

Anna Kuźnik  
Uniwersytet Wrocławski

## PRAKTYKI ZAWODOWE JAKO ŹRÓDŁO INFORMACJI O RYNKU PRACY I USŁUG Z ZAKRESU TŁUMACZEŃ PRAWNICZYCH W BARCELONIE

---

**Zarys treści:** W niniejszym artykule pokazujemy od strony metodologicznej, w jaki sposób koordynowanie praktyk zawodowych pozwala na zebranie informacji dotyczących ogólnych tendencji rozwoju rynku pracy i usług z zakresu tłumaczeń prawniczych dla wybranego obszaru geograficznego (Barcelona). Wykorzystujemy przykłady zebrane przez autorkę podczas koordynowania praktyk z zakresu tłumaczeń prawniczych na poziomie studiów podyplomowych w latach 2006–2009 w Zakładzie Tłumaczeń Pisemnych i Ustnych (*Departament de Traducció i d'Interpretació*) Autonomicznego Uniwersytetu w Barcelonie (*Universitat Autònoma de Barcelona*).

**Słowa kluczowe:** praktyki zawodowe; tłumaczenia prawnicze; rynek pracy

---

### Uczelnie wyższe, pracodawcy i grupy zawodowe

Instytucje powołane do kształcenia młodych ludzi na poziomie studiów wyższych (uczelnie), pracodawcy (rynek) oraz przedstawiciele grup zawodowych (związki zawodowe, stowarzyszenia itd.) są trzema różnymi i z założenia niezależnymi od siebie środowiskami. Razem działają one w społeczeństwie, ale charakteryzują się względną wzajemną nieprzystawalnością, co zresztą jest efektem jak najbardziej zamierzonym i zarazem ich przywilejem (Kuźnik 2012).

Względna niezależność uczelni, pracodawców i grup zawodowych jest zjawiskiem historycznym, gdyż można ją zaobserwować na przestrzeni wieków, ale także strukturalnym, ponieważ nigdzie, w żadnym państwie, uzyska-

ne tytuły na uczelni nie pokrywają się w stu procentach z istniejącymi zawodami i miejscami pracy.

Oprócz względnej niezależności *a priori* cechuje te trzy różne byty specyficzna hermetyczność i brak komunikacji między nimi: uczelnie często nie biorą pod uwagę sytuacji na rynku wśród grup zawodowych i pracodawców, a ci drudzy zwykle po opuszczeniu uczelni nie interesują się jej działalnością.

## Dostosowanie kształcenia do realiów rynkowych

Zwróćmy teraz uwagę na zależności występujące między dwoma grupami podmiotów, a mianowicie między uczelniami a rynkiem.

Jesteśmy bardzo dalecy od stwierdzenia, że byłoby wskazane, aby uczelnie stały się zależne od rynku, i to z kilku względów:

1. Uczelnie przygotowują do wykonywania zawodu, ale również kształcą i wychowują świadomych obywateli, ludzi nauki i kultury przystosowanych do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym.
2. W każdym niemal zawodzie można wyodrębnić trzy grupy ludzkie: (a) grupę zawodowców „szeregowych”, (b) osoby prowadzące działalność badawczą w obrębie danego zawodu oraz (c) osoby zajmujące się zarządzaniem zawodem i jego treściami (Abbott 1988). Całkowite uzależnienie uczelni od rynku mogłoby zaowocować nadmiernym skupieniem się na pierwszej grupie, z zupełnym pominięciem dwóch pozostałych.
3. Brak jednoznacznego i pełnego obrazu sytuacji na rynku stawia pod dużym znakiem zapytania jego zdolność do decydowania o kształcie studiów wyższych.

Uzależnienie uczelni od pracodawców zatem nie wydaje się pożądane, ale należałoby jak najbardziej popierać przełamanie hermetyczności i wzajemne poznanie sytuacji w obydwu obszarach. W tym właśnie kontekście pojawia się postulat „dostosowania” uczelni do rynku pracy i usług. W celu polepszenia konkurencyjności gospodarki europejskiej i zniwelowania bezrobocia postawiono na trzy zasadnicze działania: wprowadzenie nowych metod organizacji pracy, promowanie kształcenia ustawicznego i dostosowanie programów kształcenia głównie na poziomie studiów wyższych do zapotrzebowania na rynku pracy (Köhler, Martín 2005).

