

EKONOMIA ECONOMICS

4(16) • 2011



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2011

Redaktor Wydawnictwa: *Aleksandra Śliwka*
Redaktor techniczny: *Barbara Łopusiewicz*
Korektor: *Justyna Mroczkowska*
Łamanie: Comp-rajt
Projekt okładki: *Beata Dębska*

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2011

ISSN 2080-5977 (Ekonomia)

ISSN 1899-3192 (Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu)

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Nakład: 200 egz.

Spis treści

Wstęp	9
Ewa Pancer-Cybulska: Społeczna odpowiedzialność terytorium w świetle koncepcji zrównoważonego rozwoju	11
Sebastian Bobowski: Ewolucja polityki spójności Unii Europejskiej w perspektywie 2014-2020	29
Mirosława Klamut: Nowe mechanizmy realizacji spójności terytorialnej w Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego do roku 2020	41
Grażyna Adamczyk-Łojewska: Problemy konwergencji i dywergencji ekonomicznej na przykładzie krajów Unii Europejskiej, w tym Polski	57
Urszula Markowska-Przybyła: Integracja a konwergencja realna. Konwergencja regionalna w Polsce według klasycznych i alternatywnych metod badań	77
Małgorzata Markowska, Danuta Strahl: Klasyfikacja dynamiczna unijnych regionów ze względu na poziom charakterystyk innowacyjności (w zakresie INPUT)	97
Małgorzata Markowska: Klasyfikacja regionów UE ze względu na dynamikę charakterystyk innowacyjności (w zakresie INPUT)	119
Bernadeta Baran: Kierunki zmian w zakresie polityki socjalnej w krajach UE	139
Leszek Cybulski: Realizacja unijnej polityki zatrudnienia w Polsce	151
Joanna Jakubowska: Polsko-niemiecki rynek pracy po 1 maja 2011 r. – analiza sytuacji, skutki i prognozy	168
Agata Chlebicka: Kryzys modelu multikulturalizmu – przegląd wybranych problemów rynku pracy na przykładzie Holandii	180
Maciej Żmuda: Strategia Europa 2020 jako plan rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej	200
Artur Szmaciarski: Współpraca energetyczna Unii Europejskiej i Federacji Rosyjskiej na tle unijnej polityki energetycznej	211
Alicja Lindert-Zyznarska: Instrumenty finansowe wspierania rozwoju regionów w perspektywie finansowej 2014-2020	226
Jan Borowiec: Polityka pieniężna w Polsce i w strefie euro – analiza porównawcza	238
Jarosław Czaja: Działania Rządu RP umożliwiające dostosowanie do zmienności kursów walut	254
Agnieszka Tkaczyszyn: Nowy kształt struktury instytucjonalnej nadzoru bankowego w Unii Europejskiej	272
Alina Bartosiewicz: Dokapitalizowanie instytucji finansowych w świetle przepisów o konkurencji Unii Europejskiej	288

Waldemar Piotr Gil: Międzynarodowa sprawozdawczość finansowa europejskim językiem biznesu	305
Magdalena Broszkiewicz: Proces konwergencji regulacji ładu korporacyjnego na rynkach kapitałowych krajów Unii Europejskiej	325
Wawrzyniec Michalczyk: Perspektywy przystąpienia kolejnych krajów do strefy euro	339
Marta Wincewicz-Bosy: Logistyka i eurologistyka jako elementy systemu integracji międzynarodowej w gospodarce światowej	353
Łukasz Olipra: Tanie linie lotnicze – nowa „jakość” w przewozach lotniczych w Unii Europejskiej	368
Joanna Michalczyk: Przemiany w polskim przemyśle spożywczym po akcesji do Unii Europejskiej	387
Franciszek Kapusta: Drobiarstwo mięsne w Polsce i jego powiązania z rynkiem Unii Europejskiej	398
Zbigniew Piepiora: Rola Unii Europejskiej w przeciwdziałaniu skutkom katastrof naturalnych	412
Marcin Nowik: Wpływ Traktatu Lizbońskiego na kształt współpracy rozwojowej pomiędzy Unią Europejską a krajami AKP	423
Andrzej Raszkowski: Program TACIS w państwach postsowieckich	436
Nikita Nikiforov, Valery Nikiforov: The main directions of international co-operation in the sphere of higher education	446
Nikita Nikiforov: Политические аспекты вхождения стран Балтии в Болонский процесс	458
Magdalena Biedziak, Joanna Piotrowicz, Marta Rewera: Erasmus – nowy wymiar studiowania. Realizacja Programu LLP Erasmus na wrocławskich uczelniach w latach 2002-2011	471

Summaries

Ewa Pancer-Cybulska: Social territorial responsibility in the light of sustainable development concept	28
Sebastian Bobowski: Evolution of EU Cohesion Policy in years 2014-2020	40
Mirosława Klamut: New mechanisms of territorial cohesion realization in “National Strategy for Regional Development during the period 2010-2020”	56
Grażyna Adamczyk-Łojewska: Problems of economic convergence and divergence on the example of the European Union countries, including Poland	76

Urszula Markowska-Przybyła: Integration versus real convergence. Regional convergence in Poland according to classical and alternative methods of research	96
Małgorzata Markowska, Danuta Strahl: Dynamic classification of EU regions with regard to innovation characteristics level (regarding INPUT)	118
Małgorzata Markowska: Classification of EU regions by the dynamics of innovation characteristics (regarding INPUT)	137
Bernadeta Baran: Directions of changes in social policy of the European Union states	150
Leszek Cybulski: Accomplishment of the European Union's employment policy in Poland	167
Joanna Jakubowska: Polish-German labour market after May 1, 2011 – analysis of the situation, implications and forecasts	179
Agata Chlebicka: Crisis of multiculturalism – an overview of labour market's chosen problems on the example of the Netherlands	198
Maciej Żmuda: Europe 2020 strategy as a plan of socio-economic growth of the European Union	210
Artur Szmaciarski: Energy cooperation of the European Union and the Russian Federation against the background of EU energy policy	225
Alicja Lindert-Zyznarska: Financial instruments supporting regional development in the financial perspective 2014-2020	237
Jan Borowiec: Monetary policy in the euro zone and in Poland – a comparative analysis	253
Jarosław Czaja: Actions of Polish government enabling the adjustment to volatility of exchange rates	271
Agnieszka Tkaczyszyn: New shape of institutional structure of banking supervision in the European Union	287
Alina Bartosiewicz: Recapitalisation of financial institutions in the light of the European Union competition law	304
Waldemar Piotr Gil: International financial reporting as the European business language	324
Magdalena Broszkiewicz: Convergence process of corporate governance regulations on capital markets of the European Union member states	337
Wawrzyniec Michalczyk: Perspectives of accession another countries accession to the euro zone – an overview	352
Marta Wincewicz-Bosy: Logistics and eurologistics as the elements of the system of international integration in the global economy	367
Łukasz Olipra: Low cost airlines – a new “quality” in the air transport in the European Union	386
Joanna Michalczyk: Changes in Polish food industry after the accession to the European Union	397

Franciszek Kapusta: Poultry meat production in Poland and its relation with the European Union market	411
Zbigniew Piepióra: The role of the European Union in counteracting the results of natural disasters	422
Marcin Nowik: The impact of the Lisbon Treaty on the EU – ACP states development cooperation	435
Andrzej Raszkowski: TACIS programme in post-Soviet countries	445
Nikita Nikiforov, Valery Nikiforov: Główne determinanty międzynarodowej współpracy w zakresie szkolnictwa wyższego	457
Nikita Nikiforov: Political aspects of joining the Bologna Process by the Baltic states	470
Magdalena Biedziak, Joanna Piotrowicz, Marta Rewera: Erasmus – new dimension of studying. Implementation of LLP Erasmus at Wrocław's universities in 2002-2011	489

Agata Chlebicka

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KRYZYS MODELU MULTIKULTURALIZMU – PRZEGLĄD WYBRANYCH PROBLEMÓW RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE HOLANDII

Streszczenie: Artykuł dotyczy sytuacji imigrantów spoza zachodniego kręgu kulturowego na holenderskim rynku pracy, odzwierciedlając w ten sposób problemy wszystkich państw zachodnioeuropejskich, szczególnie opiekuńczych, stojących przed bardzo trudnym problemem – kryzysem multikulturowego modelu polityki integracyjnej. W tym kontekście najważniejsze działania podejmowane w celu aktywizacji imigrantów na rynku pracy oraz edukacji. Podnosząc kwestię możliwości oraz barier stojących na drodze imigrantom, włączając w to nierówność oraz dyskryminację, artykuł ukazuje obszary polityki integracyjnej, polityki edukacji i zatrudnienia, które powinny zostać zreformowane w celu rozwiązania ogromnego problemu, jakim w Europie jest imigracja.

