



Grażyna Węgrzyn

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki
Katedra Ekonomii i Polityki Ekonomicznej
grazyna.wegrzyn@ue.wroc.pl

MOBILNOŚĆ ZAWODOWA A SYTUACJA NA RYNKU PRACY

Streszczenie: Na wielu rynkach pracy w Unii Europejskiej utrzymują się problemy o charakterze strukturalnym. Redukcja tego typu problemów wymaga zwiększenia zdolności dostosowawczych pracowników do zmiany kwalifikacji zawodowych. Zwiększenie mobilności siły roboczej pomiędzy zawodami (mobilność zawodowa) potencjalnie przekłada się na wzrost zatrudnienia oraz stały rozwój gospodarczy i społeczny. Zgodnie ze strategią Europa 2020 osiągnięcie wysokiego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego zależy m.in. od kreatywności i innowacyjności, które zapewnią odpowiednio wykształcone i mobilne zawodowo zasoby ludzkie. Celem opracowania jest zidentyfikowanie potencjału siły roboczej poszczególnych państw Unii Europejskiej w zakresie mobilności zawodowej oraz scharakteryzowanie działań ułatwiających osobom (pracującym i bezrobotnym) mobilność zawodową.

Słowa kluczowe: mobilność zawodowa, bezrobocie, kształcenie ustawiczne.

Wprowadzenie

Sytuacja na rynku pracy jest przedmiotem zainteresowania nie tylko ekonomistów, a wyzwania stojące przed polityką rynku pracy są ogromne. Najważniejszymi wyznacznikami sytuacji na rynku pracy pozostają poziom i natężenie bezrobocia. Obrazują one stopień niedopasowania podaży i popytu na pracę. Okazuje się, że w kontekście coraz bardziej zmieniającego się rynku pracy, pojawiania i upowszechniania się nowych form zatrudnienia i stopniowego odchodzenia od modelu pracy na pełen etat, coraz większego znaczenia nabierają zdolności dostosowawcze zasobów pracy. Zwiększenie mobilności siły roboczej pomiędzy zawodami (mobilność zawodowa) potencjalnie przyczynia się do

wzrostu zatrudnienia oraz stałego rozwoju gospodarczego i społecznego. Pozwala także skuteczniej i sprawniej dostosować się gospodarce, zatrudnieniu, a także siłę roboczą do zmieniających się warunków w innowacyjnej oraz konkurencyjnej nowoczesnej gospodarce.

Na rynku pracy wielu państw Unii Europejskiej utrzymują się problemy o charakterze strukturalnym, takie jak niskie przepływy z bierności do aktywności zawodowej, niska aktywność zawodowa, bezrobocie długotrwałe oraz niska mobilność zawodowa i przestrzenna. Nie ulega wątpliwości, że współczesny rynek pracy wymaga zdolności dostosowawczych pracowników m.in. w zakresie kwalifikacji zawodowych, na które zgłasza zapotrzebowanie gospodarka. Zawód zdobyty w młodości często nie może być wykonywany przez całe życie zawodowe, gdyż albo zniknął zupełnie, albo tak się zmienił, że konieczne jest teraz gruntowne przekwalifikowanie. To właśnie potencjał siły roboczej i jego efektywne wykorzystanie warunkują poprawę sytuacji na rynku pracy. Zgodnie ze strategią Europa 2020 osiągnięcie wysokiego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego zależy m.in. od kreatywności i innowacyjności, które zapewnią odpowiednio wykształcone i mobilne zawodowo zasoby ludzkie [*Europa 2020...*, 2010, s. 5].

Celem opracowania jest zidentyfikowanie potencjału siły roboczej państw Unii Europejskiej w zakresie mobilności zawodowej. W pierwszym punkcie opracowania skoncentrowano uwagę na wyjaśnieniu pojęcia mobilności zawodowej. Drugi prezentuje w ogólnym zarysie sytuację na poszczególnych rynkach pracy Unii Europejskiej oraz potencjał siły roboczej w zakresie mobilności zawodowej. W trzecim punkcie skoncentrowano uwagę na omówieniu działań ułatwiających osobom bezrobotnym i pracującym mobilność zawodową.

