco uwzględniają potrzeby rozwoju transgranicznego rynku pracy i ich odpowiednia zmiana istotnie wpłynęłaby na jego rozwój?	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Nie	33,3%	53,3%
Nie mam w tej sprawie zdania	56,7%	33,3%
Tak	6,7%	13,3%
Brak odpowiedzi	3,3%	0,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 27. Ocena profilu kształcenia akademickiego pod kątem dostosowania do potrzeb transgranicznego rynku pracy



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 30).

Analizując dane na powyższym wykresie (Wykres 27) można powiedzieć, że wśród badanych słowackich pracodawców przeważa negatywna ocena dostosowania oferty kształcenia uczelni przygranicznych do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Ponad 53% respondentów z tej grupy wydało negatywną ocenę tego dostosowania, a 33,3% stwierdziło, że nie ma na ten temat zdania. Wśród polskich pracodawców proporcje ocen są odwrócone: ponad 56% respondentów stwierdziło, że ma na ten temat zdania, 33,3% dało negatywną ocenę dostosowaniu oferty kształcenia do potrzeb transgranicznego rynku pracy. Taka

sytuacja, niezależnie od faktycznego dostosowania profilu kształcenia do potrzeb transgranicznego rynku pracy<sup>50</sup>, nie sprzyja rozwojowi tego rynku. Pracodawcy zakładający brak dostosowania kształcenia do potrzeb transgranicznego rynku pracy będą z dużą rezerwą pochodzili do zatrudnienia obcokrajowca, z założenia traktując go jako niepełnowartościowego pracownika, w którego należy sporo zainwestować. Natomiast pracodawcy nie posiadający w tym obszarze zdania będą raczej powstrzymać się od zatrudniania cudzoziemców – by nie popełnić błędu.

### **7.3. Poziom dostosowania oferty dydaktycznej rodzimej uczelni do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii studentów**

Oprócz świadomości potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy ważnym wydaje się to, na ile studenci w rzeczywistości są w stanie zidentyfikować te elementy oferty dydaktycznej rodzimej uczelni, które rzeczywiście pomogą im nie tylko sprostać wymaganiom stawianym przez ten rynek, lecz także uzyskać na nim przewagę konkurencyjną. Celem uzyskania wiedzy w tym obszarze poproszono badanych studentów, by wymienili realizowane na ich uczelniach przedmioty, które ich zdaniem są szczególnie przydatne do podjęcia pracy za granicą – w tym, w szczególności, odpowiednio – na Słowacji lub w Polsce.

Uzyskane w tym badaniu wyniki prezentujemy niżej (Tabela 31).

Tabela 31. Przedmioty realizowane na rodzimej uczelni, które zdaniem studentów są szczególnie przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wskazane w pierwszej kolejności**).

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	5,0%	0,0%
2	Finanse międzynarodowe	16,7%	0,0%
3	Nauka języków obcych	15,0%	13,3%
4	Prawo międzynarodowe	13,3%	3,3%
5	Bezpieczeństwo w Unii Europejskiej	3,3%	0,0%
6	Informatyka	3,3%	0,0%
7	Kariera zawodowa i komunikacja z rynkiem	3,3%	0,0%
8	Konferencje naukowe	3,3%	0,0%
9	Polsko-Słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy	3,3%	0,0%
10	Rynki finansowe	3,3%	0,0%

<sup>50</sup> Przypomnijmy, że cała próba polskich pracodawców i przeważająca część próby pracodawców słowackich formułuje swoje oceny na podstawie intuicyjnej kalkulacji, bądź na podstawie dominujących w środowisku stereotypów myślenia, a nie na podstawie własnego doświadczenia: 96,7% polskich i 76,7% słowackich badanych pracodawców przyznało, że nie zatrudnia cudzoziemców (por. s. 35); ponadto 73,3% polskich oraz 53,3% słowackich badanych pracodawców wskazało, że nie zetknęło się z opiniami o odpowiednio słowackich/polskich pracownikach (por. s. 32).

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
11	Wymiany studentów	3,3%	0,0%
12	Marketing	0,0%	16,7%
13	Ekonomiki gałęziowe	0,0%	10,0%
14	Handel zagraniczny	0,0%	10,0%
15	Makro/mikroekonomia	0,0%	10,0%
16	Logistyka i wysyłka	0,0%	6,7%
17	Transport	0,0%	6,7%
18	Zarządzanie	0,0%	6,7%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

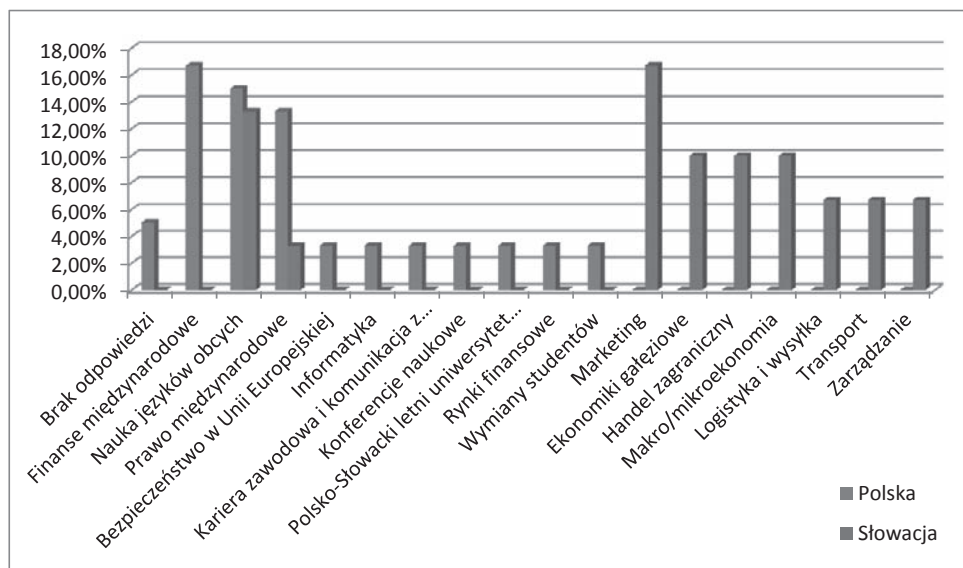
Z uwagi na różną liczbę w badanej próbie studentów polskich i słowackich, celem zapewnienia porównywalności wyników z punktu widzenia ważności przedmiotu dla badanej grupy studentów, w tabeli opisując tę cechę posłużono się udziałem w strukturze liczby wskazań dotyczącej danego przedmiotu.

Ponieważ podobnie jak poprzednio, nawet po przeprowadzonej merytorycznej unifikacji, wyniki badania ankietowego wykazywały znaczny rozrzut, w tabeli wykazano tylko te pozycje, które wskazano więcej niż jeden raz. Dlatego kolumny tabeli nie sumują się do 100%.

Graficzna prezentacja analizowanych danych (Wykres 28) wskazuje na znaczną rozbieżność opinii studentów polskich i słowackich. W pewnym stopniu uzasadniają to rozbieżności w profilach kształcenia oraz w planach i programach studiów uczelni wyższych, których studenci uczestniczyli w badaniu. Jest oczywiste, że odpowiedzi respondentów zostały „skażone” specyfiką przedmiotów podjętego przez nich kierunku studiów. Jedyną zgodność osiągnięto w obszarze nauki języków obcych i – w minimalnym stopniu – w obszarze prawa międzynarodowego. Na tej podstawie można sformułować wniosek, że obie uczelnie nie oferują takich przedmiotów wykształcenia ogólnego, które byłyby szczególnie przydatne z punktu widzenia aktywności na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy. Można również na tym etapie postawić hipotezę, że być może studenci nie dostrzegają, nie doceniają ważności i znaczenia przedmiotów wykształcenia ogólnego dla ich aktywności na transgranicznym rynku pracy. Zatem, w ocenie tej przydatności, główna uwaga respondentów skupia się na przedmiotach specjalistycznych – zawodowych (za wyjątkiem nauczania języka obcego).

Warto również zauważyć, że studenci wyeksponowali nie będące przedmiotami aktywności, które ich zdaniem są szczególnie przydatne na transgranicznym rynku pracy bo wskazano je w pierwszej kolejności. Należą do nich m.in. „konferencje naukowe”, „Polsko-Słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy”, „wymiany studentów”, itd.

Wykres 28. Realizowane na rodzimej uczelni przedmioty, które zdaniem studentów są szczególnie przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wskazane w pierwszej kolejności**).



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 31).

O przydatności oferty dydaktycznej dla potrzeb transgranicznego rynku pracy świadczą nie tylko przedmioty będące pierwszym skojarzeniem w tym obszarze, lecz także przedmioty bądź inne aktywności wskazane w drugiej i w dalszej kolejności.

Analizując przedmioty wskazane przez studentów w drugiej kolejności, jako szczególnie przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (Tabela 32 i Wykres 29) na wstępie należy zaznaczyć, że aż 20% polskich i 10% słowackich studentów nie dokonało drugiego wskazania. Może to świadczyć o tym, że studenci nie mają klarownego wyobrażenia o tym, co może im się przydać na transgranicznym rynku pracy i/lub o istnieniu ubogiej oferty kształcenia w tym zakresie.

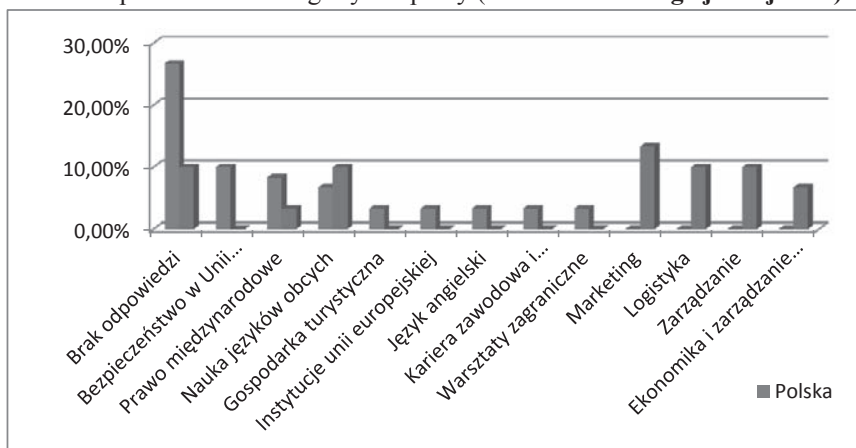
Tabela 32. Realizowane na rodzimej uczelni przedmioty, które zdaniem studentów są szczególnie przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wskazane w drugiej kolejności**).

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	26,7%	10,0%
2	Bezpieczeństwo w Unii Europejskiej	10,0%	0,0%
3	Prawo międzynarodowe	8,3%	3,3%
4	Nauka języków obcych	6,7%	10,0%
5	Gospodarka turystyczna	3,3%	0,0%
6	Instytucje unii europejskiej	3,3%	0,0%

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
7	Język angielski	3,3%	0,0%
8	Kariera zawodowa i komunikacja z rynkiem	3,3%	0,0%
9	Warsztaty zagraniczne	3,3%	0,0%
10	Marketing	0,0%	13,3%
11	Logistyka	0,0%	10,0%
12	Zarządzanie	0,0%	10,0%
13	Ekonomika i zarządzanie przedsiębiorstwem	0,0%	6,7%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 29. przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (wskazane w drugiej kolejności).



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 32).

Wśród dokonanych przez polskich studentów wskazań zarejestrowanych w drugiej kolejności na czoło wysunęły się przedmioty związane z bezpieczeństwem w Unii Europejskiej. Silniej zostało także tu wyeksponowane prawo międzynarodowe spychając naukę języków obcych na trzecie miejsce.

Studenci słowaccy natomiast najlepiej oceniają przydatność wykładanych na ich uczelni przedmiotów związanych z marketingiem, logistyką, zarządzaniem oraz ekonomią i zarządzaniem przedsiębiorstwem. Jako sprzyjające zatrudnieniu transgranicznemu nie posiadające statusu przedmiotu aktywności uczelni studenci w drugiej kolejności wymienili ‘warsztaty zagraniczne’.

Przedmioty wskazane w trzeciej kolejności jako przydatne z punktu widzenia transgranicznego rynku pracy i ich udziały w strukturze wskazań zawiera Tabela 33 i Wykres 30.

Tabela 33. Realizowane na rodzimej uczelni przedmioty, które zdaniem studentów są szczególnie przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wskazane w trzeciej kolejności**).

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	46,7%	23,3%
2	Nauka języków obcych	6,7%	3,3%
3	Psychologia i socjologia	5,0%	0,0%
4	Instytucje UE	3,3%	0,0%
5	Prawo	3,3%	0,0%
6	Prawo międzynarodowe	3,3%	0,0%
7	Wymiany międzynarodowe	3,3%	0,0%
8	Handel zagraniczny	0,0%	13,3%
9	Marketing	0,0%	13,3%
10	Logistyka	0,0%	6,7%

Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

W strukturze przedmiotów wskazanych w trzeciej kolejności nie odnotowujemy szczególnie istotnych zmian w porównaniu z przedmiotami wskazanymi i w pierwszej i w drugiej kolejności. Jedynie silnemu spadkowi uległa aktywność respondentów: 46,7% polskich i 23,3% słowackich studentów nie wskazało żadnego przedmiotu w trzeciej kolejności. Spadła także wielokrotność wskazań tego samego przedmiotu.

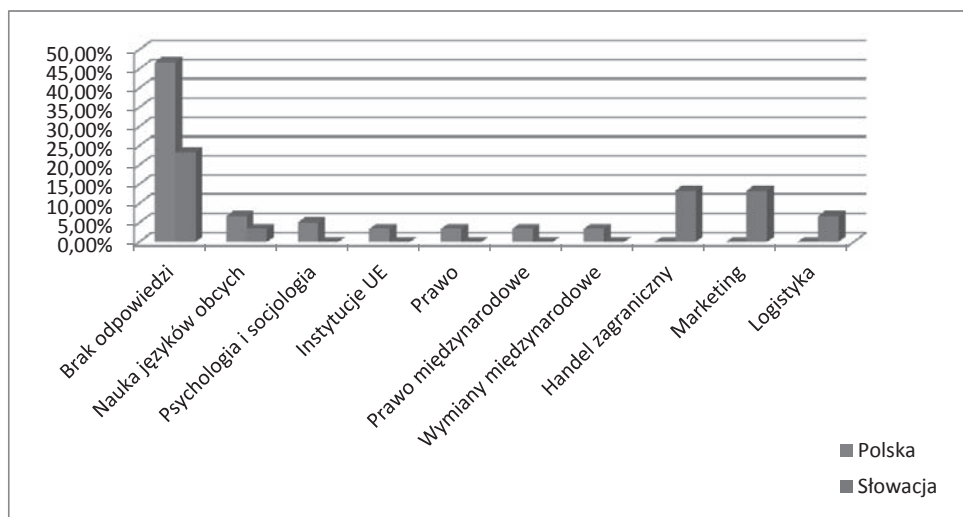
W wypadku przedmiotów możliwych do wskazania w czwartej kolejności mamy w zasadzie do czynienia ze śladową ilością wskazań. Polscy studenci wskazali więcej niż dwukrotnie „naukę języków obcych”, natomiast studenci słowaccy „informatykę” i „transport” przy odpowiednio 73,3% braku odpowiedzi ze strony studentów polskich i 56,7% braku ze strony studentów słowackich.

Reasumując tą część badania możemy powiedzieć, że w badanej próbie ocenę przydatności realizowanego profilu kształcenia z punktu widzenia potrzeb transgranicznego rynku pracy pod względem ilości zdominowały przedmioty pozostające w ścisłym związku z wybranym kierunkiem studiów. O ich wskazaniu prawdopodobnie decydowało to, że zawierają one różne, istotne dla danego zawodu wątki międzynarodowych stosunków prawnych i gospodarczych. Jednakże wskazywano także przedmioty o charakterze uniwersalnym – należą do nich języki obce i informatyka.

Porównując wstępnie wyniki uzyskane we wcześniejszym badaniu dotyczącym *najważniejszej wiedzy ogólnej i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą*<sup>51</sup> z wynikami uzyskanej oceny przydatności realizowanego profilu kształcenia pod kątem potrzeb transgranicznego rynku pracy, możemy stwierdzić tu jedynie ograniczoną zbieżność.

<sup>51</sup> Patrz s. 64.

Wykres 30. Przedmioty przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wskazane w trzeciej kolejności**).



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 33).

Pełna zbieżność występuje głównie w obszarze języka obcego, przy czym nie można było do końca ujawnić, czy chodzi tu w ogóle o język obcy (np. o język angielski), czy też wskazania w obszarze realizowanego na uczelniach profilu kształcenia dotyczą języka obcego kraju docelowego (języka polskiego dla studentów słowackich i języka słowackiego dla studentów polskich).

Poza tą prawidłowością można przypuszczać, że istnieje duża luka pomiędzy realizowanym profilem kształcenia a oczekiwaniami wobec tego profilu generowanymi potrzebami transgranicznego rynku pracy. Jak już wspomniano, wcześniej studenci oceniając w tym względzie przydatność realizowanego na ich uczelniach profilu kształcenia, głównie wskazywali jako najbardziej przydatne przedmioty zapewniające nabycie kompetencji (wiedzy i umiejętności) zawodowych. Natomiast w wypowiedziach charakteryzujących najbardziej przydatne kompetencje z punktu widzenia potrzeb transgranicznego rynku pracy dominuje wiedza i umiejętności o charakterze ogólnym, takie, jak: *znajomość rynku pracy kraju docelowego, łatwość komunikowania się i nawiązywania kontaktów, znajomość środowiska - kultura, zwyczaje, środowisko przedsiębiorców, znajomość rynku kraju docelowego, umiejętność szybkiej adaptacji w nowym środowisku*. Dopiero na dalszym miejscu znajdują się kompetencje konstytuujące *dobrze przygotowanie i doświadczenie zawodowe*. Dlatego zasadnym wydaje się ustalenie, jakie zmiany należałoby wprowadzić w realizowanych profilach kształcenia, by możliwie najlepiej zapełnić powstałą lukę. Problemem tym zajmiemy się w następnym podrozdziale.

#### 7.4. Świadomość poziomu dostosowania wykształcenia przygotowującego do transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców

Aby ocenić znajomość potrzeb transgranicznego rynku pracy pod względem niezbędnej wiedzy i umiejętności obcokrajowców zatrudnianych w krajach ościennych zapytano o to badanych pracodawców. Ponieważ w zasadzie wszystkie odpowiedzi różniły się od siebie pod względem sformułowań dokonano wstępnej ich unifikacji<sup>52</sup>, a następnie odfiltrowano pojedyncze wskazania<sup>53</sup>. Uzyskane wyniki odpowiedzi umieszczonych na pierwszym miejscu zamieszczono w poniższej tabeli (Tabela 34).

Tabela 34. Najważniejsze ogólne umiejętności i wiedza które konieczne, by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wskazane w pierwszej kolejności**).

Najważniejsze ogólne umiejętności i wiedza, konieczne, by odpowiednio: Słowak/Polak) mógł szybko znaleźć pracę w Polsce/na Słowacji	Ilość wskazań danej pozycji przez pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Znajomość języków	30,0%	30,0%
Łatwość w komunikacji międzykulturowej	20,0%	16,7%
Wykształcenie i wiedza fachowa	20,0%	13,3%
Znajomość rynku pracy	6,7%	0,0%
Brak odpowiedzi	10,0%	20,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Z badania wynika, że w opinii pracodawców najważniejszą umiejętnością konieczną do uzyskania zatrudnienia za granicą jest *znajomość języków obcych*, przy czym niekoniecznie języka docelowego kraju zatrudnienia. W pierwszej kolejności umiejętność posługiwania się językiem obcym wymieniło 30% badanych pracodawców i to zarówno polskich, jak i słowackich. Na drugim wśród wymienionej wiedzy i umiejętności uplasowała się *łatwość w komunikacji międzykulturowej* oraz *wykształcenie i wiedza fachowa*. Zdaje się to potwierdzać tezę, że pracodawcy szczególnie cenią te umiejętności pracowników, które są rzadkie lub niedostępne na krajowym rynku pracy i trzeba je niejako „importować” zatrudniając obcokrajowców.

Wśród pojedynczych wskazań w tej grupie, których nie poddano unifikacji znalazły się takie wypowiedzi, jak: ‘bezkonkurencyjność’, ‘odpowiedzialne podejście’, ‘odpowiedzialność’, ‘samodzielność, niezależność’, ‘umiejętność szybkiego pozyskiwania informacji’,

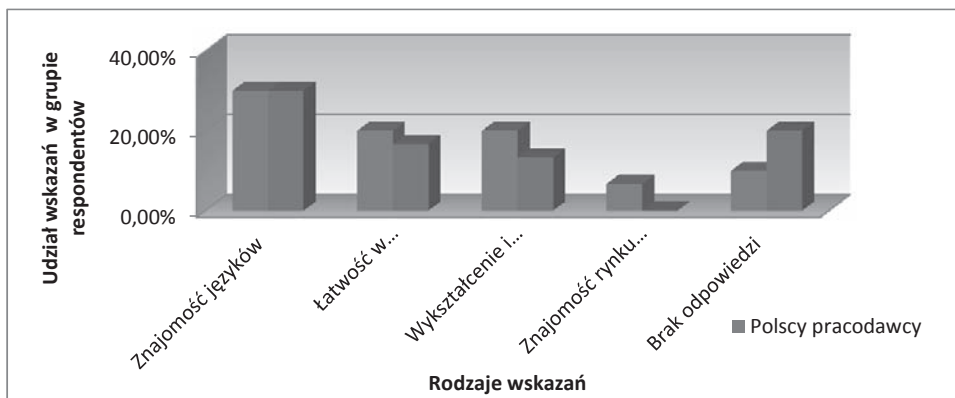
<sup>52</sup> Unifikacja polegała na ujednorodnieniu agregującego sformułowania respondentów do tej samej postaci nie zmieniającej sensu ich wypowiedzi.

<sup>53</sup> Z uwagi na duży rozrzut treści część wypowiedzi nie mogła być poddana unifikacji, dlatego podane w tabelach wielkości się nie sumują do 100% - Tabela 34, s. 72.



umiejętność szybkiego uczenia się’, ‘znajomość branży polskiej’, ‘znajomość realiów prawno-administracyjnych w Polsce’<sup>54</sup>.

Wykres 31. Najważniejsze ogólne umiejętności i wiedza które są konieczne, by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (wskazane w pierwszej kolejności)



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 34).

Opinia pracodawców częściowo pokrywa się z opinia wydaną na ten temat przez badanych studentów. Na pierwszym miejscu studenci wymienili w pierwszej kolejności *znajomość języka kraju docelowego*, natomiast na drugim i trzecim odpowiednio, *znajomość rynku pracy kraju docelowego* oraz *łatwość komunikowania się i nawiązywania kontaktów*<sup>55</sup>.

Najważniejszą wiedzę i umiejętności potencjalnych pracowników konieczne do znalezienia pracy za granicą wskazane w drugiej kolejności zaprezentowano w tabeli poniżej (Tabela 35).

Tabela 35. Najważniejsze ogólne umiejętności i wiedza które są konieczne, by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wskazane w drugiej kolejności**)

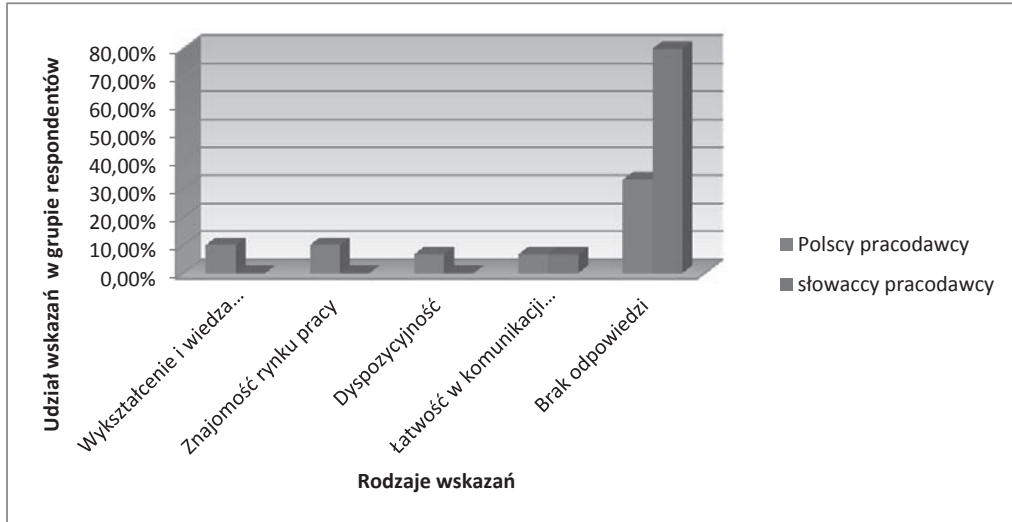
Najważniejsze ogólne umiejętności i wiedza, konieczne, by odpowiednio: Słowak/Polak) mógł szybko znaleźć pracę w Polsce/na Słowacji	Ilość wskazań danej pozycji przez pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Wykształcenie i wiedza fachowa	10,0%	0,0%
Znajomość rynku pracy	10,0%	0,0%
Dyspozycyjność	6,7%	0,0%
Łatwość w komunikacji międzykulturowej	6,7%	6,7%
Brak odpowiedzi	33,3%	80,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

<sup>54</sup> Oryginalne pojedyncze wypowiedzi respondentów – polskich i słowackich przedsiębiorców.

<sup>55</sup> Patrz s. 64,

Wykres 32. Najważniejsze ogólne umiejętności i wiedza które są konieczne, by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (wskazane w pierwszej kolejności)



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 35).

We wskazaniach wiedzy i umiejętności wymienionych w drugiej kolejności więcej niż jeden raz badani pracodawcy byli bardzo powściągliwi, zwłaszcza po stronie respondentów słowackich (80% respondentów w ogóle nie udzieliło odpowiedzi). Wśród respondentów polskich odpowiedzi zdominowały *wykształcenie i wiedza fachowa* oraz *znajomość rynku pracy*.

W tej części badania interesujące mogą być pojedyncze wypowiedzi, których udzielono łącznie 11. Należą do nich: ‘chęć pracować na terenie Słowacji’, ‘dobra organizacja pracy’, ‘pracowitość’, ‘segregacja informacji (istotne i nieistotne)’, ‘stan zdrowia’, ‘studia wyższe medyczne’, ‘zaangażowanie i sumiennosc’, ‘znajomość kultury polskiej’, ‘znajomość lokalnego rynku pod kątem nieruchomości: dzielnice miejscowości’, ‘znajomość światowego rynku’, ‘znajomość prawa kraju docelowego’<sup>56</sup>.

Zamykając tą część badania warto wskazać, że część wypowiedzi, takich jak np. „stan zdrowia” nie odnosi się do wiedzy i umiejętności. Tego typu wskazania wynikały prawdopodobnie z potrzeby respondentów wyartykułowania pewnych cech pracowników transgranicznych, na które nie było miejsca w ankiecie z uwagi na konieczność jej wyprofilowania zgodnie z tematem podjętych badań.

<sup>56</sup> Oryginalne pojedyncze wypowiedzi respondentów – polskich i słowackich przedsiębiorców.

### **7.5. Proponowane modyfikacje oferty dydaktycznej rodzimej uczelni celem dostosowania jej do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii studentów**

Chcąc wyjaśnić strukturę zapotrzebowania na usługi edukacyjne związanego z funkcjonowaniem transgranicznego rynku pracy zapytano badaną próbę studentów o przedmioty, które należałoby w pierwszej kolejności wprowadzić celem uzupełnienia ewentualnej luki w profilu kształcenia w tym obszarze. Respondenci mogli wymienić cztery przedmioty, przy czym podobnie jak w poprzednich wypadkach rejestrowano kolejność wpisów.

Należy podkreślić, że podobnie, jak w poprzednim badaniu, także tutaj daje zauważyć duże rozproszenie opinii wynikające z niejednorodności w przyjmowanym nazewnictwie, a także z pewnej niekonsekwencji w merytorycznej klasyfikacji przedmiotów. Spowodowało to konieczność wprowadzenia wstępnej unifikacji wypowiedzi ujednolicającej nazewnictwo przedmiotów. Jednak nie wszystkie wypowiedzi udało się poddać unifikacji. Dlatego w poniższej analizie brane są pod uwagę przedmioty, które zostały wymienionej więcej niż jeden raz.

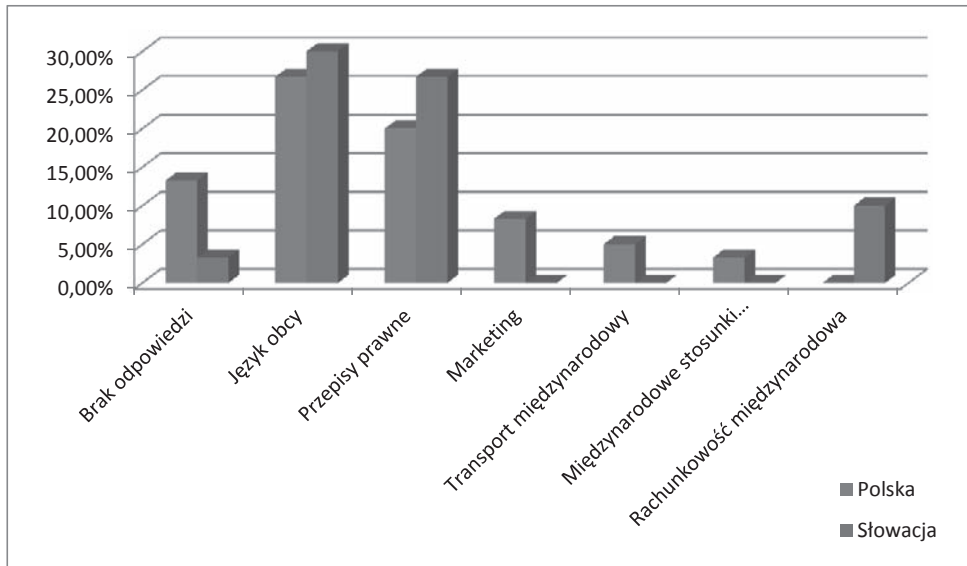
Zestawienie przedmiotów, które wymieniono w pierwszej kolejności zawiera Tabela 36.

Tabela 36. Przedmioty, które zdaniem studentów należałoby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą – w tym, w szczególności, na Słowacji/w Polsce\* (wskazane w pierwszej kolejności)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	13,3%	3,3%
2	Język obcy	26,7%	30,0%
3	Przepisy prawne	20,0%	26,7%
4	Marketing	8,3%	0,0%
5	Transport międzynarodowy	5,0%	0,0%
6	Międzynarodowe stosunki gospodarcze	3,3%	0,0%
7	Rachunkowość międzynarodowa	0,0%	10,0%

Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 33. Przedmioty, które zdaniem studentów należałyby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą (**wskazane w pierwszej kolejności**).