Słowa kluczowe: multikulturalizm, mniejszość imigrancka, rynek pracy, integracja.

„Mówiąc wprost, trzeba nam mniej, jak w ostatnich latach, biernej tolerancji,
a znacznie więcej aktywnej, prężnej postawy liberalnej.
Społeczeństwo zadowolające się bierną tolerancją mówi obywatelom:
dopóki będziesz przestrzegał prawa, dopóty damy ci spokój.
(...) Kraj naprawdę liberalny robi więcej”

D. Cameron, premier Wielkiej Brytanii, Monachium 05.02.2011

1. Wstęp

W ostatnim czasie problem multikulturalizmu jest szeroko komentowany przez wszystkie podmioty debaty publicznej, nie wyłączając ugrupowań politycznych o socjaldemokratycznych korzeniach. Co znamienne, ten model społeczny traktowany jest w kategoriach coraz bardziej pejoratywnych, ukazując tym samym rozczarowanie i bezsilność Europy wobec kwestii imigranckiej. Państwa członkowskie oraz cała UE (dążąca w kierunku tzw. twierdzy Europa) coraz bardziej za-

ostrzają swoją politykę imigracyjną, dając obywatelom państw spoza zachodniego kręgu kulturowego jasny przekaz – nie przyjeżdżajcie, nie możemy sobie poradzić z imigrantami z krajów trzecich, którzy już tu są, a co dopiero z nową falą migracji. Wielopłaszczyznowość problemu imigracji zmusza państwa europejskie do podejmowania nowych, bardziej wydajnych inicjatyw w sferze polityki integracyjnej, przede wszystkim w obszarze zatrudniania i kształcenia imigrantów.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie współczesnych problemów integracyjnych w Unii Europejskiej w kontekście stopniowej deprecjacji doktryny multikulturalizmu, czego egzemplifikacją pozostają ukazane w artykule mechanizmy zachodzące na rynku pracy i edukacji, gdyż właśnie od powodzenia działań w tych dwóch obszarach zależeć będzie przyszły kształt nie tylko wdrażanej polityki integracyjnej, ale również cały model społeczny promowany w Unii Europejskiej.

2. Historia doktryny multikulturalizmu, podstawowe założenia – wymiar polityczno-ekonomiczny

Zagadnienie multikulturalizmu, będące obszarem wyjściowym dla rozważań o problemach rynku pracy, nie może być rozpatrywane bez odniesienia do różnorodności kulturowej reprezentowanej przez mniejszości imigranckie z krajów trzecich. Choć może stać się ona cenna i użyteczna dla społeczeństw europejskich reprezentujących w znacznej mierze zunifikowany system światopoglądowy, w kontekście efektywnej partycypacji imigrantów w europejskich rynkach pracy oraz systemach edukacyjnych może stanowić znaczną barierę. O ile zachodni krąg kulturowy można holistycznie ująć jako bazujący na judeochrześcijańskim systemie wartości, na którym sukcesywnie budowane idee społeczno-polityczne doprowadziły do ukształtowania się modelu państwa demokratycznego, o tyle bazujące na różnych źródłach światopoglądowych, w dalszym ciągu poddawane wpływom z zewnątrz kultury reprezentowane przez obywateli państw trzecich nie dają się tak łatwo ująć w jednoznaczne ramy czy kategorie. Biorąc pod uwagę dwie największe grupy imigrantów (z obszaru karaibskiego oraz śródziemnomorskiego), już na wstępie należy zauważyć, jak różne są to kręgi kulturowe, mimo iż obydwie te obszary w procesie historycznym zostały poddane przemożnemu wpływowi państw europejskich.

Z drugiej strony, rozpatrując problemy rynku pracy właśnie w Niderlandach, nie należy zapominać o holenderskiej kulturze pracy ukształtowanej w tym kraju. Doprowadziła ona bowiem do rozkwitu holenderskiej gospodarki, stanowiącej obecnie markę na całym świecie, stając się jednym z głównych czynników wpływających na postrzeganie przez Holendrów pracowników z innych kręgów kulturowych.

Kultura pracy wypracowywana przez społeczeństwo holenderskie stoi często w opozycji do doświadczeń pracowników spoza europejskiego kręgu kulturowego, pochodzących z krajów o trudno dostępnym rynku edukacji oraz nieustabilizowanych systemach gospodarczych. Imigranci ekonomiczni, przybywając do Holandii,

spotykają się nie tylko z rozwiniętą sferą opieki społecznej, ale również ze specyficznym systemem wartości, bazującym w dużej mierze na etyce kalwińskiej, ukazującej pracę jako główny obowiązek wobec Boga [Hampden-Turner, Trompenaars 2003, s. 276]. Z drugiej strony silnie rozwinięty wśród Holendrów światopogląd liberalny, pozwalający na autonomię każdej grupie społecznej, może być czynnikiem dezorientującym i mylącym dla środowisk imigranckich, pozostających przy własnych systemach wartości, często z pobłażliwością traktujących etos pracy wyznawany w Niderlandach, za to chętnie korzystających z dobrodziejstw państwa opiekuńczego.

Mówiąc o sytuacji imigrantów na holenderskim rynku pracy, należy więc zacząć od światopoglądu, który utrudnia im adaptację do nowych warunków już na poziomie codziennej egzystencji. Institute for the Study of Labor (IZA) za najważniejsze bariery wejścia (największe różnice między rodowitymi Holendrami a imigrantami) uważa ograniczone umiejętności językowe imigrantów oraz brak wykształcenia [Internet 8; *Study on the Social...* 2007, s. 23]. Proces edukacji najmłodszego pokolenia pochodzenia imigranckiego jest nierzadko utrudniany przez starsze generacje wyznające określony system wartości, co sprzyja utrwalaniu się schematów społeczno-ekonomicznych przejmowanych przez dzieci imigrantów. Imigranci z obszaru karaibskiego lepiej radzą sobie na holenderskim rynku pracy ze względu na kolonialną przeszłość związaną z Holandią, a tym samym lepszą znajomość języka niderlandzkiego oraz wyznawaną religię katolicką. Przekłada się to na bardziej pozytywny niż w przypadku imigrantów z krajów islamskich sposób postrzegania ich przez rodowitych Holendrów. Natomiast śródziemnomorski obszar imigracji (przede wszystkim Maghreb, Mashrek), opierający się głównie na religii islamu, obecnie często łączonej z terroryzmem, uznawany jest w Europie za kolebkę konserwatywnego, patriarchalnego oraz zamkniętego systemu kulturowego, całkowicie obcego większości Europejczyków. Wynikające stąd drażniące kwestie, stanowiące o wzajemnych antagonizmach między społecznościami imigranckimi a goszczącymi, opierają się przede wszystkim na głośno podnoszonych problemach dyskryminacji kobiet¹, niekontrolowanego przyrostu demograficznego wśród imigrantów, gettoizacji, lobbowania konserwatywnych środowisk muzułmańskich w celu ograniczenia wolności słowa czy nawoływania przez fanatyczne odłamy muzułmańskie do prowadzenia dżihadu mniejszego.

Narastający od dziesięcioleci, nierozwiązany problem imigrantów jawi się obecnie jako jedno z głównych zagrożeń nie tylko dla Holandii, ale również, w kontekście kondycji społeczno-ekonomicznej, dla całego kontynentu. Co paradoksalne, kwestia imigrancka, mająca związek z nieumiejętnie wdrażaną polityką integracji, jest obecnie jednym z najważniejszych zagadnień, jakie integrują państwa UE w ich działaniach. Warto w tym miejscu sięgnąć do historii idei wielokulturowości,

¹ Tutaj m.in.: nierówność w dostępie do edukacji i rynku pracy, bardzo wczesne zakładanie rodzin, kontraktowane małżeństwa, całkowite poddanie kobiety woli męża i ojca czy tradycja zakrywania twarzy lub nawet całego ciała.

zwanej inaczej multikulturalizmem, która miała stanowić rozwiązanie dla impasu społeczno-ekonomicznego stanowiącego pokłosie boomu imigracyjnego.