1. Mobilność zawodowa – ujęcie teoretyczne

Pojęcie mobilność zawodowa jest w literaturze szeroko wyjaśniane. Najczęściej mobilność oznacza proces polegający na zmianie miejsca w strukturze społeczno-zawodowej lub przestrzeni, dotyczący jednostki lub grupy społecznej [Iwanowska, 2001, s. 83]. Oznacza skłonność i zdolność siły roboczej do zmiany zawodu i podnoszenia kwalifikacji [Kabaj, 1998, s. 85]. Mobilność siły roboczej to zdolność i gotowość osób aktywnych zawodowo do zmiany zawodu, kwalifikacji, gałęzi (branży) gospodarki oraz miejsca zamieszkania [Kucharski, 2014, s. 93].

Najogólniej można przyjąć, że mobilność zawodowa jest to gotowość do zmiany pracy, zawodu lub miejsca zamieszkania w celu uzyskania zatrudnienia. Oznacza więc zmianę, ale także skłonność do zmiany zawodu na inny, stanowiska lub funkcji, w związku z aktywnością zawodową. Należy podkreślić, że pojęcie mobilność zawodowa nie odnosi się tylko do decyzji o zmianie miejsca pracy. Oznacza również umiejętność zawodowego przekwalifikowania, gdy rynek pracy zmienia się wraz ze zmianami gospodarczymi i technologicznymi. Obejmuje sferę doskonalenia zawodowego, uzupełniania i rozszerzania kwalifikacji.

Współcześnie, dla prawidłowego funkcjonowania rynku pracy, na którym zachodzą dynamiczne zmiany ilościowe i jakościowe głównie w zakresie popytu na pracę, szczególnego znaczenia nabiera właśnie zjawisko mobilności zawodowej. Konsekwencją przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy jest przede wszystkim wyraźne zmniejszanie się popytu na proste prace fizyczne i wzrost popytu na pracę wykwalifikowaną, wymagającą odpowiedniego poziomu wiedzy i umiejętności. Szczególnie istotna w tym względzie wydaje się umiejętność dostosowania się pracowników do wymogów rynku pracy. Pracownicy powinni na bieżąco monitorować zmiany zachodzące na rynku pracy i pozyskiwać takie kompetencje zawodowe, które są poszukiwane przez pracodawców. We współczesnym świecie „[...] każdy musi być samodzielny i dyspozycyjny wobec wymagań rynku, aby zapewnić ekonomiczne podstawy egzystencji” [Fiedor, 2002, s. 178-179]. Rynek pracy wymusza na pracownikach i osobach poszukujących zatrudnienia ustawicznego podnoszenia kwalifikacji i rozszerzania kompetencji.

Mobilność zawodowa, rozumiana jako zmiana wykonywanych zawodów, dokonuje się pod wpływem zmian jakościowych popytu na pracę, które mają wyraźne miejsce w krajach wysokorozwiniętych. Wykształcenie niewątpliwie umożliwia łatwiejsze radzenie sobie w sytuacjach ekstremalnych i szybsze przystosowanie się do zmian. Nagłe i nieoczekiwane przeobrażenia wymuszają ponowne uczenie się, zmianę kompetencji i kwalifikacji. Wiążą się one często z koniecznością korzystania ze szkoleń, kursów lub innych form uzupełniania lub nabywania nowych kwalifikacji zawodowych. Niezbędne staje się kształcenie ustawiczne, które z jednej strony uzupełnia wiedzę i kwalifikacje zdobyte w trakcie edukacji szkolnej, a z drugiej zwiększa zasoby kwalifikacyjne ludności.

Poziom wykształcenia i gotowość do dalszego kształcenia się oraz rozwijania swoich umiejętności czy też zdobywania nowych kompetencji mają istotny wpływ na pozycję zawodową jednostki, jej poziom dochodów oraz zmniejszenie prawdopodobieństwa wykluczenia społecznego. Kształcenie ustawiczne powoduje, że ludzie zdobywając dwie-trzy specjalności, są bardziej elastyczni kwalifi-

fikacyjnie, wzrasta ich mobilność zawodowa, łatwość przekwalifikowania się i w ten sposób mają zdecydowanie większe szanse na aktywne utrzymanie się na rynku pracy. Im wyższa mobilność zawodowa siły roboczej, tym szybszy proces dostosowawczy podaży pracy do popytu na pracę, co z kolei wpływa na ograniczenie bezrobocia strukturalnego.