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 36).

Z powyższej graficznej prezentacji (Wykres 33) wynika, że nie wszyscy respondenci z badanej próby widzą możliwość wprowadzenia przedmiotów poprawiających ich konkurencyjność na transgranicznym rynku pracy – 13,3% polskich studentów i 3,3% słowackich studentów w ogóle nie udzieliło odpowiedzi. Zarówno wśród studentów polskich, jak i słowackich dominuje przekonanie, że najważniejsze przedmioty, które należałyby wprowadzić – to język obcy (chodzi tu o język kraju docelowego, o specjalistyczny język angielski lub wydłużenie czasu nauczania języka obcego) oraz przedmioty poprawiające znajomość przepisów prawnych (wymieniano głównie prawo międzynarodowe, kraju docelowego, pracy, transportowe, handlowe, unijne). W odróżnieniu od słowackich studenci polscy szczególnie nacisk kładli na przedmiotach związanych z marketingiem oraz międzynarodowymi stosunkami gospodarczymi, natomiast słowacy wskazali, co ciekawe, rachunkowość międzynarodową.

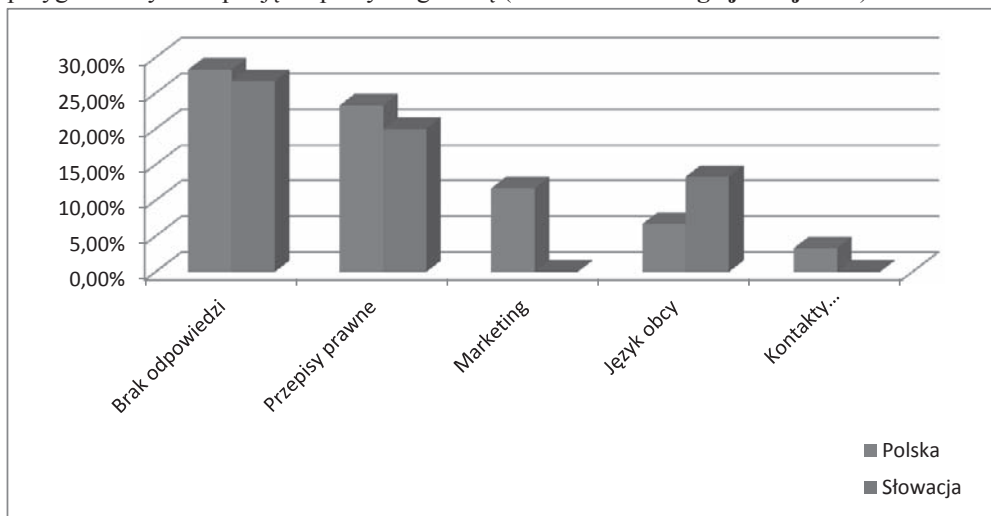
Nieco odmienna sytuacja panuje w odniesieniu do przedmiotów wskazanych w drugiej kolejności. Odpowiedzi nie udzieliło tu ponad 25% respondentów zarówno z grupy słowackich studentów, jak i studentów polskich (Tabela 37 i Wykres 34).

Tabela 37. Przedmioty, które zdaniem studentów należałoby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą – w tym, w szczególności, na Słowacji/w Polsce\* (wskazane w drugiej kolejności)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	28,3%	26,7%
2	Przepisy prawne	23,3%	20,0%
3	Marketing	11,7%	0,0%
4	Język obcy	6,7%	13,3%
5	Kontakty międzynarodowe	3,3%	0,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 34. Przedmioty, które zdaniem studentów należałoby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą (wskazane w drugiej kolejności).



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 37).

w drugiej kolejności zdecydowanie obie grupy zwróciły się ku przedmiotom związanym z naukami prawnymi. Relatywnie mała grupa studentów wskazała język obcy oraz na przedmioty związane z marketingiem (11.7% badanych polskich studentów).

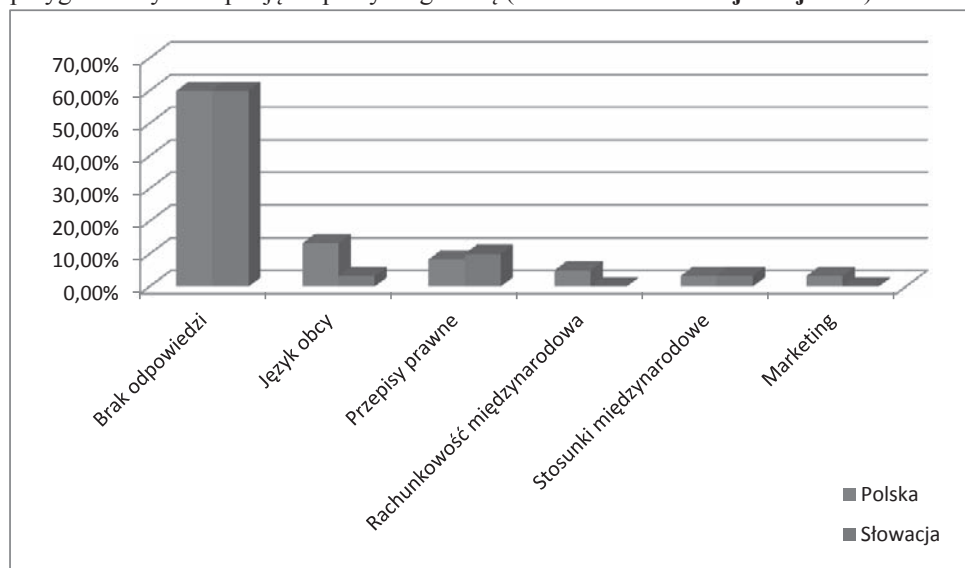
Wybory dokonane przez badaną grupę studentów w trzej kolejności odzwierciedlają zamieszczone niżej Tabela 38 i Wykres 35.

Tabela 38. Przedmioty, które zdaniem studentów należałoby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą – w tym, w szczególności, na Słowacji/w Polsce\* (wskazane w trzeciej kolejności)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	60,0%	60,0%
2	Język obcy	13,3%	3,3%
3	Przepisy prawne	8,3%	10,0%
4	Rachunkowość międzynarodowa	5,0%	0,0%
5	Stosunki międzynarodowe	3,3%	3,3%
6	Marketing	3,3%	0,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 35. Przedmioty, które zdaniem studentów należałoby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą (wskazane w trzeciej kolejności).



Źródło: opracowano na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 38).

Przede wszystkim należy zauważyć, że 60% z obu badanych grup w ogóle nie udzieliło odpowiedzi, co oznacza, że tylko trzydziestoprocentowa grupa z ogólnej liczby badanych widzi możliwość pogłębienia swojego wykształcenia zwiększającego ich konkurencyjność na transgranicznym rynku pracy w trzecim obszarze. Jeżeli chodzi o preferowane przedmioty nie widać tu istotnych zmian w porównaniu z przedmiotami wskazanymi w drugiej kolejności. Zmianie uległa kolejność wyznaczona ilością wskazań.

W odniesieniu do przedmiotów wskazanych w czwartej kolejności – mamy do czynienia prawie wyłącznie z pojedynczymi wskazaniami. Wyjątek stanowi przedmiot „przepisy prawne” dwukrotnie wskazany przez polskich studentów.

Podsumowując tę część badania można powiedzieć, że badani studenci dostrzegają potrzebę zmian w dostępnej ofercie kształcenia w ramach studiów wyższych, celem uzyskania możliwości zwiększenia swojej konkurencyjności na transgranicznym polsko-słowackim rynku pracy. W świetle uzyskanych wyników pierwszej kolejności zmiany te powinny dotyczyć języka obcego kraju docelowego, tj. dla studentów słowackich należałoby rozważyć możliwość wprowadzenia do programów kształcenia języka polskiego, a dla polskich – języka słowackiego. Na drugim miejscu badani studenci wymienili przedmioty agregujące się do zbioru, który można ogólnie nazwać „przepisy prawne”. Niemniej jednak rozrzut pomiędzy tymi przedmiotami jest znaczny. Zdecydowanie przeważa tu prawo międzynarodowe, międzynarodowe prawo transportowe, prawo pracy, prawo handlowe, a także prawo ogólne kraju docelowego. Tak znaczny rozrzut skłania do zastanowienia, czy nie należałoby zastanowić się nad wprowadzeniem nowych przedmiotów prawniczych nie funkcjonujących dotychczas na rynku usług edukacyjnych, łączących w sobie różne wątki różnych obszarów wiedzy prawniczej odpowiednio dobrane pod względem treści i głębi do potrzeb transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy. Wśród wymienianych przedmiotów, które zdaniem badanych studentów należałoby wprowadzić celem dostosowania profilu kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy zwraca uwagę „rachunkowość międzynarodowa”, a także wymieniane pojedynczo różne przedmioty ekonomiczne.

Wśród pojedynczych wypowiedzi widać, że istniały trudności w nazwaniu przedmiotów, których realizacja mogłaby pomóc w zdobyciu takiej wiedzy lub zasobów jak: *kontakty międzynarodowe, znajomość przedsiębiorstw międzynarodowych, mediacje, pogłębienie związków i z praktyką (współpraca z firmą)*.

Dziwi natomiast znikomość prób wskazania przedmiotów pozwalających na wyrobienie w sobie łatwości komunikowania się i nawiązywania kontaktów, pogłębienie znajomości środowiska - kultury, zwyczajów, środowiska przedsiębiorców, czy zdolności do szybkiej adaptacji w nowym środowisku. Przecież właśnie te kompetencje (wiedza, umiejętności i postawy), zostały uznane przez tych samych respondentów jako jedne z najistotniejszych z punktu widzenia potrzeb transgranicznego rynku pracy (s.71 - 72) i nie ujawniono możliwości ich nabycia badaniu istniejącej oferty dydaktycznej (s. 65 - 69).

## **7.6. Proponowane modyfikacje oferty dydaktycznej rodzimych uczelni celem dostosowania jej do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w opinii pracodawców**

Logika podpowiada, że w pracach nad doskonaleniem planów i programów nauczania najbardziej liczącym się głosem powinien być głos pracodawców. Oni to przecież, kierując się użytecznością danego pracownika dla swojej firmy decydują o jego zatrudnieniu. Wobec tego zapytano pracodawców jakie przedmioty powinny być wprowadzone w pierwszej kolejności aby zwiększyć użyteczność pracowników obcokrajowców dla firmy. Uzyskane

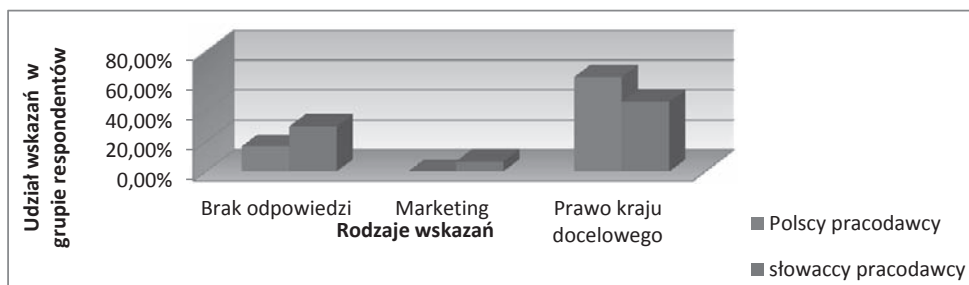
wyniki badania, po przeprowadzeniu ich unifikacji<sup>57</sup> i odfiltrowaniu pojedynczych wypowiedzi respondentów nie poddających się unifikacji zawiera Tabela 39.

Tabela 39. Najważniejsze przedmioty, które zdaniem pracodawców należałoby zrealizować na studiach w kraju pochodzenia by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wymienione w pierwszej kolejności**).

Przedmioty, które należałoby zrealizować na studiach w kraju pochodzenia, studiach podyplomowych lub w formie specjalistycznych kursów, by młodzież była dobrze przygotowana do podjęcia pracy (lub rozpoczęcia samodzielnej działalności gospodarczej) za granicą – odpowiednio w Polsce/na Słowacji:	Ilość wskazań danej pozycji przez pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Brak odpowiedzi	16,7%	30,0%
Marketing	0,0%	6,7%
Prawo kraju docelowego	63,3%	46,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 36. Najważniejsze przedmioty, które zdaniem pracodawców należałoby zrealizować na studiach w kraju pochodzenia by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wymienione w pierwszej kolejności**).



Źródło: opracowano na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 39).

Badani przedsiębiorcy (63% polskich pracodawców i 46,7% słowackich) w pierwszej kolejności wskazali przedmioty związane z prawem docelowego kraju zatrudnienia lub ograniczyli się do sformułowania „prawo” tego kraju. Wśród wskazanych przedmiotów szczególny nacisk kładziono na: *prawo celne, prawo podatkowe, prawo finansowe, prawo pracy, prawo cywilne, prawoznawstwo, prawo gospodarcze, prawo gospodarcze UE*. Więcej niż jeden raz wśród wskazanych w pierwszej kolejności przedmiotach, które należy wprowadzić wymieniono *marketing*.

Wobec silnego nacisku badanych pracodawców na znajomość języków obcych<sup>58</sup> (w tym języków docelowych krajów zatrudnienia) może tu zastanawiać fakt, że wśród przedmiotów,

<sup>57</sup> Patrz przypis 52, s.71.

<sup>58</sup> Patrz np. Tabela 34, s. 72.



które należy wprowadzić wielokrotnie nie wymieniono tych języków– czyli języka słowackiego/polskiego. Pojedynczo badani pracodawcy wskazali na następujące przedmioty, które należałoby wprowadzić w pierwszej kolejności: ‘bankowość’, ‘informatyka’, ‘języki’, ‘kurs języka polskiego’, ‘rachunkowość’, ‘przedmioty redukujące barierę językową’, ‘technologie komunikacji’<sup>59</sup>. Na uwagę zasługują także następujące pojedyncze wypowiedzi respondentów: ‘usunąć barierę językową’, ‘w zależności od wykonywanej pracy najistotniejsza jest wiedza specjalistyczna’, ‘nie mam zdania’, ‘pytanie zbyt ogólne’.

Ważne dla niniejszego badania są także wskazane przez pracodawców w drugiej kolejności przedmioty, zrealizować na studiach. Wyniki badania zawiera Tabela 40.

Tabela 40. Najważniejsze przedmioty, które zdaniem pracodawców należałoby zrealizować na studiach w kraju pochodzenia by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (**wymienione w drugiej kolejności**).

Przedmioty, które należałoby zrealizować na studiach w kraju pochodzenia, studiach podyplomowych lub w formie specjalistycznych kursów, by młodzież była dobrze przygotowana do podjęcia pracy (lub rozpoczęcia samodzielnej działalności gospodarczej) za granicą – odpowiednio w Polsce/na Słowacji:	Ilość wskazań danej pozycji przez pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Brak odpowiedzi	50,0%	70,0%
Prawo kraju docelowego	26,7%	6,7%
Język obcy	6,7%	10,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

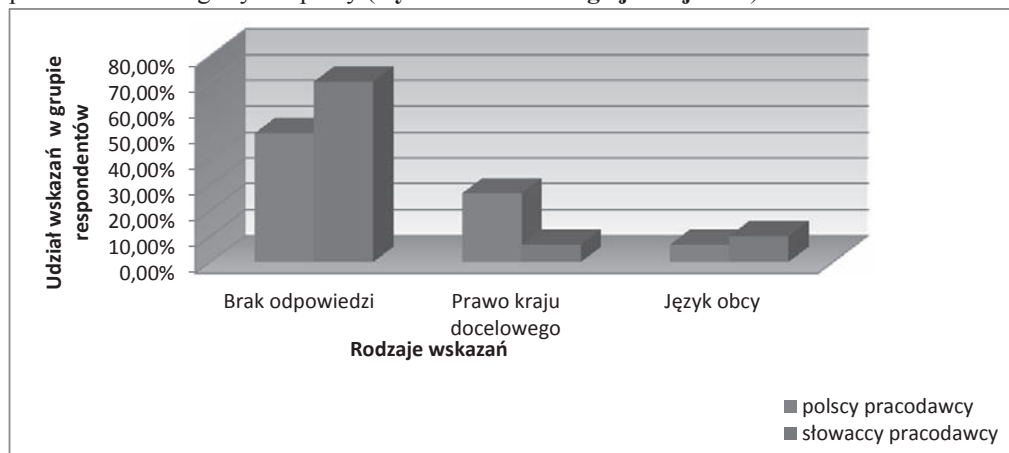
Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Z danych przytoczonych wyżej widać znaczny spadek aktywności respondentów. Tym niemniej badani przedsiębiorcy nadal przywiązują największą wagę do przedmiotów wchodzących w zakres prawa kraju docelowego (w tym prawa celnego, administracyjnego i pracy) oraz do języków obcych. Wśród pojedynczych przedmiotów nie poddających się unifikacji pracodawcy wymienili: ‘ekonomia’, ‘informatyka’, ‘marketing’, ‘podstawowa wiedza z zakresu informatyki’, ‘system podatkowy’, ‘system prawa podatkowego’, ‘technologie’, ‘usługi finansowe banków polskich’, ‘zarządzanie’<sup>60</sup>.

<sup>59</sup> Oryginalne sformułowania respondentów.

<sup>60</sup> Oryginalne sformułowania pracodawców.

Wykres 37. Najważniejsze przedmioty, które zdaniem pracodawców należałoby zrealizować na studiach w kraju pochodzenia, by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (wymienione w drugiej kolejności).



Źródło: opracowano na podstawie na podstawie przedstawionych wyżej danych (Tabela 40).

Reasumując, zdaniem większości badanych pracodawców w pierwszej kolejności na studiach należałoby zrealizować przedmioty związane z naukami prawnymi. W szczególności powinno to być prawo docelowych krajów zatrudnienia, regulujące głównie gospodarcze – finansowe i zatrudnieniowe obszary aktywności ludzkiej. Na drugim miejscu znalazły się przedmioty związane marketingiem oraz nauką języka obcego. Pewną świeżość nadają niniejszemu badaniu pojedyncze wskazania ankietowanych przedsiębiorców. Wydaje się, że należy je także wziąć pod uwagę w pracach nad planami i programami działalności dydaktycznej uczelni wyższych działających w regionie.

### **7.7. Aktywności wybranych uczelni wyższych działających w regionie w obszarze dostosowania oferty kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy**

Patrząc na programy kształcenia w Wyższej Szkole Finansów i Prawa w Bielsku-Białej na wszystkich badanych kierunkach należy stwierdzić, że w procesie prac nad doskonaleniem planów i programów studiów dotychczas nie skupiano się nad przygotowaniem studentów do funkcjonowania na transgranicznym rynku pracy. Zawarte w nich główne treści programowe dotyczą realiów rynku krajowego i uwzględniają wątki międzynarodowe w wąskim zakresie. Również na kolegiach czy posiedzeniach Rad Wydziałów temat współpracy transgranicznej podejmowano raczej w kontekście wymiany naukowej i prowadzenia wspólnych badań, a nie dostosowywania planów i programów studiów do potrzeb transgranicznego rynku pracy.

Podobnie programy studiów realizowane w Żylińskim Uniwersytecie również skupiają się przede wszystkim na szczególnych potrzebach krajowego rynku Słowacji. Dlatego nie można powiedzieć, że realizowane tam do tej pory programy studiów zawierają specjalne treści programowe, dzięki którym studenci nabywają wiedzę i umiejętności niezbędne do skutecznego konkurowania na transgranicznym rynku pracy.

W opinii władz WSFiP w Bielsku-Białej, po przeprowadzeniu niniejszego badania, można zastanowić się nad wprowadzeniem pewnych korekt w planach i programach studiów. Nie będą to jednak zmiany radykalne związane z przebudową programów studiów. Należy rozważyć korekty o charakterze kosmetycznym zmierzające w kierunku uzupełnienia o treści istotne z punktu widzenia transgranicznego rynku pracy sylabusów niektórych przedmiotów - np. *międzynarodowych stosunków gospodarczych* czy *prawa pracy*. W szczególności należy rozwinąć aspekt transgranicznego rynku pracy i jego funkcjonowania ramach przedmiotu *kariera zawodowa i komunikacja z rynkiem* prowadzonego na wszystkich kierunkach. Jeżeli będą takie potrzeby, możliwe będzie wprowadzenie nauki języka słowackiego jako języka obcego czy też uruchomienie we współpracy z Urzędem Pracy kursów dla osób zainteresowanych pracą w regionie transgranicznym. W wypadku Wyższej Szkoły Finansów i Prawa można także rozważyć wprowadzenie elementów prawa międzynarodowego, czy też włączyć kwestie związane z transgranicznym rynkiem pracy do przedmiotu *międzynarodowe stosunki gospodarcze*.

Podobnie władze Uniwersytetu w Żilinie uważają, że należy wprowadzić zmiany w programach studiów, jeżeli okaże się że, transgraniczny rynek pracy jest ważny dla absolwentów poszczególnych kierunków studiów. Uwzględniając realia słowackiej Uczelni istnieje obecnie możliwość wprowadzenia przedmiotów, takich jak *ekonomia międzynarodowa*, gdzie byłoby możliwe włączenie zagadnień omawiających specyfikę transgranicznego rynku pracy.

Funkcjonujące obecnie w WSFiP programy studiów zakładają przygotowanie studenta do funkcjonowania na konkurencyjnym rynku pracy, bez szczególnego nacisku na rynek transgraniczny. W ramach takiego podejścia za szczególnie istotne elementy uważane są kompetencje ogólnospołeczne: umiejętność uczenia się, umiejętność pracy w grupie, odpowiedzialność za powierzone zadania, a także znajomość języków obcych, umiejętność obsługi podstawowych pakietów biurowych, znajomość podstaw prawa. W opinii władz obszary te należy doskonalić i rozwijać.

Podobna sytuacja występuje na uczelni słowackiej. Istniejące programy nauczania nie zawierają żadnych specjalnych elementów istotnych z punktu widzenia zwiększenia zdolności absolwentów do konkurowania na transgranicznym rynku pracy. Programy nauczania nastawione są przede wszystkim na potrzeby krajowego rynku pracy, a w następnej kolejności – na międzynarodowy rynek pracy.

Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem w Wyższej Szkole Finansów i Prawa w Bielsku-Białej studenci aktywnie uczestniczą w procesach tworzenia i zatwierdzania planów i programów studiów poprzez swój udział w organach kolegialnych uczelni (Senat) oraz poprzez swoich przedstawicieli w Samorządzie. Również mają możliwość wnoszenia swoich uwag w regularnie prowadzonych przez Biuro Karier badaniach ankietowych. Do chwili obecnej nie było jednakże sygnałów o konieczności nabycia specjalnej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych zwiększających zdolność do konkurowania na transgranicznym rynku pracy. W ramach umiędzynarodowienia procesu kształcenia strategia uczelni oraz strategię wydziałowe zakładają podjęcie działań zmierzających do nawiązania współpracy z instytucjami wspierającymi kształcenie w obszarze transgranicznego rynku pracy.

Na Uniwersytecie Żylińskim studenci nie uczestniczą w procesie tworzenia programów studiów. Długoterminowa Strategia Wydziału Uniwersytetu w Żylinie zawiera pewne elementy zakładające rozwój współpracy transgranicznej.

### **7.8. Ocena poglądów respondentów na rozwój potrzeb edukacyjnych generowany polsko-słowackim transgranicznym rynkiem pracy**

#### **7.8.1. Oczekiwanie studentów zmian na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy a potrzeby edukacyjne**

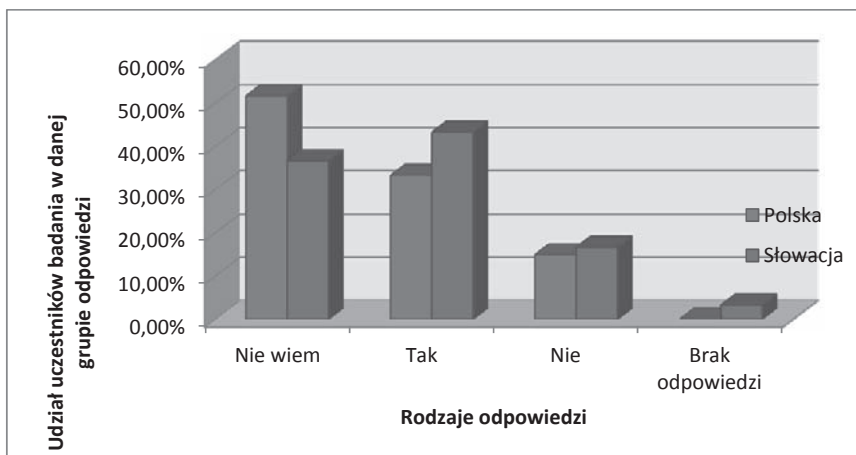
Dla badania dostosowania profilu kształcenia akademickiego do potrzeb transgranicznego rynku pracy ważne jest pierwotne nastawienie respondentów wobec perspektywy zmiany wymagań stawianych przez ten rynek. Można bowiem zakładać, że w większości wypadków respondenci będą starali się w swoich odpowiedziach oceniających przydatność realizowanych programów kształcenia w uczelniach wyższych dla transgranicznego rynku pracy uwzględniać swoje intuicyjne oceny kierunków ewolucji tego rynku. Aby uzyskać w tym obszarze wiedzę zadano badanej próbie studentów pytanie *czy ich zdaniem w niedalekiej przyszłości (5-7 lat) w wymaganej wiedzy i umiejętnościach warunkujących podjęcie pracy odpowiednio w Polsce/na Słowacji nastąpią istotne zmiany*. Uzyskane rezultaty zawiera Tabela 41.

Tabela 41. Przewidywane zmiany w polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy

Udzielone odpowiedzi	Udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów	
	Polska	Słowacja
Nie wiem	51,7%	36,7%
Tak	33,3%	43,3%
Nie	15,0%	16,7%
Brak odpowiedzi	0,0%	3,3%
Razem:	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 38. Przewidywania zmian w polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 41).

Jak wynika z wykresu 38 zdania respondentów są bardzo podzielone. Ponad połowa badanych polskich studentów (51,7%) i odpowiednio 36,7% studentów słowackich nie wie, czy na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy znajdą zmiany w wymaganiach warunkujących podjęcie pracy w kraju ościennym. Oznacza to, że wskazywane przez nich poprzednio wiedza i umiejętności zwiększające konkurencyjność na tym rynku oraz preferowane zmiany w planach i programach nauczania odnoszą się do stanu obecnego i w żadnej mierze nie antycypują przyszłości. Podobnie należy oceniać informacje uzyskane od studentów twierdzących, że na badanym rynku nie nastąpią zmiany w wymaganej wiedzy i umiejętnościach warunkujących podjęcie pracy za granicą.

Natomiast wypowiedzi studentów przewidujących takie zmiany dotyczące np. preferowanych zmiany w planach i programach nauczania, będą naznaczone kierunkami przewidywanych zmian.

#### 7.8.2. *Oczekiwanie zmian na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy w ocenie pracodawców a potrzeby edukacyjne*

Podobnie, jak w wypadku studentów należy się spodziewać, że także oczekiwane przez pracodawców zmiany na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy wpłyną na wydaną przez nich ocenę przydatności realizowanych programów kształcenia w uczelniach wyższych. Ponadto adekwatność tych oczekiwań do rzeczywistości na bieżąco warunkuje efektywność ustawowo wymaganej w Polsce współpracy interesariuszy zewnętrznych (w tym pracodawców) z uczelniami wyższymi w obszarze tworzenia planów i programów nauczania – w tym unikatowych kierunków studiów.

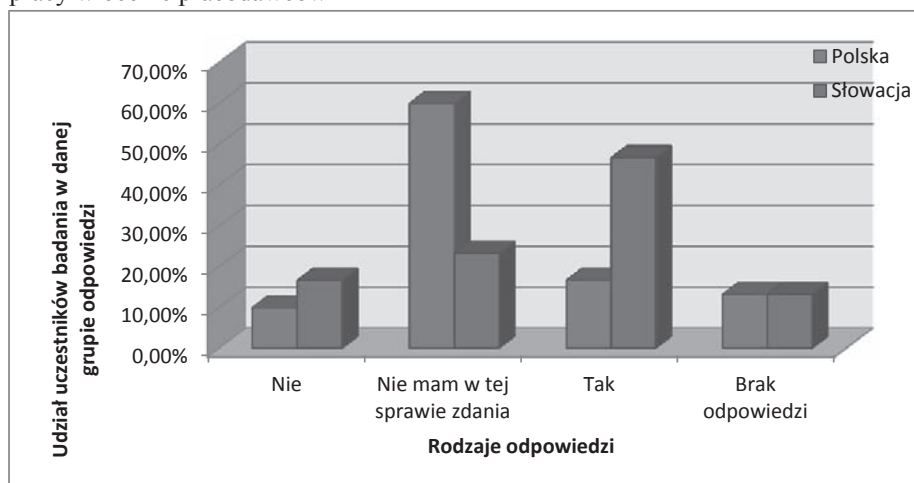
Aby ocenić oczekiwania zmian w polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy wśród badanych pracodawców zapytano ich o to. Uzyskane wyniki badania zawiera Tabela 42.

Tabela 42. Przewidywania istotnych zmian na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy w ocenie pracodawców

Czy w niedalekiej przyszłości (5-7 lat) w wymaganej wiedzy i umiejętnościach warunkujących podjęcie pracy za granicą (odpowiednio w Polsce/na Słowacji) nastąpią istotne zmiany?	Przewidywane wystąpienie znacznych zmian w przyszłości (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Nie	10,0%	16,7%
Nie mam w tej sprawie zdania	60,0%	23,3%
Tak	16,7%	46,7%
Brak odpowiedzi	13,3%	13,3%
Razem:	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 39. Przewidywania istotnych zmian na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy w ocenie pracodawców



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 42).

Z wykresu (Wykres 39) wynika, że oceny oczekiwanych zmian w opinii polskich i słowackich pracodawców dość znacznie się różnią. Wśród polskich pracodawców dominuje brak orientacji w tym obszarze (60,0% respondentów). Oznacza to, że w ramach współpracy z uczelniami wyższymi ich, przeciwliczące się opinie warunkujące nowoczesność planów i programów nauczania zawierającą się między innymi w ich dostosowaniu do przyszłych potrzeb rynku, będą opierały się raczej na intuicyjnej kalkulacji, która często bywa niezgodna z rzeczywistymi wymogami. Udziały wskazań polskich pracodawców przewidywań potwierdzających i negujących istotne zmiany ustaliły się na podobnym niskim poziomie (odpowiednio 16,7% i 10,0%), co potwierdza panujący wśród badanych respondentów stan ogólnego braku orientacji co do rozwoju badanego zjawiska. Badani słowaccy pracodawcy w prawie połowie potwierdzili, że w niedalekiej przyszłości należy się spodziewać istotnych zmian na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy (46,7% respondentów), jednak

znaczny odsetek badanych, podobnie jak polscy pracodawcy nie miał zdania w tej sprawie (23,3%).