Jak dowodzi P. Scheffer [2010, s. 342], źródeł multikulturalizmu należy szukać w Stanach Zjednoczonych, gdzie w latach 20. XX wieku od tzw. idei *melting pot* (tygla, w którym roztopiały się wszystkie zróżnicowania kulturowe), będącej odzwierciedleniem praktyk asymilacyjnych, zaczął dystansować się amerykański pisarz H. Kellen. Propagowana przez niego pochwała różnorodności kulturowej szybko znalazła swoje miejsce w Europie, która po drugiej wojnie światowej stanęła w obliczu ekonomicznego, ale również moralnego kryzysu. Po 1945 r. nie tylko starano się stworzyć nowy ład polityczno-ekonomiczny, ale również zbudować nową tożsamość europejską, opartą na liberalizmie i poszanowaniu odmienności. Polityka unikania jakichkolwiek podejrzeń o szowinizm narodowy czy nawet rasizm doprowadziła do sytuacji, w której Europa Zachodnia stała się bastionem liberalnego prawa opartego na wolności i równości jednostki. Boom gospodarczy, jaki trwał od lat 60. do początku lat 70. XX wieku, spowodował, iż wypracowywana przez lata idea równości została skonfrontowana z szybko postępującymi zmianami demograficznymi. Pracownicy tymczasowi (*gastarbeiterzy*), jakich od lat 60. masowo sprowadzano już nie tylko z biedniejszych państw Europy, ale coraz częściej z państw trzecich, jak Turcja², przyczynili się do znacznego podniesienia poziomu życia zachodnich społeczeństw, jednak w założeniu sami nigdy nie mieli doświadczyć dobrodziejstw oferowanych przez nowo narodzone państwa opiekuńcze. Stało się jednak inaczej i, jak pisze G. Friedman, Niemcom (jak również innym społeczeństwom zamożnej części Europy – przyp. aut.) nie pozostało nic innego, jak zapewnić sobie lojalność nowych mieszkańców, proponując im układ: „zachowajcie swoją kulturę, ale ślubujcie lojalność państwu niemieckiemu” [*Co oznacza...* 2010, s. 10-11]. Zachowanie własnej kultury, tworzenie wspólnot kulturowych „równoległe” wobec wspólnoty „głównego nurtu”, przy zachowaniu własnego języka, religii i obyczajów to podstawowe cechy idei multikulturalizmu. Kwestią zasadniczą jest w tym aspekcie wspólne dla wszystkich jednostek podporządkowanie obowiązującemu w danym państwie systemowi prawa.

Zagadnieniami powiązаныmi z wielokulturowością są integracja oraz równouprawnienie, rozumiane jako „konsekwencja wielokulturowości, realizowanych programów rządowych, które sprzyjają i zachęcają do utrzymywania kultury rodzimej oraz nabywania i konstruowania nowej tożsamości kultury osiedlania” [Nikitorowicz 2010, s. 380].

A jak definiuje się sam multikulturalizm? Większość definicji opiera się na jednej zasadniczej kwestii – wzajemnym współistnieniu przedstawicieli różnych kultur na ograniczonym obszarze [Nikitorowicz 2010, s. 370]. Owo współistnienie nie oznacza jednak wcale, iż między wspólnotami zachodzi głęboka interakcja –

² Więcej w: [*Co oznacza...* 2010, s. 10-11].

„wielokulturowość jest faktem, a międzykulturowość zadaniem” [Nikitorowicz 2010, s. 368]. Co więcej, narastający problem imigrancki jest pokłosiem właśnie bardzo wybiórczej i płytkiej interakcji, jaka zachodzi między wspólnotami imigranckimi a wspólnotą goszczącą. Inną definicję multikulturalizmu proponuje L. Gąsiak, rozpatrujący zagadnienie w odniesieniu do różnic kulturowych reprezentowanych przez mniejszości kulturowe, etniczne, religijne, domagające się określonych praw [Nikitorowicz 2010, s. 366]. W społeczeństwach wielokulturowych nie tylko wzrasta liczba i różnorodność etniczna osób uczestniczących w re-dystrybucji dóbr, ale coraz częściej (wraz z kolejnymi pokoleniami dzieci imigrantów) mniejszości uczestniczą w tym podziale coraz bardziej świadome swoich praw. W tej sytuacji, hołdując zasadom liberalnego społeczeństwa otwartego, państwa europejskie rzeczywiście przyjmują na siebie obowiązek zapewnienia godnych warunków życia również mniejszościom imigranckim, działając w imię dobrze pojętej idei V. Pareto dotyczącej użyteczności wspólnoty dla jednostki i wzajemnie – jednostki dla wspólnoty. Jednak, jak pisze Ch. Caldwell, „Europejczycy od dziesięcioleci są sfrustrowani faktem, że ich przywódcy nie umieją ani uregulować imigracji, ani w pełni wykorzystać jej ekonomicznie” [*Przetwarzanie i kultura...* 2010]. Należy w tym miejscu zauważyć, iż wielokulturowość nie jest jedyną strategią akulturacyjną, do jakiej może uciec się państwo w obliczu problemu imigracji. P. Boski wymienia obok niej tzw. wyłączenie, segregację i tygiel etniczny – wszystkie o bardziej pejoratywnym wydźwięku niż wielokulturowość [Boski 2008].

Jeszcze kilka lat temu społeczeństwa zachodnioeuropejskie uznawały ideę multikulturalizmu jako swego rodzaju dobro narodowe, wyróżniające je wśród wspólnoty międzynarodowej i nobilitujące liberalny system społeczno-polityczny. Obecnie te same państwa borykają się z groźbą kryzysu na rynku pracy, gettoizacją mniejszości imigranckich, zagrożeniem ograniczenia wolności słowa, islamizacją oraz terroryzmem. Ujawniające się na szeroką skalę problemy ekonomiczno-społeczne, połączone z rosnącym w siłę islamizmem, każą spojrzeć na problem imigracji i brak skutecznego programu integracji z innej niż dotąd perspektywy.

Współczesna Europa, a przede wszystkim państwa uznawane za kolebkę multikulturalizmu – Niemcy i Holandia, stanęły przed dylematem, czy dług wobec rzeszy imigrantów, budujących przez lata dobrobyt tych państw, został już spłacony? Czy należy w dalszym ciągu, mimo sprzeciwu endemicznych obywateli oraz niedoborów finansowych, fundować wielu przedstawicielom mniejszości imigranckich następne lata stagnacji na garnuszku państwowej opieki społecznej? Dylemat ten pozostaje w dalszym ciągu nierozwiązany, choć wydaje się, że obywatele tych państw już wybrali. W Europie, po dziesięcioleciach stabilnego porządku politycznego, wiele się zmieniło, do głosu zaczęły dochodzić ugrupowania skrajnie prawicowe oraz populistyczne, polityka integracyjna i imigracyjna uległa stopniowemu zaostreniu, państwa wprowadzały pakiety pobudzające wzrost gospodarczy, które wymagają od przybyszów napływających z krajów trzecich nowych postaw, od-

zwierciedlających zrozumienie dla potrzeby dostosowania się do zmian zachodzących w globalnej gospodarce.

3. Uwarunkowania integracyjne oraz sytuacja społeczno-ekonomiczna mniejszości imigranckich w Holandii

Imigracja zawsze, czy spowodowana względami politycznymi czy ekonomicznymi, gdy wiąże się z całkowitą zmianą otoczenia kulturowego czy wręcz cywilizacyjnego, jest dla migrujących wielkim wyzwaniem. Dwie główne grupy imigranckie w Holandii, zwłaszcza ta pochodząca z kręgu śródziemnomorskiego, w takiej właśnie sytuacji się znajdują. Polityka imigracyjna i integracyjna w Europie do tej pory nie została wystarczająco zreformowana w celu złagodzenia uczucia szoku kulturowego, co wiąże się z zamykaniem się imigrantów wewnątrz dobrze im znanych, jednak nieprzystających do warunków europejskich, systemów wartości, tradycji czy zachowań.

Mimo wszystkich tych problemów, w Holandii od lat 60. XX wieku odnotowuje się stały wzrost udziału imigrantów w populacji ogółem – w 2010 roku na terenie tego państwa mieszkało ok. 3,4 mln imigrantów (ok. 20% populacji) [Internet 3]. Do Holandii przybywa rocznie ok. 150 tys. imigrantów, codziennie rejestrowanych jest ich 400 [Internet 3]³ (dodajmy – imigrantów legalnych, ponieważ w rzeczywistości bardzo trudno jest określić realną ich liczbę, gdyż brak jest dokumentacji dotyczącej nielegalnego przepływu osób, nie ma narzędzi pozwalających zbadać ich liczbę, ponadto wielu z nich udaje się zmienić status na legalny (m.in. w wyniku programów regularyzacyjnych – uznaniowych decyzji o przyznaniu prawa pobytu). Według szacunków CBS (*Centraal Bureau voor de Statistiek*), liczba napływających do Holandii imigrantów nie zmieni się znacznie przez najbliższe dziesięciolecie (prognoza na lata 2010-2060) [Internet 3]⁴. Mimo iż w miarę wzrostu imigracji wzrasta wskaźnik emigracji (na każde 400 nowo przybyłych osób dziennie z kraju emigruje 305), rośnie liczba mieszkańców kraju ogółem wynosząca obecnie ponad 16,5 mln [Internet 3]⁵.