## Rynek pracy i usług

Aby dostosować programy kształcenia do zapotrzebowania, jakie niesie ze sobą rynek pracy, musimy ten rynek poznać. Tak więc w momencie, kiedy decydujemy się na uwzględnianie potrzeb rynku pracy dla tłumaczy i rynku usług z zakresu tłumaczeń, w celu wytyczenia głównych linii strategicznych dla istniejących lub nowych programów kształcenia, stajemy wobec zasadniczych pytań: Co to jest rynek? Jak go poznać? Skąd się o nim czegokolwiek dowiedzieć? Czy nasze informacje o rynku pracy i rynku usług są wystarczająco pewne, aby podjąć wiążące decyzje co do teoretycznych treści programów kształceniowych?

Żeby odpowiedzieć na pytanie o samą definicję rynku, warto zwrócić uwagę na fakt, że powinniśmy mówić w zasadzie o dwóch rynkach. Z jednej strony mamy rynek pracy, na którym towarem jest praca ludzka, wysiłek człowieka o określonej cenie. Kiedy mówimy o rynku pracy, mówimy o ludziach, którzy pracują (tłumaczach, adwokatach, sekretarkach, lekarzach). Z drugiej zaś strony mamy rynek usług, w tym oczywiście rynek usług tłumaczeniowych, dla interesującego nas sektora. W tym drugim wypadku odnosimy się do usługi, zasad i okoliczności jej wykonania, jej ceny i poszczególnych składników. Te dwa rynki – rynek pracy i rynek usług – są zależne, ale nie są tożsame. Uczelnie kształcą osoby, a zatem w pierwszej linii powinny być zainteresowane rynkiem pracy, a dopiero pośrednio zaś rynkiem usług.

Kiedy staramy się odpowiedzieć na pytanie, jak poznać rynek, w odczuciu autorki tego artykułu nasuwają się na myśl następujące sposoby:

- 1) systematyczne badania naukowe: badania indywidualne i grupowe, prace doktorskie, magisterskie, zaliczeniowe itd.,
- 2) wykorzystanie instytucjonalnych kontaktów uczelni z przedstawicielami pracodawców,
- 3) wykorzystanie kontaktów pracowników uczelni z przedstawicielami pracodawców,
- 4) wykorzystanie kontaktu studentów z rynkiem pracy: ankiety, życiorysy, referencje itd.,
- 5) wykorzystanie informacji zebranych podczas koordynowania praktyk zawodowych.

Współcześnie wiele uniwersytetów na terenie Unii Europejskiej, w tym Hiszpanii, przechodzi silne zmiany strukturalne, spowodowane koniecznością dostosowania się do wspólnie wypracowanego europejskiego modelu studiów wyższych. Model ten zakłada wzmocnienie nauczania praktycznego,

a co za tym idzie zmniejszenie przepaści, która dzieliła do tej pory studentów od rzeczywistych uwarunkowań wykonywania ich przyszłego zawodu. Dlatego też praktyki zawodowe stają się dziś wyznacznikiem jakości programów kształceniowych i ich przewidywanej skuteczności w zapewnianiu miejsc pracy odpowiednio wykwalifikowanymi pracownikami (Pastor Albaladejo 2008). Koordynator praktyk zawodowych jest zarazem tą osobą, która zbiera, systematyzuje i przetwarza przeróżne informacje o sytuacji na rynku pracy. Jego obraz sytuacji panującej w interesującym go sektorze jest jednak niepełny (częstkowy), niesystematyczny, ulotny, intuicyjny i bardziej jakościowy niż ilościowy.