Aby uzyskać jakościową informację o przewidywanych przez pracodawców zmianach na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy zapytano ich o to, jakie to będą zmiany. W rezultacie uzyskano następujący zbiór odpowiedzi nie poddających się unifikacji, które przytaczamy poniżej: 'bariera językowa', 'edukacja', 'informacje o sytuacji na Słowacji', 'j. polski', 'języki obce', 'komunikacja', 'komunikatywność', 'kształcenie w danej profesji', 'nie preferować pracę w kraju pochodzenia', 'nie zabierać pracę pracownikom krajowym', 'otwartość na zmiany', 'poszerzenie wiedzy w zakresie prawa pracy', 'poznanie prawa', 'pracowitość', 'praktyczna wiedza i umiejętności', 'prawo celne i podatkowe', 'rozwój miejsc pracy dla cudzoziemców', 'szybkie myślenie', 'turystyka', 'umiędzynarodowienie', 'uogólnione przepisy wewnętrzne dostosowane do prawa międzynarodowego', 'wykształcenie', 'fachowość', 'zbyt szeroko niedoprecyzowany zakres pytania', 'zgodność prawodawstwa', 'zmiany programów kształcenia', 'zmiany związane z rynkiem pracy', 'znajomość zagadnień gospodarczych'<sup>61</sup>.

Z wymienionych wyżej sugestii widać, że pracodawcy prawdopodobnie oczekują największych zmian po podażowej stronie polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy, a także w jego prawno-instytucjonalnej obudowie. Na podstawie przytoczonych wyżej odpowiedzi można wnioskować, że oczekują oni poprawy w zakresie umiejętności językowych pracowników, ich przygotowania pod względem znajomości prawa, fachowości, rozumienia procesów gospodarczych. W obszarze prawno-instytucjonalnych ram funkcjonowania rynku pracy można domyślać się, że w wypowiedziach wyakcentowano między innymi oczekiwania zmian w obszarze unifikacji regulacji prawnych na poziomie międzynarodowym, zmian ukierunkowanych na ochronę lokalnego rynku pracy, zmian polegających na doprowadzeniu do równego traktowania pracowników krajowych i zatrudnianych cudzoziemców.

### ***7.9. Oczekiwania studentów wobec użyteczności wybranych przez nich programów studiów na transgranicznym rynku pracy***

Niezależnie od tego, czy i na ile plany oraz programy studiów zostały świadomie zorientowane na potrzeby transgranicznego rynku pracy, subiektywna ocena studentów w tym względzie może być różna. Mogą oni bowiem dostrzegać w programach nauczania treści im przydatne do podjęcia pracy w kraju ościennym lub tego się spodziewać, mimo że twórcy tych programów kierowali się innymi kryteriami. Może również występować sytuacja odwrotna – świadome wprowadzenie treści programowych zwiększających konkurencyjność absolwentów na transgranicznym rynku pracy może zostać niedostrzeżone lub niedocenione przez studentów. Jak widać działania władz uczelni już w tych dwóch wypadkach powinny być różne. W pierwszym, mimo względnego zadowolenia studentów, powinny one rozważyć możliwość zweryfikowania realizowanych planów i programów nauczania pod kątem dostosowania profilu kształcenia do potrzeb transgranicznego rynku pracy. Natomiast

---

<sup>61</sup> Wypowiedzi przytoczono w oryginalnej postaci.

w drugim wypadku wydaje się, że działania władz powinny pójść w kierunku promocji treści tychże planów i programów nauczania poprzez uświadomienie ich przydatności dla osób poszukujących zatrudnienia w kraju ościennym. Oczywiście kombinacji jest tu o wiele więcej, jednak wybór ścieżki postępowania władz uczelni, zależy tu przede wszystkim od postawy studentów.

Aby uzyskać niezbędną wiedzę w tym obszarze zadano respondentom pytanie – czy spodziewają się, że wiedzę i umiejętności konieczne, by podjąć pracę za granicą (w tym, w szczególności, w Polsce/na Słowacji) nabędą na wybranych przez siebie studiach.

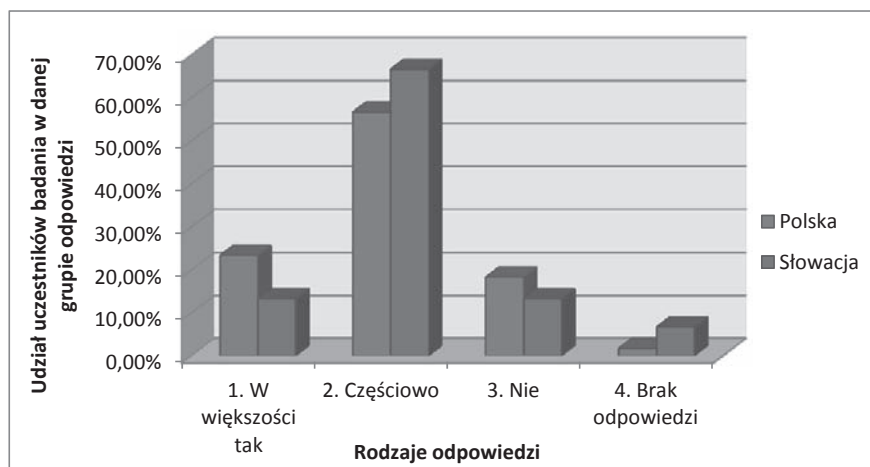
Uzyskane wyniki zawiera Tabela 43.

Tabela 43. Oczekiwania studentów wobec użyteczności nabytej w ramach studiów wiedzy na transgranicznym rynku pracy.

Czy spodziewasz się, że wiedzę i umiejętności niezbędne, by podjąć pracę za granicą nabędziesz na wybranych przez siebie studiach	Oczekiwania studentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
1. W większości tak	23,3%	13,3%
2. Częściowo	56,7%	66,7%
3. Nie	18,3%	13,3%
4. Brak odpowiedzi	1,7%	6,7%
Razem	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 40. Oczekiwania studentów wobec użyteczności nabytej w ramach studiów wiedzy na transgranicznym rynku pracy



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 43).

Jak wynika z powyższego (Tabela 43 i Wykres 40) zdecydowana większość poddanych badaniu studentów wiąże nadzieje uzyskania w trakcie studiów wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia aktywności na transgranicznym rynku pracy. Ponad połowa



respondentów wyraziła opinię, że wiedza i umiejętności te będą częściowe, a tylko 23,3% studentów polskich i 13,3% studentów słowackich stwierdziło, że będzie to większość wiedzy i umiejętności. Można zatem powiedzieć, że panuje tu umiarkowany optymizm, który wydaje się być nieco przesadzony wobec sygnalizowanej wcześniej silnej potrzeby kształcenia w obszarze rodzimego języka i prawa docelowego kraju zatrudnienia.

### **7.10. Udział pracodawców w przebudowie programów kształcenia pod kątem oczekiwań transgranicznego rynku pracy**

Zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym w Polsce<sup>62</sup> istnieje obowiązek współpracy przedstawicieli pracodawców z uczelniami wyższymi, w tym w zakresie tworzenia planów i programów nauczania. Postanowiono zatem uzyskać wśród badanych pracodawców opinię o potrzebie takiego udziału w obszarze dostosowania planów i programów nauczania od potrzeb rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Uzyskane wyniki badania zawiera Tabela 44.

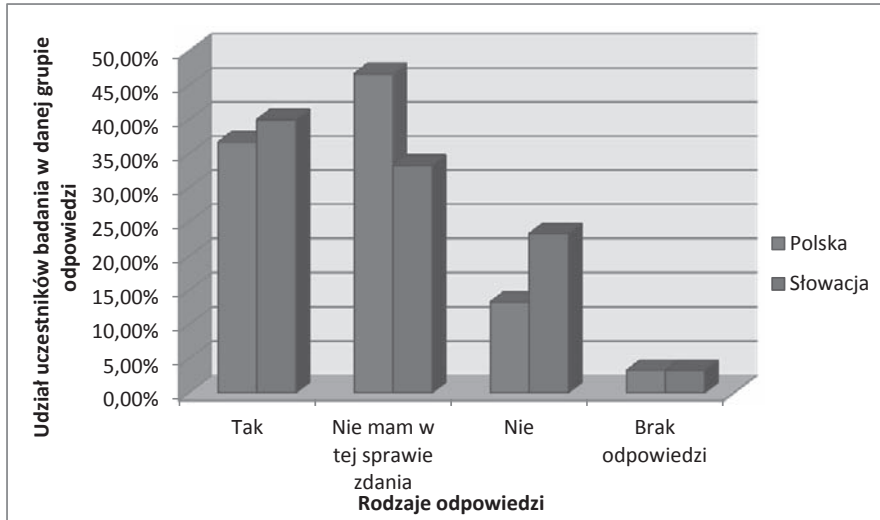
Tabela 44. Opinia pracodawców o celowości ich udziału w przebudowie programów kształcenia

Czy z punktu widzenia wzmocnienia rozwoju transgranicznego rynku pracy, celowe jest uczestnictwo pracodawców w pracach nad doskonaleniem programów nauczania w uczelniach wyższych	Wskazania pracodawców (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Tak	36,7%	40,0%
Nie mam w tej sprawie zdania	46,7%	33,3%
Nie	13,3%	23,3%
Brak odpowiedzi	3,3%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

<sup>62</sup> Art. 4, pkt. 4. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym mówi, że: *Uczelnie współpracują z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności w zakresie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych na rzecz podmiotów gospodarczych, w wyodrębnionych formach działalności, w tym w drodze utworzenia spółki celowej, o której mowa w art. 86a, a także przez udział przedstawicieli pracodawców w opracowywaniu programów kształcenia i w procesie dydaktycznym.* - por. Dz. U. 2005 Nr 164 poz. 1365.

Wykres 41. Opinia pracodawców o celowości ich udziału w przebudowie programów kształcenia



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 44).

Z zamieszczonej wyżej tabeli, jak i wykresu widać, że nieco mniej niż połowa ankietowanych (36,7 pracodawców polskich i 40% słowackich) opowiedziało się za koniecznością uczestnictwa w pracach nad zmianami w planach i programach nauczania uczelni wyższych. Podobny odsetek (odpowiednio 46,7% i 33,3%) zadeklarował brak zdania w tej sprawie. Na tej podstawie można powiedzieć, że pracodawcy w swojej masie generalnie nie odczuwają silnej potrzeby dostosowywania profilu kształcenia do potrzeb transgranicznego rynku pracy. Wyraża się to między innymi generalnie brakiem zdecydowanej chęci uczestnictwa w tym procesie większości respondentów. To z kolei oznacza, że nie odczuwają oni także silnej potrzeby wypowiedzania się na ten temat, a także swoistej kontroli nad właściwym ukierunkowaniem procesów dostosowania planów i programów nauczania pod kątem potrzeb transgranicznego rynku pracy.

## 8. Kształcenie cudzoziemców na studiach wyższych w docelowym kraju zatrudnienia a potrzeby transgranicznego rynku pracy

Pewną alternatywą w stosunku do zdobycia we własnym kraju kompetencji przydatnych na transgranicznym rynku pracy jest ukończenie studiów wyższych za granicą – w kraju docelowym lub przynajmniej studiów podyplomowych. Dlatego ważna wydaje się znajomość oferty kształcenia zagranicznych uczelni wyższych skierowanej do cudzoziemców, dostępność tej oferty, a także wynikające z ukończenia studiów w kraju docelowym przewagi konkurencyjne cudzoziemca na rynku pracy tego kraju w stosunku do jego rodaków.

Analizując ofertę dydaktyczną uczelni zarówno w Polsce jak i na Słowacji – trudno znaleźć przykłady działań wskazujących na podkreślenie transgranicznych aspektów kształcenia. Nie ma programów, które są nastawione wyłącznie na kształcenie pod kątem transgranicznego rynku pracy. Jeżeli już pojawiają się, są to przedmioty czy kierunki, kształcące na potrzeby

rynków międzynarodowych, takie jak Finanse międzynarodowe, Międzynarodowe stosunki gospodarcze, bez szczególnego nacisku na rynek transgraniczny.

## **8.1. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia**

### **8.1.1. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia w ocenie studentów**

Aby wyjaśnić nastawienie badanych studentów w tym obszarze w przeprowadzonym badaniu ankietowym zapytano ich czy uważają, że aby podjąć w kraju ościennym (Słowacji, Polsce) pracę w zawodzie wymagającym studiów wyższych lepiej jest ukończyć studia w kraju docelowym, ukończyć studia w swoim kraju, czy też jest to obojętne, Tabela 45.

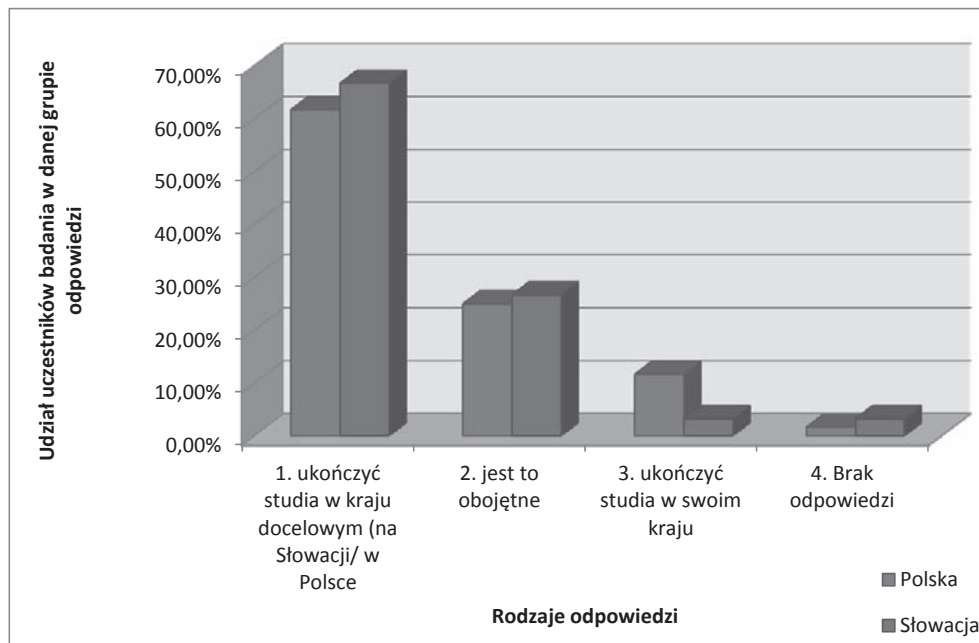
Tabela 45. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w kraju zatrudnienia – ocena studentów

Aby podjąć w kraju ościennym (Słowacji, Polsce) pracę w zawodzie wymagającym studiów wyższych lepiej jest:	Oczekiwania studentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
1. ukończyć studia w kraju docelowym (na Słowacji/ w Polsce)	61,7%	66,7%
2. jest to obojętne	25,0%	26,7%
3. ukończyć studia w swoim kraju	11,7%	3,3%
4. Brak odpowiedzi	1,7%	3,3%
Razem	100,0%	100,0%

Zródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Na podstawie tego badania widać, że badani studenci byli zdania, że z punktu widzenia uzyskania pracy za granicą najprzydatniejszą wiedzę można nabyć studiując w docelowym kraju zatrudnienia. W ich ocenie prawdopodobnie mniej ważna jest odmienność wiedzy nabytej w kraju rodzimym, niż dobra znajomość obcego języka fachowego oraz innych standardów prawno-społeczno-ekonomicznych obowiązujących w docelowym kraju zatrudnienia, którą można nabyć studiując jedynie na miejscu. Udzielając takich odpowiedzi respondenci prawdopodobnie nie brali pod uwagę faktu, że z natury rzeczy w tych obszarach znaczną przewagę będą posiadali obywatele danego kraju, którzy przez całe życie posługują się rodzimym językiem, uzyskali w nim podstawowe oraz średnie wykształcenie i tkwią w realiach swojego kraju. Zniwelować tą przewagę cudzoziemcy mogą jedynie ponadprzeciętnymi zdolnościami, pracowitością i zaangażowaniem w później wykonywaną pracę. Przy takim podejściu naturalną wydaje się być postawa zakładająca ignorowanie transgranicznego rynku pracy i spożytkowanie swoich ponadprzeciętnych zdolności, zaangażowania i pracowitości na dobre usytuowanie się na krajowym rynku pracy.

Wykres 42. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w kraju zatrudnienia – ocena studentów



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 45).

Można jednak sobie wyobrazić inny, jak się wydaje bardziej efektywny model postępowania, polegający na uzyskaniu unikalnej dla zagranicy wiedzy i umiejętności, co po dodatkowym ukończeniu studiów podyplomowych i kursu języka docelowego kraju zatrudnienia mogło by dać olbrzymie i trudno kopiowalne przewagi konkurencyjne na transgranicznym (w tym polsko-słowackim) rynku pracy.

### 8.1.2. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia w ocenie pracodawców

Jak widać z poprzedniego rozdziału, w ocenie badanych studentów uzyskanie wykształcenia w docelowym kraju zatrudnienia daje największe szanse zatrudnienia zgodnie z uzyskanym wykształceniem. Analogiczną opinię pracodawców w tym względzie zawiera Tabela 46.

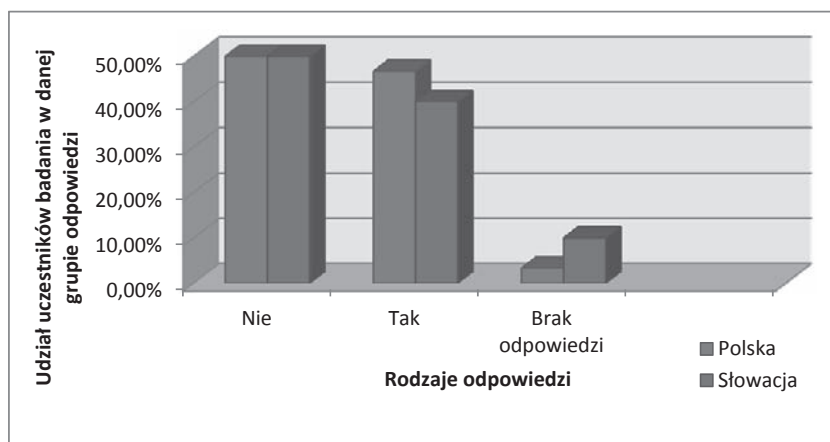
Zaprezentowane wyżej wyniki badania (Wykres 43) wskazują, że wśród pracodawców opinie o celowości ukończenia przez cudzoziemca studiów zagranicznych w docelowym kraju zatrudnienia są podzielone. Dokładnie połowa polskich i słowackich respondentów zajęła stanowisko, że takie wykształcenie nie zwiększa szans zatrudnienia w ich firmie. Natomiast nieco mniej, bo 46,7% polskich i 40,0% słowackich pracodawców wyraziło odwrotną opinię.

Tabela 46. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia w ocenie pracodawców

Czy cudzoziemiec poszukujący pracy w Pani/Pana firmie ma znacznie lepsze szanse na zatrudnienie, jeżeli legitymuje się odpowiednim świadectwem (lub dyplomem) ukończenia cyklu kształcenia uczelni wyższej w Pani/Pana kraju?	Wskazania pracodawców (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Nie	50,0%	50,0%
Tak	46,7%	40,0%
Brak odpowiedzi	3,3%	10,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 43. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia – ocena pracodawców



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 46)

Reasumując tą część badania warto wskazać, że zarówno w opinii studentów, jak i w opinii pracodawców z punktu widzenia uzyskania pracy za granicą celowym jest podjęcie studiów w docelowym kraju zatrudnienia. Nie do końca udało się tu wyjaśnić przesłanki prowadzące do powstania takiego stanowiska. Jednak świadczy to o istnieniu pewnego potencjału zapotrzebowania na zagraniczne usługi edukacyjne, który wydaje się być nie do końca uruchomiony. Stąd, jak się wydaje, ważną rekomendacją wynikającą z tej części badania jest propozycja uruchomienia tego zapotrzebowania poprzez poprawę ekspozycji ofert kształcenia na transgranicznym rynku edukacyjnym i warunków studiowania na uczelniach wyższych działających w rejonach przygranicznych, a także sposobu komunikacji potencjalnych kandydatów z działami rekrutacyjnymi tychże jednostek<sup>63</sup>. Sprzyjałoby to ujawnieniu rzeczywistej struktury zapotrzebowania obcokrajowców pochodzących z krajów ościennych

<sup>63</sup> Na słabą działalność marketingową uczelni na rzecz pozyskania studentów zagranicznych z krajów ościennych zwracali także bezpośrednio uwagę badani studenci (patrz s. 100).

na uzyskanie zagranicznego wykształcenia. To z kolei pozwoliłoby władzom uczelni działających w rejonach przygranicznych podjąć bardziej efektywne działania na rzecz bieżącego dostosowania profilu kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

## **8.2. Znajomość oferty kształcenia na studiach wyższych za granicą**

Zgodnie z wynikami poprzedniego badania wskazującymi (w opinii badanych studentów) na bezwzględną przewagę potencjalnych pracowników na transgranicznym rynku uzyskiwaną dzięki ukończeniu studiów wyższych za granicą w kraju docelowym należałoby oczekiwać relatywnie dużego zainteresowania tymi studiami. Aby ocenić to zainteresowanie zapytano biorących udział w badaniu studentów czy jest im znana oferta kształcenia zagranicznych (polskich/słowackich) uczelni wyższych. Uzyskane odpowiedzi zaprezentowano niżej (Tabela 47).

Tabela 47. Znajomość zagranicznej oferty kształcenia wśród polskich i słowackich studentów

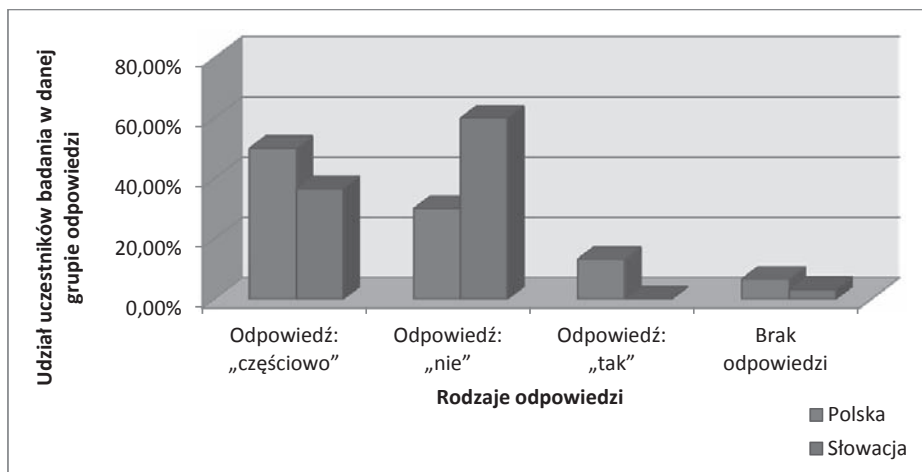
Czy jest Ci znana oferta kształcenia słowackich/polskich* uczelni wyższych ?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Odpowiedź: „częściowo”	50,0%	36,7%
Odpowiedź: „nie”	30,0%	60,0%
Odpowiedź: „tak”	13,3%	0,0%
Brak odpowiedzi	6,7%	3,3%
Łącznie	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich – uczelni słowackich, dla studentów słowackich – uczelni polskich.  
Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Z wykresu widać Wykres 43, że w porównaniu z poprzednimi wypowiedziami, relatywnie duży odsetek respondentów nie udzielił odpowiedzi na to pytanie.

Wobec stwierdzonej przewagi (w opinii respondentów), jaką daje na transgranicznym rynku pracy zagraniczne wykształcenie może zastanawiać fakt braku znajomości zagranicznej oferty kształcenia zaobserwowany wśród badanych studentów. W odpowiedziach przeważają opinie, że 30% polskich i 60% słowackich respondentów w ogóle nie zna oferty kształcenia zagranicznych uczelni – odpowiednio słowackich i polskich. Znajomość takiej oferty potwierdziło 13,3% polskich studentów i 0,00% studentów słowackich. Relatywnie znaczna grupa respondentów potwierdziła tylko częściową znajomość takiej oferty. Taka sytuacja może świadczyć o istnieniu istotnych barier ograniczających przepływ informacji dotyczącej zagranicznych ofert kształcenia, lub o istnieniu innych czynników wpływających na brak zainteresowania pracą za granicą w krajach ościennych. Wydaje się, że należałoby raczej przychylić się do drugiej odpowiedzi, ponieważ wszystkie uczelnie posiadają strony internetowe z informacją o kierunkach i programach studiów, większość tych stron ma swoje odpowiedniki w języku angielskim, chociaż są one uboższe w informację niż ich rodzime wersje.

Wykres 44. Znajomość zagranicznej oferty kształcenia wśród polskich i słowackich studentów



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 47).

Poza tym uczelnie uczestniczące w programie Erasmus prowadzą własne podstrony w języku angielskim. Jednak z drugiej strony z przedstawionych dalej badań wynika, że jedną z głównych przeszkód poznania oferty jest brak jej słowacko- lub odpowiednio polskojęzycznej wersji<sup>64</sup>.

### **8.3. Bariery upowszechnienia wiedzy o zagranicznej ofercie kształcenia na studiach wyższych wśród polskich i słowackich studentów**

Celem ujawnienia barier ograniczających upowszechnienie wiedzy o zagranicznej ofercie kształcenia na studiach wyższych odpowiednio na Słowacji i w Polsce wśród polskich i słowackich studentów zapytano o to respondentów.

Analizując dane można powiedzieć, że tylko nieznaczny odsetek respondentów nie udzielił odpowiedzi. W opinii biorących udział w badaniu polskich studentów największą dla nich barierą w poznaniu słowackiej oferty kształcenia stanowi bariera językowa – brak polskiej wersji stron www. uczelni słowackich. Brak anglojęzycznej wersji tychże stron znajduje się na trzecim miejscu. Jednak na drugim miejscu jako istotną barierę polscy respondenci wymieniają „brak zainteresowania”. W wypadku studentów słowackich „brak zainteresowania” gra pierwszorzędną rolę; dopiero na drugim i trzecim miejscu respondenci wymieniają barierę językową.

<sup>64</sup> Patrz s. 97.

Tabela 48. Bariery upowszechnienia wiedzy o zagranicznej ofercie kształcenia na studiach wyższych w wśród polskich i słowackich studentów

Co Twoim zdaniem stanowi największą barierę w poznaniu oferty kształcenia polskich/słowackich uczelni wyższych?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	1,7%	6,7%
Brak polskiej wersji strony www słowackiej uczelni/ słowackiej wersji strony www. Polskiej uczelni	43,3%	26,7%
Nie jestem tym zainteresowany(a)	36,7%	36,7%
Brak angielskiej wersji strony www. Słowackiej uczelni /brak angielskiej wersji strony www. Polskiej uczelni	10,0%	13,3%
Brak znajomości języka słowackiego	3,4%	0,0%
Brak polskojęzycznej promocji	1,7%	0,0%
Brak reklam na stronach polskich uczelni słowackich	1,7%	0,0%
Słabe możliwości finansowe Polski uniemożliwiające studia i zakwaterowanie oraz przeżycie za granicą	1,7%	0,0%
Mała zawartość informacyjna stron www.	0,0%	3,3%
Nigdy się tym nie interesowałam	0,0%	3,3%
Reklama	0,0%	3,3%
Reklama i linki na stronie www	0,0%	3,3%
Słaby marketing	0,0%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

W pojedynczych wypadkach respondenci wskazują na brak należytej reklamy i na słabość działań marketingowych poszczególnych uczelni, szczególnie w języku kraju naboru studentów. Jedna z wypowiedzi zwraca uwagę na barierę finansową wynikającą z wysokich cen w kraju docelowym w porównaniu z dochodami w kraju naboru przy danym kursie waluty.

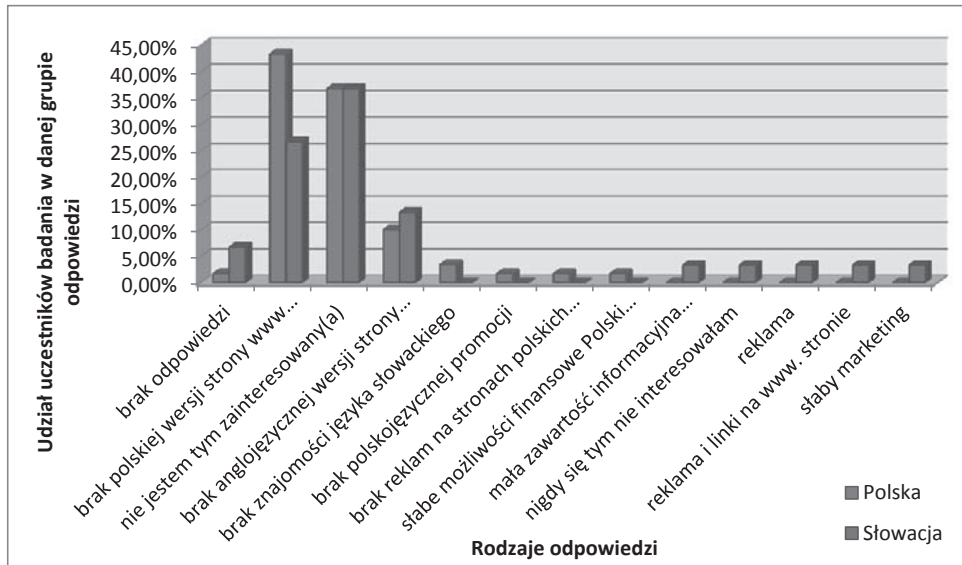
Podsumowując tę część badania można powiedzieć, że w opinii respondentów (polskich i słowackich studentów) największą barierą poznania transgranicznej oferty kształcenia (a zatem i rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy<sup>65</sup>) jest bariera informacyjno-językowa polegająca na niedorozwoju angielskich wersji stron www. działających w regionie uczelni wyższych, a przede wszystkim – językowych wersji tychże stron w języku kraju naboru studentów. Brak informacji skutkuje brakiem aktywności. Studenci nie poszukują możliwości studiowania i nie podejmują studiów za granicą. W rezultacie ich oczekiwania nie są eksponowane na uczelniach za granicą, co prowadzi

<sup>65</sup> Patrz wyniki badań Tabela 48.



do marginalizacji problemów kształcenia studentów zagranicznych – w tym na potrzeby polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

Wykres 45. Bariery upowszechnienia wiedzy o zagranicznej ofercie kształcenia na studiach wyższych w wśród polskich i słowackich studentów



Zródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 48).