Mobilność zawodowa na współczesnym, dynamicznym rynku pracy jest konieczna, gdyż pozwala dopasować kwalifikacje pracowników do potrzeb pracodawców oraz nowych miejsc pracy [A New European..., 2004, s. 4]. W wyniku wprowadzania nowych technologii stale rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą, to z kolei wymusza zdobywanie przez słabo wykwalifikowanych pracowników nowych, wyższych kwalifikacji i umiejętności [Blossfeld i in., 2008, s. 7].

2. Potencjał siły roboczej w zakresie dostosowywania się do potrzeb rynku pracy

Sytuacja na rynkach pracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej jest mocno zróżnicowana. Wysoki poziom bezrobocia w wielu krajach i jego strukturalny charakter każe przypuszczać, że do zdecydowanej poprawy sytuacji na rynku pracy nie wystarczy zwiększenie tempa wzrostu gospodarczego. Jedną z przeszkód jest niska mobilność zawodowa. Zasoby siły roboczej wykazują różną skłonność do zmian mających na celu dostosowanie się do aktualnych potrzeb rynku pracy, a to właśnie warunkuje poprawę sytuacji na rynku pracy.

Współczynnik aktywności zawodowej, czyli procentowy udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15-64 lata w latach 2000-2014 zwiększył się w Unii Europejskiej (28) z 68,6% do 72,3% (tab. 1).

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej, stopa bezrobocia oraz udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w krajach Unii Europejskiej w roku 2000* i 2014 (w %)

Wyszczególnienie	Współczynnik aktywności zawodowej (w %)		Stopa bezrobocia (w %)		Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych (w %)	
	2000	2014	2000	2014	2000	2014
1	2	3	4	5	6	7
UE (28)	68,6	72,3	9,3	10,2	46,1	49,5
Austria	71,0	75,4	4,7	5,6	27,7	27,2
Belgia	65,1	67,7	6,6	8,5	54,2	49,9

cd. tabeli 1

1	2	3	4	5	6	7
Bułgaria	60,7	69,0	16,2	11,4	57,0	60,4
Chorwacja	–	66,1	–	17,3	–	58,4
Cypr	69,1	74,3	5,0	16,1	25,2	47,7
Czechy	71,3	73,5	8,8	6,1	48,6	43,5
Dania	80,0	78,1	4,5	6,6	21,7	25,2
Estonia	70,9	75,2	13,4	7,4	45,8	45,3
Finlandia	74,5	75,4	11,1	8,7	28,2	22,4
Francja	68,7	71,4	10,2	10,3	38,8	42,7
Grecja	63,8	67,4	11,3	26,5	54,7	73,5
Hiszpania	65,4	74,2	13,8	24,5	41,7	52,8
Holandia	75,2	79,0	2,7	7,4	26,5	40,0
Irlandia	68,2	69,8	4,3	11,3	37,3	59,2
Litwa	70,8	73,7	16,0	10,7	48,7	44,7
Luksemburg	64,1	70,8	2,3	5,9	24,0	27,4
Łotwa	67,2	74,6	14,2	10,8	57,8	43,0
Malta	58,0	66,3	6,3	5,9	65,8	46,8
Niemcy	71,1	77,7	7,9	5,0	51,2	44,3
Polska	65,8	67,9	16,4	9,0	46,1	42,7
Portugalia	71,4	73,2	3,9	14,1	42,3	59,6
Rumunia	68,4	65,7	7,1	6,8	51,5	41,1
Słowacja	69,9	70,3	19,1	13,2	54,7	70,2
Słowenia	67,5	70,9	6,9	9,7	61,4	54,5
Szwecja	77,3	81,5	5,5	8,0	25,0	18,9
Węgry	60,1	67,0	6,6	7,7	48,0	47,5
Wielka Brytania	75,5	76,7	5,6	6,1	26,7	35,8
Włochy	60,1	63,9	10,9	12,7	61,8	61,4

* Dane w 2000 r. dla UE (27) – bez Chorwacji.

Źródło: [www 1].

Najwyższy wskaźnik aktywności zawodowej w 2014 r. odnotowano w takich krajach, jak: Szwecja (81,5%), Holandia (79,0%), Dania (78,1%), Niemcy (77,7%) i Wielka Brytania (76,7%). Natomiast najniższym wskaźnikiem aktywności zawodowej charakteryzowały się: Włochy (63,9%), Rumunia (65,7%), Chorwacja (66,1%), Malta (66,3%) i Węgry (67,0%).