Skoro dostosowanie kształcenia na studiach wyższych do zapotrzebowania rynku pracy jest obecnie jednym z najważniejszych wyzwań, przed którymi stoją uczelnie europejskie, nie dziwi zatem, że sprawa zatrudnienia absolwentów wydziałów stała się bardzo istotnym kryterium służącym do pomiaru sukcesu uczelni. Coraz więcej ośrodków akademickich w Polsce i w innych krajach europejskich oraz instytucji związanych z nimi angażuje się w zakrojone na szeroką skalę badania zatrudnienia absolwentów (Domańska 2009). W badaniach tych bierze się szczególnie pod uwagę zatrudnienie zgodne z wykształceniem i następujące w krótkim czasie od ukończenia studiów (około 5 lat). Jako przykład tego typu badań dla Katalonii i Barcelony można wymienić badanie zatrudnienia absolwentów Wydziału Tłumaczeń Pisemnych i Ustnych (*Facultat de Traducció i d'Interpretació*) Autonomicznego Uniwersytetu w Barcelonie (*Universitat Autònoma de Barcelona – UAB*) prowadzone przez Agencję do Spraw Jakości Systemu Uniwersyteckiego w Katalonii (*Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya – AQU*). W tabeli 1 zamieszczamy wyniki dla absolwentów tegoż Wydziału z roku akademickiego 2003/2004 na specjalizacji „język angielski”, w oparciu o dane zebrane w roku 2008 (UAB 2008), które to dane pochodzą z odpowiedzi absolwentów na pytanie dotyczące obecnej lub ostatnio wykonywanej pracy.

Tabela 1. Sytuacja absolwentów około 4 lat po ukończeniu studiów (angielski): „Obecna lub ostatnia wykonywana praca” (UAB 2008: 9; ankieta telefoniczna)

Cały etat (%)			Rodzaj umowy o pracę (%)					
n	tak	nie	n	Praca stała	Działalność gospodarcza	Praca tymczasowa	Praktyki	Bez umowy
59	71,19	28,81	62	41,94	17,74	33,87	4,84	1,61

## Badanie profili zawodowych tłumaczy

Jeśli chodzi o rzeczywiste miejsca pracy tłumaczy, to zestawienie szczególnych charakterystyk typu zatrudnienia, specyficznych warunków pracy, rodzaju pracodawcy, typu wykonywanego tłumaczenia i specjalizacji w jakiejś konkretnej dziedzinie jest zwykle określane jako profil zawodowy (Yániz, Villardón 2006). Mówiąc o profilach zawodowych mamy na myśli raczej tę właśnie wyjątkową kombinację różnych cech wykonywania tłumaczeń, a nie konkretną kombinację języków (język ojczysty i język obcy).

Profile zawodowe tłumaczy pisemnych prawniczych (i przysięgłych) występujące na terenie Hiszpanii były tematem wielu prac (Monzó 2002; Mayoral 2004; Kuźnik 2011; Kuźnik 2012). Jeśli chodzi o profile zawodowe w sektorze tłumaczeń prawniczych pisemnych i ustnych dla obszaru Katalonii, Torres Hostench (2007b) wyróżnia osiem typów:

- 1) tłumacz prawniczy prowadzący działalność gospodarczą,
- 2) tłumacz prawniczy zatrudniony na stałe w firmie (innej niż firma tłumaczeniowa),
- 3) tłumacz sądowy zatrudniony na stałe w Administracji Sądowej,
- 4) tłumacz przysięgły (pisemny i ustny) zatwierdzony przez Urząd Wojewódzki Katalonii (*Generalitat de Catalunya*),
- 5) tłumacz przysięgły (pisemny i ustny) zatwierdzony przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych (*Ministerio de Asuntos Exteriores*),
- 6) tłumacz ustny sądowy,
- 7) tłumacz pisemny pracujący dla instytucji i organizacji międzynarodowych takich jak Komisja Europejska, Parlament Europejski, Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości, terytorialne organy Unii Europejskiej itd.,
- 8) tłumacz ustny pracujący dla instytucji i organizacji międzynarodowych takich jak Parlament Europejski i ONZ.