Można więc zastanowić się na rozwojem stron www. promujących ofertę kształcenia przygranicznych uczelni wyższych w języku kraju ościennego oraz nad pogłębieniem merytoryki tychże stron www. zredagowanych w języku angielskim<sup>66</sup> zorientowanym nie tylko na potrzeby międzynarodowej wymiany studentów w ramach np. programu Erasmus i jemu podobnych, lecz także na potrzeby studentów zagranicznych z krajów ościennych zamierzających podjąć regularne studia. Pomimo tak wielu wypowiedzi stwierdzających barierę informacyjną w postaci braku odpowiednio słowackich/polskich wersji stron www. w praktyce w Polsce *nie daje* się zauważyć silna presja na nauczanie języka słowackiego i *vice versa*. Pozwala to zakładać, że oprócz bariery językowej utrudniającej międzynarodową migrację ofert edukacyjnych uczelni wyższych w świadomości respondentów działają inne czynniki czyniące niecelowym podjęcie trudu zdobycia wykształcenia na uczelni w kraju ościennym. Hipotezę tą zdają się potwierdzać uzyskane wyniki omawianego badania (Tabela 48) – bowiem 36,7% zarówno polskich, jak i słowackich respondentów stwierdziło, że w ogóle *nie są zainteresowani* pojęciem studiów odpowiednio – na Słowacji i w Polsce, a tylko jedna osoba (na 90 badanych) przyznała, że *nie interesowała* się tym problemem.

<sup>66</sup> Poddano analizie 8 uczelni słowackich i 6 polskich -wszystkie uczelnie wyższe w regionie posiadają angielskie wersje www., jednak są to wersje okrojone stron w języku rodzimym, nie zawierają pełnej informacji, lecz raczej sprofilowaną pod potrzeby np. Erasmusa, brak jest informacji istotnej dla studenta z zagranicy, który chce podjąć regularne studia o warunkach odpłatności za studia, akademika, możliwości zdawania przedmiotów w języku obcym, itd.

Należy dążyć do wyjaśnienia przyczyn tego braku zainteresowania oraz do wskazania możliwości redukcji ich wpływu. Od tego bowiem zależy wielkość potencjału transgranicznego rynku pracy i możliwości jego uruchomienia. Wzrost zainteresowania transgraniczną ofertą kształcenia, po przekroczeniu odpowiedniego progu ilości aktywności efektywnych<sup>67</sup> z perspektywą oczekiwania ich wzrostu ze strony uczelni przyjmujących, z reguły skutkuje aktywnościami tychże uczelni w obszarze poprawy oferty kształcenia zgodnie z oczekiwaniami studentów zagranicznych – w tym oczekiwaniami dającymi im przewagę na transgranicznym rynku pracy.

#### **8.4. Świadomość finansowych i formalno-prawnych uwarunkowań podjęcia studiów na Słowacji/w Polsce przez obywatela kraju ościennego wśród badanych studentów**

Jedną z ukrytych barier ograniczających zainteresowanie uzyskaniem wykształcenia za granicą jest ogólny brak wiedzy o formalno-prawnych uwarunkowaniach podjęcia studiów na Słowacji/w Polsce. Tego rodzaju niewiedza w połączeniu z trudnościami w uzyskaniu wiarygodnych informacji przez potencjalnych kandydatów na studia o tychże uwarunkowaniach i o wydatkach jakie musi ponieść cudzoziemiec, by podjąć i ukończyć studia w wymienionych wyżej krajach może powodować, że taka możliwość wcale nie będzie brana pod uwagę.

Aby uzyskać opinię na temat wagi opisanego wyżej czynników zapytano o to badanych studentów. Uzyskane wyniki zestawiono niżej (Tabela 49).

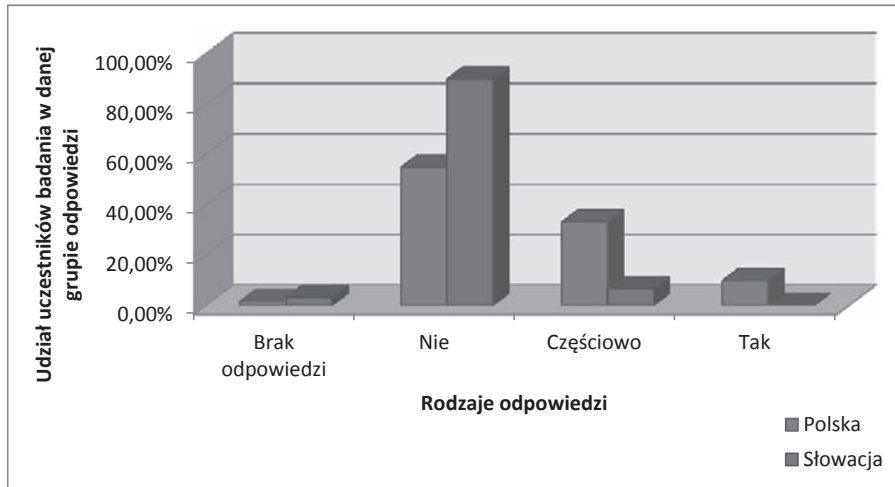
Tabela 49. Stan wiedzy o kosztach i formalno-prawnych uwarunkowaniach podjęcia studiów na Słowacji/w Polsce

Czy znasz formalno-prawne oraz finansowe warunki, jakie musisz spełnić, by z własnej inicjatywy podjąć studia na Słowacji/w Polsce* i nostryfikować uzyskany dyplom w Polsce/na Słowacji*?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	1,7%	3,3%
Nie	55,0%	90,0%
Częściowo	33,3%	6,7%
Tak	10,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich – w uczelniach słowackich, dla studentów słowackich – w uczelniach polskich. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

<sup>67</sup> Tj. kończących się decyzją podjęcia studiów za granicą.

Wykres 46. Stan wiedzy o kosztach i formalno-prawnych uwarunkowaniach podjęcia studiów na Słowacji/w Polsce



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 49).

Z przytoczonych wyżej danych wynika, że brak wiedzy o kosztach i formalno-prawnych warunkach podjęcia i ukończenia studiów za granicą (odpowiednio: na Słowacji/w Polsce) może stanowić barierę w rozwoju transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy i w dostosowaniu oferty kształcenia uczelni wyższych do jego potrzeb. Okazuje się, że 90% spośród badanych słowackich studentów przyznało, że nie posiada żadnej wiedzy w tym obszarze, a tylko 6,3% uznało, że ich wiedza jest tu częściowa. Żaden ze słowackich studentów nie uznał, że ma w tym względzie pełne rozeznanie.

Zatem można tu potwierdzić potrzebę doprecyzowania oferty kształcenia (w tym zamieszczonej na stronach www. uczelni euroregionu Beskidy) uwzględniającego finansowe i formalno-prawne warunki podjęcia studiów przez cudzoziemców.

### **8.5. Waga rodzimego wykształcenia (uzyskanego w kraju zatrudnienia) w ocenie studentów**

Studenci, podejmując decyzję o wyborze pomiędzy uczelnią krajową a zagraniczną, biorą pod uwagę nastawienie pracodawców do potencjalnych pracowników posiadających wykształcenie zagraniczne. Przekonanie o generalnie gorszym nastawieniu pracodawców do pracowników wykształconych za granicą (odpowiednio: na Słowacji/w Polsce) w porównaniu z wykształconymi w kraju powoduje, że transgraniczna oferta kształcenia nie cieszy się ogólnym powodzeniem. Zatem dostosowywanie tej oferty do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy nie ma w tym wypadku doraźnie jakiegos szczególnie wielkiego znaczenia: wszelkie działania w tym obszarze dotyczą niewielkiej grupy osób, które być może znajdą zatrudnienie za granicą, a zatrudniający ich pracodawcy wcale nie muszą łącznie reprezentować potrzeb tego rynku, jeśli wziąć pod uwagę cały jego potencjał.

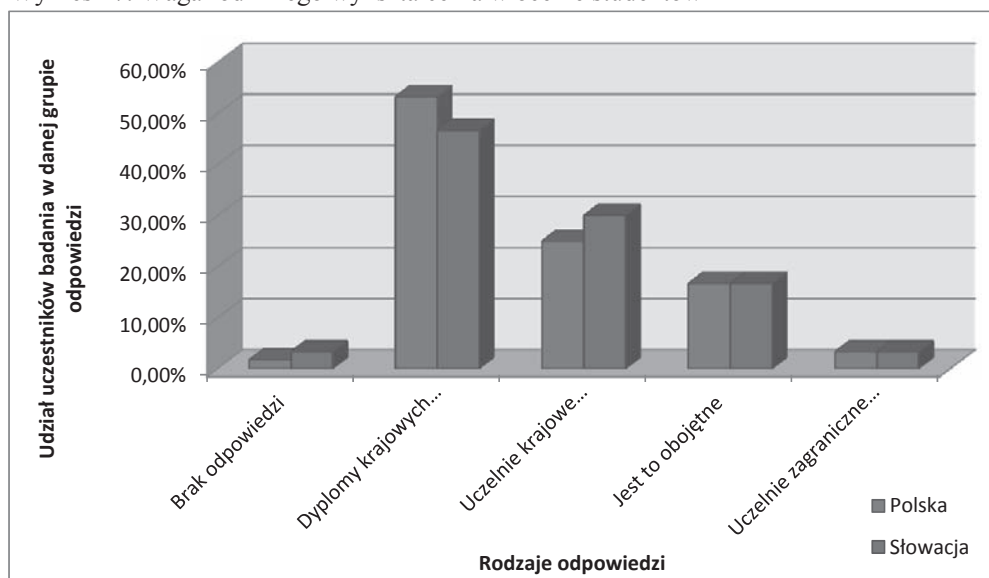
W związku z powyższym zapytano studentów o to, jakie jest zdaniem ich nastawienie pracodawców do potencjalnych pracowników posiadających wykształcenie zagraniczne. Uzyskane wyniki zawiera (Tabela 50).

Tabela 50. Waga rodzimego wykształcenia w ocenie studentów

W Twojej ocenie w Twoim kraju przez <u>większość</u> pracodawców bardziej cenione są dyplomy ukończenia studiów wydane przez:	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	1,7%	3,3%
Dyplomy krajowych uczelni poświadczające, że część studiów odbyła się za granicą	53,3%	46,7%
Uczelnie krajowe (odpowiednio: polskie/słowackie)	25,0%	30,0%
Jest to obojętne	16,7%	16,7%
Uczelnie zagraniczne (odpowiednio: słowackie/polskie)	3,3%	3,3%
Razem	100,0%	100,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 47. Waga rodzimego wykształcenia w ocenie studentów



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 50).

Z przeprowadzonego badania widać (Wykres 47), że w opinii badanych studentów najbardziej cenione są przez pracodawców dyplomy krajowych uczelni poświadczające, że część studiów odbyła się za granicą. Potwierdziła to prawie połowa respondentów. Na drugim miejscu uplasowały się dyplomy uczelni krajowych – kraju zatrudnienia. Dokładnie ten sam odsetek studentów badanych grup (16,7%) stwierdził, że jest to obojętne, natomiast 3,3% studentów obu badanych grup uważa, że pracodawcy bardziej cenią dyplomy uzyskane na zagranicznych uczelniach.

Patrząc z tego punktu widzenia można by wysnuć wniosek, że w opinii badanych studentów dostosowywanie profilu oferty kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy powinno przebiegać na poziomie:

1. kształcenia cudzoziemców na rodzimych uczelniach w docelowym kraju zatrudnienia (np. Polaków na Słowacji) z możliwością odbycia części studiów w kraju rodzimym;
2. kształcenia cudzoziemców na rodzimych uczelniach w docelowym kraju zatrudnienia niekoniecznie z możliwością odbycia ich części za granicą;
3. kształcenia obywateli własnego kraju na rodzimych uczelniach, umożliwiając im odbycie odpowiedniej części programu studiów za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia

Wydaje się jednak, że podejście zaprezentowane w pkt. 1 i 2 może być skrajnie nieefektywne. Jak już wspomniano wcześniej Wykres 41 (wraz z opisem) obywatele danego kraju mają znaczne, trudne do zniwelowania przewagi konkurencyjne na rodzimym rynku pracy. Z reguły decyzje o uzyskaniu wykształcenia za granicą wynikają z chęci uzyskania unikalnej wiedzy i umiejętności w porównaniu ze studiami ukończonymi wyłącznie w kraju i w ten sposób zdobycia przewagi na rodzimym rynku pracy. Patrząc z punktu widzenia zatrudnienia w kraju model ukończenia studiów wyłącznie za granicą także nie sprawdza się w praktyce: często powstają bowiem braki w wykształceniu istotne z punktu widzenia konkurencyjności na krajowym rynku pracy.

Z punktu widzenia rozwoju transgranicznego rynku pracy najbardziej perspektywnym wydaje się model kształcenia przywołany w pkt. 3, pomimo panującego przekonania, że najbardziej cenione przez pracodawców jest wykształcenie zdobyte w docelowym kraju zatrudnienia. Wykształcenie zdobyte w kraju pochodzenia może dawać wiedzę oraz umiejętności unikalne i potrzebne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy docelowego kraju zatrudnienia. Natomiast realizacja części programu studiów za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia – powinna pomóc w doszlifowaniu umiejętności językowych, w zdobyciu wiedzy w zakresie obowiązującego prawa, w poznaniu cech szczególnych lokalnego rynku pracy, w niwelacji barier międzykulturowych, nabyciu umiejętności adaptacji w nowym nieznanym środowisku, itd. Wydaje się, właśnie tu mamy do czynienia z największym polem możliwości współpracy mającej na celu dostosowanie profilu kształcenia akademickiego do potrzeb transgranicznego rynku pracy. Nie podważamy tu dominującej opinii, że zarówno w Polsce, jak i na Słowacji najbardziej ceniony jest dyplom krajowych uczelni poświadczający, że część studiów odbyła się za granicą. Jest ona prawdziwa w odniesieniu do obywateli poszukujących zatrudnienia na rodzimym rynku pracy. Uważamy natomiast, że w stosunku do cudzoziemców jej odpowiednikiem jest tu opinia o przewadze dyplomów ukończenia studiów w kraju rodzimym poświadczających, że część studiów została zrealizowana za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia, przy czym ważne jest by program tej części spełniał oczekiwania zagranicznych pracodawców. Jedną z takich możliwości stwarza także oferta studiów podyplomowych.

*Znaczenie oferty studiów podyplomowych w rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.*

Aby wyjaśnić możliwości kształtowania profilu kształcenia akademickiego poprzez odpowiednie dostosowanie oferty kształcenia na studiach podyplomowych zapytano o to studentów. Uzyskane wyniki badania przedstawia Tabela 51.

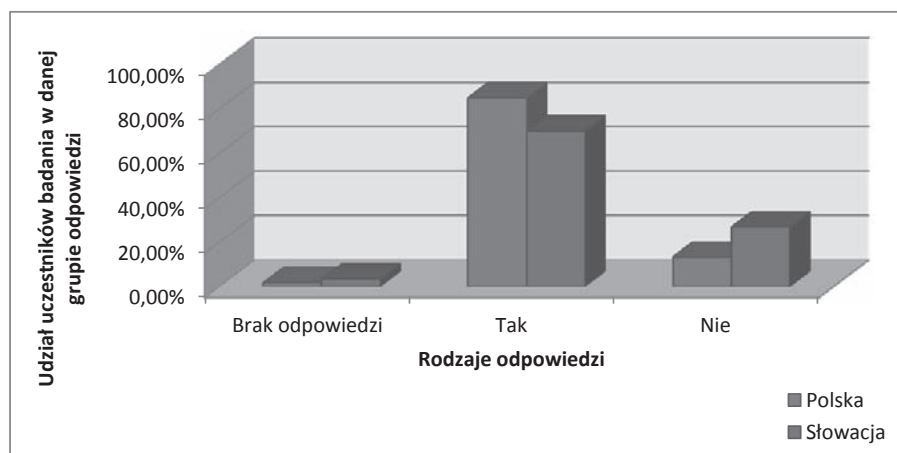
Tabela 51. Znaczenie oferty studiów podyplomowych w rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy

Czy skorzystałbyś z oferty studiów podyplomowych (lub kursów specjalistycznych) realizowanych na słowackiej/w polskiej* uczelni, jeśli by to pomogło Ci w znalezieniu pracy w tym kraju?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	1,7%	3,3%
Tak	85,0%	70,0%
Nie	13,3%	26,7%
Razem	100,0%	100,0%

\*odpowiednio dla studentów polskich – na uczelniach słowackich, dla studentów słowackich – na uczelniach polskich. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie (Wykres 48) potwierdza istnienie bardzo wysokiego zapotrzebowania na rozwój „transgranicznych” studiów podyplomowych dla studentów słowackich na uczelniach polskich i dla studentów polskich na uczelniach słowackich, jeżeli ich ukończenie pomogło by w uzyskaniu pracy w za granicą w kraju organizującym szkolenie.

Wykres 48. Chęć skorzystania z oferty studiów podyplomowych jako warunku efektywnego uczestnictwa polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 51).

W odpowiedziach na żadne z postawionych pytań studenci nie byli aż tak jednomyślni. W tym sensie można postawić hipotezę, że w opinii badanych studentów jest to najbardziej pożądana forma dostosowania akademickiego profilu kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

Patrząc z tego punktu widzenia warto pogłębić badanie podejmując próbę określenia najważniejszych kierunków rozwoju studiów podyplomowych, jakie identyfikują badani studenci. W związku z zapytano respondentów o najważniejsze kierunki rozwoju studiów podyplomowych (kursów specjalistycznych) realizowanych na uczelniach w docelowych krajach zatrudnienia, które pomogłyby im zdobyć pracę za granicą. Pytanie wyposażono w dwie możliwe do zakreszenia odpowiedzi ([1] tematyka pozwalająca na naukę języka obcego, a także [2] tematyka poszerzająca wiedzę zawodową o specyfikę wymagań kraju docelowego) oraz umożliwiono wpisanie innych odpowiedzi. Uzyskane wyniki badania zawiera Tabela 52.

Tabela 52. Najważniejsza tematyka studiów podyplomowych (kursów specjalistycznych) realizowanych na uczelniach w docelowych krajach zatrudnienia, istotne z punktu widzenia udrożnienia polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

Jakie powinny to być studia podyplomowe (lub kursy specjalistyczne), które Twoim zdaniem pomogły by Ci znaleźć pracę na Słowacji/Polsce?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	65,0%	83,3%
Językowe – odpowiednio: język słowacki/ język polski	35,0%	16,7%
Razem	100,0%	100,0%
Brak odpowiedzi	33,3%	43,3%
Poszerzające Twoją wiedzę zawodową o specyfikę wymagań kraju docelowego	66,7%	56,7%
Razem	100,0%	100,0%
Brak odpowiedzi	100,0%	96,7%
Pogłębienie wiadomości z mojej dziedziny	0,0%	3,3%
Razem	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich – na uczelniach słowackich, dla studentów słowackich – na uczelniach polskich. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Zestawione wyżej wyniki badań wskazują na to, że w opinii badanych studentów największym zainteresowaniem cieszyłyby się realizowane w docelowym kraju zatrudnienia studia podyplomowe *poszerzające ich wiedzę zawodową o specyfikę wymagań kraju docelowego*. Może to budzić zastanowienie, ponieważ w badaniu mającym na celu ujawnienie przedmiotów, które zdaniem badanych studentów należałoby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą w pierwszej kolejności wymieniano języki obce, przy czym chodziło głównie o język docelowego kraju zatrudnienia (tj. o język słowacki i polski)<sup>68</sup>. Mając to na uwadze można zakładać, że badani studenci uważają, iż z ich punktu widzenia celowo jest uczyć się języka obcego u siebie we własnym w kraju. Natomiast najszersza i najbardziej wiarygodna wiedza zawodowa uwzględniająca specyfikę

<sup>68</sup> Patrz s. 74 i nast.

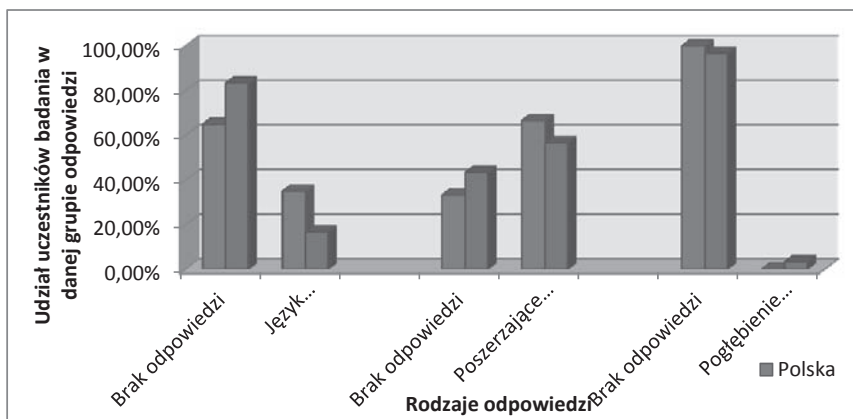
wymagań docelowego kraju zatrudnienia jest możliwa do nabycia przede wszystkim w tym kraju.

Można także powiedzieć, że możliwe do zakreślenia odpowiedzi właściwie wyczerpały oczekiwania respondentów. W zwróconych ankietach właściwie wystąpił tylko jeden wpis w pozycji „inne”, w którym respondent sugeruje, że chciałby w ogóle pogłębić swoją wiedzę zawodową na zagranicznych studiach podyplomowych lub kursach specjalistycznych.

Na podstawie powyższych badań można identyfikować następujące możliwości współpracy mającej na celu dostosowywanie profilu kształcenia oferowanego przez działające na terenie regionu uczelnie wyższe do potrzeb transgranicznego rynku pracy:

- 1) wzajemna koordynacja budowy programów nauczania na studiach podyplomowych i kursach specjalistycznych – polegająca na podziale ról sprowadzającym się głównie do nauczania języków obcych w kraju pochodzenia studenta i poszerzania jego wiedzy (w tym przede wszystkim zawodowej) o specyfikę wymagań docelowego kraju zatrudnienia za granicą;
- 2) koordynacja dostosowań w programach regularnych studiów (zwłaszcza w obszarze przedmiotów do wyboru) budująca dla rodzimych studentów możliwości nabycia kompetencji dających przewagę na transgranicznym rynku pracy, które mogą być odpowiednio pogłębione na studiach podyplomowych (kursach specjalistycznych) za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia.

Wykres 49. Chęć skorzystania z oferty studiów podyplomowych jako warunku efektywnego uczestnictwa polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 52).

Konstrukcja zakładająca doskonalenie programów nauczania celem poprawy kształcenia cudzoziemców na studiach wyższych w docelowym kraju zatrudnienia w świetle przeprowadzonych badań opinii studentów wydaje się być mało efektywna.



## 8.6. Świadomość finansowych i formalno-prawnych uwarunkowań podjęcia studiów podyplomowych i kursów specjalistycznych na Słowacji/w Polsce przez obywatela kraju ościennego wśród badanych studentów

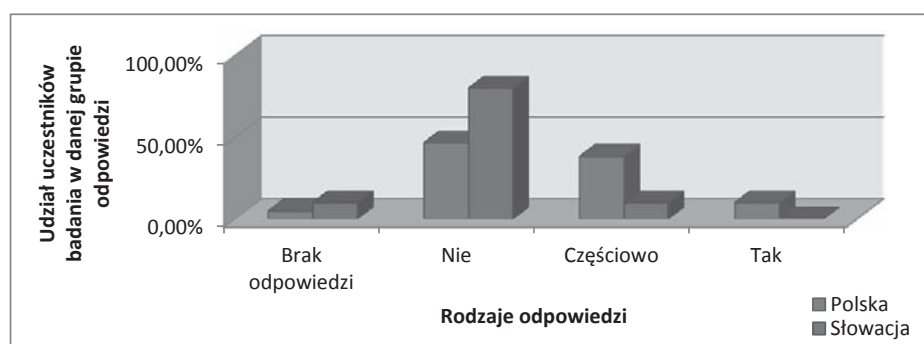
Badając opinię studentów dotyczącą znaczenia studiów podyplomowych dla rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy warto sprawdzić jaki jest u respondentów stan wiedzy o kosztach i formalno-prawnych warunkach podjęcia i ukończenia studiów podyplomowych lub kursów specjalistycznych za granicą. W związku z powyższym zapytano respondentów czy znają formalno-prawne oraz finansowe warunki, jakie muszą spełnić, by z własnej inicjatywy podjąć studia podyplomowe na za granicą i zapewnić ich uznawalność w kraju swego pochodzenia. Usystematyzowane odpowiedzi zawiera Tabela 53.

Tabela 53. Znajomość formalno-prawnych oraz finansowych warunków, podjęcia za granicą studiów podyplomowych

Czy znasz formalno-prawne oraz finansowe warunki, jakie musisz spełnić, by z własnej inicjatywy podjąć studia podyplomowe na Słowacji/w Polsce* i zapewnić ich uznawalność w Polsce?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	5,0%	10,0%
Nie	46,7%	80,0%
Częściowo	38,3%	10,0%
Tak	10,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich – na uczelniach słowackich, dla studentów słowackich – na uczelniach polskich. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 50. Znajomość formalno-prawnych oraz finansowych warunków, podjęcia za granicą studiów podyplomowych



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 53).

Z zamieszczonego wyżej wykresu widać, że podobnie jak w wypadku studiów wyższych wśród poddanych badaniu studentów dominuje pełna niewiedza w obszarze koniecznych do spełnienia formalno-prawnych oraz finansowych warunków podjęcia za granicą studiów podyplomowych. Jednak ze studiami podyplomowymi wiązą się niższe ryzyka (w tym utraconego nakładu pracy, finansowe straty czasu) związane z ich nieukończeniem. Mając na

uwadze znaczenie studiów podyplomowych dla rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w świetle powyższego badania koniecznym wydaje się stworzenie odpowiedniej oferty studiów podyplomowych adresowanych do obcokrajowców i lepsze wyeksponowanie jej wszystkich aspektów ważnych dla cudzoziemców. Obecnie nie napotykamy na stronach www. polskich i słowackich uczelni wyższych takiej oferty – co w pewnym stopniu tłumaczy niewielką wiedzę o tych studiach.

## **9. Znajomość i stan faktyczny rynku pracy w ujęciu transgranicznym a potrzeby edukacyjne**

### ***9.1. Znajomość zagranicznego rynku pracy wśród studentów – zawody z dużym potencjałem możliwości zatrudnienia***

Badając wypowiedzi dotyczące transgranicznego rynku pracy należy wziąć pod uwagę znajomość tego rynku przez respondentów. Logicznym jest, że cudzoziemiec ma największe szanse podjęcia pracy za granicą przede wszystkim w tych obszarach rynku pracy, gdzie dominują zawody deficytowe – istnieje nadwyżka popytu na pracę w stosunku do podaży. Natomiast najmniejsze szanse zdobycia pracy należy dopatrywać w grupie zawodów nadwyżkowych – tam gdzie podaż pracy przewyższa popyt. Nie ulega wątpliwości, że znajomość tych wielkości i podporządkowanie im swoich wyborów na studiach w znacznej mierze stanowi o możliwości osiągnięcia sukcesu na transgranicznym rynku pracy. Stan transgranicznego rynku pracy determinuje też kierunki doskonalenia planów i programów nauczania. Wydaje się, że generalnie nie ma większego sensu doskonalenie planów i programów studiów kształcenia w wymiarze transgranicznym, jeżeli uzyskane wykształcenie dotyczy zawodów, które właśnie zagranicą należą do silnie nadwyżkowych lub rynkowy potencjał tych zawodów jest zbyt mały<sup>69</sup>.

Stąd zapytano respondentów o zawody w których najłatwiej i najtrudniej znaleźć pracę<sup>70</sup>, a następnie po merytorycznej unifikacji<sup>71</sup> odpowiedzi redukującej rozrzut sformułowań uzyskane wyniki zamieszczono poniżej (Tabela 54).

---

<sup>69</sup> Okazuje się, że nadwyżkowość danego zawodu nie jest tu wystarczającym kryterium. Dlatego wprowadzono pojęcie potencjału rynku pracy. Otóż w warunkach chronicznej deficytowości danego zawodu przy małym potencjale rynku pracy również nie ma potrzeby rozwoju procesów doskonalenia planów programów studiów. Przykładowo – rynek w danym zawodzie może być silnie deficytowy (np. na jednego poszukującego może przypadać 5 ofert pracy), jednak przy małym potencjale tego rynku - w ogóle fizycznie istnieje możliwość zatrudnienia tylko 10 osób - podjęcie trudu budowy na uczelni wyższej ścieżki kształcenia dla takiej ilości osób wydaje się być nieracjonalne.

<sup>70</sup> Pytanie to nie w pełni pokrywa się merytorycznie z zapytaniem o zawody nadwyżkowe i deficytowe, jednak zostało sformułowane w ten sposób celem zapewnienia rozumienia przez wszystkich respondentów.

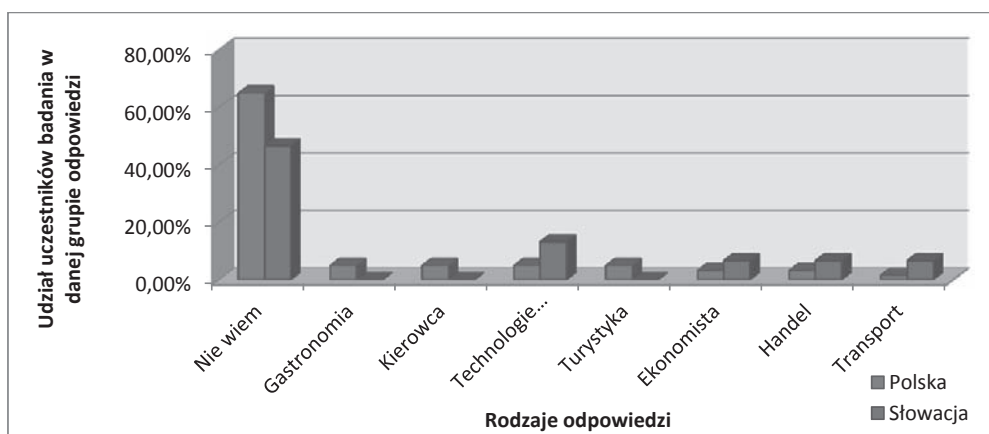
<sup>71</sup> Z uwagi na duży merytoryczny rozrzut odpowiedzi unifikacja nie wyeliminowała dużej ilości pojedynczych wskazań niewiele wnoszących do analizy. Aby uniknąć nadmiernej rozbudowy tabeli zamieszczono w niej pozycje wskazane przynajmniej więcej niż jeden raz – stąd tutaj i w następnych tabelach analizujących zawody, w których najłatwiej i najtrudniej znaleźć zatrudnienie procentowe udziały wskazań nie sumują się do 100%.

Tabela 54. Znajomość u studentów zawodów deficytowych na słowackim/polskim rynku pracy – pierwsze wskazanie

W jakich zawodach zdaniem respondenta najłatwiej znaleźć pracę na Słowacji/w Polsce*	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Nie wiem	65,0%	46,7%
Gastronomia	5,0%	0,0%
Kierowca	5,0%	0,0%
Technologie informatyczne	5,0%	13,3%
Turystyka	5,0%	0,0%
Ekonomista	3,3%	6,7%
Handel	3,3%	6,7%
Transport	1,7%	6,7%

\*) odpowiednio dla studentów polskich – słowackim rynku pracy, dla studentów słowackich – polskim. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 51. Znajomość u studentów zawodów deficytowych na słowackim/polskim rynku pracy – pierwsze wskazanie



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 54).