Należy przy tym podkreślić, iż w Holandii za obcokrajowca (również imigranta), określanego mianem *allochton*, uważa się każdą osobę, której przynajmniej jedno z rodziców urodziło się poza granicami tego kraju. Co więcej, terminem tym określani są również potomkowie imigrantów nawet do trzeciego pokolenia [Protasiewicz 2008, s. 22-23]. W niniejszym artykule skupiono się na grupie imigranckiej określonej mianem *niet westerse allochtonen* – należącej do pozaeuropejskiego

³ *Migration*, dane za 2010 rok.

⁴ *Key figures of the population forecasts 2010-2060*.

⁵ *Population Counter*.

kręgu kulturowego (osoby pochodzące z krajów Afryki, Ameryki Południowej, Turcji oraz Azji – z wyjątkiem Indii i Japonii)⁶. O wyborze właśnie tej grupy zdecydowały następujące czynniki:

- najniższe kwalifikacje zawodowe imigrantów lub całkowity ich brak,
- dominująca religia islamska, coraz częściej postrzegana pejoratywnie w wyniku działalności grup ekstremistycznych oraz terrorystycznych,
- wielodzietność, często niski poziom emancypacji kobiet,
- częsty brak znajomości języka holenderskiego lub jakiegokolwiek innego języka europejskiego, który pozwoliłby na skuteczną komunikację z resztą społeczeństwa,
- restrykcyjne działania holenderskich populistycznych partii politycznych kierowane do tej grupy imigrantów.

Imigranci należący do pozaeuropejskiego kręgu kulturowego w wyborze miejsca docelowego pobytu kierują się przede wszystkim względami ekonomicznymi, natomiast migracje polityczne (azylanci i uchodźcy) pozostają w mniejszości. Należy przy tym dodać, iż od lat 50. XX wieku w Holandii licznie osiedlali się mieszkańcy byłych kolonii holenderskich, upoważnieni do tego na podstawie Statutu dla Królestwa Niderlandów [Protasiewicz 2008, s. 27]. Wspólny dla wszystkich wymienionych grup imigranckich jest natomiast czas trwania migracji, przeważnie stały (migracja osiedleńcza) lub długotrwały (nie krótszy niż rok)⁷.

Tabela 1. Liczba zarejestrowanych imigrantów napływających do Holandii (w tys.)

Kraj pochodzenia	Rok przyjazdu na teren Holandii				
	1998	2000	2003	2006	2009
Turcja	6,31	5,79	6,94	3,41	4,44
Irak	6,74	4,03	1,06	1,06	3,12
Somalia	1,09	1,83	0,33	0,53	4,13
Maroko	5,36	4,44	4,82	2,00	1,92

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Centraal Bureau voor de Statistiek [Internet 3].

Holandrzy, tak jak Niemcy, w okresie boomu gospodarczego wspomagali swoją gospodarkę pracownikami spoza Europy i tak jak Niemcy mieli nadzieję, że owi gastarbeiterzy opuszczą ich kraj po wykonaniu swojej pracy. Przeważająca część jednak została (do kraju pochodzenia powróciło ok. 17% pracowników gościnnych) [Protasiewicz 2008, s. 29], natomiast możliwość łączenia rodzin, jaką dano imigrantom, pozwoliła na niemalże podwojenie ich liczby. Dzisiaj imigranci uznawani za *niet westerse allochtonen* to przede wszystkim obywatele tureccy, marokańscy, a także Surinamczycy oraz obywatele Antyli/Aruby (cztery największe grupy etniczne wśród imigrantów) [Internet 3], których coroczny napływ na teren

⁶ Klasyfikacja pochodząca ze strony [Internet 1].

⁷ Klasyfikacja za [Kawczyńska-Butrym 2009, s. 21].

Niderlandów mierzony jest w tysiącach. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż szczytowy okres napływu imigrantów z krajów trzecich minął, ustępując miejsca nowym państwom członkowskim UE. Z drugiej strony, w przypadku imigrantów z krajów islamskich nadal istnieje niezbadana szara strefa, co tylko zaciemnia ich rzeczywisty udział w populacji Holandii.

Poziom życia większości islamskich mniejszości imigranckich w Holandii to bardzo często granica minimum socjalnego. Ze względu na brak jakiegokolwiek państwowej polityki integracyjnej w latach 80. wobec *gastarbeiterów* oraz liberalne rozwiązania wprowadzane w latach późniejszych sytuacja mniejszości imigranckiej pochodzenia pozaeuropejskiego nie ulegała znacznej poprawie, również ze względu na ciągły napływ nowych imigrantów. Bardzo wysoki poziom bezrobocia, nawet trzykrotnie wyższy niż wśród rodowitych Holendrów [Internet 3]⁸, *gettoizacja*, marginalizacja społeczna, dyskryminacja na rynku pracy to jedna strona zjawiska. Drugą jest wykorzystywanie opieki socjalnej, będącej nierzadko głównym celem imigrantów zmierzających do jednego z tzw. państw opiekuńczych. Według P. Scheffera, problem polega na tym, iż imigranci przybywający do Holandii, którzy często mają ogromny bagaż doświadczeń związanych z biedą, konfliktami i prześladowaniami, nie dążą do poprawy swojej sytuacji i ulegają stopniowej degeneracji – uzależnieniu od opieki państwa, pojawia się brak inicjatywy i wielopokoleniowa stagnacja [Scheffer 2010, s. 46]. Czynniki te spowodowały, iż mniejszość islamską coraz częściej postrzegano w Holandii pejoratywnie, co pogłębiło się jeszcze w wyniku zabójstwa Theo van Gogha w 2004 r. oraz innych zamachów terrorystycznych, m.in. w Madrycie czy Londynie. Kwestię imigrancką coraz częściej wykorzystywano w rozgrywkach międzypartyjnych na holenderskiej scenie politycznej, czego egzemplifikacją jest wejście do parlamentu z zaskakująco wysokim wynikiem wyborczym populistycznej partii Geerta Wildersa (PVV). W rezultacie politykę integracyjną tzw. nowego nurtu⁹, zrodzoną wskutek narastających antagonizmów wewnątrzspołecznych, kreowano, odchodząc powoli od założeń multikulturalizmu zakładającego pluralizm kulturowy w stronę ideologii asymilacyjnej, stosowanej m.in. we Francji¹⁰. Wdrażana w Niderlandach polityka integracyjna skupia się dziś przede wszystkim na edukacji i aktywizacji imigrantów na rynku pracy, w czym, oprócz zatrzymania fali migracji z krajów trzecich, upatruje się częściowego rozwiązania kwestii imigranckiej.

4. Uwarunkowania rynku pracy w Holandii

Mimo iż w Holandii stopa bezrobocia jest jedną z najniższych w Unii Europejskiej (w grudniu 2010 r. wyniosła 4,3%, we Francji osiągała 9,7%, w Belgii 8,1%) [Internet 2],

⁸ Unemployment among people with non-western background further up in 2010.

⁹ Więcej w: [Protasiewicz 2008, s. 184].

¹⁰ Więcej w: [Nikitorowicz 2010, s. 384].

kryzys na rynku pracy odczuło również to państwo. Znamienne jest, iż zwiększająca się liczba bezrobotnych rodowitych Holendrów nijak ma się do liczby bezrobotnych imigrantów pochodzących z krajów trzecich. Mimo iż, jak donosi CBS, bezrobocie obydwu wymienionych grup wzrasta w niemal jednakowym tempie, to poziom ich bezrobocia jest diametralnie różny, co związane jest z rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników wysoko wykwalifikowanych, którzy wśród imigrantów z krajów trzecich pozostają w wyraźnej mniejszości. W 2009 r. stopa bezrobocia wśród rodowitych Holendrów wynosiła 3,9%, natomiast wśród *niet westerse allochtonen* 10,9%. Rok 2010 przyniósł wzrost bezrobocia odpowiednio do poziomu 4,5% w pierwszej oraz 12,6% w drugiej grupie [Internet 3]¹¹ (a więc wzrost o 0,6 p. p. wśród Holendrów oraz o 1,7 p. p. wśród mniejszości imigranckiej). Co znamienne, wzrost bezrobocia w większym stopniu dotknął imigrantki (wśród kobiet o 2,5 p. p. w stosunku do roku 2009, o 1,1 p. p. wśród mężczyzn) [Internet 3]. Koresponduje to z gorszą sytuacją ekonomiczno-społeczną kobiet pochodzących spoza europejskiego kręgu kulturowego, determinowaną często przez uwarunkowania kulturowe (brak akceptacji mężów dla pracy kobiet, wcześnie zakładane rodziny, wielodzietność itd.). Wśród młodzieży imigranckiej wchodzącej na rynek pracy bezrobocie w 2010 r. sięgnęło 23% (wskazuje się jednak, iż liczba młodocianych bezrobotnych nie wzrosła znacznie) [Internet 3], co wiąże się z redukcją miejsc pracy przeznaczonych dla niewykwalifikowanych pracowników. W grupach etnicznych stopa bezrobocia wśród mniejszości imigranckiej jest również zróżnicowana (zob. tab. 2). Najlepiej na rynku pracy radzą sobie Surinamczycy (jednak ta grupa etniczna jest uprzywilejowana pod względem historycznej przynależności do terytoriów holenderskich; język niderlandzki jest językiem urzędowym Surinamu), najgorzej – Marokańczycy (odpowiednio 10,4 oraz 14,6% bezrobotnych) [Internet 3].