Rosnącej aktywności zawodowej w Unii Europejskiej towarzyszył wzrost stopy bezrobocia z 9,3% do 10,2% oraz wzrost udziału długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych (z 46,1% do 49,5%). Za szczególnie niekorzystne zjawisko należy uznać wzrost udziału długotrwale bezrobotnych. Wydłużanie czasu pozostawania bez pracy zmniejsza szanse na znalezienie pracy

i odpływu z bezrobocia [Kwiatkowski, Kucharski, 2009, s. 18]. Dodatkowo świadczy o niskiej mobilności zawodowej osób bezrobotnych.

Analizując sytuację na poszczególnych rynkach pracy w zakresie stopy bezrobocia i długotrwale bezrobotnych widać jednak istotne różnice pomiędzy krajami. W 2014 r. najwyższą stopę bezrobocia zanotowano w Grecji (26,5%) i Hiszpanii (24,5%). Grecja charakteryzowała się również najwyższym udziałem długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych (73,5%). Podobnie trudną sytuacją na rynku pracy, przejawiającą się znacznym udziałem długotrwale bezrobotnych, charakteryzowały się Słowacja (70,2%), Włochy (61,4%) i Bułgaria (60,4%). Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się Niemcy (5,0%), Austria (5,6%), Luksemburg (5,9) i Malta (5,9%). Z kolei najniższy udział długotrwale bezrobotnych, poniżej 30%, wystąpił w Szwecji (18,9%), Danii (25,2%), Austrii (27,2%) i Luksemburgu (27,4%).

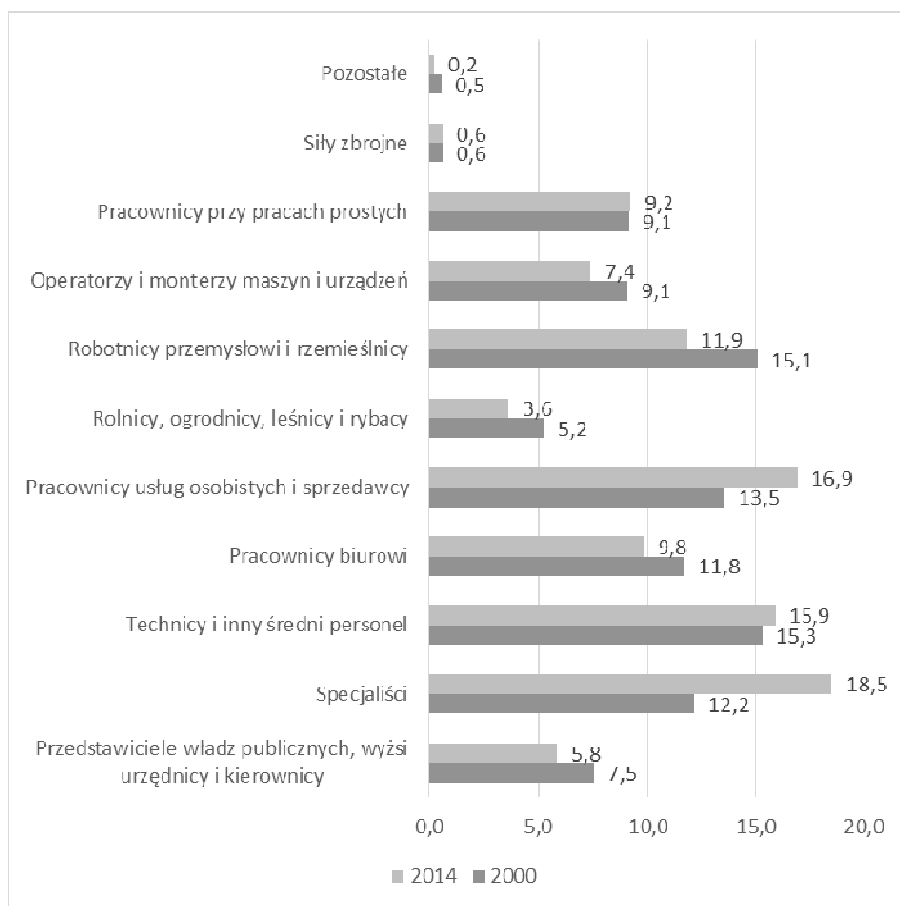
Poziom wykształcenia pracujących stanowi ważną determinantę ich sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, wzrost jakości zasobu tego kapitału jest istotnym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego, umożliwiającym realizację nowego etapu rozwoju, tj. gospodarki opartej na wiedzy [Kwiatkowska, 2013, s. 180]. Dane w zakresie poziomu wykształcenia (według Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji – ISCED 2011) potwierdzają rosnącą rolę wykształcenia we wszystkich krajach Unii Europejskiej oraz większe możliwości zatrudnienia. Ukończenie studiów wyższych wyraźnie sprzyja zatrudnieniu. Średnio w Unii Europejskiej pracuje zawodowo 86% absolwentów studiów (ISCED 5-6) w wieku 25-39 lat w porównaniu z 60% osób, które ukończyły co najwyżej szkołę średnią [*Kluczowe dane...*, 2012, s. 177].