Jak wynika z tabeli 54, deklarowana przez uczestniczących w badaniu studentów wiedza o zawodach, w których odpowiednio na Słowacji i w Polsce najłatwiej znaleźć pracę jest znikoma. Spośród polskich studentów aż 65% odpowiedziało „nie wiem” a 46,7% studentów słowackich udzieliło takiej samej odpowiedzi. W odpowiedziach wskazujących określone zawody daje się jednak zauważyć pewną zbieżność ocen. Zarówno studenci polscy, jak i słowaccy widzą łatwość znalezienia pracy w działach IT, w transporcie (służby obsługi i kierowcy), w handlu (gastronomia i handel) oraz dla ekonomistów. Sugeruje to, że w ich ocenie w pewnym stopniu możliwości szybkiego uzyskania zatrudnienia w obu krajach w danym zawodzie są podobne. Znacznie mniejsza liczba wskazań występuje w odniesieniu do zawodów, w których najłatwiej znaleźć pracę za granicą (odpowiednio: na Słowacji, w Polsce) wskazywanych na drugimi miejscu. W tym wypadku aż 73,3% polskich studentów

i 60% studentów słowackich zadeklarowało niewiedzę. Więcej niż dwukrotnie polscy studenci wymienili służby mundurowe, handlowców i ekonomistów, natomiast studenci słowaccy – żadnego zawodu.

## 9.2. Znajomość zagranicznego rynku pracy wśród pracodawców – zawody z dużym potencjałem możliwości zatrudnienia

Znajomość podażowej strony zagranicznego rynku pracy przez pracodawców jest jednym z najważniejszych warunków jego uruchomienia w transgranicznym wymiarze. To z kolei determinuje potrzeby edukacyjne – w tym działalność edukacyjna uczelni w regionie. Dlatego zapytano o to pracodawców, a wyniki charakteryzujące ich opinie zamieszczono w tabelach poniżej (Tabela 55) po uprzedniej unifikacji<sup>72</sup> wypowiedzi.

Tabela 55. Znajomość wśród pracodawców polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy - zawody z dużym potencjałem możliwości zatrudnienia (**pierwsze wskazanie**).

W jakich zawodach Pani/Pana zdaniem najłatwiej pozyskać pracowników ze Słowacji/Polski? *	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	23,3%	10,0%
Nie mam zdania	16,7%	0,0%
Budowlaniec	26,7%	20,0%
Pomoc gospodarcza	6,7%	0,0%
Zawody sezonowe	6,7%	0,0%
Pracownik fizyczny	3,3%	36,7%
Stolarz	3,3%	6,7%

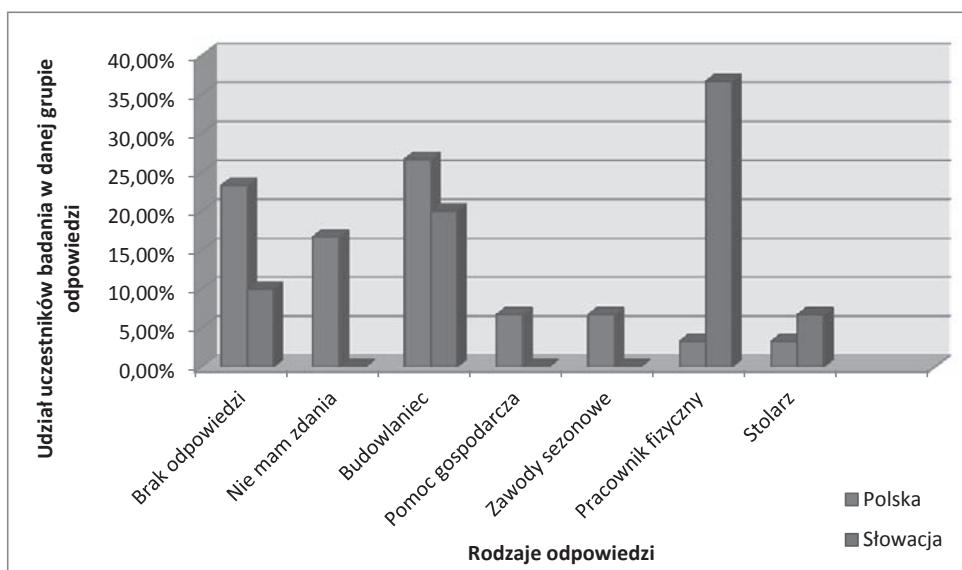
\*) odpowiednio dla polskich pracodawców – pracowników ze Słowacji, dla słowackich pracodawców – pracowników z Polski. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Przeprowadzone badanie dowodzi, że w opinii respondentów – polskich i słowackich pracodawców największy potencjał możliwości zatrudnienia polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy dotyczy zawodów nie wymagających wyższego wykształcenia. Pojedyncze wskazania dotyczą następujących zawodów: ‘branża motoryzacyjna’, ‘dystrybutor’, ‘ekonomista’, ‘handel’, ‘IT pracownik’, ‘przedstawiciel (handlowy, techniczny), ruch drogowy’, ‘sprzedawca’, ‘szofer’, ‘tłumacz’, ‘zawody rzemieślnicze’<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> Sposób unifikacji przedstawiono na s. 72, przypis 52.

<sup>73</sup> Zachowano oryginalne sformułowania respondentów.

Wykres 52. Znajomość wśród pracodawców polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy - zawody z dużym potencjałem możliwości zatrudnienia (**wskazane w pierwszej kolejności**).



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 55).

w drugiej kolejności 90% polskich i 70% słowackich pracodawców nie udzieliło odpowiedzi bądź zadeklarowało brak zdania na ten temat. Tylko jeden zawód (handlowiec) wskazano więcej niż dwukrotnie (6,7% polskich przedsiębiorców). Pozostałe wskazane w drugiej kolejności przez pojedynczych pracodawców zawody, w których łatwo pozyskać pracownika obcokrajowca odpowiednio ze Słowacji i z Polski to: 'informatyk', 'montażysta okien', 'nauki techniczne', 'pilarz'<sup>74</sup>.

Reasumując, można powiedzieć, że w opinii badanych pracodawców na transgranicznym rynku pracy istnieją zawody z relatywnie dużym potencjałem zatrudnienia. Jednak są to głównie zawody nie wymagające wykształcenia wyższego. Zatem zdaniem przeważającej części pracodawców, patrząc z punktu widzenia najlepszych możliwości zatrudnieniowych na polsko-słowackim rynku pracy, uczelnie wyższe nie mają wiele do zrobienia o obszarze dostosowania profilu kształcenia do potrzeb rynku.

### 9.3. Znajomość zagranicznego rynku pracy wśród studentów - zawody z małym potencjałem możliwości zatrudnienia

Badając znajomość zagranicznego rynku pracy wśród potencjalnych pracowników rozpoczynających swoją karierę zawodową – w naszym wypadku studentów, warto zweryfikować tę wiedzę także od strony informacji o zawodach, w których najtrudniej

<sup>74</sup> Zachowano oryginalne sformułowania respondentów.

znaleźć pracę za granicą – w badanym wypadku – odpowiednio na Słowacji/w Polsce. W tym celu zapytano o to respondentów – badanych studentów.

Uzyskane wyniki wskazują na bardzo słabą orientację badanych studentów w tym obszarze: 81,7% badanych studentów polskich i 66,7% studentów słowackich nie udzieliło tu żadnej odpowiedzi – nie wskazując na pierwszym miejscu żadnego zawodu. W pozostałych wypadkach wskazywane zawody cechuje znaczne rozproszenie, przy czym głównym kryterium odpowiedzi jest wiedza o charakterze raczej wskazującym na znajomość barier prawnych, a nie na faktyczną znajomość zagranicznego (odpowiednio słowackiego/polskiego) rynku pracy.

Wśród wskazanych na pierwszym miejscu „zawodów” dominowały zawody związane z nauczaniem oraz z szeroko rozumianą reprezentacją organów państwowych: „nauczyciel”, „pedagog”, „policja”, „prawnik”, „prawo”, „sędzia”, „urzędnik”, „urzędnik państwowy”, „administracja – urzędy”, „ministerstwo” „związane z prawem”. Ponadto wymieniono: „inżynier transportu”, „lotnictwo”, „zarządzający transportem lotniczym”, „transport morski (niemożliwy)”, „menedżer”, „zarządzający transportem lotniczym” „zawody związane z polityką”<sup>75</sup>.

W odniesieniu do zawodów, w których trudno znaleźć pracę za granicą (odpowiednio na Słowacji/w Polsce) ujawnionych przez studentów w drugim wskazaniu aż 90,0% badanych studentów polskich i 76,7% studentów słowackich nie udzieliło odpowiedzi – nie wskazując na drugim miejscu żadnego zawodu. Wśród „zawodów”, w których trudno znaleźć pracę dwukrotnie wymieniono „polityka” oraz „prawnik”. W pojedynczych wskazaniach ujawniono następujące zawody, w których trudno znaleźć pracę za granicą: „adwokat”, „bankowość”, „ekonomika”, „parlament”, „pilot - transport lotniczy”, „psycholog”, „urzędnik”, „urzędnik instytucji publicznej”, „związane z ekonomią”<sup>76</sup>.

Podsumowując tę część badania, można powiedzieć, że badani studenci posiadają relatywnie słabą wiedzę zarówno o zawodach, w których łatwo znaleźć pracę za granicą (Polakom na Słowacji i odpowiednio Słowakom w Polsce), jak i o zawodach – w których pracę znaleźć najtrudniej.

Wobec tej niewiedzy zgłoszony przez studentów wcześniej postulat znajomości *zagranicznego rynku pracy* należy uznać za zasadny. ( patrz – s. 58-63).

#### **9.4. Znajomość zagranicznego rynku pracy przez pracodawców – zawody z małym potencjałem możliwości zatrudnienia**

Znajomość polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy przez pracodawców pod kątem zawodów o niskim potencjale zatrudnienia jest również istotna z punktu widzenia bezpośrednich działań na rzecz uruchomienia tego rynku, jak i dostosowania oferty

---

<sup>75</sup> Zachowano oryginalne sformułowania respondentów.

<sup>76</sup> Zachowano oryginalne sformułowania respondentów.

kształcenia uczelni wyższych działających w regionie do potrzeb tego rynku. W myśl polskich uregulowań ustawowych pracodawcy powinni uczestniczyć w pracach nad doskonaleniem planów i programów nauczania w uczelniach wyższych<sup>77</sup>. Brak znajomości potencjału badanego rynku prowadzi do nieadekwatnych opinii o jego stanie, a zatem nie czyni efektywną współpracy pracodawców z uczelniami wyższymi w tym obszarze, chociażby wskutek zaniechania prac na doskonaleniem transgranicznego wymiaru niektórych specjalności, czy treści programowych wybranych przedmiotów. Aby wyjaśnić stopień tej znajomości zapytano polskich i słowackich pracodawców o zawody, w których ich zdaniem najtrudniej pracowników – odpowiednio ze Słowacji/z Polski.

Uzyskane wyniki zdają się wskazywać na niski poziom orientacji ankietowanych pracodawców w badanym obszarze. W wypadku wymienianych w pierwszej kolejności zawodów dających niskie możliwości zatrudnienia 63% polskich i 16,7% słowackich pracodawców nie udzieliło odpowiedzi bądź zadeklarowało brak zdania na ten temat. Słowaccy pracodawcy (23,3% osób z badanej grupy) wymienili ‘ekspertów’ jako zawód, w którym najtrudniej pozyskać pracowników z Polski. Więcej niż 2 wskazania uzyskali pracownicy jako trudni do pozyskania w następujących zawodach: doradca podatkowy (6,7% wskazań) oraz informatyk – pracownik działu IT (także 6,7% wskazań). Ponadto w tej grupie pojedyncze wskazania dotyczyły następujących zawodów: ‘adwokat’, ‘do pracy fizycznej’, ‘doradca podatkowy’, ‘prace wymagające wysokich kwalifikacji’, ‘pracownik naukowy’, ‘prawnik’, ‘spawacz’, ‘specjalista ds. finansów’, ‘specjalista w branży’, ‘tłumacz’, ‘zawody wymagające wykształcenia’, ‘dyrektor’, ‘socjolog’, ‘zawody kierowniczo-zarządcze’<sup>78</sup>.

W drugiej kolejności wśród zawodów, w których najtrudniej pozyskać pracowników odpowiednio ze Słowacji/z Polski pracodawcy wymienili (pojedyncze wskazania<sup>79</sup>): ‘górnik’, ‘lekarz’, ‘pilot-lotnik’, ‘pracownik administracji’, ‘prawnik’, ‘zbieranie ziemniaków’<sup>80</sup>.

Podsumowując tę część niniejszej pracy należy zaznaczyć, że zbadani pracodawcy w swojej masie nie posiadają ugruntowanej wiedzy o grupach zawodowych pracowników trudnych do pozyskania w ramach polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Świadczy o tym brak precyzji w nazewnictwie zawodów oraz znaczny odsetek respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi w drugiej kolejności. Odpowiednio 86,7% polskich i 90% słowackich pracodawców nie wskazało zawodów pracowników, których trudno jest pozyskać na Słowacji przez polskiego pracodawcę i *vice versa*.

---

<sup>77</sup> Patrz przypis 62.

<sup>78</sup> Zachowano oryginalne sformułowania respondentów.

<sup>79</sup> Wielokrotnych wskazań jakiegokolwiek zawodu w drugiej kolejności nie odnotowano.

<sup>80</sup> Zachowano oryginalne sformułowania respondentów.

## 10. Główne uwarunkowania zatrudnienia w ramach transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy a potrzeby edukacyjne

### 10.1. Czynniki motywujące do podjęcia pracy za granicą

Otwarcie transgranicznego rynku pracy tworzy potencjalną możliwość znalezienia pracy za granicą – w badanym wypadku odpowiednio dla obywateli polskich – na Słowacji, a dla obywateli słowackich – w Polsce. Należy pamiętać, że samo formalne udrożnienie tego rynku nie jest wystarczającym warunkiem jego rzeczywistego uruchomienia: potencjalni uczestnicy tego rynku jeszcze muszą chcieć z niego korzystać. W tej sytuacji, patrząc od strony potencjalnych pracowników, musi u nich istnieć wewnętrzna motywacja do poszukiwania pracy za granicą. Motywacja ta może mieć różne źródła, na które z kolei możemy mieć wpływ, w tym - poprzez działalność edukacyjną. Nieuwzględnienie w działaniach na rzecz udrożnienia transgranicznego rynku pracy czynników motywujących powoduje, że w skrajnym wypadku nie zostaną uruchomione niektóre segmenty tego rynku pracy, a stąd – jakiegokolwiek dostosowania profilu kształcenia akademickiego do potrzeb transgranicznego rynku pracy w tym obszarze staną się niepotrzebne. W ten sposób czynniki motywujące do podjęcia pracy za granicą i ich uruchomienie pozostaje w ścisłym związku z *efektywnością* działań na rzecz dostosowania profilu kształcenia akademickiego w regionie do potrzeb transgranicznego rynku pracy.

Dlatego ważne jest, aby poznać czynniki warunkujące skłonność respondentów do podjęcia pracy za granicą oraz poziom ważności tych przyczyn. Wyniki przeprowadzonego badania zawiera Tabela 56.

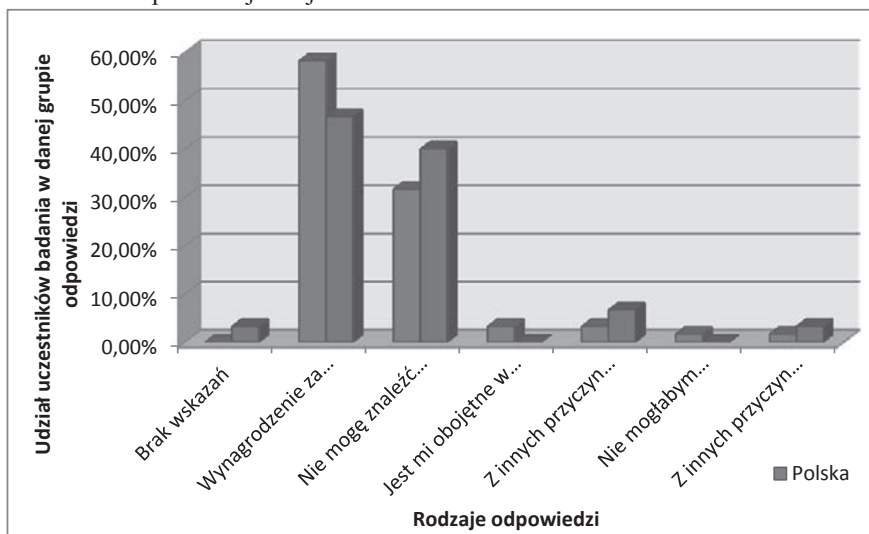
Tabela 56. Czynniki warunkujące skłonność studentów do podjęcia pracy za granicą – wskazanie w pierwszej kolejności

Byłbyś skłonny podjąć pracę za granicą (w tym, w szczególności, na Słowacji/w Polsce*) tylko wtedy, gdy	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak wskazań	0,0%	3,3%
Wynagrodzenie za moją pracę za granicą jest znacznie wyższe	58,3%	46,7%
Nie mogę znaleźć pracy zgodnej z kwalifikacjami w swoim kraju	31,7%	40,0%
Jest mi obojętne w jakim kraju pracuję przy porównywalnym wynagrodzeniu	3,3%	0,0%
Z innych przyczyn chcę pracować głównie za granicą	3,3%	6,7%
Nie mogłabym znaleźć żadnej pracy	1,7%	0,0%
Z innych przyczyn chcę pracować wyłącznie w swoim kraju	1,7%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich –słowackim rynku pracy, dla studentów słowackich – polskim. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań



Wykres 53. Czynniki warunkujące skłonność studentów do podjęcia pracy za granicą – wskazanie w pierwszej kolejności



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 56).

Z wykresu (Wykres 53) widać, że badani studenci nie odczuwają silnej bariery psychologicznej przed podjęciem pracy za granicą. Tylko 1,7% polskich studentów i 3,3% studentów słowackich odpowiedziało, że z tylko im znanych przyczyn chcą pracować wyłącznie we własnym kraju. Podobnie, tylko jedna osoba spośród polskich studentów (1,7%) sygnalizuje, że podjęłaby pracę za granicą w ostateczności, tj. kiedy nie mogłaby znaleźć w kraju żadnej pracy. Zdecydowanie największą motywacyjną rolę w decyzji podjęcia pracy za granicą (w tym w Polsce/na Słowacji) odgrywa możliwość uzyskania znacznie wyższego wynagrodzenia za pracę: ten czynnik na pierwszym miejscu wskazało 58,3% badanych polskich studentów i 46,7% studentów słowackich. Na drugim miejscu wśród czynników motywujących do poszukiwania pracy za granicą plasuje się brak możliwości uzyskania zatrudnienia zgodnie posiadanymi kwalifikacjami w swoim kraju - ten czynnik na pierwszym miejscu wymieniło 31,7% badanych polskich studentów i 40,0% studentów słowackich.

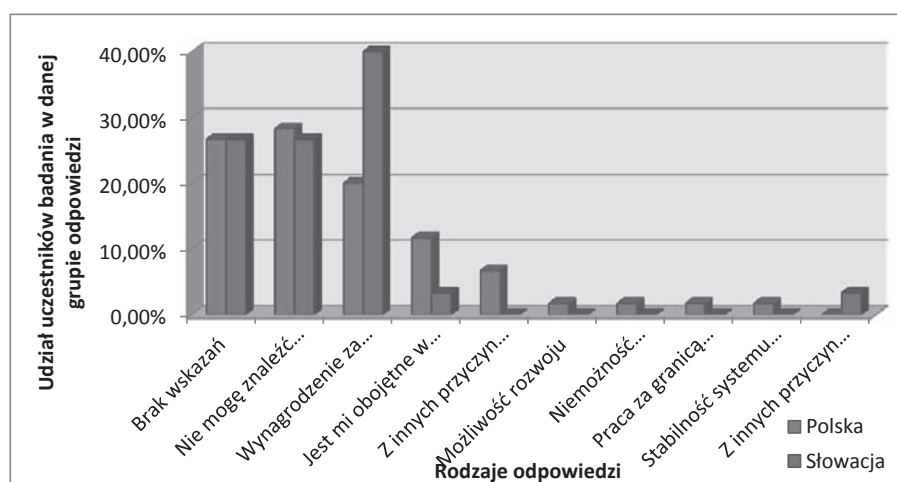
Ponad 26% zarówno polskich, jak i słowackich respondentów nie wskazało w drugiej kolejności żadnego czynnika warunkującego ich skłonność do podjęcia pracy za granicą. Wobec praktycznie kompletu wskazań w pierwszej kolejności (za wyjątkiem jednej osoby) oznacza to, że dla ponad jednej czwartej respondentów tylko jeden czynnik w sposób istotny warunkuje ich aktywność na transgranicznym rynku pracy, i najczęściej odnosi się do odpowiedniej wysokości wynagrodzenia za pracę oraz do możliwości znalezienia pracy w swoim kraju stosownej do posiadanych kwalifikacji. Powołane w poprzednim zdaniu czynniki warunkujące skłonność studentów do podjęcia pracy za granicą nie utraciły swojego znaczenia we wskazaniach w drugiej kolejności – podobnie wskazała je większość respondentów.

Tabela 57. Czynniki warunkujące skłonność studentów do podjęcia pracy za granicą – wskazanie w drugiej kolejności

Byłbyś skłonny podjąć pracę za granicą (w tym, w szczególności, na Słowacji/w Polsce*) tylko wtedy, gdy	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak wskazań	26,7%	26,7%
Nie mogę znaleźć pracy zgodnej z kwalifikacjami w swoim kraju	28,3%	26,7%
Wynagrodzenie za moją pracę za granicą jest znacznie wyższe	20,0%	40,0%
Jest mi obojętne w jakim kraju pracuję przy porównywalnym wynagrodzeniu	11,7%	3,3%
Z innych przyczyn chcę pracować głównie za granicą	6,7%	0,0%
Możliwość rozwoju	1,7%	0,0%
Niemożność znalezienia jakiegokolwiek pracy	1,7%	0,0%
Praca za granicą miałaby na celu zwiększanie wiedzy zawodowej	1,7%	0,0%
„Stabilność systemu gospodarczego”	1,7%	0,0%
Z innych przyczyn chcę pracować wyłącznie w swoim kraju	0,0%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich –słowackim rynku pracy, dla studentów słowackich – polskim. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 54. Czynniki warunkujące skłonność studentów do podjęcia pracy za granicą – wskazanie w drugiej kolejności



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 57).

Nastąpiła tylko zamiana miejsc w wypadku polskich studentów – na pierwsze miejsce wysunął się czynnik określony jako brak możliwości znalezienia znaleźć pracy zgodnej z kwalifikacjami w swoim kraju (wskazało go 28,3% polskich respondentów), natomiast czynnik wynagrodzenia za pracę spadł na drugie miejsce (wskazało go 20,0% polskich respondentów). W wypadku studentów słowackich czynniki te zachowały swoją hierarchię.

## 10.2. Mobilność potencjalnych pracowników

Jedną z istotnych barier podjęcia pracy w regionach przygranicznych jest przestrzenna mobilność potencjalnych pracowników, którzy z różnych przyczyn nie zawsze chcą długo przebywać na obszarze obcego państwa. Zgodnie z przyjętymi na wstępie założeniami<sup>81</sup> można jednak przyjąć różne poziomy mobilności w ramach transgranicznego rynku pracy poczynając od praktycznie stałego pobytu na terenie obcego kraju, a kończąc na stałym pobycie we własnym kraju – zakładając pracę za pośrednictwem Internetu. Patrząc z punktu wykonywanych zawodów należy się zgodzić, że w związku z ich specyfiką dopuszczalne są różne formy mobilności przestrzennej. Zatem dominujący profil nie poddającej się zmianom mobilności przestrzennej w pewnym stopniu determinuje efektywność dostosowania profilu kształcenia akademickiego w euroregionie do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

Celem poznania preferowanych form mobilności zapytano badanych studentów o ocenę tych form z własnego punktu widzenia, a uzyskane wyniki badania zamieszczono niżej (Tabela 58, Tabela 59 oraz Tabela 60).

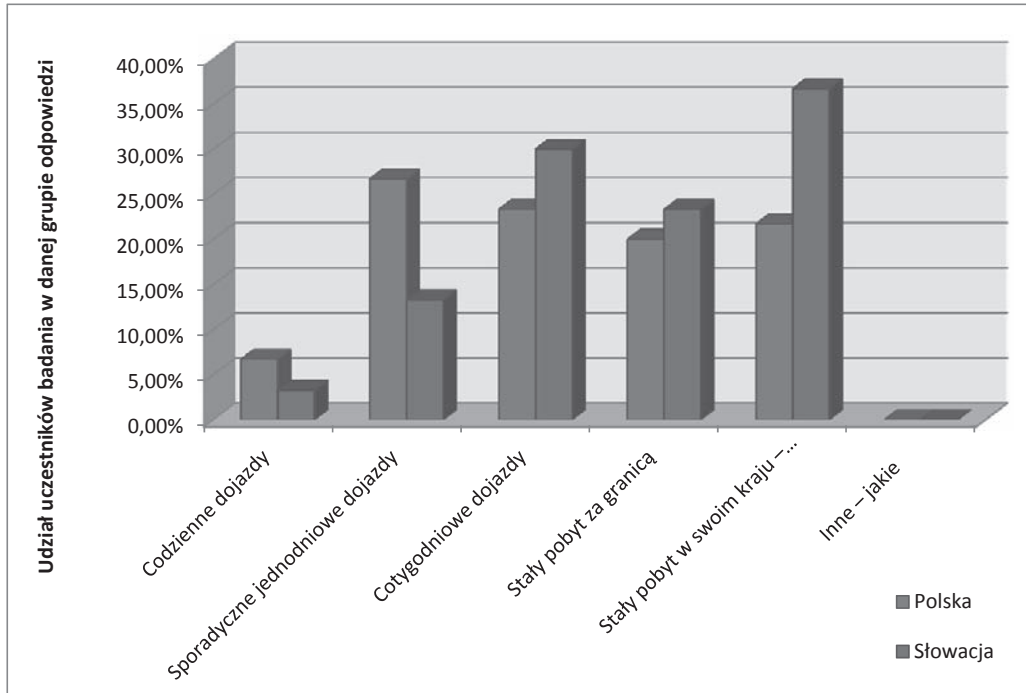
Tabela 58. Warianty międzynarodowej mobilności przestrzennej związanej z podjęciem pracy za granicą (najwyższa ocena we wskazaniach respondentów)

Wyszczególnienie	Udział wskazań z najwyższą oceną w ogólnej respondentów w danej grupie	
	Polska	Słowacja
Codziennie dojazdy	6,7%	3,3%
Sporadyczne jednodniowe dojazdy (1-2 razy w tygodniu)	26,7%	13,3%
Cotygodniowe dojazdy z powrotem na weekend do kraju	23,3%	30,0%
Stały pobyt za granicą	20,0%	23,3%
Stały pobyt w swoim kraju – praca w za granicą za pośrednictwem Internetu	21,7%	36,7%
Inne – jakie	0,0%	0,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich –słowackim rynku pracy, dla studentów słowackich – polskim. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

<sup>81</sup> Patrz rozdział 1.

Wykres 55. Warianty międzynarodowej mobilności przestrzennej związanej z podjęciem pracy za granicą (najwyższa ocena we wskazaniach respondentów)



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 58).

Patrząc na wyniki badań zaprezentowane wyżej (Wykres 55) widzimy, że w zasadzie preferencje w zakresie międzynarodowej mobilności przestrzennej związanej z wykonywaniem zawodu rozłożyły się dość równomiernie, za wyjątkiem wariantu zakładającego codzienne dojazdy. Spośród badanych polskich studentów 26,7% dało najwyższą ocenę wariantowi zakładającemu „sporadyczne jednodniowe dojazdy (1-2 razy w tygodniu)”, 23,3% - wariantowi „cotygodniowych dojazdów z powrotem na weekend do kraju”, 20,0% polskich studentów najwyżej oceniło wariant „stały pobyt za granicą”, a 21% - „stały pobyt w swoim kraju – praca w za granicą za pośrednictwem Internetu. Nieco inaczej wypadły oceny dokonane przez badanych słowackich studentów – tutaj najliczniejsza grupa badanych dała najwyższą oceną wariantowi zakładającemu „stały pobyt w swoim kraju – praca w za granicą za pośrednictwem Internetu” – 36,7% respondentów, drugie miejsce w tej klasyfikacji zajął wariant „cotygodniowe dojazdy z powrotem na weekend do kraju”, który najwyżej oceniło 30,0% respondentów, zaś „stały pobyt za granicą” najwyżej oceniło 23% badanych z tej grupy. Zatem można powiedzieć wśród badanych słowackich studentów silniej niż u studentów polskich, dominuje profil transgranicznej mobilności przestrzennej zakładający minimalizację kosztów i innych uciążliwości związanych międzynarodowymi przejazdami do pracy. W wypadku obu grup respondentów relatywnie mało osób dało najwyższą ocenę wariantowi zakładającemu codzienne dojazdy do pracy – odpowiednio taką formę najwyżej preferowało 6,7% polskich i 3,3% słowackich studentów.

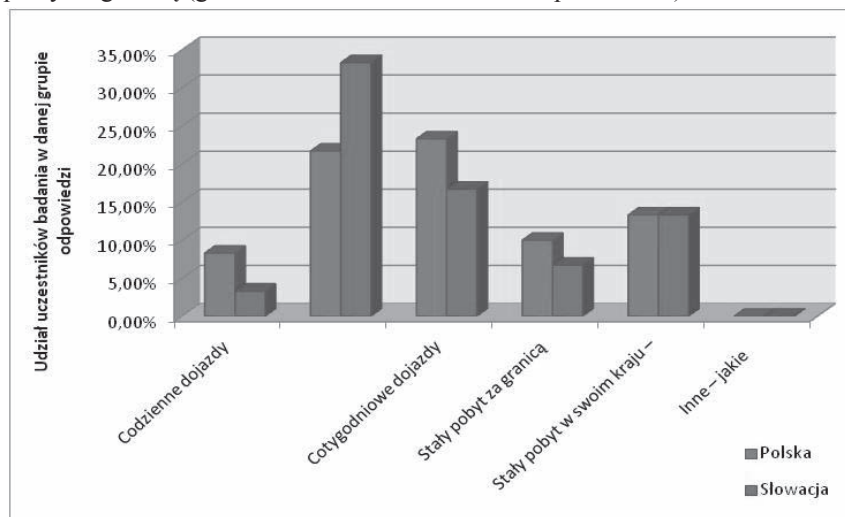
Nadanie najwyższej oceny określonemu wariantowi mobilności nie oznacza, że pozostałe warianty są niedopuszczalne przez tą samą osobę. Dlatego zapytano respondentów jaki wariant mobilności dopuszczają w drugiej kolejności nadając mu gorszą ocenę. Tabela 59 prezentuje uzyskane wyniki.