## Studia podyplomowe z zakresu tłumaczeń prawniczych na Autonomicznym Uniwersytecie w Barcelonie

W celu lepszego przygotowania zawodowego tłumaczy prawniczych w Zakładzie Tłumaczeń Pisemnych i Ustnych (*Departament de Traducció i d'Interpretació*) Autonomicznego Uniwersytetu w Barcelonie oferowane są roczne studia podyplomowe dostępne dla trzech grup absolwentów: dla absolwentów wydziałów tłumaczeń, absolwentów prawa i dla filologów. Na

tych studiach młodzi ludzie otrzymują podyplomowe wykształcenie specjalistyczne z zakresu tłumaczeń prawniczych w następujących kombinacjach językowych: z angielskiego (najczęściej wybierany język) lub francuskiego czy też niemieckiego (trzy możliwe języki obce) na hiszpański i kataloński (dwa możliwe języki ojczyste, ze względu na fakt, że Katalonia jest dwujęzyczna).

Program studiów opiera się głównie na przygotowaniu teoretycznym, ale studenci mają też możliwość odbycia dodatkowych, nadobowiązkowych praktyk zawodowych z zakresu tłumaczeń prawniczych. W ramach przygotowania teoretycznego, wykładane są następujące grupy przedmiotów:

- propedeutyka prawa w języku hiszpańskim i angielskim,
- wprowadzenie do tłumaczenia prawniczego, prawa międzynarodowego i wspólnotowego,
- prawo porównawcze dla potrzeb tłumaczeń prawniczych,
- tłumaczenie prawnicze a tłumaczenie przysięgłe,
- tłumaczenie między językami ojczystymi (hiszpański i kataloński),
- tłumaczenie na język ojczysty: prawo międzynarodowe i wspólnotowe; prawo rodzinne, spadkowe, własnościowe i handlowe,
- przygotowanie do wykonywania zawodu.

Jak widać, treści teoretyczne są dość ogólne i przekrojowe, niezorientowane na żaden konkretny profil zawodowy w obrębie tłumaczeń prawniczych. Natomiast program praktyk zawodowych bierze pod uwagę charakter miejsc pracy i przyszłe zatrudnienie absolwentów studiów podyplomowych.

Student ma do wyboru praktyki krótsze, 90-godzinne, bezpłatne, i praktyki dłuższe, 240-godzinne, odpłatne (minimum 5,0 euro za godzinę). Praktyki mogą być stacjonarne albo też on-line, na odległość, chociaż uważa się, że praktyki stacjonarne mają o wiele bogatszą wartość dydaktyczną. Praktyki na odległość są podejmowane głównie przez studentów pracujących. Wszystkie praktyki odbywają się od stycznia do czerwca każdego roku akademickiego, czyli począwszy od momentu, kiedy student przyswoił już sobie pewną część treści teoretycznych.

Pierwszym i podstawowym celem praktyk jest kształcenie praktyczne, ale mogą one również być traktowane jako sposób na znalezienie pracy (Torres Hostench 2007a: 429–430, Casal 2007: 267). Znaczna część studentów ma nadzieję, że praktyki pozwolą im na znalezienie pracy bez większych trudności i bez wysiłku z ich strony.

Miejsca praktyk zawodowych na studiach podyplomowych z zakresu tłumaczeń prawniczych na Autonomicznym Uniwersytecie w Barcelonie od-

powiadały następującym profilom zawodowym (dane z roku akademickiego 2009/2010):

- biura tłumaczy przysięgłych (tłumaczenia pisemne),
- kancelarie adwokackie (głównie tłumaczenia pisemne z elementami tłumaczenia ustnego),
- firmy tłumaczeniowe o dużej ilości zleceń z zakresu tłumaczeń prawniczych (tłumaczenia pisemne),
- stowarzyszenia, organizacje pozarządowe, instytucje kulturalne (głównie tłumaczenia pisemne z elementami tłumaczenia ustnego),
- grupy naukowe w ośrodkach akademickich prowadzące badania o tematyce prawniczej (tłumaczenia pisemne).

Profile te tylko częściowo pokrywają się z profilami zawodowymi opisanymi przez Torres Hostench (2007b), a przedstawionymi przez nas wyżej w tym artykule.