W Unii Europejskiej wyraźnie zmienia się struktura pracujących według zawodów. W ramach wielkich grup zawodowych w Unii Europejskiej wzrasta znaczenie grupy Specjalistów oraz grupy Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Dane o specjalistach dotyczą liczby osób legitymujących się wykształceniem na danym, wysokim poziomie, tj. czwarty poziom kwalifikacji (5 i 6 poziom wykształcenia ISCED)¹. W Unii Europejskiej udział Specjalistów w badanym okresie zwiększył się z 12,2% do 18,5% ogółu pracujących, tj. o 6,3 p.p. (rys. 1).

Największy wzrost udziału Specjalistów w ogólnej liczbie pracujących wystąpił w Luksemburgu (25,7 p.p.), Danii (12,1 p.p.) i Wielkiej Brytanii (11,9 p.p.). Z kolei najmniejszy wzrost zanotowano na Słowacji (1,9 p.p.). Obecnie największym udziałem Specjalistów charakteryzuje się Luksemburg (40,9% ogółu pracu-

¹ Piąty poziom wykształcenia ISCED uzyskuje się na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych, a szósty poziom wykształcenia ISCED uzyskuje się na studiach doktoranckich.

jących), a najniższym Słowacja (11,9%). Udział grupy Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy zwiększył się w badanym okresie z 13,5% do 16,9% ogółu pracujących, tj. o 3,4 p.p.



Rys. 1. Struktura pracujących według wielkich grup zawodów w Unii Europejskiej w roku 2000 i 2014 (w % ogółu pracujących)

Źródło: [www 1].

Największy spadek udziału danej grupy w zatrudnieniu ogółem nastąpił w grupie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (–3,2 p.p.) oraz w grupie Pracownicy biurowi (–1,9 p.p.). W pierwszym przypadku było to wynikiem kryzysu gospodarczego z lat 2007-2010, w drugim wpływ miała automatyzacja procesów ekonomicznych (technika komputerowa) [Węgrzyn, 2015, s. 145].

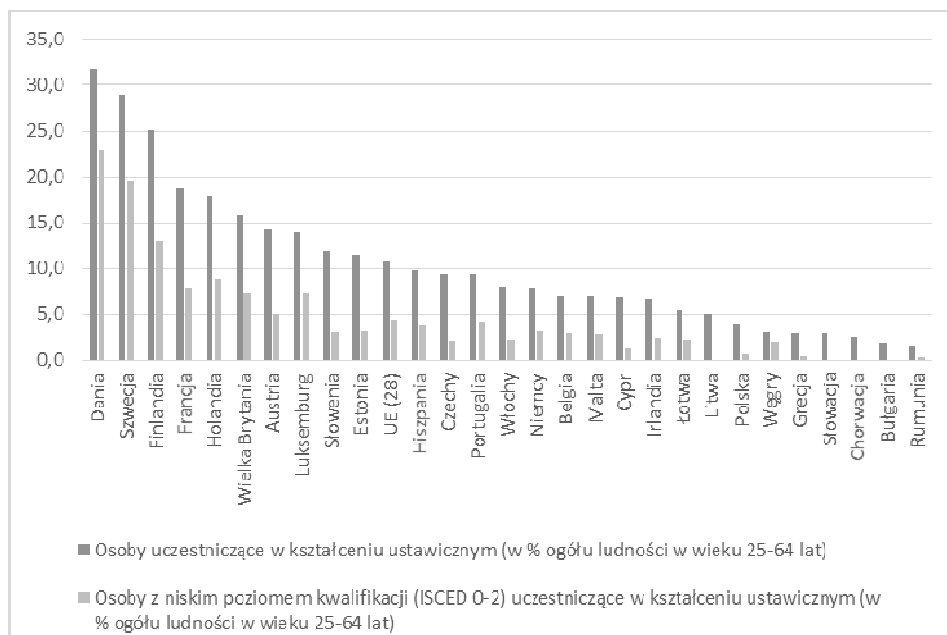
3. Sposoby zwiększania mobilności zawodowej