Tabela 59. Warianty międzynarodowej mobilności przestrzennej związanej z podjęciem pracy za granicą (gorsza ocena we wskazaniach respondentów)

Wyszczególnienie	Udział wskazań z najwyższą oceną w ogólnej respondentów w danej grupie	
	Polska	Słowacja
Codziennie dojazdy	8,3%	3,3%
Sporadyczne jednodniowe dojazdy (1-2 razy w tygodniu)	21,7%	33,3%
Cotygodniowe dojazdy z powrotem na weekend do kraju	23,3%	16,7%
Stały pobyt za granicą	10,0%	6,7%
Stały pobyt w swoim kraju – praca w za granicą za pośrednictwem Internetu	13,3%	13,3%
Inne – jakie	0,0%	0,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 56. Warianty międzynarodowej mobilności przestrzennej związanej z podjęciem pracy za granicą (gorsza ocena we wskazaniach respondentów)



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 59).

Jak widać z powyższego wykresu (Wykres 56) w drugiej kolejności (gorsza ocena) największa liczba respondentów wymieniła warianty transgranicznej mobilności zakładające „Sporadyczne jednodniowe dojazdy (1-2 razy w tygodniu)” oraz „Cotygodniowe dojazdy

z powrotem na weekend do kraju”. Relatywnie najmniej osób w drugiej kolejności preferowało „stały pobyt za granicą” oraz „codzienne dojazdy”.

Realizując tę część badania należy także rozpoznać, które z wariantów transgranicznej mobilności pracowników są niedopuszczalne w opinii większości respondentów. Informacje na ten temat zawiera Tabela 60.

Analizując uzyskane wyniki (Wykres 57) należy stwierdzić, że bardzo duża grupa badanych studentów wyklucza możliwość zatrudnienia w ramach polsko-słowackiego rynku pracy wymagającego codziennych dojazdów do pracy (odpowiednio 50,0% badanych polskich studentów i 36,7% studentów słowackich). Ponadto 26,7% badanych studentów słowackich wyklucza stały pobyt za granicą. Także zdecydowanie jest odrzucana możliwość cotygodniowych dojazdów z powrotem na weekend do kraju przez odpowiednio 11,7% badanych polskich studentów i 10,0% studentów słowackich.

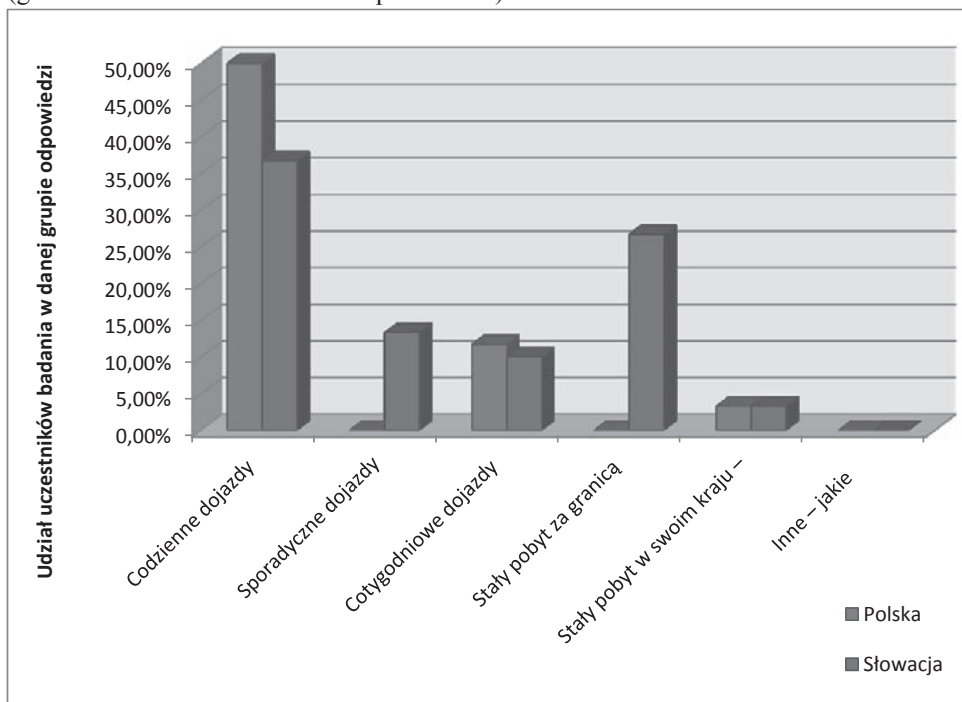
Tworzy to silne ograniczenie dla transgranicznego zatrudnienia w obszarze zawodów wymagających stałej dyspozycyjności na miejscu pracy. To z kolei rzutuje na sposób dostosowania profilu kształcenia uczelni wyższych działających w euroregionie do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy.

Tabela 60. Warianty międzynarodowej mobilności przestrzennej związanej z podjęciem pracy za granicą (wariant niemożliwy w ocenie respondentów)

Wyszczególnienie	Udział wskazań z najwyższą oceną w ogólnej respondentów w danej grupie	
	Polska	Słowacja
Codzienne dojazdy	50,0%	36,7%
Sporadyczne jednodniowe dojazdy (1-2 razy w tygodniu)	0,0%	13,3%
Cotygodniowe dojazdy z powrotem na weekend do kraju	11,7%	10,0%
Stały pobyt za granicą	0,0%	26,7%
Stały pobyt w swoim kraju – praca w za granicą za pośrednictwem Internetu	3,3%	3,3%
Inne – jakie	0,0%	0,0%

Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 57. Warianty mobilności przestrzennej związanej z podjęciem pracy za granicą (gorsza ocena we wskazaniach respondentów)



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 60).

Należy bowiem rozstrzygnąć dylemat: jakie są przyczyny ujawnionych wyżej ograniczeń w profilu przestrzennej mobilności zawodowej i czy należy podjąć działania w celu ich usunięcia, czy też lepiej jest uznać istniejące *status quo* i rozpocząć od dostosowania do tego stanu oferty kształcenia uczelni działających w regionie.

### **10.3. Źródła informacji o ofercie popytu i podaży zgłaszanej na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy**

Nie ulega wątpliwości, że o jakości funkcjonowania każdego rynku (a w tym polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy) w znacznej mierze decyduje dostępność i wiarygodność informacji o ofertach zgłaszanych na tym rynku. Zatem patrząc z punktu widzenia dostosowania oferty kształcenia do potrzeb transgranicznego rynku pracy ważne jest jakie źródła informacji o tym rynku identyfikują potencjalni przyszli zainteresowani – studenci uczelni wyższych działających w przygranicznych rejonach Polski i Słowacji oraz które z nich uważają za najbardziej wiarygodne.

Aby to ustalić, zadano badanym studentom pytanie z jakiego źródła informacji najchętniej korzystaliby, poszukując pracy w rejonach przygranicznych na Słowacji/w Polsce. Uzyskane wyniki badania zawiera Tabela 61.

Tabela 61. Najważniejsze źródła informacji o transgranicznym rynku pracy w ocenie badanych studentów

Z jakiego źródła informacji najchętniej korzystałbyś poszukując pracy w rejonach przygranicznych na Słowacji/w Polsce*:	Udział wskazań z najwyższą oceną w ogólnej respondentów w danej grupie	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	0,0%	3,3%
Z informacji na stronie internetowej poświęconej zatrudnieniu transgranicznemu Polska-Słowacja	65,0%	63,3%
Z informacji na stronach internetowych polskich urzędów pracy	15,0%	6,7%
Z informacji pozyskiwanych od znajomych, którym ufam	11,7%	6,7%
Z odpowiedzi polskich firm na wysłane przeze mnie oferty podjęcia pracy	8,3%	20,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich – na Słowacji, dla studentów słowackich – w Polsce. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań.

Z analizy przedstawionych badań jasno wynika, że studenci najchętniej korzystaliby z informacji zamieszczonej na wyspecjalizowanej stronie internetowej poświęconej zatrudnieniu transgranicznemu Polska-Słowacja. Stronami takimi mogły by być strony www. powstających w ramach działań podejmowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy obserwatoriów rynku pracy, rejestrujących zawody nadwyżkowe i deficytowe, w tym również na obszarach przygranicznych. Jednym z takich działań był projekt realizowany wspólnie przez powiat nowosądecki i gminę Stara Lubovnia<sup>82</sup>.

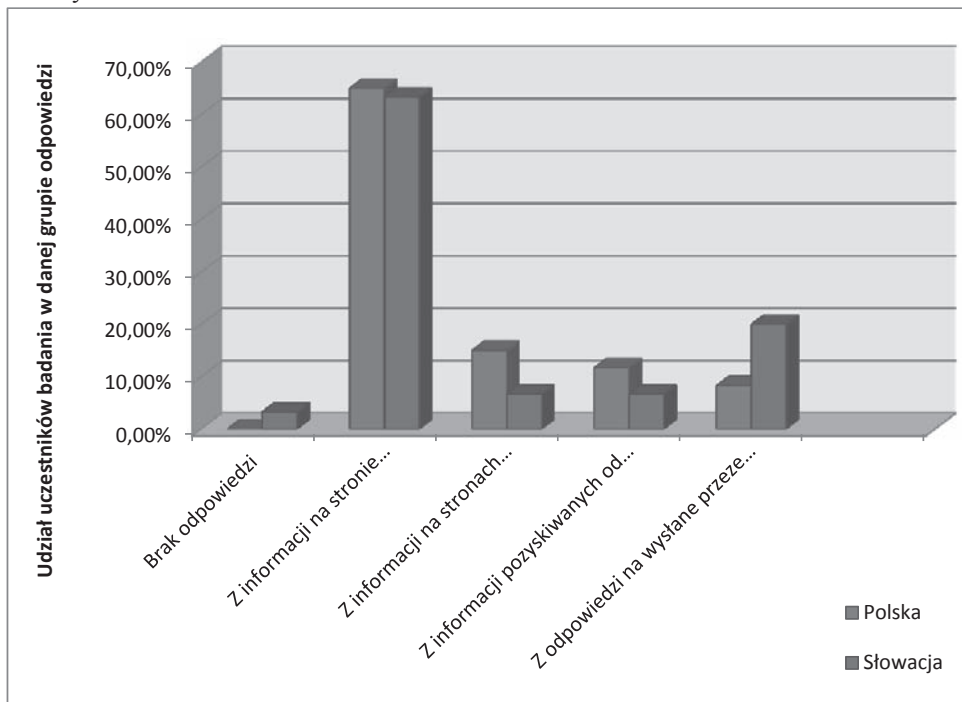
Na drugim miejscu wśród studentów polskich znajdują się polskie urzędy pracy (studenci słowaccy dali tu mniej wskazań). Natomiast relatywnie dużą wiarygodnością wśród studentów słowackich cieszy się bezpośrednia korespondencja z potencjalnymi zagranicznymi pracodawcami.

Przyznanie najwyższej oceny danemu źródłu informacji nie oznacza, że inne źródła nie będą brane przez respondentów pod uwagę. Dlatego poproszono badanych studentów o wskazanie źródeł informacji o transgranicznym rynku pracy, które brałoby pod uwagę w drugiej kolejności. Uzyskane wyniki badania zawiera Tabela 62. Uzyskane rezultaty wskazują, że 21,7% badanych studentów polskich i około 16,7% studentów słowackich prawdopodobnie ufa tylko jednemu źródłu informacji, ponieważ nie wskazali oni alternatywnego źródła informacji o transgranicznym rynku pracy, z którego korzystaliby w drugiej kolejności.

<sup>82</sup> [http://praca-plsk.eu/images/pliki/Zawody\\_deficytowe\\_plsk2013.pdf](http://praca-plsk.eu/images/pliki/Zawody_deficytowe_plsk2013.pdf)



Wykres 58. Najważniejsze źródła informacji o transgranicznym rynku pracy w ocenie badanych studentów



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 61).

Tabela 62. Mniej ważne źródła informacji o transgranicznym rynku pracy w ocenie badanych studentów (wymienione w drugiej kolejności)

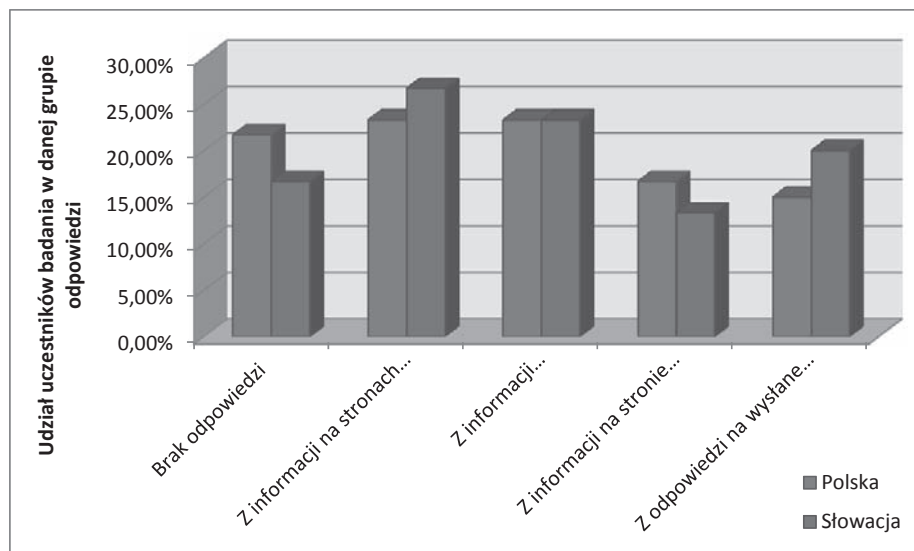
Z jakiego źródła informacji najchętniej korzystałbyś poszukując pracy w rejonach przygranicznych na Słowacji/w Polsce*:	Udział wskazań z najwyższą oceną w ogólnej respondentów w danej grupie	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	21,7%	16,7%
Z informacji na stronach internetowych polskich urzędów pracy	23,3%	26,7%
Z informacji pozyskiwanych od znajomych, którym ufam	23,3%	23,3%
Z informacji na stronie internetowej poświęconej zatrudnieniu transgranicznemu Polska -Słowacja	16,7%	13,3%
Z odpowiedzi na wysłane przeze mnie oferty podjęcia pracy do polskich firm	15,0%	20,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

\*) odpowiednio dla studentów polskich – na Słowacji, dla studentów słowackich – w Polsce. Źródło: zestawiono na podstawie przeprowadzonych badań.

Preferencje respondentów wobec analizowanych źródeł informacji wybieranych w drugiej kolejności rozłożyły się mniej więcej równomiernie. Wyspecjalizowana strona www.

poświęconej zatrudnieniu transgranicznemu Polska-Słowacja zajęła czwarte miejsce jako źródło wiarygodnej informacji. Jest to zrozumiałe, z uwagi na to, że w pierwszej kolejności strona ta została wybrana przez ponad 60% respondentów w obu grupach.

Wykres 59. Mniej ważne źródła informacji o transgranicznym rynku pracy w ocenie badanych studentów



Źródło: zestawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań (Tabela 62).

Reasumując tą część badania należy stwierdzić, że w świetle uzyskanych wyników warunkiem lepszego uruchomienia polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy jest stworzenie specjalistycznego internetowego portalu informacyjnego zawierającego aktualne oferty zgłaszane na tym rynku zarówno przez pracobiorców, jak i pracodawców. Stworzenie takiego portalu powinno przyczynić się do tego, że rzeczywiste potrzeby polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy zostaną pod względem informacyjnym lepiej wyartykułowane i staną się bardziej klarowne, a to jest jeden z warunków efektywnego dostosowania do nich profilu kształcenia realizowanego przez uczelnie wyższe zlokalizowane w euroregionie.

## Zakończenie

Podsumowując niniejsze badanie można powiedzieć, że na chwilę obecną polsko-słowacki transgraniczny rynek pracy zajmuje zaledwie poboczne miejsce wśród elementów uwzględnianych w procesach decyzyjnych zachodzących u pracodawców działających w regionach przygranicznych, jak i w decyzjach podejmowanych przez posiadających wyższe wykształcenie potencjalnych pracobiorców. Powszechny stan niskiej oceny potencjału tego rynku zaznacza się niemal wszędzie – poczynając od braku jego merytorycznej definicji w literaturze naukowej, poprzez brak dostępu do poważnych opracowań statystycznych na temat transgranicznej polsko-słowackiej migracji zarobkowej i nikłą ilość zagranicznych polsko-słowackich ofert pracy na wyspecjalizowanych stronach www., a kończąc na braku większego zainteresowania samych potencjalnych uczestników rynku pracy w przygranicznych rejonach. Można by powiedzieć, że zarówno w środowiskach pracodawców, jak i poszukujących pracy wykształcił się stereotyp myślenia intuicyjnie przypisujący badanemu rynkowi polsko-słowackiego pogranicza małe znaczenie gospodarcze. Brak zainteresowania, prowadzi do zachowań ograniczających styczność z danym zjawiskiem, a to z kolei – do intuicyjnych sądów bądź do ocen bazujących na obiegowych, niekoniecznie prawdziwych opiniach.

Przyczyn takiego stanu rzeczy można doszukiwać się w barierach istotnych dla rozwoju danego zjawiska. Naturalną przeszkodą może tu być niska ocena kompetencji pracowników transgranicznych z wyższym wykształceniem w docelowym kraju zatrudnienia. Jednak okazuje się, że spośród wszystkich grup pracowników, właśnie ci pracownicy uzyskali najwyższą przeciętną ocenę posiadanej wiedzy i umiejętności nadaną przez polskich i słowackich pracodawców uczestniczących w badaniach ankietowych. Podobnie ci sami respondenci ocenili solidność oraz przydatność transgranicznych pracowników wynikającą z ich unikalnych cech niedostępnych na lokalnym rynku pracy.

Brak zainteresowania polsko-słowackim transgranicznym rynkiem pracy nie wynika także z uprzedzeń o charakterze narodowym. Znakomita większość badanych polskich i słowackich pracodawców wyraziła obojętność w tym zakresie, względnie wykazała chęć zatrudnienia pracownika transgranicznego. Ponadto badani studenci optowali głównie za cotygodniowym dojazdami (z powrotem za weekend) lub za stałym pobytem za granicą – w docelowym miejscu zatrudnienia, co oznacza, że nie dostrzegają negatywnych presji zniechęcających ich do dłuższego pobytu w docelowym kraju zatrudnienia.

Nieco światła na problem słabej aktywności polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy rzucają wysokie oceny ważności nadane przez pracodawców innym barierom ograniczającym jego rozwój. Należy do nich bariera informacyjna wynikająca z trudności dotarcia do transgranicznych ofert pracy w Internecie, bariera formalno-prawna wynikająca z ze złożoności przepisów regulujących międzynarodowe rozliczenia podatkowe i emerytalno-rentowe, bariera komunikacyjna wynikająca z niedostatecznej znajomości języka obcego, bariera uznawalności niektórych uprawnień zawodowych, bariera komunikacji międzykulturowej, a także (w mniejszym stopniu) bariera gorszego wykształcenia uzyskanego za granicą. Złagodzenia oddziaływania tych barier (głównie bariery informacyjnej i bariery formalno-prawnej) podjęło się działające w rejonie przygranicznym

partnerstwo transgraniczne EURES-T, tworząc specjalną sieć doradców obsługujących osoby poszukujące pracy na transgranicznym rynku pracy<sup>83</sup>. Stąd trudno oczekiwać, że działające w regionie uczelnie wyższe dostosowując swój profil kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy wezmą na siebie ciężar łagodzenia tych barier, jeżeli istnieją oficjalnie powołane do tego celu instytucje. Istnieje jednak możliwość wzmocnienia efektów działalności EURES-T polegająca na nawiązaniu współpracy z biurami karier uczelni wyższych, celem promocji ofert transgranicznego rynku pracy. Wyższa Szkoła Finansów i Prawa w Bielsku-Białej może zaoferować dodatkowe możliwości promocyjne dzięki regularnie odbywającym się zajęciom w ramach unikatowego przedmiotu „kariera zawodowa i komunikacja z rynkiem”.

Należałoby także zastanowić się nad leżącymi w kompetencji szkół wyższych możliwościami redukcji oddziaływania innych istotnych barier ograniczających rozwój transgranicznego rynku pracy: bariery językowej (w szczególności w obszarze języka słowackiego i polskiego), bariery komunikacji międzykulturowej, a także barier wynikających ze słabo wykształconych kompetencji społecznych takich, jak niski poziom kreatywności, kultury pracy, zdolności do współpracy w grupie, czy zdolności dostosowywania się do nowych warunków. Wydaje się, że aby osiągnąć te cele należy tu myśleć nie tyle o wprowadzeniu nowych specjalności na studiach, co o wzbogaceniu sylabusów realizowanych przedmiotów o dodatkowe treści programowe i – w szczególnych wypadkach – o nowych przedmiotach. Jeżeli chodzi o języki obce docelowych krajów zatrudnienia pracowników transgranicznych (język słowacki i język polski) można zastanawiać się, czy nie zaoferować tych języków w postaci tzw. „drugiego języka obcego” obowiązującego na studiach, lub czy nie stworzyć możliwości ich nauki na specjalistycznych kursach językowych adresowanych do jak na razie wąskiej grupy chętnych do skorzystania z transgranicznej oferty zatrudnienia.

Badania opinii studentów i pracodawców pozwoliły ujawnić cztery istotne kierunki działań na rzecz dostosowania profilu kształcenia uczelni wyższych do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy. Działania te powinny się skupić na transgranicznie zorientowanym rozwoju oferty kształcenia w zakresie języków obcych, na przekazie wiedzy pozwalającej na dobrą orientację w formalno-prawnych uwarunkowaniach obowiązujących w docelowych krajach zatrudnienia, na przekazie najważniejszych informacji o regułach obowiązujących na rynkach tych krajów (w szczególności na rynku pracy) oraz na kształtowaniu kompetencji społecznych pomocnych w odnalezieniu się w nowym środowisku pracy. Z uwagi na relatywnie duży odsetek badanych studentów, którzy zadeklarowali gotowość tygodniowych (z powrotem na weekend) i dłuższych wyjazdów, w związku z podjęciem pracy za granicą, nie widzimy tu potrzeby specjalnego profilowania programów

---

<sup>83</sup> W wypadku Euroregionu Beskidy partnerstwem takim jest *Transgraniczne Partnerstwo EURES – T Beskydy* (<http://www.eures-tbeskydy.eu/index.php?page=home>). Strona firmowana ze strony polskiej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej (jako Partnera) oferuje informacje dla pracowników i dla pracodawców. Przykładowo informacje, dla pracowników na Słowacji dzielą się na „opodatkowanie”, „ubezpieczenia społeczne i zdrowotne”, „płace” oraz „korzyści”. Jednak żadna z tych zakładek nie zawiera żadnej dalszej informacji. (stan na dzień 02-04-2014r.). Wobec tego stanu rzeczy warto przypomnieć, że umowa zakładająca Partnerstwo EURES – T Beskydy została podpisana 16 grudnia 2007r., a dziś mamy rok 2014. Warto wskazać, że na datę 02-04-2014r. wspomniana strona zawierała aż dwie (!) oferty pracy dla Polaków na Słowacji. Świadczy to o jakości funkcjonowania tego przedsięwzięcia.

nauczania zorientowanego na kształcenie pracowników transgranicznych w zawodach nie wymagających częstych wyjazdów z kraju pochodzenia (np. praca za pośrednictwem Internetu).

Na zakończenie warto zaznaczyć, że profil kształcenia akademickiego określają nie tylko proponowane treści oferowane w ramach planów i programów nauczania, lecz także dobór formy i miejsca kształcenia. Oprócz doboru treści należy bowiem rozstrzygnąć, gdzie, kogo i jak będziemy kształcić.

Wyniki przeprowadzonych badań pokazały, że w opinii studentów ukończenie studiów wyższych na uczelni w docelowym kraju zatrudnienia daje większe szanse znalezienia pracy. Nieco mniej niż połowa pracodawców wyraziła podobną opinię. Jednak dokonując wyborów w tym obszarze należy pamiętać, że cudzoziemiec kończący studia w docelowym kraju zatrudnienia reprezentuje podobny poziom wiedzy i umiejętności, co konkurujący z nim obywatele danego kraju. Posiadają oni jednak znaczną przewagę, bowiem przez całe swoje życie posługiwali się swoim ojczystym językiem, uzyskali w nim podstawowe oraz średnie wykształcenie i tkwią w realiach swojego kraju. Cudzoziemiec natomiast traci przewagę wynikającą z unikatowej wiedzy i umiejętności, które mógłby nabyć studiując we własnym kraju. Dlatego wybierając możliwie najkorzystniejszy sposób zdobycia wykształcenia wyższego dla cudzoziemiec powinien starać się wybrać taką formę studiów, która pozwalając zdobyć wspomnianą już unikatową wiedzę wyposaży go w najważniejsze „lokalne” kompetencje ważne dla zagranicznego pracodawcy. Wydaje się, że w wypadku cudzoziemca warunki te spełnia system zakładający podjęcie studiów w kraju pochodzenia skojarzonych z wyjazdem w ramach krótkoterminowej wymiany studentów do docelowego kraju zatrudnienia, lub z inną formą stażu zagranicznego w tym kraju. Z punktu widzenia funkcjonowania transgranicznego rynku pracy, konieczna jest zatem lepsza współpraca uczelni regionów transgranicznych pozwalająca na rozwój międzynarodowej wymiany studentów skoordynowanej z potrzebami tego rynku.

Z punktu widzenia przeprowadzonych badań dla transgranicznego rynku pracy bardzo obiecującymi formami kształcenia oferowanego przez uczelnie wyższe są transgraniczne studia podyplomowe i kursy specjalistyczne. Również 85,0% badanych polskich studentów i 70% studentów słowackich wyraziło chęć skorzystania z tych form kształcenia za granicą, jeśli pomogłoby to im w znalezieniu pracy w odpowiednio – na Słowacji lub w Polsce. Zdecydowanie przeważały głosy za taką tematyką tych form kształcenia, która poszerzałaby wiedzę zawodową o specyfikę wymagań docelowego kraju zatrudnienia. Zajęcia językowe pozostały znacznie w tyle, otrzymując od respondentów o połowę mniej wskazań. Mimo ujawnionego dużego potencjału zapotrzebowania na tego rodzaju formy kształcenia działające w rejonie pogranicza uczelnie wyższe praktycznie nie umieszczają w swojej ofercie edukacyjnej adresowanych do obcokrajowców studiów podyplomowych lub kursów specjalistycznych o wskazanej wyżej tematyce. Być może przeszkodą tutaj jest jeszcze relatywnie wysoki koszt rozpoznania rzeczywistych potrzeb edukacyjnych, przełamania bariery marketingowo-informacyjnej, budowy nowych planów i programów studiów, a także pozyskania odpowiednich specjalistów. Wydaje się jednak, że uczelnie wyższe już teraz powinny podjąć współpracę prowadzącą do rozpoznania także tego sektora rynku usług edukacyjnych.