Tabela 2. Bezrobocie wśród osób w wieku 15-65 lat według pochodzenia

Wyszczególnienie	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% siły roboczej										
Ogólnie	3,5	4,1	5,4	6,4	6,5	5,5	4,5	3,8	4,8	5,4
Rodowici Holendrzy	2,9	3,4	4,4	5,2	5,2	4,3	3,7	3,1	3,9	4,5
Imigranci z europejskiego kręgu kulturowego	4,7	5,5	6,7	7,9	7,9	6,8	5,7	5,0	6,1	6,5
Imigranci spoza europejskiego kręgu kulturowego, wśród nich:	8,5	9,8	13,8	15,9	16,4	14,2	10,2	8,9	10,9	12,6
– Turcy	7,7	9,4	13,1	15,4	14,8	14,2	9,1	8,1	10,0	11,3
– Marokańczycy	8,9	10,0	17,9	19,3	18,8	15,9	11,1	10,0	12,1	14,6
– Surinamczycy	7,0	7,0	9,6	12,1	13,7	10,6	7,9	6,4	10,0	10,4
– obywatele Antyli/Aruby	9,3	10,3	14,4	15,6	15,7	14,8	10,0	9,4	10,8	12,5
– inni	9,9	11,9	15,2	17,6	18,4	15,9	12,3	10,6	11,5	13,8

Źródło: Statistics Netherlands [Internet 3].

¹¹ Unemployment among people with non-western background further up in 2010.

4.1. Oddziaływanie na rynek pracy przez holenderską politykę zatrudnienia

Holenderska polityka zatrudnienia rozumiana jako szeroko pojęte oddziaływanie państwa na rynek pracy w celu zapewnienia jak najwyższego poziomu zatrudnienia (w tym przypadku – zatrudnienia imigrantów) ulegała stopniowym zmianom. Jak zaznaczono wcześniej, lata 80. były okresem nieefektywnym w kontekście polityki integracyjnej, również w wymiarze ekonomicznym. Minęły lata, zanim zrozumiano, iż ciągły napływ imigrantów może stać się poważnym problemem nie tylko w sferze edukacji czy opieki społecznej, ale także w sferze rynku pracy. Odpowiedzią na ciągły napływ imigrantów z krajów trzecich okazało się w pierwszym rządzie rozległe ustawodawstwo dotyczące tzw. procedury dopuszczenia (osiedlania się imigrantów), udzielania azylu, łączenia rodzin czy uzyskiwania obywatelstwa. W 1998 r. wszedł w życie *Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN)*, który zakładał, że cudzoziemcy chcący osiedlić się na terenie Holandii powinni przede wszystkim jak najszybciej samodzielnie radzić sobie w społeczeństwie holenderskim (również w sferze ekonomicznej) [RAXEN National Focal Point NETHERLANDS 2004, s. 17]. Trzy lata wcześniej uchwalono natomiast *Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)* – akt dotyczący zatrudnienia cudzoziemców oraz obywateli holenderskich. Zastąpił on przestarzały, analogiczny dokument z 1979 r., traktujący o zatrudnieniu imigrantów w sposób o wiele surowszy, niż miało to miejsce w przeszłości. Przede wszystkim zatrudnienie obcokrajowców z krajów trzecich obwarowano wieloma warunkami (procedura wydania pozwolenia na pracę), przedłużono procedurę ich zatrudniania, a nowym prawem objęto wszystkie sfery zatrudnienia, również administrację państwową [RAXEN National Focal Point NETHERLANDS 2004, s. 16]. Obecnie legalny dostęp do holenderskiego rynku pracy spośród imigrantów z krajów trzecich, niemających holenderskiego obywatelstwa, mają:

- wysoko wykwalifikowani pracownicy o przychodzie powyżej 45 000 euro (33 600 euro w przypadku pracowników poniżej 30 roku życia) [Internet 10]¹²,
- osoby z pozwoleniem na pobyt zawierającym zapis o pozwoleniu na pracę,
- osoby, które mają paszport z pozwoleniem na pobyt i naklejką o pozwoleniu na pracę,
- osoby z pozwoleniem na pobyt, których potencjalny pracodawca uzyskał warunkowe pozwolenie na zatrudnianie pracowników krajów trzecich wydawane na żądanie,
- w drodze wyjątku: pracownicy dużych korporacji, studenci, artyści, muzycy,
- w ramach odrębnych przepisów: wysoko wykwalifikowani menedżerowie, trenerzy sportowi, sportowcy, cyrkowcy, pracownicy międzynarodowych firm usługowych [Internet 1]¹³.

¹² Economic survey of the Netherlands 2008: Reaping the economic benefits of immigration.

¹³ Ministry of Social Affairs and Employment, *Labour migration*.

Z rynku pracy częściowo eliminowani są natomiast poszukujący azylu (mogą pracować przez 24 tygodnie w czasie 52-tygodniowego okresu), ponieważ, jak twierdzi rząd holenderski, taka polityka zniechęci ewentualnych przybyszów [Tinbergen Institute Discussion Paper]. Jednocześnie, obserwując problemy imigrantów z krajów trzecich na rynku pracy, państwo podjęło się wdrażania programów aktywizujących, angażując w ich realizację również władze regionalne i lokalne.

Próby ustawowego narzucania określonych parytetów (proporcje zatrudniania określonej grupy etnicznej pracobiorców) spotkały się z ostrym sprzeciwem środowisk biznesowych¹⁴. Inne inicjatywy, jak program zakładający wzrost zatrudnienia imigrantów w strukturach administracji publicznej czy subsydia dla gmin w celu pomocy młodzieży imigranckiej, odniosły umiarkowany sukces¹⁵. Dopiero zaangażowanie przedsiębiorców oraz organizacji trzeciego sektora przyniosło lepsze efekty. Rozpatrując przykłady zaangażowania w sprawy rynku pracy takich organizacji, należy zwrócić uwagę na ich dużą rolę w kreowaniu współczesnej polityki zatrudnienia na obszarze Niderlandów. Model konsultacji społecznych, z jakim mamy do czynienia w tym kraju, określany mianem „polderowego”, dotyczy zacieśnionej współpracy trzech aktorów sfery polityczno-gospodarczej państwa: partii politycznych, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Współpraca ta dotyczy przede wszystkim:

- zachowania elastyczności przy dostosowywaniu poziomu płac do osiągniętych przez państwo wyników w sferze gospodarczej,
- przygotowywania regulacji w sferze socjalnej oraz ekonomicznej, a także tworzenia podstaw wsparcia tych działań,
- wspólnego monitorowania trendów socjoekonomicznych w celu ułatwienia prowadzenia dialogu społecznego [Internet 4]¹⁶.

Przykładem zacieśnionej współpracy prowadzącej do sukcesów w sferze zatrudnienia może być m.in. powodzenie projektów zainicjowanych przez organizacje skupiające przedsiębiorców, m.in. MKB-Nederland, oraz koncerny, m.in. ABN-AMRO Bank, Coca Cola Netherlands czy KLM we współpracy z Ministerstwem Pracy i Spraw Społecznych oraz Ministerstwem Dużych Miast i Integracji [Internet 4] (działalność integracyjna na poziomie aglomeracji miejskich jest koniecznością ze względu na koncentrację mniejszości imigranckich właśnie w ośrodkach wzrostu – Amsterdamie, Rotterdamie, Hadze i Utrechtcie) [Internet 3]. W wyniku wspólnych działań MKB-Nederland pracę znalazło 70 tys. bezrobotnych imigrantów, również spośród najbardziej dotkniętych bezrobociem grup etnicznych [Protasiewicz 2008, s. 192]¹⁷. Z drugiej strony jednak wiele inicjatyw

¹⁴ Holenderski system wspierania imigrantów na rynku pracy w dużej mierze scedowany został na gminy, mające więcej obowiązków, ale i uprawnień.