## **Wynik analizy przeprowadzonej przez koordynatora praktyk zawodowych**

W oparciu o dokumentację zebraną podczas pełnienia funkcji koordynatora praktyk zawodowych na studiach podyplomowych z tłumaczeń prawniczych na Autonomicznym Uniwersytecie w Barcelonie w latach 2006–2009 przedstawiamy poniżej wynik przeprowadzonej analizy i ogólne wnioski, jakie można z niej wyciągnąć.

Posłużyliśmy się informacjami zebranymi w takich dokumentach, jak:

- ze strony studentów: życiorys, podanie o przydzielenie praktyk i sprawozdanie z praktyk,
- ze strony zakładów pracy: formularz z ofertą miejsca praktyk, listy referencyjne i sporadyczne opinie przekazane ustnie lub za pomocą poczty elektronicznej.

Życiorysy studentów wymagałyby osobnej analizy, ponieważ zawierają bardzo cenne informacje co do najbardziej typowych etapów w pierwszych latach zatrudnienia po ukończeniu studiów wyższych. Temat ten mógłby stać się jak najbardziej motywacją do naszych kolejnych badań. Z analizy zebranych życiorysów dla potrzeb niniejszego artykułu jasno widać natomiast, że studenci studiów podyplomowych, jeszcze nawet podczas ostatnich lat studiów, podejmują pierwsze zatrudnienie, a ich losy w kolejnych latach przypominają fragmentaryczne i szybko następujące po sobie okresy kształcenia i doksztalcania, zatrudnienia i bezrobocia. Ten model biografii potwierdza

założenia teorii przejściowych rynków pracy Günthera Schmida (1998)<sup>1</sup>. Wydaje się również uzasadniona teza, którą wysunął Casal (1993), że współcześnie młodzi ludzie wchodzą w rynek pracy stopniowo, jak gdyby podejmowali kilka następujących po sobie prób podejścia do tego samego egzaminu: po prostu przybliżają się do pełnego zatrudnienia etapami.

Jeśli chodzi o dane ilościowe dotyczące praktyk na przestrzeni trzech ostatnich lat akademickich (2006/2007, 2007/2008 oraz 2008/2009; tabela 2), widzimy, że w roku 2006/2007 przewagę stanowiły praktyki w kancelariach adwokackich (8 miejsc), natomiast dwa lata później nastąpiło zwiększone zainteresowanie praktykami w biurach tłumaczy przysięgłych (4 miejsca). Kilku studentów w momencie zapisania się na studia podyplomowe z tłumaczeń prawniczych na rok 2008/2009 było już w trakcie przygotowywania się do egzaminu na tłumacza przysięgłego lub nawet po zdanym egzaminie z wynikiem pozytywnym. Jako ciekawostkę natomiast uważamy wyodrębnienie się w roku 2007/2008 profilu praktyk zawodowych w grupach badawczych związanych z ośrodkami akademickimi na terenie Barcelony (3 miejsca).

Tabela 2. Roczne zestawienie miejsca praktyk zapełnionych na studiach podyplomowych z tłumaczeń prawniczych UAB, lata 2006–2009

Rok akademicki	Profil praktyk					
	Biura tłumaczy przysięgłych	Kancelarie adwokackie	Firmy tłumaczeniowe	Stowarzyszenia, instytucje kulturalne	Grupy naukowe	RAZEM
2006/2007	1	8	2	2	0	13
2007/2008	2	5	6	5	3	21
2008/2009	4	2	2	2	0	10

Łączna liczba roczna studentów na praktykach waha się z roku na rok od 10 do 21 osób. Zależy to w znacznej mierze od ogólnej liczby studentów