## Spis tabel

TABELA 1. STRUKTURA WIEKOWA BADANYCH FIRM W POLSCE I NA SŁOWACJI.....	21
TABELA 2. STRUKTURA BADANYCH FIRM W POLSCE I NA SŁOWACJI WG POZIOMU ZATRUDNIENIA .....	22
TABELA 3. GAŁĘZIOWA PRZYNALEŻNOŚĆ BADANYCH FIRM .....	23
TABELA 4. STRUKTURA PŁCIOWA BADANEJ PRÓBY.....	25
TABELA 5. IŁOŚĆ KOBIECI I MĘŻCZYŹN W BADANEJ PRÓBIE WG KRAJU I KIERUNKÓW STUDIÓW .....	26
TABELA 6. STRUKTURA BADANEJ PRÓBY (LICZBA RESPONDENTÓW) WG ROCZNIKÓW I STOPNIA STUDIÓW .....	27
TABELA 7. STRUKTURA WIEKOWA BADANEJ PRÓBY STUDENTÓW.....	28
TABELA 8. STUDENCI, KTÓRZY ZETKNIĘLI SIĘ Z OPINIAMI DOTYCZĄCYMI RODZAJÓW WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI KONIECZNYCH DO ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA NA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY .....	30
TABELA 9. STUDENCI, KTÓRZY ZETKNIĘLI SIĘ OPINIAMI DOTYCZĄCYMI WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI KONIECZNYMI DO ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA NA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY WEDŁUG KIERUNKÓW .....	31
TABELA 10. WAGA PROBLEMU TRANSGRANICZNEGO ZATRUDNIENIA W ŚRODOWISKU PRACODAWCÓW .....	32
TABELA 11. OCENA PRAKTYCZNEJ ZNAJOMOŚCI PROBLEMÓW WYSTĘPUJĄCYCH W KOMUNIKACJI I RELACJACH MIĘDZYNARODOWYCH WŚRÓD STUDENTÓW .....	34
TABELA 12. ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW W POLSKICH I SŁOWACKICH FIRMACH .....	36
TABELA 13. ŹRÓDŁA INFORMACJI O OCENACH PRACOWNIKÓW POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ KRAJOWYCH PRACODAWCÓW.....	37
TABELA 14. OCENA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ KRAJOWYCH PRACODAWCÓW. ....	38
TABELA 15. OCENA SOLIDNOŚCI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ KRAJOWYCH PRACODAWCÓW.....	40
TABELA 16. OCENA PRZYDATNOŚCI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ KRAJOWYCH PRACODAWCÓW ZE WZGLĘDU NA ICH UNIKALNE CECHY. ....	41
TABELA 17. OCENA NASTAWIENIA PRACODAWCÓW - CZYNNIK NARODOWOŚCIOWY .....	44
TABELA 18. POTENCJAŁ POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY W OPINII PRACODAWCÓW .....	45
TABELA 19. OCENA WAŻNOŚCI WYMIENIONYCH W KWESTIONARIUSZU ANKIETY BARIER ROZWOJU POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY W OCENIE PRACODAWCÓW.....	47
TABELA 20. BARIERY ROZWOJU TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY ZIDENTYFIKOWANE PRZEZ BADANYCH PRACODAWCÓW (WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI). ....	49
TABELA 21. BARIERY ROZWOJU TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY ZIDENTYFIKOWANE PRZEZ BADANYCH PRACODAWCÓW (WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI). ....	49
TABELA 22. OCENA WAŻNOŚCI WYMIENIONYCH W KWESTIONARIUSZU ANKIETY CZYNNIKÓW ROZWOJU POLSKO- SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY W OCENIE PRACODAWCÓW .....	51
TABELA 23. SZANSE ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW PRZEZ RODZIME FIRMY W OPINII RODZIMYCH PRACODAWCÓW .....	54
TABELA 24. OCENA SZANS ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW NA TERYTORIUM ODPOWIEDNIO POLSKI/SŁOWACJI PRZEZ FIRMY ZAGRANICZNE ZLOKALIZOWANE NA TERENIE TYCH PAŃSTW .....	55
TABELA 25. OCENA SZANS SAMOZATRUDNIENIA SŁOWAKÓW/POLAKÓW NA TERYTORIUM POLSKI/SŁOWACJI W OPINII PRACODAWCÓW .....	57
TABELA 26. NAJWAŻNIEJSZA WIEDZA OGÓLNA I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ KONIECZNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> .....	58
TABELA 27. NAJWAŻNIEJSZA WIEDZA OGÓLNA I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ KONIECZNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY <b>WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> .....	60
TABELA 28. NAJWAŻNIEJSZA WIEDZA OGÓLNA I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ KONIECZNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY <b>WSKAZANE W TRZECIEJ KOLEJNOŚCI</b> . ....	62

TABELA 29. NAJWAŻNIEJSZA WIEDZA OGÓLNA I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ KONIECZNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY <b>WSKAZANE W CZWARTEJ KOLEJNOŚCI</b> .....	63
TABELA 30. OCENA PROFILU KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO POD KĄTEM DOSTOSOWANIA DO POTRZEB TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY .....	64
TABELA 31. PRZEDMIOTY REALIZOWANE NA RODZIMEJ UCZELNI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ SZCZEGÓLNIE PRZYDATNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	65
TABELA 32. REALIZOWANE NA RODZIMEJ UCZELNI PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ SZCZEGÓLNIE PRZYDATNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	67
TABELA 33. REALIZOWANE NA RODZIMEJ UCZELNI PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ SZCZEGÓLNIE PRZYDATNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W TRZECIEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	69
TABELA 34. NAJWAŻNIEJSZE OGÓLNE UMIEJĘTNOŚCI I WIEDZA KTÓRE KONIECZNE, BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	71
TABELA 35. NAJWAŻNIEJSZE OGÓLNE UMIEJĘTNOŚCI I WIEDZA KTÓRE KONIECZNE, BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	72
TABELA 36. PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW NALEŻAŁOBY WPROWADZIĆ, BY LEPIJ BYĆ PRZYGOTOWANYM DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, NA SŁOWACJI/W POLSCE* ( <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	74
TABELA 37. PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW NALEŻAŁOBY WPROWADZIĆ, BY LEPIJ BYĆ PRZYGOTOWANYM DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, NA SŁOWACJI/W POLSCE* ( <b>WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	76
TABELA 38. PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW NALEŻAŁOBY WPROWADZIĆ, BY LEPIJ BYĆ PRZYGOTOWANYM DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, NA SŁOWACJI/W POLSCE* ( <b>WSKAZANE W TRZECIEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	77
TABELA 39. NAJWAŻNIEJSZE PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM PRACODAWCÓW NALEŻAŁOBY ZREALIZOWAĆ NA STUDIACH W KRAJU POCHODZENIA BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WYMIONIONE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	79
TABELA 40. NAJWAŻNIEJSZE PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM PRACODAWCÓW NALEŻAŁOBY ZREALIZOWAĆ NA STUDIACH W KRAJU POCHODZENIA BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WYMIONIONE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> ) .....	80
TABELA 41. PRZEWDYWANE ZMIANY W POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY .....	83
TABELA 42. PRZEWDYWANIA ISTOTNYCH ZMIAN NA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY W OCENIE PRACODAWCÓW .....	85
TABELA 43. OCZEKIWANIA STUDENTÓW WOBEC UŻYTECZNOŚCI NABYTEJ W RAMACH STUDIÓW WIEDZY NA TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY .....	87
TABELA 44. OPINIA PRACODAWCÓW O CELOWOŚCI ICH UDZIAŁU W PRZEBUDOWIE PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA .....	88
TABELA 45. CELOWOŚĆ POJĘCIA STUDIÓW PRZEZ CUDZOZIEMCĄ W KRAJU ZATRUDNIENIA – OCENA STUDENTÓW .....	90
TABELA 46. CELOWOŚĆ POJĘCIA STUDIÓW PRZEZ CUDZOZIEMCĄ W DOCELOWYM KRAJU ZATRUDNIENIA W OCENIE PRACODAWCÓW .....	92
TABELA 47. ZNAJOMOŚĆ ZAGRANICZNEJ OFERTY KSZTAŁCENIA WŚRÓD POLSKICH I SŁOWACKICH STUDENTÓW .....	93
TABELA 48. BARIERY UPOWSZECHNIENIA WIEDZY O ZAGRANICZNEJ OFERCIE KSZTAŁCENIA NA STUDIACH WYŻSZYCH W WŚRÓD POLSKICH I SŁOWACKICH STUDENTÓW .....	95
TABELA 49. STAN WIEDZY O KOSZTACH I FORMALNO-PRAWNYCH UWARUNKOWANIACH PODJĘCIA STUDIÓW NA SŁOWACJI/W POLSCE .....	97
TABELA 50. WAGA RODZIMEGO WYKSZTAŁCENIA W OCENIE STUDENTÓW .....	99
TABELA 51. ZNACZENIE OFERTY STUDIÓW PODYPLOMOWYCH W ROZWOJU POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY .....	101



TABELA 52. NAJWAŻNIEJSZA TEMATYKA STUDIÓW PODYPLOMOWYCH (KURSÓW SPECJALISTYCZNYCH) REALIZOWANYCH NA UCZELNIACH W DOCELOWYCH KRAJACH ZATRUDNIENIA, ISTOTNE Z PUNKTU WIDZENIA UDROŻNIENIA POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY.....	102
TABELA 53. ZNAJOMOŚĆ FORMALNO-PRAWNYCH ORAZ FINANSOWYCH WARUNKÓW, PODJĘCIA ZA GRANICĄ STUDIÓW PODYPLOMOWYCH .....	104
TABELA 54. ZNAJOMOŚĆ U STUDENTÓW ZAWODÓW DEFICYTOWYCH NA SŁOWACKIM/POLSKIM RYNKU PRACY – PIERWSZE WSKAZANIE .....	106
TABELA 55. ZNAJOMOŚĆ WŚRÓD PRACODAWCÓW POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY - ZAWODY Z DUŻYM POTENCJAŁEM MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA ( <b>PIERWSZE WSKAZANIE</b> ) .....	107
TABELA 56. CZYNNIKI WARUNKUJĄCE SKŁONNOŚĆ STUDENTÓW DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ – WSKAZANIE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI .....	111
TABELA 57. CZYNNIKI WARUNKUJĄCE SKŁONNOŚĆ STUDENTÓW DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ – WSKAZANIE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI.....	113
TABELA 58. WARIANTY MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRZESTRZENNEJ ZWIĄZANEJ Z PODJĘCIEM PRACY ZA GRANICĄ (NAJWYŻSZA OCENA WE WSKAZANIACH RESPONDENTÓW) .....	114
TABELA 59. WARIANTY MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRZESTRZENNEJ ZWIĄZANEJ Z PODJĘCIEM PRACY ZA GRANICĄ (GORSZA OCENA WE WSKAZANIACH RESPONDENTÓW) .....	116
TABELA 60. WARIANTY MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRZESTRZENNEJ ZWIĄZANEJ Z PODJĘCIEM PRACY ZA GRANICĄ (WARIANT NIEMOŻLIWY W OCENIE RESPONDENTÓW) .....	117
TABELA 61. NAJWAŻNIEJSZE ŹRÓDŁA INFORMACJI O TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY W OCENIE BADANYCH STUDENTÓW .....	119
TABELA 62. MNIEJ WAŻNE ŹRÓDŁA INFORMACJI O TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY W OCENIE BADANYCH STUDENTÓW (WYMIENIONE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI) .....	120

## Spis wykresów

WYKRES 1. STRUKTURA WIEKOWA BADANYCH FIRM W POLSCE I NA SŁOWACJI .....	21
WYKRES 2. STRUKTURA BADANYCH FIRM W POLSCE I NA SŁOWACJI WG POZIOMU ZATRUDNIENIA .....	22
WYKRES 3. GAŁĘZIOWA STRUKTURA BADANYCH FIRM .....	24
WYKRES 4. STRUKTURA PŁCIOWA BADANEJ PRÓBY .....	25
WYKRES 5. IŁOŚĆ KOBIET I MĘŻCZYZN W BADANEJ PRÓBIE WG KRAJU I KIERUNKÓW STUDIÓW – STUDENCI POLSCY .....	26
WYKRES 6. IŁOŚĆ KOBIET I MĘŻCZYZN W BADANEJ PRÓBIE WG KRAJU I KIERUNKÓW STUDIÓW – STUDENCI SŁOWACCY .....	27
WYKRES 7. STRUKTURA BADANEJ PRÓBY WG ROCZNIKÓW I STOPNIA STUDIÓW .....	28
WYKRES 8. STRUKTURA WIEKOWA BADANEJ PRÓBY STUDENTÓW .....	29
WYKRES 9. STYCZNOŚĆ RESPONDENTÓW (STUDENCI) Z OPINIAMI DOTYCZĄCYMI RODZAJÓW WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI KONIECZNYCH DO ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA NA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY.....	30
WYKRES 10. WAGA PROBLEMU TRANSGRANICZNEGO ZATRUDNIENIA W ŚRODOWISKU PRACODAWCÓW .....	33
WYKRES 11. OCENA PRAKTYCZNEJ ZNAJOMOŚCI PROBLEMÓW WYSTĘPUJĄCYCH W KOMUNIKACJI I RELACJACH MIĘDZYNARODOWYCH WŚRÓD STUDENTÓW (PROCENTOWE UDZIAŁY WSKAZAŃ W BADANYCH GRUPACH RESPONDENTÓW).....	35
WYKRES 12. ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW W POLSKICH I SŁOWACKICH FIRMACH.....	36
WYKRES 13. ŹRÓDŁA INFORMACJI O OCENACH PRACOWNIKÓW POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ KRAJOWYCH PRACODAWCÓW.....	37
WYKRES 14. OCENA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ KRAJOWYCH PRACODAWCÓW.....	39
WYKRES 15. OCENA SOLIDNOŚCI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ ZAGRANICZNYCH PRACODAWCÓW.....	40
WYKRES 16. OCENA PRZYDATNOŚCI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM POCHODZĄCYCH ODPOWIEDNIO ZE SŁOWACJI/POLSKI PRZEZ ZAGRANICZNYCH PRACODAWCÓW ZE WZGLĘDU NA ICH UNIKALNE CECHY .....	42
WYKRES 17. OCENA NASTAWIENIA PRACODAWCÓW - CZYNNIK NARODOWOŚCIOWY.....	45
WYKRES 18. POTENCJAŁ POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY W OPINII PRACODAWCÓW.....	46
WYKRES 19. OCENA WAŻNOŚCI WYMIENIONYCH W KWESTIONARIUSZU ANKIETY BARIER ROZWOJU POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY W OCENIE PRACODAWCÓW.....	48
WYKRES 20. OCENA WAŻNOŚCI WYMIENIONYCH W KWESTIONARIUSZU ANKIETY CZYNNIKÓW ROZWOJU POLSKO- SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY W OCENIE PRACODAWCÓW .....	52
WYKRES 21. SZANSE ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW PRZEZ RODZIME FIRMY W OPINII RODZIMYCH PRACODAWCÓW .....	54
WYKRES 22. OCENA SZANS ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW NA TERYTORIUM ODPOWIEDNIO POLSKI/SŁOWACJI PRZEZ FIRMY ZAGRANICZNE ZLOKALIZOWANE NA TERENIE TYCH PAŃSTW .....	56
WYKRES 23. OCENA SZANS SAMOZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW ZA GRANICĄ W OPINII PRACODAWCÓW .....	57
WYKRES 24. NAJWAŻNIEJSZA WIEDZA OGÓLNA I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ KONIECZNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> .....	59
WYKRES 25. NAJWAŻNIEJSZA WIEDZA OGÓLNA I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ KONIECZNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY <b>WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI (UDZIAŁY W STRUKTURZE)</b> .....	61
WYKRES 26. NAJWAŻNIEJSZA WIEDZA OGÓLNA I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ KONIECZNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY <b>WSKAZANE W TRZECIEJ KOLEJNOŚCI (UDZIAŁY W STRUKTURZE)</b> .....	62
WYKRES 27. OCENA PROFILU KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO POD KĄTEM DOSTOSOWANIA DO POTRZEB TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY.....	64
WYKRES 28. REALIZOWANE NA RODZIMEJ UCZELNI PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW SĄ SZCZEGÓLNIE PRZYDATNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO- SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ), .....	67

WYKRES 29. PRZYDATNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	68
WYKRES 30. PRZEDMIOTY PRZYDATNE, BY UZYSKAĆ ZATRUDNIENIE ZA GRANICĄ – W TYM, W SZCZEGÓLNOŚCI, W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WSKAZANE W TRZECIEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	70
WYKRES 31. NAJWAŻNIEJSZE OGÓLNE UMIEJĘTNOŚCI I WIEDZA KTÓRE KONIECZNE, BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY (WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI) .....	72
WYKRES 32. NAJWAŻNIEJSZE OGÓLNE UMIEJĘTNOŚCI I WIEDZA KTÓRE KONIECZNE, BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY (WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI) .....	73
WYKRES 33. PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW NALEŻAŁOBY WPROWADZIĆ, BY LEPIJ BYĆ PRZYGOTOWANYM DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ ( <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	75
WYKRES 34. PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW NALEŻAŁOBY WPROWADZIĆ, BY LEPIJ BYĆ PRZYGOTOWANYM DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ ( <b>WSKAZANE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	76
WYKRES 35. PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM STUDENTÓW NALEŻAŁOBY WPROWADZIĆ, BY LEPIJ BYĆ PRZYGOTOWANYM DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ ( <b>WSKAZANE W TRZECIEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	77
WYKRES 36. NAJWAŻNIEJSZE PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM PRACODAWCÓW NALEŻAŁOBY ZREALIZOWAĆ NA STUDIACH W KRAJU POCZODZENIA BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WYMIENIONE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	79
WYKRES 37. NAJWAŻNIEJSZE PRZEDMIOTY, KTÓRE ZDANIEM PRACODAWCÓW NALEŻAŁOBY ZREALIZOWAĆ NA STUDIACH W KRAJU POCZODZENIA, BY CUDZOZIEMIEC MÓGŁ SZYBKO ZNALEŹĆ PRACĘ W RAMACH POLSKO-SŁOWACKIEGO RYNKU PRACY ( <b>WYMIENIONE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	81
WYKRES 38. PRZEWDYWIWANIA ZMIAN W POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY .....	84
WYKRES 39. PRZEWDYWIWANIA ISTOTNYCH ZMIAN NA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY W OCENIE PRACODAWCÓW .....	85
WYKRES 40. OCZEKIWANIA STUDENTÓW WOBEC UŻYTECZNOŚCI NABYTEJ W RAMACH STUDIÓW WIEDZY NA TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY .....	87
WYKRES 41. OPINIA PRACODAWCÓW O CELOWOŚCI ICH UDZIAŁU W PRZEBUDOWIE PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA .....	89
WYKRES 42. CELOWOŚĆ POJĘCIA STUDIÓW PRZEZ CUDZOZIEMCĄ W KRAJU ZATRUDNIENIA – OCENA STUDENTÓW .....	91
WYKRES 43. CELOWOŚĆ POJĘCIA STUDIÓW PRZEZ CUDZOZIEMCĄ W DOCELOWYM KRAJU ZATRUDNIENIA – OCENA PRACODAWCÓW .....	92
WYKRES 44. ZNAJOMOŚĆ ZAGRANICZNEJ OFERTY KSZTAŁCENIA WŚRÓD POLSKICH I SŁOWACKICH STUDENTÓW .....	94
WYKRES 45. BARIERY UPOWSZECHNIENIA WIEDZY O ZAGRANICZNEJ OFERCIE KSZTAŁCENIA NA STUDIACH WYŻSZYCH W WŚRÓD POLSKICH I SŁOWACKICH STUDENTÓW .....	96
WYKRES 46. STAN WIEDZY O KOSZTACH I FORMALNO-PRAWNYCH UWARUNKOWANIACH PODJĘCIA STUDIÓW NA SŁOWACI/W POLSCE .....	98
WYKRES 47. WAGA RODZIMEGO WYKSZTAŁCENIA W OCENIE STUDENTÓW .....	99
WYKRES 48. CHĘĆ SKORZYSTANIA Z OFERTY STUDIÓW PODYPLOMOWYCH JAKO WARUNKU EFEKTYWNEGO UCZESTNICTWA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY .....	101
WYKRES 49. CHĘĆ SKORZYSTANIA Z OFERTY STUDIÓW PODYPLOMOWYCH JAKO WARUNKU EFEKTYWNEGO UCZESTNICTWA POLSKO-SŁOWACKIM TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY .....	103
WYKRES 50. ZNAJOMOŚĆ FORMALNO-PRAWNYCH ORAZ FINANSOWYCH WARUNKÓW, PODJĘCIA ZA GRANICĄ STUDIÓW PODYPLOMOWYCH .....	104
WYKRES 51. ZNAJOMOŚĆ U STUDENTÓW ZAWODÓW DEFICYTOWYCH NA SŁOWACKIM/POLSKIM RYNKU PRACY – PIERWSZE WSKAZANIE .....	106
WYKRES 52. ZNAJOMOŚĆ WŚRÓD PRACODAWCÓW POLSKO-SŁOWACKIEGO TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY - ZAWODY Z DUŻYM POTENCJAŁEM MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA ( <b>WSKAZANE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b> ). .....	108
WYKRES 53. CZYNNIKI WARUNKUJĄCE SKŁONNOŚĆ STUDENTÓW DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ – WSKAZANIE W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI .....	112
WYKRES 54. CZYNNIKI WARUNKUJĄCE SKŁONNOŚĆ STUDENTÓW DO PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ – WSKAZANIE W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI .....	113

WYKRES 55. WARIANTY MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRZESTRZENNEJ ZWIĄZANEJ Z PODJĘCIEM PRACY ZA GRANICĄ (NAJWYŻSZA OCENA WE WSKAZANIACH RESPONDENTÓW) .....	115
WYKRES 56. WARIANTY MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRZESTRZENNEJ ZWIĄZANEJ Z PODJĘCIEM PRACY ZA GRANICĄ (GORSZA OCENA WE WSKAZANIACH RESPONDENTÓW) .....	116
WYKRES 57. WARIANTY MOBILNOŚCI PRZESTRZENNEJ ZWIĄZANEJ Z PODJĘCIEM PRACY ZA GRANICĄ (GORSZA OCENA WE WSKAZANIACH RESPONDENTÓW) .....	118
WYKRES 58. NAJWAŻNIEJSZE ŹRÓDŁA INFORMACJI O TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY W OCENIE BADANYCH STUDENTÓW .....	120
WYKRES 59. MNIEJ WAŻNE ŹRÓDŁA INFORMACJI O TRANSGRANICZNYM RYNKU PRACY W OCENIA BADANYCH STUDENTÓW .....	121

## Bibliografia

1. Autonomia programowa Uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. Opr. E. Chmielecka Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Warszawa 2010.
2. Brzychcy K.: Regionalny rynek pracy- relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne. CeDeWu Warszawa 2013.
3. Dziemianowicz W., Swianiewicz P.: Gmina pasywna, Studia CXVII, Polska Akademia Nauk Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, Warszawa 2007.
4. Globalizacja i regionalizacja w gospodarce światowej. Pr. zb. pod red R. Orłowskiej i K. Żołądkiewicz, PWE Warszawa 2012.
5. Kopaliński W.: Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych, Warszawa 1985.
6. Kowerski M., Pieczykolan I.:(red.), Kadry dla gospodarki transgranicznej, WSZiA w Zamościu, Zamość 2012,
7. Krugman P , Obstfeld M.: Międzynarodowe stosunki gospodarcze, Warszawa 1997.
8. Kundera J, Szmyt W.: Leksykon polityki regionalnej Unii Europejskiej. Oficyna Wolters Kluwer business Kraków 2008.
9. Kutkowska B., Struś M., Ratuszniak I., Łabędzki H., :Podstawy polityki regionalnej wyd. Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu 2013.
10. Leksykon rynku pracy, Wydawnictwo Krajowego Urzędu Pracy, Warszawa 1997.
11. Mikołajczyk B., Krawczyk M.: Aniołowie Biznesu w sektorze MSP, Difin, Warszawa 2007.
12. Niebuhr Anne Katrin, Stiller Silvia: Integration and Labour Markets In European Border Regions”. Hamburg Institute of International Economics, 2004.
13. Pastuszka S.: Polityka regionalna UE – cele, narzędzia, efekty. Difin, Warszawa, 2012.
14. Proniewski M: „Zewnętrzna granica Unii Europejskiej – Białoruś – możliwość wykorzystania dla dynamizacji procesów rozwojowych. Współpraca transgraniczna. [w] Ekspertyzy do strategii rozwoju społeczno- gospodarczego Polski Wschodniej do 2020 roku, tom II, MRR, Warszawa 2007..
15. Przygodzki Z.: Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski. Difin, Warszawa 2013.
16. Rak – Młynarska E.: Program EURES jako przykład współpracy euroregionów w zakresie polityki rynku pracy. W „ROZWÓJ EUROREGIONU BESKIDY IV”, Materiały konferencyjne, Wyd. I., Bielsko-Biała/Žilina, 2006.
17. Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, (pod red.): A. Brussa, A. Tarnawa, PARP, Warszawa 2011

18. Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011-2012. PARP Warszawa 2013.
19. Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 KOMITET REGIONÓW 102. SESJA PLENARNA W DNIACH 3–4 LIPCA 2013 R. Opinia Komitetu Regionów: „Pracownicy transgraniczni – podsumowanie sytuacji po 20 latach funkcjonowania rynku wewnętrznego: problemy i perspektywy” (2013/C 280/03) . Dziennik Urzędowy UE 27.9.2013
20. Sługocki W.: Polityka regionalna Unii Europejskiej a rozwój polskich regionów - studium przypadku, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013.
21. Smętkowski M.: Rozwój regionów i polityka regionalna w krajach Europy Środkowo – Wschodniej w okresie transformacji i globalizacji. Wydawnictwo naukowe Scholar , Warszawa 2013.
22. Szmigiel-Rawska K., Dotzblasz S.: Trwałość współpracy przygranicznej, CeDeWu 2012.
23. Współpraca trans graniczna. Aspekty prawno – ekonomiczne. pod red. nauk. dr. hab. Macieja Perkowskiego. Fundacja Prawo i Partnerstwo Białystok 2010.
24. [http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com\\_content...id](http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com_content...id)
25. [http://www.Observatorium.comsiko.pl/download.php?file\\_pobieranie\\_2014-02-26-10-41-11.pdf](http://www.Observatorium.comsiko.pl/download.php?file_pobieranie_2014-02-26-10-41-11.pdf)
26. Sprawozdanie naukowe w sprawie mobilności pracowników transgranicznych w krajach UE-27/EOG/EFTA [„Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries”],
27. PRZEZ WSPÓŁPRACĘ DO SUKCESU Partnerstwo lokalne na rynku pracy. Warszawa, 2007 rok  
<http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/Podrecznik.pdf>
28. [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014\\_leaflet\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014_leaflet_pl.pdf)
29. Ekspertyza dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego [https://www.mir.gov.pl/rozwoj\\_regionalny/poziom\\_regionalny/ekspertyzy/Documents/Grosse\\_ekspertyza\\_Cele%20i\\_zasady\\_MRR\\_02042009\\_1.pdf](https://www.mir.gov.pl/rozwoj_regionalny/poziom_regionalny/ekspertyzy/Documents/Grosse_ekspertyza_Cele%20i_zasady_MRR_02042009_1.pdf)
30. [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/poland\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/poland_en.pdf),  
[http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/slovakia\\_en.pdf/](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/slovakia_en.pdf/) data pobrania 6.03.2014

31. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:280:0008:0012:PL:PDF>
32. [http://praca-plsk.eu/images/pliki/Zawody\\_deficytowe\\_plsk2013.pdf](http://praca-plsk.eu/images/pliki/Zawody_deficytowe_plsk2013.pdf)
33. <http://rynekpracy.org/x/398802>
34. <http://sjp.pwn.pl/haslo.php?id=2578512>
35. <http://wup-krakow.pl/projekty-wup/projekty-zakonczone/partnerstwo-na-transgranicznym-rynku-pracy>
36. [http://www.eures-tbeskydy.eu/index.php?page=job\\_offer\\_all&place=CS](http://www.eures-tbeskydy.eu/index.php?page=job_offer_all&place=CS)
37. <http://www.profesia.sk>,
38. <http://www.ponuky.sk>,
39. <http://www.istp.sk>
40. <http://www.job.sk>.
41. <http://pl.indeed.com/>
42. <https://www.istp.sk/volne-pracovne-miesta>
43. <http://www.profesia.sk/praca/statistik>
44. <http://www.polskoslowackaizba.pl/>

# Kwestionariusze ankiet



## Ankieta

### *Szanowni Studenci,*

niniejsze badanie stanowi część projektu pt. *Polsko-Słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy oraz diagnoza kierunków kształcenia akademickiego na potrzeby transgranicznego rynku pracy* współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013.

Na większość pytań można po prostu odpowiedzieć poprzez zakreślenie odpowiedniej kratki. Tam jednak, gdzie jesteście proszeni o wpisanie swojego zdania, należy odpowiadać możliwie konkretnie i szczegółowo.

Po wypełnieniu kwestionariusza prosimy o jego zwrot osobie ankietującej. Badanie ma charakter anonimowy.

Bardzo dziękuję za zaangażowanie i współpracę przy realizacji tego ważnego badania, którego celem jest poprawa jakości usług edukacyjnych świadczonych przez uczelnie wyższe w Euroregionie Beskidy.

*Przewodniczący Rady Naukowej  
Polsko-Słowackiego Uniwersytetu  
Młodzieżowego  
Prof. nadzw. WSiP dr hab. Jan Ostoj*

\*\*\*

1. Wymień najważniejsze ogólne umiejętności i wiedzę (np. *znajomość zagranicznego rynku pracy, umiejętność szybkiego pozyskiwania informacji, itd.*), które Twoim zdaniem są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, na Słowacji:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  
2. Wymień przedmioty, które realizowane na Twojej uczelni (np. *rozliczenia międzynarodowe*) są Twoim zdaniem szczególnie przydatne do podjęcia pracy za granicą – w tym, w szczególności, na Słowacji:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.







partnerstwo dla wspólnego rozwoju



11. Czy znasz formalno-prawne oraz finansowe warunki, jakie musisz spełnić, by z własnej inicjatywy podjąć studia na Słowacji i nostryfikować uzyskany dyplom w Polsce?

- tak  częściowo  nie

12. W Twojej ocenie w Twoim kraju przez większość pracodawców bardziej cenione są dyplomy ukończenia studiów wydane przez:

- polskie uczelnie
 uczelnie słowackie
 dyplomy krajowych uczelni poświadczające, że część studiów odbyła się za granicą
 jest to obojętne

13. Czy skorzystałbyś z oferty studiów podyplomowych (lub kursów specjalistycznych) realizowanych na słowackiej uczelni, jeśli by to pomogło Ci w znalezieniu pracy w tym kraju?

- tak  nie

Jeżeli odpowiedziałeś „nie” przejdź do pytania 15.

14. Jakie powinny to być studia podyplomowe (lub kursy specjalistyczne)?

- językowe – język słowacki
 poszerzające Twoją wiedzę zawodową o specyfikę wymagań kraju docelowego
 inne – jakie .....

15. Czy znasz formalno-prawne oraz finansowe warunki, jakie musisz spełnić, by z własnej inicjatywy podjąć studia podyplomowe na Słowacji i zapewnić ich uznawalność w Polsce?

- tak  częściowo  nie

16. W jakich Twoim zdaniem zawodach najłatwiej znaleźć pracę na Słowacji (wymień co najmniej dwa lub jeśli nie znasz odpowiedzi wpisz „nie wiem”)

- a) .....
b) .....

17. W jakich zawodach Twoim zdaniem najtrudniej znaleźć pracę na Słowacji? (wymień co najmniej dwa lub jeśli nie znasz odpowiedzi wpisz „nie wiem”)

- a) .....
b) .....



partnerstwo dla wspólnego rozwoju



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



18. Byłbyś skłonny podjąć pracę za granicą (w tym, w szczególności, na Słowacji) tylko wtedy, gdy:

(zaznacz jedną lub dwie odpowiedzi oznaczając jako 1 najważniejszy czynnik, a 2 – czynnik mniej ważny), :

- nie możesz znaleźć pracy zgodnej z kwalifikacjami w swoim kraju
- wynagrodzenie za Twoją pracę za granicą jest znacznie wyższe
- z innych przyczyn chcesz pracować głównie za granicą
- z innych przyczyn chcesz pracować wyłącznie w swoim kraju
- jest Ci obojętne w jakim kraju pracujesz przy porównywalnym wynagrodzeniu
- inne – jakie.....

19. Które z podanych niżej wariantów podjęcia pracy za granicą (w tym, w szczególności, na Słowacji) są dla Ciebie możliwe:

(oznacz 1 najlepszy wariant, 2 – wariant gorszy, x-wariant niemożliwy)

- codzienne dojazdy
- sporadyczne jednodniowe dojazdy (1-2 razy w tygodniu)
- cotygodniowe dojazdy z powrotem na weekend do kraju
- stały pobyt na terenie Polski
- stały pobyt w swoim kraju – praca w Polsce za pośrednictwem Internetu
- inne – jakie.....

20. Z jakiego źródła informacji najchętniej korzystałbyś poszukując pracy w rejonach przygranicznych na Słowacji:

(zaznacz dwie najważniejsze odpowiedzi; ważniejszą oznacz „a”, mniej ważną oznacz „b”)

- z informacji na stronie internetowej poświęconej zatrudnieniu transgranicznemu Polska-Słowacja
- z informacji na stronach internetowych polskich urzędów pracy
- z informacji pozyskiwanych od znajomych, którym ufam
- z odpowiedzi na wysłane przeze mnie oferty podjęcia pracy do polskich firm
- z innych źródeł – jakich .....

21. Proszę podać płeć, rok i kierunek studiów oraz zaznaczyć przedział wiekowy:

Płeć: mężczyzna kobieta

Rok studiów .....

Kierunek studiów .....

Wiek: poniżej 20 lat, 20-25 lat, 26-30 lat, 31-40 lat 41-50 lat

powyżej 50 lat

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.



...partnerstwo dla wspólnego rozwoju...



Wyzsza Szkoła Finansów i Prawa  
w Białsku-Białej

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



## Ankieta

**Szanowni Państwo,**

niniejsze badanie stanowi część projektu pt. *Polsko-słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy oraz diagnoza kierunków kształcenia akademickiego na potrzeby transgranicznego rynku pracy* współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013.