¹⁵ Więcej w: [Protasiewicz 2008, s. 190-191].

¹⁶ Restructuring in the Netherlands and the role of the social partners.

¹⁷ Dane za [Internet 9].

spotkało się z oporem pracodawców, m.in. porozumienie podpisane w 1994 r., a przedłużone w 2001: „Więcej okazji dla mniejszości”, którego stronami były organizacja zrzeszająca i prowadzona przez pracodawców oraz związki zawodowe. Zakładano w nim cele, takie jak zwiększenie komunikacji między pracodawcami a pracownikami w zakresie popytu i podaży na pracę i określone umiejętności, przeciwdziałanie dyskryminacji, aktywizacja zawodowa najmłodszych i najstarszych uczestników rynku pracy. Porozumienie okazało się fiaskiem, gdy zbadano, jak wiele z zapisów porozumienia wprowadziły do swoich struktur przedsiębiorstwa holenderskie (zob. tab. 3) [Raxen 3 Report... 2002].

Tabela 3. Wprowadzenie przez przedsiębiorców działań zapisanych w porozumieniu STAR

Działania	%
Żadne z działań	65
Jedno działanie lub więcej działań	35
Z których:	
Stworzenie procedury rozpatrywania skarg w przypadku dyskryminacji	14
Środki dotyczące rekrutacji i selekcji	11
Równość w polityce socjalnej i personalnej wyrażona w kodeksie postępowania	10
Wprowadzenie lub intensyfikacja ICM	7
Inne	6

Źródło: [Raxen 3 Report... 2002].

Kryzys gospodarczy z roku 2008, jaki osiągnął również Holandię, zmusił władze do wdrożenia pakietu rozwiązań stymulujących zatrudnienie w celu poprawy sytuacji gospodarczej kraju. Uznany przez International Labour Office za sukces [Internet 6]¹⁸ dokument przedstawiony 25 marca 2009 r. znajdował pośrednio odniesienie również do sytuacji imigrantów na rynku pracy. W ramach wypracowanego porozumienia postanowiono m.in. przeznaczyć 250 mln euro na walkę z bezrobociem wśród młodzieży, utworzyć krajową sieć centrów mobilizacji zawodowej, subsydiować programy zmiany kwalifikacji zawodowych [*Aspekty polityki...*].

5. Wybrane czynniki kształtujące strukturę zatrudnienia

Holandia w zakresie struktury zatrudnienia nie odbiega od innych postindustrialnych państw Europy Zachodniej. Najwięcej pracowników poszukiwanych jest w sektorze usług (komercyjnych i niekomercyjnych) oraz w sektorze usług biznesowych (m.in. finansowych), mniej w przemyśle, a najmniej w rolnictwie (odpowiednio: 455 tys., 188 tys., 118 tys., 87 tys. oraz 13 tys. nowych miejsc pracy

¹⁸ International Labour Office Geneva, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) Dialogue in Brief No. 1 November 2009, *Recovering from the crisis through social dialogue*, s. 5.

w 2010 r.) [Internet 3]. W porównaniu z latami wcześniejszymi widoczny jest jednak spadek zatrudnienia przede wszystkim w instytucjach finansowych, budownictwie i przemyśle [Internet 4]. Należy zauważyć, iż przemysł i budownictwo od boomu gospodarczego lat 60. były bastionami niewykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich, stanowiących najtańszą siłę roboczą. Wszystkie te zmiany mają wpływ na wzrastające bezrobocie oraz wysokość wynagrodzenia wśród imigrantów spoza europejskiego kręgu kulturowego. Należy jednak zauważyć, że nawet wśród tej grupy pracowników pozycja ekonomiczna jest wyraźnie zróżnicowana.

Jak to już zostało wcześniej powiedziane, na rynku pracy najlepiej radzą sobie przybysze z krajów należących do byłych terytoriów holenderskich, m.in. Surinamczycy, stąd wyraźny podział między grupami etnicznymi: Surinamczycy i obywatele Antyli (Karaiby) oraz Marokańczycy i Turcy (zob. tab. 4) [Oxford Economic Papers 47 (1995)...]. Z drugiej strony, nawet pierwsza wymieniona grupa nie zdołała zintegrować się ze społeczeństwem holenderskim bezboleśnie, wciąż pozostając beneficjentem działań polityki społecznej [Tinbergen Institute Discussion Paper, s. 9-10]. Ankieta przeprowadzona w 2005 r. przez SCP (*Social and Cultural Planning Board*) na zlecenie Ministerstwa Imigracji i Integracji wykazała, iż liczba imigrantów pochodzących z krajów trzecich, mających ugruntowaną pozycję na holenderskim rynku pracy, wzrasta, przy widocznej zasłudze obywateli surinamskich. Badanie wykazało ponadto, iż *niet westerse allochtonen* w porównaniu z rodowitymi Holendrami rzadziej są zatrudniani w ramach długotrwałych umów o pracę, natomiast coraz częściej zakładają własne przedsiębiorstwa [Internet 5]¹⁹. Co więcej, badania CBS ujawniły, iż chociaż kolejne pokolenia rodzin imigranckich mają coraz lepsze wykształcenie i kwalifikacje, to nadal właśnie imigranci z krajów trzecich są zwalniani w pierwszej kolejności [Internet 3]²⁰. Spowodowane tymi czynnikami, coraz bardziej popularne wśród mniejszości imigranckiej samozatrudnienie przyniosło ze sobą dodatkową wartość dodaną, jaką jest tworzenie tzw. sektora przedsiębiorczości etnicznej, w ramach którego firmy etniczne zatrudniające imigrantów kierują swoją ofertę właśnie do nich [Protasiewicz 2008, s. 193]. Obecnie aż jedna trzecia holenderskiego społeczeństwa, wypowiadając się w ankietach, preferuje samozatrudnienie, natomiast sama Holandia w międzynarodowych rankingach dotyczących braku barier przedsiębiorczości zajmuje jedno z najwyższych miejsc [Internet 3]²¹.

Innym wskaźnikiem, mówiącym wiele o pozycji imigrantów z krajów trzecich na holenderskim rynku pracy, jest wysokość wynagrodzeń. Mimo widocznego wpływu państwa na wysokość pensji (wcześniej wspomniana polityka dialogu z organizacjami pracodawców i pracobiorców)²² w środowisku pracodawców często

¹⁹ Non-western immigrants with a stable position in the job market.

²⁰ Annual Report on Integration 2010 Summary, s. 15.

²¹ Figures on the investment climate in the Netherlands 2009.

²² Więcej w: [Internet 12], *Wage Structure and Labor Mobility in the Netherlands 1999-2003*, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University Faculty of Economics and Business Administration, ROA-RM-2007/2, June 07, s. 7.

dochodzi do praktyk dyskryminacyjnych. Według raportu Tinbergen Institute, różnica w wynagrodzeniach za tę samą pracę między rodowitymi Holendrami a imigrantami, wzięwszy pod uwagę kryterium dyskryminacji ze względu na płeć i pochodzenie etniczne, wynosi od 0,2 do 21 p. p. [Tinbergen Institute Discussion Paper, s. 16]. Dokładniejsze badania ukazują rozbieżności wynoszące 0,004 p. p. w przypadku pracowników z Turcji oraz aż 0,15 p. p. w przypadku Marokańczyków (mężczyźni). Jeszcze większa różnica w zarobkach dotyczy kobiet – imigrantek, których wynagrodzenia są niższe od pensji rodowitych Holenderek o 0,03 p. p. w przypadku Turczynek, a nawet o 0,21 p. p. w przypadku Marokanek [Tinbergen Institute Discussion Paper]. Jednocześnie badania wykazały, iż imigranci z krajów trzecich, przeważnie opisywani jako niewykwalifikowana siła robocza, mają negatywny wpływ na wysokość wynagrodzeń rodowitych Holendrów o tym samym poziomie kwalifikacji [Tinbergen Institute Discussion Paper, s. 18].

Tabela 4. Status na rynku pracy holenderskiej siły roboczej w wieku 15-65 lat w 2003 r.