We współczesnych dynamicznych gospodarkach nieustannie pojawiają się niedopasowania strukturalne popytu na pracę i podaży pracy pod względem zawodów, wykształcenia i kwalifikacji. Podstawowym zadaniem państwa w tym względzie, staje się zmniejszanie niedopasowań strukturalnych, a instrumentem jest rozwój szkoleń zawodowych i szkoleń podnoszących kwalifikacje [Kwiatkowski, 2006, s. 234, 302]. Publiczne służby zatrudnienia są zobowiązane do monitorowania procesów zachodzących w gospodarce i antycypacji zapotrzebowania na poszczególne prace i zawody, co pozwala na kształcenie młodych osób zgodnie z potrzebami gospodarki. Jednocześnie niezbędne jest zapewnienie osobom bezrobotnym możliwości podniesienia posiadanych kwalifikacji zawodowych [Łukaszczuk, 2013, s. 167]. W wielu krajach mamy do czynienia z napływem bezrobotnych o niewystarczającym poziomie wykształcenia, bez kwalifikacji zawodowych lub których kwalifikacje nie odpowiadają potrzebom pracodawców. Dlatego tak ważne jest wsparcie instytucjonalne zdolności adaptacyjnej pracowników. Konieczne są działania, które mogą pomóc w dostosowywaniu kwalifikacji osób bezrobotnych do podaży miejsc pracy, bądź też sprzyjać przekwalifikowaniu [Staszewska, 2012, s. 153-154]. Jednym z najważniejszych instrumentów w tym zakresie wydaje się kształcenie ustawiczne nazywane kształceniem przez całe życie (*Life Long Learning* – LLL). Dotyczy ono ciągłego zdobywania wiedzy i umiejętności w sposób formalny, nieformalny bądź incydentalny [Barwińska, 2009, s. 248-249]. Szczególną rolę kształcenia ustawicznego jest przeciwdziałanie deprecjacji kwalifikacji. Deprecjacja jest tym szybsza, im większy postęp dokonuje się w technologii produkcji oraz im większe przeobrażenia pojawiają się w gospodarce [*Edukacja dla pracy...*, 2007, s. 199].

W Unii Europejskiej (28) w 2014 r. w kształceniu ustawicznym uczestniczyło zaledwie 4,4% osób dorosłych z niskim poziomem kwalifikacji (0-2 ISCED), w porównaniu z 10,7% wszystkich dorosłych (rys. 2).

Dowodzi to, że osoby, które najbardziej potrzebują kształcenia i szkoleń, w celu utrzymania lub powrotu do zatrudnienia, mają najmniejsze szanse na tego typu pomoc. Jest to szczególnie ważne dla osób, którym brak podstawowych umiejętności i wiedzy, gdyż ten brak stanowi barierę w dostępie do specjalistycznych szkoleń. Pod względem udziału dorosłych w kształceniu ustawicznym najlepsza sytuacja występuje w Danii, Szwecji i Finlandii, gdzie ponad 25% dorosłych uczestniczy w procesie kształcenia przez całe życie. Najgorsza sytuacja występuje w krajach, które mają trudną sytuację na rynku pracy, tj. Rumu-

nia, Bułgaria, Chorwacja, Słowacja i Grecja. Udział dorosłych w kształceniu ustawicznym nie przekracza tam 3% ogółu ludności w wieku 25-64 lata, a jeszcze gorsza sytuacja występuje wśród osób z niskimi kwalifikacjami, których udział w kształceniu ustawicznym nie przekracza 1%. Wśród krajów, w których „zapomina” się o osobach słabo wykształconych, jest również Polska, gdzie zaledwie 0,7% osób z niskim poziomem kwalifikacji uczestniczy w kształceniu ustawicznym.



Rys. 2. Osoby uczestniczące w kształceniu ustawicznym w Unii Europejskiej w 2014 r. (w % ogółu ludności w wieku 25-64 lata)

Źródło: [www 1].