<sup>1</sup> Teoria przejściowych rynków pracy (*Transitional Labour Markets Theory*) została stworzona przez grupę naukowców z Berlina pod kierunkiem Günthera Schmida (1998). Teoria ta opiera się na obserwacji mówiącej o tym, że współcześnie przeważają biografie zawodowe składające się z fragmentarycznych i często następujących po sobie okresach zatrudnienia, kształcenia i doksztalcania (kursy, studia podyplomowe), bezrobocia, zajęć podejmowanych w sferze rodzinnej i opartych na wolontariacie (komitet rodzicielski, wspólnota mieszkaniowa), wreszcie okres odpowiadający emeryturze. Zgodnie z tą teorią, z perspektywy instytucjonalnej, to Państwo powinno zapewnić strukturalne warunki, aby osoby mogły płynnie i bezkolizyjnie przemieszczać się między wszystkimi tymi sferami na przestrzeni całego swojego życia.



kursujących dane studia podyplomowe w danym roku. Zawsze jednak praktyki zawodowe cieszą się bardzo dużą popularnością, gdyż szacunkowo 80% studentów na roku jest nimi zainteresowanych.

## Wnioski

Przeanalizowana dokumentacja i charakterystyka ilościowa miejsc praktyk pozwala nam na wyciągnięcie dwóch podstawowych wniosków. Po pierwsze, możemy zidentyfikować ogólne tendencje na rynku pracy i usług z zakresu tłumaczeń prawniczych w Barcelonie w latach 2006–2009. Po drugie, możemy ocenić przydatność obecnych praktyk dla rzeczywistego przygotowania zawodowego i zaproponować kilka ulepszeń.

W tym miejscu pragniemy zwrócić uwagę na fakt, że nie można zdecydowanie i w pełni utożsamiać jednego miejsca praktyk z jednym pustym stanowiskiem pracy. Nawet jeśli wykryjemy zapotrzebowanie firm i instytucji na studentów-praktykantów z tłumaczeń prawniczych w konkretnym profilu, nie oznacza to automatycznie, że jeśli pojawi się wykwalifikowany tłumacz, to zostanie on tam zatrudniony.

Mając na uwadze te okoliczność, poniżej przedstawiamy zidentyfikowane przez nas ogólne tendencje rozwoju rynku pracy i usług z zakresu tłumaczeń prawniczych w Barcelonie za interesujące nas lata (2006–2009), w oparciu o funkcje koordynatora praktyk na studiach podyplomowych:

1. Mamy do czynienia z dużą różnorodnością czynności polegających na samym tłumaczeniu i na czynnościach towarzyszących. Wśród tych ostatnich możemy wymienić chociażby edycję i korektę tekstów, pracę z korpusem językowym, tworzenie glosariuszy, archiwizację danych, obsługę korespondencji, aktualizację strony internetowej i przygotowanie materiałów dydaktycznych.
2. Podobnie mamy też do czynienia z dużą różnorodnością tekstów. Tłumacz prawniczy pracuje nad umowami, dokumentami, pismami sądowymi, artykułami naukowymi, tekstami informacyjno-reklamowymi (strony internetowe) lub materiałami dydaktycznymi (instruktaże).
3. Odnotowuje się stosunkowo małe zapotrzebowanie na tłumaczenia prawnicze z języka angielskiego na hiszpański i kataloński, gdyż osoby pracujące w firmach, kancelariach adwokackich, instytucjach międzynarodowych mają dość wysoki status społeczny oraz wyższe wykształcenie i władają już językiem angielskim w stopniu wystar-

czającym, aby przyswoić sobie w sposób bierny każdy średnio skomplikowany tekst po angielsku. Inaczej rzecz się ma z tłumaczeniami pisemnymi przysięgłymi: jeżeli istnieje zewnętrzny, oficjalny wymóg dostarczenia dokumentu przetłumaczonego na język obowiązujący w kraju (hiszpański i kataloński), to tłumaczenia pisemne (przysięgłe) z języka angielskiego na hiszpański i kataloński są bardzo potrzebne.

4. Odnotowuje się również duże zapotrzebowanie na tłumaczenia prawnicze z udziałem języka katalońskiego.
5. Odnotowuje się bardzo duże zapotrzebowanie na tłumaczenia prawnicze na języki obce (angielski, francuski, niemiecki, włoski), w tym na rzadkie kombinacje językowe (na przykład z rosyjskiego na kataloński).