Wyszczególnienie	Pracownicy	Samozatrudnieni	Przedsiębiorcy
Rodowici Holendrzy	66,5	7,7	9,2
Imigranci z zachodniego kręgu kulturowego	57,4	6,2	7,2
1. pokolenie	49,4	5,3	6
2. pokolenie	63,6	6,9	8,2
Imigranci spoza zachodniego kręgu kulturowego	47,5	3,9	4,1
1. pokolenie	45,8	4,2	4,5
2. pokolenie	54,5	2,6	2,8
Turcy	44,5	4,9	5,1
1. pokolenie	42,2	5,5	5,7
2. pokolenie	52,1	2,9	3
Marokańczycy	44	2,2	2,3
1. pokolenie	41,9	2,5	2,5
2. pokolenie	51,2	1,3	1,4
Surinamczycy	60,8	3,2	3,4
1. pokolenie	62,8	3,4	3,6
2. pokolenie	55,7	2,5	2,7
Pochodzący z Antyli Holenderskich	55,2	2,1	2,3
1. pokolenie	53,5	1,8	2
2. pokolenie	61,5	3,3	3,7

Źródło: CBS Statline, Integratiekaart 2005, *Country report*.

6. Działania polityki edukacji wobec cudzoziemców

Edukacja jest jednym z najważniejszych, jeśli nie najważniejszym narzędziem polityki integracji. W tym obszarze polityka edukacji skupia się przede wszystkim na najmłodszych pokoleniach rodzin imigranckich, nie pozostawiając jednak bez wsparcia także osób w wieku produkcyjnym, adresując do nich specjalne programy

doszkalające, oparte na konstytucyjnym zapisie dotyczącym wyrównywania szans imigrantów w procesie edukacyjnym [Protasiewicz 2008, s. 205].

Sytuacja na rynku pracy, problemy, z jakimi borykają się środowiska imigranckie pochodzące z krajów trzecich w związku z rosnącym bezrobociem, brakiem kwalifikacji oraz niezajomością języka, mają swoje źródło w braku edukacji bądź też szybkim jej zakończeniu, stąd w niniejszym artykule kwestia zdobywania wiedzy rozpatrywana będzie z punktu widzenia potrzeb i wyzwań stojących przed imigrantami na rynku pracy.

Rozpatrując kwestię edukacji mniejszości imigranckiej z krajów trzecich, nie sposób nie wspomnieć o wewnętrznym zróżnicowaniu wśród czterech najważniejszych grup etnicznych. Tak jak to ma miejsce na holenderskim rynku pracy, imigranci pochodzący z byłych kolonii holenderskich, gdzie język niderlandzki jest językiem urzędowym, znaleźli się w o wiele lepszej sytuacji już na starcie, ponadto, na co wskazują badania, przyjeżdżając na terytorium Niderlandów, mogli wykazać się wyższym wykształceniem niż imigranci z Maroka czy Turcji [Protasiewicz 2008, s. 204]. Uwarunkowania kulturowe spowodowały również, iż wśród przybyszów z Afryki oraz Azji Mniejszej stopień emancypacji kobiet jest o wiele niższy niż wśród innych narodowości, co wymaga programów naprawczych, odnoszących się do poprawy sytuacji kobiet nie tylko na rynku pracy [Internet 11; Quality in Gender+ Equality... 2007, s. 55-56]. Zróżnicowanie kulturowe, brak inicjatywy edukacyjnej wśród pokolenia gasterbeiterów oraz postępująca gettoizacja i atomizacja mniejszości w stosunku do reszty społeczeństwa holenderskiego stanowią duże wyzwanie dla wszystkich szczebli władzy w Holandii. Wychodząc z założenia, iż podstawowym czynnikiem wspomagającym procesy integracji oraz zdobywania kwalifikacji zawodowych jest komunikacja, za kanwę wdrażanych (od lat 70.) programów edukacyjnych uznano naukę języka. Stąd liczne programy językowe, skierowane nie tylko do najmłodszych dzieci (niderlandzki jako drugi język – NT2), ale również do osób od 18 roku życia wzwyż (dyskutowane od wielu lat obowiązkowe kursy integracyjne organizowane przez gminy)²³. Problem nauki języka przez imigrantów oraz ich rodziny był wielokrotnie podnoszony przez władze, proponujące również przymusowe metody dokształcania nowo przybyłych (pojawił się nawet pomysł sankcjonowania w przypadku braku zaangażowania imigrantów), m.in. w zakresie wiedzy o społeczeństwie i orientacji na rynku pracy, co nie przyniosło oczekiwanych rezultatów ze względu na małe zainteresowanie potencjalnych beneficjentów oraz zbyt restrykcyjne podejście władz [Protasiewicz 2008]. Obecnie, by uzyskać pozwolenie na pobyt oraz by móc korzystać z opieki społecznej, imigranci oraz imigranci tymczasowi z krajów trzecich są zmuszeni do zdawania egzaminu obejmującego znajomość języka i kwestii obywatelskich [Internet 8; *Study on the Social...* 2007, s. 23]. Inicjatywy podejmowane wobec najmłod-

²³ Więcej w: [Protasiewicz 2008, s. 242].

szych przedstawicieli mniejszości okazały się o wiele bardziej wyważone (przyzwolenie państwa na zakładanie szkół etnicznych, tzw. czarnych szkół, szkół religijnych itd.), co utrudniło w rezultacie zmniejszenie dysproporcji w poziomie edukacji dzieci z rodzin imigranckich oraz rodowitych Holendrów, do problemu różnic edukacyjnych dodając jeszcze segregację etniczną. Co więcej, badania pokazują, że proces nauki dzieci imigranckich najbardziej sabotują ich rodzice, rozmawiając w domu wyłącznie w językach ojczystych, co powoduje ubożenie znajomości języka niderlandzkiego przez dzieci, a w konsekwencji – gorszy poziom wyników w szkole i utrudniony dostęp do rynku pracy [Internet 3]²⁴. Mimo tych utrudnień udział młodzieży pochodzenia imigranckiego (zwłaszcza dziewcząt) stopniowo wzrasta na wyższych poziomach edukacji, ze studiami wyższymi włącznie [Internet 3]²⁵, co przekłada się na poprawę poziomu życia oraz większą integrację młodego pokolenia ze społeczeństwem holenderskim.

Tabela 5. Wykształcenie i zatrudnienie ze względu na pochodzenie etniczne i wiek (2009) (w tys.)

Pochodzenie etniczne	Poziom edukacji	Ogółem	Zatrudnieni w wieku 15-65 lat	Bezrobotni
Rodowici Holendrzy	Wyższe szkoły zawodowe, studia wyższe – tytuł licencjata	1 619	1 358	37
	Studia wyższe – tytuł magistra, tytuł doktora	798	699	20
Imigranci z zachodniego kręgu kulturowego	Wyższe szkoły zawodowe, studia wyższe – tytuł licencjata	180	137	7
	Studia wyższe – tytuł magistra, tytuł doktora	163	134	6
Imigranci spoza zachodniego kręgu kulturowego (pochodzenie tureckie, marokańskie, surinamskie, karaibskie)	Wyższe szkoły zawodowe, studia wyższe – tytuł licencjata	130	96	8
	Studia wyższe – tytuł magistra, tytuł doktora	100	72	6

Źródło: [Internet 3] *Labour force; level of education by ethnic background and age*, dane za rok 2009.

Według raportu CBS młodsze pokolenie imigrantów (25-30 lat) jest chętniej zatrudniane niż pokolenie pierwsze, jednak w dalszym ciągu więcej czasu, w porównaniu z rówieśnikami holenderskimi, zajmuje mu wejście na rynek pracy [Internet 3]²⁶.

²⁴ *Annual Report on Integration 2010 Summary*, s. 14.

²⁵ *Annual Report on Integration 2010 Summary*, s. 16.

²⁶ *Annual Report on Integration 2010 Summary*, s. 16-18.

7. Podsumowanie: możliwości i bariery rynku pracy dla mniejszości imigranckich

Przyszłość imigrantów z krajów trzecich w Unii Europejskiej, mimo podejmowanych licznie działań na poziomie wspólnotowym i krajowym, jest wciąż niepewna. Dychotomia społeczna, znajdująca swoje odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia i edukacji, pogłębia się wraz z postępującymi skutkami kryzysu ekonomicznego. W obliczu koniecznych zmian na rynku pracy oraz groźby recesji w strefie euro względy ideowe schodzą na dalszy plan, zwłaszcza gdy optymizm dotyczący społecznych i ekonomicznych skutków multikulturowego modelu integracji zaczyna tracić nawet najwięksi jego zwolennicy. Państwa Europy Zachodniej, jak Niemcy, Francja i Holandia, coraz częściej próbują rozwiązywać problem imigracji na własną rękę. Inne, jak Włochy, nie są już w stanie poradzić sobie z tym problemem w pojedynkę i żądają pomocy od instytucji unijnych. W istocie problem imigracji jest problemem całej Unii i każdego ze starych jej państw członkowskich z osobna. Nie można więc oczekiwać jednego, uniwersalnego rozwiązania kwestii imigranckiej, natomiast z drugiej strony państwa członkowskie powinny wzajemnie się wspierać (choćby przez wymianę dobrych praktyk) i otrzymywać wsparcie od instytucji na szczeblu wspólnotowym. W dalszym ciągu na rynkach pracy i edukacji istnieje wiele barier uniemożliwiających skuteczne wdrażanie procesu integracji. To od likwidacji tych barier należy zacząć proces reformowania polityki integracyjnej w Unii Europejskiej.