Na większość pytań można po prostu odpowiedzieć poprzez zakreślenie odpowiedniej kratki.

Tam jednak, gdzie prosimy Państwa o wpisanie swojej opinii, należy odpowiadać możliwie konkretnie i szczegółowo.

Po wypełnieniu kwestionariusza prosimy o jego zwrot osobie ankietującej. Badanie ma charakter anonimowy.

Bardzo dziękujemy za zaangażowanie i współpracę przy realizacji tego ważnego badania, którego celem jest poprawa jakości usług edukacyjnych świadczonych przez uczelnie wyższe w Euroregionie Beskidy.

1. Czy zetknęliście się Państwo z opiniami o słowackich pracownikach zatrudnianych na Polski ?  
 tak  nie
2. Proszę ocenić, czy z punktu widzenia celów rozwojowych Pani/Pana firmy istotne znaczenie ma problem zatrudnienia w niej obcokrajowców (w tym obywateli słowackich z rejonów przygranicznych)?  
 tak  nie
3. Prosimy o ocenę słowackich pracowników zatrudnianych w Polsce poprzez zakreślenie odpowiednich kratek w tabeli, odpowiadając najpierw na pytanie A:

A. Oceny zawarte w poniższej tabeli sformułowano głównie na podstawie (zaznacz właściwe):		
<input type="checkbox"/> zasłyszanych opinii obcych		
<input type="checkbox"/> własnego doświadczenia		
Grupa pracownicza	Przedmiot oceny	Ocena
<input type="checkbox"/> Pracownicy niewykwalifikowani	<input type="checkbox"/> Standardowa wiedza i umiejętności	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
	<input type="checkbox"/> Solidność	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
	<input type="checkbox"/> Przydatność dla firmy ze względu na unikalne cechy*	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
<input type="checkbox"/> Pracownicy z wykształceniem zawodowym	<input type="checkbox"/> Standardowa wiedza i umiejętności	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
	<input type="checkbox"/> Solidność	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
	<input type="checkbox"/> Przydatność dla firmy ze względu na unikalne cechy*	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
<input type="checkbox"/> Pracownicy ze średnim wykształceniem	<input type="checkbox"/> Standardowa wiedza i umiejętności	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
	<input type="checkbox"/> Solidność	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska
	<input type="checkbox"/> Przydatność dla firmy ze względu na unikalne cechy*	<input type="checkbox"/> Wysoka <input type="checkbox"/> Przeciętna <input type="checkbox"/> Niska



<input type="checkbox"/> <i>Bariera formalno-prawna</i> wynikająca ze złożoności i niejasności przepisów regulujących międzynarodowe rozliczenia emerytalno-rentowe	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Bariera komunikacyjna</i> wynikająca z niedostatecznej znajomości języka polskiego przez zagranicznych pracowników (w tym słowackich)	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Bariera komunikacyjna</i> wynikająca z niedostatecznej znajomości języka angielskiego zagranicznych pracowników (w tym słowackich)	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Bariera techniczna</i> wynikająca z nieważności na terenie Polski niektórych uprawnień zawodowych uzyskanych na Słowacji	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Bariera międzykulturowa</i> wynikająca z braku ogólnej znajomości prawa i innych realiów życia w Polsce	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Bariera dyspozycyjności</i> wynikająca z faktu zamieszkania w innym kraju i dojazdów zza granicy	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Bariera wiedzy i umiejętności</i> wynikająca z gorszego wykształcenia uzyskanego na Słowacji	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Inne</i> – proszę wpisać jakie i ocenić obok ich ważność	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna
<input type="checkbox"/> <i>Inne</i> – proszę wpisać jakie i ocenić obok ich ważność	<input type="checkbox"/> Bardzo ważna <input type="checkbox"/> Ważna <input type="checkbox"/> Mało ważna <input type="checkbox"/> Nieważna

8. Proszę poprzez zakreślenie odpowiednich kwadratów wskazać **w Pana/Pani ocenie** ważność **czynników sprzyjających** transgranicznemu zatrudnieniu cudzoziemców (w tym obywateli słowackich) na terytorium Polski:

Czynniki sprzyjające rozwojowi zatrudnienia cudzoziemców w Polsce	Ocena ważności czynnika
<input type="checkbox"/> <i>Czynnik komunikacji międzykulturowej</i> wynikający z dobrej znajomości prawa i innych realiów życia za granicą - np. na Słowacji	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny
<input type="checkbox"/> <i>Czynnik wiedzy i umiejętności</i> wynikający z lepszego przygotowania do zawodu za granicą - np. na Słowacji	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.

<input type="checkbox"/> <i>Czynnik zagranicznej komunikacji</i> wyrażony bardzo dobrą komunikacją w języku obcym, który jest językiem ojczystym pracownika - np. w języku słowackim	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny
<input type="checkbox"/> <i>Czynnik przesiedlenia zarobkowego</i> wyrażony gotowością stałego pobytu w Polsce z chwilą otrzymania pracy	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny
<input type="checkbox"/> <i>Czynnik wykształcenia lokalnego</i> wyrażony rzeczywistym, wykształceniem uzyskanym przez cudzoziemca w Polsce potwierdzonym świadectwem końcowym lub dyplomem	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny
<input type="checkbox"/> <i>Czynnik dostosowania programów kształcenia</i> oferowanych przez szkoły i uczelnie wyższe na terenach przygranicznych do potrzeb rozwoju transgranicznych kontaktów gospodarczych	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny
<input type="checkbox"/> <i>Inne</i> – proszę wpisać jakie i ocenić obok ich ważność	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny
<input type="checkbox"/> <i>Inne</i> – proszę wpisać jakie i ocenić obok ich ważność	<input type="checkbox"/> Bardzo ważny <input type="checkbox"/> Ważny <input type="checkbox"/> Mało ważny <input type="checkbox"/> Nieważny

9. W jakim obszarze Pani/Pana zdaniem istnieją większe szanse rozwoju transgranicznego przepływu zasobu pracy (oceni w skali od 1 do 3, gdzie 1 – ocena najwyższa, 3 – ocena najniższa)

- W obszarze zatrudnienia cudzoziemców (w tym obywateli słowackich) przez rodzime firmy działające na terytorium Polski
- W obszarze zatrudnienia cudzoziemców (w tym obywateli słowackich) przez zagraniczne firmy działające na terytorium Polski
- W obszarze samozatrudnienia za granicą poprzez otwarcie przez cudzoziemca (w tym obywatela słowackiego) własnej firmy na terytorium Polski

10. Czy Pani/Pana zdaniem programy nauczania realizowane w uczelniach wyższych działających w rejonach przygranicznych wystarczająco uwzględniają potrzeby rozwoju transgranicznego rynku pracy i ich odpowiednia zmiana istotnie wpłynęłaby na jego rozwój?

- tak  nie mam w tej sprawie zdania nie

11. Czy Pani/Pana zdaniem, z punktu widzenia wzmocnienia rozwoju transgranicznego rynku pracy, celowe byłoby uczestnictwo pracodawców w pracach nad doskonaleniem wymienionych wyżej programów?

- tak  nie mam w tej sprawie zdania nie

12. Czy cudzoziemiec poszukujący pracy w Pani/Pana firmie ma znacznie lepsze szanse na zatrudnienie, jeżeli legitymuje się odpowiednim świadectwem (lub dyplomem) ukończenia cyklu kształcenia polskiej szkoły (uczelni wyższej)?

- tak nie

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.

13. Proszę wymienić najważniejsze **ogólne umiejętności i wiedzę** (np. *komunikacja międzykulturowa, znajomość zagranicznego rynku pracy, umiejętność szybkiego pozyskiwania informacji, itd.*), które Pani/Pana zdaniem są konieczne, by cudzoziemiec (w tym Słowak) mógł szybko znaleźć pracę w Polsce:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

14. Proszę wymienić przedmioty (np. *polskie prawo celne, usługi finansowe banków w Polsce, itd.*), które Pani/Pana zdaniem **należałyby w pierwszej kolejności zrealizować na studiach w kraju pochodzenia**, studiach podyplomowych lub w formie specjalistycznych kursów, by młodzież z zagranicy była dobrze przygotowana do podjęcia pracy (lub rozpoczęcia samodzielnej działalności gospodarczej) w Polsce:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

15. W jakich zawodach Pani/Pana zdaniem najłatwiej pozyskać pracowników ze Słowacji?

- a) .....
- b) .....

16. W jakich zawodach Pani/Pana zdaniem najtrudniej pozyskać pracowników ze Słowacji?

- a) .....
- b) .....

17. Czy Pani/Pana zdaniem w niedalekiej przyszłości (5-7 lat) w wymaganej wiedzy i umiejętnościach warunkujących podjęcie pracy w Polsce nastąpią istotne zmiany?

- tak                       nie mam w tej sprawie zdania                       nie

18. Proszę wymienić najistotniejsze Pani/Pana zdaniem zmiany w wymaganej wiedzy i umiejętnościach warunkujących w przyszłości podjęcie pracy w Polsce przez cudzoziemca:

- 1. ....
- 2. ....
- 3. ....
- 4. ....



19. W jakich zawodach Pani/Pana zdaniem najłatwiej znaleźć pracę w Polsce?  
(Proszę wymienić co najmniej dwa)

a) .....

b) .....

20. W jakich zawodach Pani/Pana zdaniem najtrudniej znaleźć pracę w Polsce?

a) .....

b) .....

21. Jakie techniczne formy współpracy cudzoziemca z Pani/Pana firmą są formalnie możliwe:  
(oznacz 1 najlepszy wariant, 2 – wariant mniej ważny, 0 – wariant niemożliwy)

codzienne dojazdy

sporadyczne jednodniowe dojazdy (1-2 razy w tygodniu)

cotygodniowe dojazdy z powrotem na weekend do kraju

stały pobyt na terenie Polski

stały pobyt w swoim kraju – praca w Polsce za pośrednictwem Internetu

nie interesuje mnie zatrudnianie cudzoziemca

22. Proszę orientacyjnie określić wielkość zatrudnienia, czas funkcjonowania, charakter działalności firmy, którą Pan reprezentuje zakreślając właściwy kwadrat

**a. Wielkość zatrudnienia w firmie:**

mniej niż 10 pracowników

10-49 pracowników

50-249 pracowników

ponad250 pracowników

**b. Czas istnienia firmy na rynku**

mniej niż 5 lat

5 – 20 lat

21 – 50 lat

51 i więcej lat

**c. Charakter działalności badanej firmy**

przemysł ciężki

przemysł lekki

rolnictwo i ogrodnictwo

transport i łączność

budownictwo

usługi

handel

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.



...partnerstwo dla wspólnego rozwoju...



Wyższa Szkoła Finansów i Prawa  
w Bielsku-Białej

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



## Anketa

### *Vážení Študenti,*

predmetný výskum je súčasťou projektu pod názvom *Poľsko - slovenská letná univerzita mládeže a diagnóza smerov vysokoškolského vzdelávania pre potreby cezhraničného trhu práce* spolufinancovaného z prostriedkov Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Programu cezhraničnej spolupráce Poľská republika - Slovenská republika 2007 - 2013.

Na väčšinu otázok možno odpovedať jednoducho zaškrtnutím príslušného políčka.

Ale tam, kde ste vyzvaní k uvedeniu svojho názoru, treba odpovedať, pokiaľ možno konkrétne a podrobne.

Po vyplnení dotazníku, prosíme vráťte ho anketujúcej osobe. Výskum je anonymný.

Veľmi pekne ďakujem za odhodlanosť a spoluprácu pri realizácii tohto exponovaného výskumu, ktorý si kladie za cieľ zlepšiť kvalitu služieb vzdelávania, ktoré poskytujú vysoké školy v Euroregióne Beskydy.

*Predседа vedeckej rady Poľsko -  
slovenskej univerzity mládeže  
mimoriadny prof. WSiP Wyższa Szkoła  
Finansów i Prawa/-Vysoká škola financií a práva/  
prof nadzw. dr hab. Jan Ostoj*

1. Uved'te najdôležitejšie všeobecné schopnosti a vedomosti (*napr. znalosť zahraničného trhu práce, schopnosť rýchleho získavania informácií, atď.*), ktoré podľa Vášho názoru sú potrebné pre získanie zamestnania v zahraničí – vrátane a najmä, v Poľsku:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
2. Uved'te predmety, ktoré sa vyučujú na Vašej vysokej škole (*napr. medzinárodný marketing*), a sú podľa Vášho názoru užitočné najmä pre zamestnanie v zahraničí – vrátane a najmä, v Poľsku:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
3. Uved'te predmety, ktoré podľa Vášho názoru, by bolo treba v prvom rade zaviesť (*napr. medzinárodné dopravné právo, medzinárodné vyúčtovania*), aby absolvent Vašej

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.



...partnerstwo dla wspólnego rozwoju...



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



vysokej školy bol lepšie pripravený pre zamestnanie v zahraničí, vrátane a najmä, v Poľsku :

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

4. Podľa Vášho názoru, dôjde v blízkej budúcnosti (5-7 rokov) v požadovaných vedomostiach a zručnostiach, podmieňujúcich nástup do zamestnania v Poľsku k významným zmenám?

- ÁNO  NEVIEM  NIE

5. Stretli ste sa s názormi (tlač, rozhlas, známi) týkajúcimi sa vedomostí a schopností nevyhnutných pre nájdenie si zamestnania v Poľsku?

- ÁNO  NIE

6. Vyskytol sa vo Vašej zárobkovej práci kedykoľvek prípad, vyžadujúci rozhodnutie alebo činnosť, ktoré by mali medzinárodný poľsko-slovenský charakter?

- ÁNO  NEVYKONÁVAL SOM TAKÚTO PRÁCU  NIE

7. Očakávate, že vedomosti a schopnosti nevyhnutné pre získanie zamestnania v zahraničí (v tom najmä v Poľsku), získate v priebehu štúdia, ktoré ste si zvolili?

- VÄČŠINOU ÁNO  ČIASTOČNE  NIE

8. Podľa Vášho názoru, pre nástup do zamestnania v Poľsku, pre ktoré sa vyžaduje vysokoškolské vzdelanie je výhodnejšie:  
(vyplniť jednu správnu odpoveď)

- absolvovať štúdium v Poľsku
- absolvovať štúdium vo vlastnej krajine
- je to jedno

9. Poznáte ponuku vzdelávania poľských vysokých škôl ?

- ÁNO  ČIASTOČNE  NIE

10. Čo podľa Vášho názoru je najväčšou prekážkou pre poznanie ponuky vzdelávania na poľských vysokých školách? :

- chýba slovenská verzia webových stránok poľskej vysokej školy
- chýba anglická verzia webových stránok poľskej vysokej školy
- nemám o tieto záležitosti záujem
- iná – aká .....

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.



...partnerstwo dla wspólnego rozwoju...



11. Poznacie formálno-právne a finančné podmienky, ktoré treba splniť, aby bolo možné z vlastnej iniciatívy zahájiť štúdium v Poľsku a nostrifikovať na Slovensku získaný diplom?  
 ÁNO  ČIASTOČNE  NIE
12. Podľa Vášho hodnotenia vo Vašej krajine väčšina zamestnávateľov vyššie hodnotí diplomy vydané:  
 poľskými vysokými školami  
 slovenskými vysokými školami  
 diplomy vnútroštátnych vysokých škôl osvedčujúce, že časť štúdia sa uskutočnila v zahraničí  
 je to jedno
13. Využili by ste ponuku postgraduálneho štúdia (alebo špecializovaných kurzov) realizovaných na poľskej vysokej škole, pokiaľ by Vám to pomohlo nájsť prácu v tejto krajine?  
 ÁNO  NIE  
*Ak ste odpovedali "NIE", prejdite k otázke č. 15.*
14. Aké by to mali byť postgraduálne štúdia (alebo špecializované kurzy)?  
 jazykové – poľština  
 rozširujúce Vaše odborné vedomosti o špecifikované požiadavky cieľovej krajiny  
 ďalšie - aké .....
15. Poznacie formálno-právne a finančné podmienky, ktoré treba splniť, aby bolo možné z vlastnej iniciatívy zahájiť postgraduálne štúdium v Poľsku a zaistiť ich využiteľnosť na Slovensku?  
 ÁNO  ČIASTOČNE  NIE
16. V akých povolaniach je podľa Vášho názoru najjednoduchšie nájsť zamestnanie v Poľsku? (*Vymenujte najmenej dva, alebo ak nepoznate odpoveď, uvedte "neviem"*)  
a) .....  
b) .....
17. V akých povolaniach je podľa Vášho názoru najťažšie nájsť zamestnanie v Poľsku? (*Vymenujte najmenej dva, alebo ak nepoznate odpoveď, uvedte "neviem"*)  
a) .....  
b) .....
18. Boli by ste ochotní zamestnať sa v zahraničí (vrátane a najmä, v Poľsku) iba vtedy, ak:  
(*Vyznačte jednu alebo dve odpovede a označte ako 1. najdôležitejší faktor, a 2. - menej dôležitý faktor*):

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.



...partnerstwo dla wspólnego rozwoju...



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



- nie możecie znaleźć zatrudnienia odpowiadające Waszej kwalifikacji w Waszej krajine
- odmena za Waszą pracę w zagraniczy jest ovela wyższa
- z innych dôvodov chcete pracovat' najmã v zagraniczy
- z innych dôvodov chcete pracovat' najmã vo svojej krajine
- je Vãm ľahostajné v akej krajine pracujete za porovnatel'nú mzdu
- iné - aké .....

19. Ktorã z uvedených možností zamestnania sa v zagraniczy (vrãtane a najmã, v Poľsku), prichãdza u Vãs do úvahy :

*(Vyznaãte 1. najlepšiu voľbu, 2. – horšiu voľbu, x – voľbu neprichãdzajúcu do úvahy)*

- každydenné dochãdzanie
- obãasné, jednodňové dochãdzanie (1-2 krát za týždeň)
- týždenné dochãdzanie späť na vikend do domovského štãtu
- trvalé bydlisko na území Poľska
- trvalé bydlisko vo svojej domovskej krajine - práca v Poľsku cez internet
- iné - aké .....

20. Akých zdrojov informãcií by ste najradšej využili pri hľadaní zamestnania v prihraniãných oblastiach v Poľsku:

*(Vyznaãte dve najdôležitejšie odpovede; dôležitejšiu oznaãte písmenom "a", menej dôležitã písmenom "b")*

- informãcií na webových stránkach venovaných cezhraniãnému Poľsko--Slovenskému zamestnãvaniu
- informãcií na webových stránkach poľských úradov práce
- informãcií získaných od znãmych, ktorým dôverujem
- z odpovedí, na mnou zaslané ponuky zamestnať sa v poľských firmãch
- z iných zdrojov - akých .....

21. Uved'te, prosím, pohlavie, roãník a odbor štúdia a vyznaãte vekové rozmedzie:

Pohlavie:  muž  žena

Roãník štúdia .....

Odbor štúdia .....

Vek:  menej ako 20 rokov,  20 - 25 rokov,  26 - 30 rokov  31 - 40 rokov  
 41 - 50 rokov  viac ako 50 rokov

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska - Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.



...partnerstwo dla wspólnego rozwoju...



Wyższa Szkoła Finansów i Prawa  
w Bielsku-Białej

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



## Anketa

*Vážené dámy a paní,*

predmetný výskum je súčasťou projektu pod názvom *Poľsko - slovenská letná univerzita mládeže a diagnóza smerov vysokoškolského vzdelávania pre potreby cezhraničného trhu práce* spolufinancovaného z prostriedkov Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Programu cezhraničnej spolupráce Poľská republika - Slovenská republika 2007 - 2013.

Na väčšinu otázok možno odpovedať jednoducho zaškrtnutím príslušného políčka.

Ale tam, kde ste vyzvaní k uvedeniu svojho názoru, treba odpovedať, pokiaľ možno konkrétne a podrobne.

Po vyplnení dotazníku, prosíme vráťte ho anketujúcej osobe. Výskum je anonymný.

Veľmi pekne ďakujem za odhodlanosť a spoluprácu pri realizácii tohto exponovaného výskumu, ktorý si kladie za cieľ zlepšiť kvalitu služieb vzdelávania, ktoré poskytujú vysoké školy v Euroregióne Beskydy.

1. Stretli ste sa s názormi o poľských pracovníkoch zamestnaných na Slovensku ?

ÁNO

NIE

2. Posúďte prosím, či z hľadiska rozvojových cieľov Vašej firmy má dôležitý význam problém zamestnávania v nej cudzincov (vrátane poľských občanov z prihraničných regiónov)?

ÁNO

NIE

3. Prosím ohodnoťte **poľských pracovníkov zamestnávajúcich na Slovensku** zaškrtnutím príslušných políčok v tabuľke, v súvislosti s odpoveďou v prvom poradí na otázku A:

A. Hodnotenia uvedené v tejto tabuľke boli sformulované predovšetkým na základe (uviesť príslušnú odpoveď):		
<input type="checkbox"/> počutých názorov iných osôb		
<input type="checkbox"/> vlastných skúseností		
Pracovná skupina	Predmet hodnotenia	Hodnotenie
<input type="checkbox"/> Nekvalifikovaní pracovníci	<input type="checkbox"/> Štandardné znalosti a schopnosti	<input type="checkbox"/> Vysoké <input type="checkbox"/> Priemerné <input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Spol'ahľivosť	<input type="checkbox"/> Vysoké <input type="checkbox"/> Priemerné <input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Prospešnosť pre firmu s ohľadom na jedinečné vlastnosti*	<input type="checkbox"/> Vysoké <input type="checkbox"/> Priemerné <input type="checkbox"/> Nízke
<input type="checkbox"/> Pracovníci s odborným vzdelaním	<input type="checkbox"/> Štandardné znalosti a schopnosti	<input type="checkbox"/> Vysoké <input type="checkbox"/> Priemerné <input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Spol'ahľivosť	<input type="checkbox"/> Vysoké <input type="checkbox"/> Priemerné <input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Prospešnosť pre firmu s ohľadom na jedinečné vlastnosti*	<input type="checkbox"/> Vysoké <input type="checkbox"/> Priemerné <input type="checkbox"/> Nízke

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.

<input type="checkbox"/> Pracovníci so stredoškolským vzdelaním	<input type="checkbox"/> Štandardné znalosti a schopnosti	<input type="checkbox"/> Vysoké	<input type="checkbox"/> Priemerné	<input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Spoľahlivosť	<input type="checkbox"/> Vysoké	<input type="checkbox"/> Priemerné	<input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Prospešnosť pre firmu s ohľadom na jedinečné vlastnosti*	<input type="checkbox"/> Vysoké	<input type="checkbox"/> Priemerné	<input type="checkbox"/> Nízke
<input type="checkbox"/> Pracovníci s vysokoškolským vzdelaním	<input type="checkbox"/> Štandardné znalosti a schopnosti	<input type="checkbox"/> Vysoké	<input type="checkbox"/> Priemerné	<input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Spoľahlivosť	<input type="checkbox"/> Vysoké	<input type="checkbox"/> Priemerné	<input type="checkbox"/> Nízke
	<input type="checkbox"/> Prospešnosť pre firmu s ohľadom na jedinečné vlastnosti*	<input type="checkbox"/> Vysoké	<input type="checkbox"/> Priemerné	<input type="checkbox"/> Nízke

\* napr. pre dobrú znalosť poľského jazyka

Uveďte najdôležitejšie unikátne vlastnosti, ktoré robia poľského pracovníka konkurencieschopným na trhu práce, ktoré ste brali Vy do úvahy pri hodnotení:

4. Zamestnávate vo svojej firme cudzincov (vrátane poľských občanov)?  
 ÁNO  NIE
5. Podľa Vášho názoru, má Poľsko-Slovenský cezhraničný trh zamestnanosti veľký nevyužitý potenciál z hľadiska možností zamestnávania cudzincov?  
 ÁNO  NEMÁM V TEJTO VECI STANOVISKO  NIE
6. Chcete by ste v budúcnosti vo svojej firme zamestnávať cudzincov (vrátane poľských občanov), za predpokladu, že z hľadiska požiadaviek na určité pracovné miesto majú rovnaké znalosti a schopnosti, a majú tie isté platové požiadavky ako občania Slovenskej republiky?  
 ÁNO  JE MI TO JEDNO  NIE
7. Zaškrtnutím príslušných štvorcov, uveďte prosím, podľa **Vášho názoru**, závažnosť **prekážok, obmedzujúcich** cezhraničné zamestnávanie cudzincov (vrátane poľských občanov) na území Slovenska:

Prekážky obmedzujúce cezhraničné zamestnávanie	Hodnotenie závažnosti prekážky
<input type="checkbox"/> <i>Informačná bariéra</i> vyplývajúca z absencie alebo nekvalitného portálu www, na ktorom je možno nájsť ponuky prijatia do práce, alebo umiestniť ponuku zamestnania využívajúcu príhraničný pracovný trh?	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Informačná bariéra</i> vyplývajúca z absencie alebo nekvalitnej spolupráce úradov práce nachádzajúcich sa na slovenskej a poľskej strane štátnej hranice.	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Formálno-právna bariéra</i> vyplývajúca zo zložitosti a nejasnosti predpisov upravujúcich medzinárodné daňové zúčtovania	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Formálno-právna bariéra</i> vyplývajúca zo zložitosti a nejasnosti	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.

predpisov upravujúcich medzinárodné dôchodkové zúčtovania	<input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Komunikačná bariéra</i> vyplývajúca z nedostatočnej znalosti slovenského jazyka zo strany zahraničných pracovníkov (vrátane poľských)	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Komunikačná bariéra</i> vyplývajúca z nedostatočnej znalosti anglického jazyka zo strany zahraničných pracovníkov (vrátane poľských)	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Technická bariéra</i> vyplývajúca z neplatnosti na území Slovenska niektorých odborných oprávnení získaných v Poľsku	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Interkultúrna bariéra</i> vyplývajúca z absencie všeobecných znalostí práva a iných znalostí reality života na Slovensku	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Bariéra flexibility</i> vyplývajúca zo skutočností bydliska v inom štáte a dochádzky zo zahraničia	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Bariéra znalostí a schopností</i> vyplývajúca z horšieho vzdelania získaného v Poľsku	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Iné</i> – uveďte prosím, aké a zhodnoťte vedľa ich závažnosť	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá
<input type="checkbox"/> <i>Iné</i> – uveďte prosím, aké a zhodnoťte vedľa ich závažnosť	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitá <input type="checkbox"/> Dôležitá <input type="checkbox"/> Málo dôležitá <input type="checkbox"/> Nedôležitá

8. Zaškrtnutím príslušných štvorcov, prosím uveďte, podľa **Vášho názoru**, závažnosť **faktorov**, ktoré **prispievajú** cezhraničnému zamestnávaniu cudzincov (vrátane poľských občanov) na území Slovenska:

Faktory, ktoré prispievajú rozvoju zamestnávania cudzincov na Slovensku	Hodnotenie závažnosti faktoru
<input type="checkbox"/> <i>Faktor interkultúrnej komunikácie</i> vyplývajúci z absencie všeobecných znalostí práva a iných znalostí reality života v zahraničí – napr. v Poľsku	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitý <input type="checkbox"/> Dôležitý <input type="checkbox"/> Málo dôležitý <input type="checkbox"/> Nedôležitý
<input type="checkbox"/> <i>Faktor znalostí a schopností</i> vyplývajúci z lepšej odbornej prípravy na výkon profesie v zahraničí – napr. v Poľsku	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitý <input type="checkbox"/> Dôležitý <input type="checkbox"/> Málo dôležitý <input type="checkbox"/> Nedôležitý
<input type="checkbox"/> <i>Faktor zahraničnej komunikácie</i> vyjadrený veľmi dobrou komunikáciou v cudzom jazyku, ktorý je rodným jazykom pracovníka – napr. v poľskom jazyku	<input type="checkbox"/> Veľmi dôležitý <input type="checkbox"/> Dôležitý <input type="checkbox"/> Málo dôležitý <input type="checkbox"/> Nedôležitý

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.





- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

14. Vymenujte, prosím, predmety (napr. *poľské colne právo, finančné služby bánk na Slovensku* atď.), ktoré by podľa Vášho názoru **bolo treba v prvom rade zrealizovať na vysokých školách v krajine pôvodu**, postgraduálnom štúdiu alebo vo forme špecializovaných kurzov, aby mládež zo zahraničia bola dobre pripravená pre nástup do zamestnania (alebo pre zahájenie samostatnej zárobkovej činnosti) na Slovensku:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

15. V akých povolaniach, podľa Vášho názoru, je najjednoduchšie získať pracovníkov z Poľska?

- a) .....
- b) .....

16. V akých povolaniach, podľa Vášho názoru, je najťažšie získať pracovníkov z Poľska?

- a) .....
- b) .....

17. Je podľa Vášho názoru možné, aby v blízkej budúcnosti (5-7 rokov) v požadovaných znalostiach a schopnostiach podmieňujúcich nástup do zamestnania na Slovensku došlo k podstatným zmenám?

- ÁNO                       NEMÁM V TEJTO VECI STANOVISKO                       NIE

18. Uveďte prosím, aké podľa Vášho názoru, by mali byť v budúcnosti vykonané najdôležitejšie zmeny v požadovaných znalostiach a schopnostiach, ktoré podmieňujú nástup do zamestnania na Slovensku cudzincom:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

19. V akých povolaniach, podľa Vášho názoru, je najjednoduchšie nájsť zamestnanie na Slovensku? (Uveďte, prosím, najmenej dva)

- a) .....
- b) .....

20. V akých povolaniach, podľa Vášho názoru, je najťažšie nájsť zamestnanie na Slovensku?

a) .....

b) .....

21. Aké technické formy spolupráce cudzinca z Vašou firmou sú formálne možné:

(označte 1- najlepšiu variantu, 2 – variantu menej dôležitú, 0 – variantu nemožnú)

- denné dochádzanie
- sporadické jednodňové dochádzanie (1-2 krát za týždeň)
- týždenné dochádzanie späť na víkend domov
- trvalý pobyt na území Slovenska
- trvalý pobyt vo svojej krajine – práca na Slovensku prostredníctvom Internetu
- nemám záujem o zamestnávanie cudzinca

22. Uveďte prosím orientačný počet zamestnancov, dobu fungovania, povahu činnosti firmy, ktorú zastupujete tak, že zaškrtnete príslušný štvorec

**a. Počet zamestnancov vo firme:**

- menej než 10 pracovníkov
- 10-49 pracovníkov
- 50-249 pracovníkov
- vyše 250 pracovníkov

**b. Existencia firmy na trhu**

- menej ako 5 rokov
- 5 – 20 rokov
- 21 – 50 rokov
- 51 a viac rokov

**c. Povaha činnosti skúmanej firmy**

- ťažký priemysel
- ľahký priemysel
- poľnohospodárstvo a záhradníctvo
- doprava a spoje
- stavebníctvo
- služby
- obchod



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007 - 2013 oraz budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.