Rzeczywiste zapotrzebowanie na tłumaczenia na języki obce okazuje się cechą charakterystyczną nie tylko rynku katalońskiego, ale także polskiego. Na ten temat wypowiada się Kozłowska (2000) w następujących słowach:

W dotychczasowej praktyce nauczania tłumaczenia pisemnego w Instytucie Lingwistyki Stosowanej UW wychodziliśmy z założenia, że tłumaczenie na język obcy jest trudniejsze. Zdawaliśmy sobie oczywiście sprawę, że tłumacz w zasadzie powinien tłumaczyć na język ojczysty. W języku ojczystym bowiem większość *native speakerów* ma większą swobodę językową i stylistyczną, ma też możliwość samokontroli (oceny własnego przekładu). Zanurzenie w kontekst językowo-kulturowy pozwala lepiej zrozumieć potrzeby odbiorcy tekstu tłumaczonego. Oczywiście, w jakiejś wąskiej dziedzinie można osiągnąć szczyty w tłumaczeniu na język obcy. Zasada tłumaczenia wyłącznie na język ojczysty przestrzegana jest w instytucjach Unii Europejskiej, ONZ i innych organizacjach międzynarodowych i we wszystkich ośrodkach kształcenia tłumaczy w Europie Zachodniej. Z drugiej jednak strony zapotrzebowanie na tłumaczenia na język obcy jest tak duże (znaczna część absolwentów ILS UW pracuje jako tłumacze na język obcy), że nauczanie tłumaczenia na język obcy staje się koniecznością. Warto dodać, że w Polsce będzie rosło zapotrzebowanie na tłumaczy z dwoma językami obcymi, przekładającymi z jednego języka obcego na drugi język obcy, np. współpraca firm zachodnich w Polsce z firmami z krajów powstałych po rozpadzie ZSRR, co też trzeba będzie uwzględnić przy opracowaniu programów nauczania. Przestrzeganie w Polsce – kraju o języku nie tak popularnym jak angielski, francuski, niemiecki, rosyjski – zasady, że tłumaczyć powinno się wyłącznie na język ojczysty, jest praktycznie niewykonalne. W praktyce więc uczy się tłumaczenia w obu kierunkach. Podobnie zresztą jest w Rosji (Kozłowska 2000: 64).

Podobne stanowisko zajmują Choi i Lim (2000), mówiąc o sytuacji na bardzo odległym dla nas rynku koreańskim:

In advanced countries such as the EU where translation is recognized as a profession, it is strongly recommended that translating be mono-directional, or only *into* one's mother tongue. However, in the case of Korea where there are very few foreigners who know the Korean language, this is difficult to enforce, and therefore, translating into foreign languages is an accepted risk. In other words, Korean translators must not only work from foreign languages into Korean but also vice versa (as is the case for interpreters). In order to minimize the risk involved, it is imperative for native speakers to proofread the final text before it is delivered to the client (Choi, Lim 2000: 387).

Po analizie danych z tak krótkiego okresu, bo z zaledwie trzech lat akademickich (2006–2009), możemy zaproponować kilka strategii modyfikacji programu praktyk w celu polepszenia jego funkcji dydaktycznej.

Na razie byłyby wskazane oparcie praktyk na stałych i wypracowanych już kontaktach z podmiotami gospodarczymi, aby ewentualne podjęte zmiany dotyczące praktyk miały charakter ewolucji, a nie rewolucji. Należałoby utrzymać założenie, że studenci są kształceni w kilku wybranych kombinacjach językowych, kładąc nacisk na kombinację najbardziej dotąd popularną wśród studentów, to jest z języka angielskiego na hiszpański i kataloński. Jeśli tendencja na rynku, o której mowa była wcześniej w punkcie trzecim (brak silnego zapotrzebowania na tłumaczenia pisemne z angielskiego na hiszpański i kataloński), okaże się wzmocniona w najbliższych latach i w miarę stała, to należałoby dostosować profil językowy studiów podyplomowych do możliwego zatrudnienia naszych absolwentów.