W artykule wspomniano już obszernie o problemach akceptacji przez imigrantów wartości opartych na holenderskiej kulturze pracy i kwestiach związanych z edukacją młodego pokolenia, co przekłada się na słabą znajomość języka niderlandzkiego. W istocie, Institute for the Study of Labor (IZA) [Internet 8; *Study on the Social...* 2007, s. 23] za ważną barierę wejścia na holenderski rynek pracy uznaje niski poziom wykształcenia, związany z wczesnym wypadaniem młodzieży imigranckiej z systemu edukacji, co koresponduje z problemem ciągłego zasilania rynku niewykwalifikowaną i taną siłą roboczą. Straciło to sens w okresie spowolnienia gospodarczego i stagnacji sektora budownictwa. Powiązana z poprzednią bariera zbytnej koncentracji środowisk imigranckich w biegunach wzrostu oraz przypisania do wybranych gałęzi gospodarczych wymaga od wszystkich podmiotów kształtujących holenderski rynek zatrudnienia głębokich reform, również na poziomie społecznym (mieszkalnictwo, mobilność społeczna), o których to reformach wspomina również OECD [Internet 10]²⁷.

Na złą sytuację imigrantów na rynku pracy wpływ ma coraz bardziej restrykcyjna polityka integracyjna, stawiająca przed opisywaną mniejszością wymagania, które budzą kontrowersje nawet wśród rodowitych obywateli Holandii (m.in. dyskusja doty-

²⁷ *Economic survey of the Netherlands 2008: Reaping the economic benefits of immigration.*

cząca kursów integracyjnych), a także liczne obwarowania prawne, dotyczące m.in. wydawania pozwoleń na pracę. O najważniejszej barierze dotyczącej dyskryminacji, przejawiającej się w rzadszym zatrudnianiu przedstawicieli grup etnicznych z krajów trzecich, wypłacaniu im niższych pensji oraz zwalnianiu ich w pierwszej kolejności, potraktowano już obszernie we wcześniejszej części artykułu. Według OECD w środowisku instytucjonalnym Niderlandów nadal tworzy się ustawodawstwo utrudniające mniejszościom imigranckim z krajów trzecich partycypację w rynku pracy. Oprócz utrudnień związanych z otrzymaniem pozwolenia na pracę wymienia się także tworzenie przepisów zniechęcających przedstawicieli mniejszości do zakładania własnych przedsiębiorstw. OECD w kontekście problemów rynku pracy zwraca uwagę na najtrudniejszą sytuację dwóch grup społecznych: imigranckich kobiet wchodzących w wiek produkcyjny oraz byłych beneficjentów polityki azylowej [Internet 10]²⁸.

W stosunku do liczby barier wejścia na holenderski rynek pracy możliwości ułatwienia tworzone przez podmioty kształtujące ten rynek (rząd, organizacje pracobiorców i pracodawców, organizacje imigranckie) nadal pozostają niewystarczające. Aby poprawić pogarszającą się sytuację imigrantów na niderlandzkim rynku pracy, należy wykorzystać w pełni już istniejące możliwości oraz stworzyć nowe, komplementarne do bieżącej kondycji gospodarczej państwa. Wspomniane już wcześniej w tekście ułatwienia tworzone przez rząd i gminy w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracobiorców, bez skierowanej do pracodawców kampanii zapobiegającej dyskryminacji, nie będą w stanie zauważalnie poprawić sytuacji imigrantów na holenderskim rynku pracy (przykładem może być opisywana wcześniej inicjatywa STAR). Przeciwdziałanie dyskryminacji, tworzenie nowych miejsc pracy, system wspierania uczniów pochodzenia imigranckiego (m.in. stypendiami) oraz tworzenie narzędzi wspomagających wejście na rynek pracy najmłodszego pokolenia w wieku produkcyjnym to wyzwania, którym holenderski ustawodawca, wraz z innymi podmiotami kreującymi politykę integracyjną, musi poradzić sobie relatywnie szybko, gdyż w kolejce do dobrodziejstw państwa socjalnego stoją już nowi obywatele Unii Europejskiej, reprezentujący często podobny poziom kwalifikacji i znajomości języka co imigranci z krajów trzecich. W stosunku do nich, mogących swobodnie przemieszczać się po jednolitym rynku europejskim, Holandia nie będzie mogła stosować tak restrykcyjnych przepisów, jakie stosuje wobec *niet westerse allochtonen*.

Literatura

Aspekty polityki społecznej w pakiecie antykryzysowym ogłoszonym przez rząd Niderlandów w dniu 25 marca 2009 r., www.haga.polemb.net.

Boski P., *Wielokulturowość i psychologia dwukulturowej integracji*, [w:] *Czy klęska wielokulturowości?*, red. H. Mamzer, Wyd. Fundacji Humaniora, Poznań 2008.

²⁸ *Economic survey of the Netherlands 2008: Reaping the economic benefits of immigration.*

- Co oznacza koniec multikulturalizmu?*, „Newsweek Polska”, dodatek Europa, listopad 2010.
- Hampden-Turner Ch., Trompenaars A., *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia.*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Kawczyńska- Butrym Z., *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009.
- Nikitorowicz J., *Grupy etniczne w wielokulturowym świecie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2010.
- Oxford Economic Papers 47 (1995), 302-3017, Native-Immigrant Wage Differentials In The Netherlands: Discrimination?, oep.oxfordjournals.org.
- Protasiewicz P.M., *Integracja z zachowaniem własnej tożsamości. Holenderska polityka wobec imigrantów*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2008.
- Przerwanie i kultura*, „Newsweek Polska”, październik 2010.
- Quality in Gender+ Equality Policies European Commission Sixth Framework Programme Integrated Project, *State of the Art and Mapping of Competences Report: The Netherlands*, Institute for Human Sciences (IWM), Vienna 2007.
- Raxen 3 Report To The European Monitoring Centre On Racism And Xenophobia (Eumc), Migrants, Minorities And Employment In The Netherlands Exclusion, Discrimination And Anti-Discrimination, June 2002.
- RAXEN National Focal Point NETHERLANDS, *Analytical Report On Legislation*, University Of Leiden, Department Of Public Administration, Leiden, Vienna 2004.
- Scheffer P., *Druga ojczyzna: imigranci w społeczeństwie otwartym*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec 2010.
- Study on the Social and Labour Market Integration of Ethnic Minorities Contract reference*, no VC/2006/030, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn October 8, 2007.
- Tinbergen Institute Discussion Paper, *Migration and Immigrants. The Case of the Netherlands*, University of Amsterdam, TI 2001- 042/3, www.tinbergen.nl.

Źródła internetowe

- [1] english.szw.nl.
- [2] epp.eurostat.ec.europa.eu.
- [3] www.cbs.nl.
- [4] www.ec.europa.eu.
- [5] www.eukn.org.
- [6] www.ilo.org.
- [7] www.infoportal.fra.europa.eu.
- [8] www.iza.org.
- [9] www.minszw.nl.
- [10] www.oecd.org.
- [11] www.quing.eu.
- [12] www.roa.unimaas.nl.
- [13] www.tinbergen.nl.

CRISIS OF MULTICULTURALISM – AN OVERVIEW OF LABOUR MARKET’S CHOSEN PROBLEMS ON THE EXAMPLE OF THE NETHERLANDS

Summary: The article concerns the situation of non western immigrants on the Netherlands labour market, this way showing significant problems of all West European countries, espe-

cially welfare states, which are faced with a very serious problem: the crisis of multicultural model of integration policy. In this context the most important activities which are geared to stimulate immigrants to activity in the field of labour and education are taken into consideration. Raising the issue of obstacles getting into the way of immigrants, including inequity and discrimination, the article shows the domains of integration, education and labour policy, which should be enhanced in order to solve the huge problem of immigration in Europe.

Keywords: multiculturalism, immigrant minority, labour market, integration.