Podsumowanie

W warunkach dynamicznie zmieniających się wymagań na rynku pracy powodowanych rozwojem nowoczesnych technologii, ciągle podnoszenie poziomu kwalifikacji i umiejętności staje się koniecznością. Zmiany zachodzące na rynku pracy i powstające nowe zawody wymuszają od pracowników nowych umiejętności oraz innych kwalifikacji zawodowych. Wysoka mobilność zawodowa stanowi o poprawie sytuacji na rynku pracy. Odgrywa ważną rolę w realizacji dwóch głównych celów strategii Europa 2020 w zakresie edukacji (zmniejszenie wskaź-

nika osób przedwcześnie kończących naukę szkolną oraz zwiększenie udziału osób z wyższym wykształceniem wśród młodego pokolenia).

Niska mobilność zawodowa pracowników, zwłaszcza tych o niskich kwalifikacjach, znaczny odsetek osób długotrwale bezrobotnych prowadzący do deprecjacji kapitału ludzkiego i utrwalania się bierności zawodowej wymaga działań mających na celu wzrost zatrudnialności. Ważną rolę w tym względzie odgrywa kształcenie i szkolenie zawodowe.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że kraje, w których w kształceniu ustawicznym uczestniczy znaczna część dorosłej ludności, w tym również osoby o niskich kwalifikacjach, charakteryzują się zdecydowanie lepszą sytuacją na rynku pracy. To dzięki większej mobilności zawodowej ludności, pracownicy i bezrobotni mogą łatwiej zmieniać zawód, dostosowując się do bieżących potrzeb rynku pracy.

Literatura

- A New European Agenda for Labour Mobility* (2004), Report of a CEPS-ECHR Task Force, Centre for European Policy Studies, Brussels.
- Barwińska D. (2009), *Uczenie nieformalne i incydentalne w procesie całościowego uczenia się dorosłych* [w:] M. Pakuła, A. Dudak (red.), *Edukacja ustawiczna dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia z perspektywy polskich doświadczeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu M. Curie Skłodowskiej, Lublin.
- Blossfeld H., Buchholz S., Bukodi E., Kurz K. (2008), *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007*, <http://www.unic.un.org.pl/nhdr/nhdr2007/Edukacja%20dla%20pracy.pdf> (dostęp: 30.10.2015).
- Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* (2010), Komisja Europejska, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:PL:PDF> (dostęp: 15.10.2015).
- Fiedor B. (2002), *Podstawy ekonomiki środowiska i zasobów naturalnych*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Iwanowska A. (2001), *Regionalne programy rynku pracy: europejskie doświadczenia, polska praktyka*, Wyższa Szkoła Humanistyczna, Pułtusk.
- Kabaj M. (1998), *Modele przeciwdziałania bezrobociu. Przeszłość i przyszłość* [w:] S. Borkowska (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kluczowe dane o edukacji w Europie 2012* (2012), Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa.

- Kucharski L. (2014), *Bezrobocie równowagi w Polsce. Ujęcie teoretyczne i empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kwiatkowska W. (2013), *Zatrudnienie według grup zawodów i sektorów ekonomicznych w polskiej gospodarce*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica”, nr 281.
- Kwiatkowski E. (2006), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kwiatkowski E., Kucharski L. (2009), *Bezrobocie długookresowe w Polsce w latach 1995-2007* [w:] M. Ratajczak (red.), *Polska transformacja – między teorią a praktyką*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”, nr 118.
- Łukaszczuk J. (2013), *Szkolenia jako forma podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne* [w:] Z. Góról (red.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Staszewska E. (2012), *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Węgrzyn G. (2015), *Innowacje w sektorze usług a zmiany strukturalne w zatrudnieniu*, Monografie i Opracowania, nr 256, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- [www 1] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> (dostęp: 15.10.2015).

VOCATIONAL MOBILITY AND THE LABOUR MARKET

Summary: Many labour markets in the European Union suffer from persistent problems of a structural nature. Reducing these types of problems requires increasing the workers adaptability to retraining. Increasing the workforce's mobility between jobs (vocational mobility) potentially translates into increased employment and sustainable economic and social development. In line with the *Europe 2020* strategy, achieving a high level of socio-economic development depends, inter alia, on creativity and innovation that will provide adequately educated and vocationally mobile human resources. The aim of the study is to identify both the workforce potential of individual European Union member countries in terms of vocational mobility and the actions to facilitate vocational mobility for (un)employed people.

Keywords: vocational mobility, unemployment, Life Long Learning.