Tak więc widzimy następujące strategie adaptacyjne, które można by wprowadzić, a które odpowiadają zidentyfikowanej sytuacji rynkowej:

- Założenie, że studia podyplomowe w treściach teoretycznych i praktycznych przygotowują głównie do tłumaczeń przysięgłych w kombinacji językowej z angielskiego na hiszpański i kataloński.
- Przygotowanie miejsc praktyk wyłącznie w środowisku pracy dwujęzycznym: hiszpańsko-angielskim. Wiązałoby się to z podpisaniem niewielkiej ilości umów na praktyki zawodowe, ale na wiele miejsc w dużych międzynarodowych korporacjach świadczących usługi prawne typu *KGMP Abogados* lub *Clifford Chance*.
- Zorganizowanie praktyk z tłumaczeń prawniczych międzynarodowych, opierając się na wymianie międzynarodowej dotyczącej prak-

tyk studenckich z uczelniami w Wielkiej Brytanii. Studenci wykonywaliby wtedy tłumaczenia prawnicze z angielskiego na hiszpański.

- Przygotowanie miejsc praktyk wyłącznie w firmach tłumaczeniowych na terenie Barcelony, o dużej liczbie zleceń na tłumaczenia prawnicze z angielskiego na hiszpański.

## Literatura

- Abbott, A., 1988, *The System of Professions: An Essay on the Division of Labor*, Chicago–Londyn.
- Casal, J., 1993, *Lèmancipació familiar dels joves*, praca doktorska, Universidad Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Casal, J., 2007, „Las funciones de los tutores/as docentes en las prácticas profesionales en la universidad”, [w:] *Actas del IX Simposium internacional sobre el Practicum y prácticas en empresas en la formación universitaria „Buenas Prácticas en el Practicum”*, Poio, s. 265–269.
- Choi, J., Lim, H.-O., 2000, „An Overview of the Korean Translation Market”, [w:] *Meta*, nr 45/2, s. 383–392.
- Domańska, M., 2009, „Zatrudnialność absolwentów uczelni wyższych – założenia dokumentów bolońskich, punkt widzenia kadry akademickiej i oczekiwania pracodawców”, [w:] *Seminarium Bolońskie: 10 lat procesu bolońskiego. Dokonania i wyzwania na przyszłość*, Łódź, <http://www.erasmus.org.pl/preview.php/ida/292/> (dostęp: 12 maja 2009 r.).
- Köhler, H.-D., Martín Artilles, A., 2005, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madryt.
- Kozłowska, Z., 2000, „Nauczanie tłumaczenia pisemnego na język obcy a nauczanie tłumaczenia pisemnego na język ojczysty”, [w:] *O nauczaniu przekładu*, A. Setkowicz (red.), Warszawa, s. 62–77.
- Kuźnik, A., 2011, „Puestos de trabajo híbridos. Cuatro indicadores del carácter heterogéneo de los puestos de trabajo internos en traducción”, [w:] *Sendebarr*, nr 22, s. 283–307.
- Kuźnik, A., 2012, El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona, Saarbrücken.
- Mayoral Asensio, R., 2004, „El polifacetismo del traductor (jurídico y jurado)”, [w:] *Experiencias de traducción. Reflexiones desde la práctica traductora*, C. García, I. García (red.), Castelló de la Plana, s. 165–180.
- Monzó Nebot, E., 2002, *La professió del traductor jurídic i jurat. Descripció*

- sociològica de la professió i anàlisi discursiva del transgènere*, praca doktorska, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana.
- Pastor Albaladejo, G. (red.), 2008, *Manual de Prácticas Universitarias de Calidad. Herramientas de Gestión y Seguimiento*, Oleiros.
- Schmid, G., 1998, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Discussion Paper FS I 98-206, Berlin.
- Torres Hostench, O., 2007a, *Programa de formació per a la inserció laboral dels postgraduats en traducció*, praca doktorska, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Torres Hostench, O., 2007b, „La inserció laboral dels llicenciats de traducció i interpretació en l'àmbit jurídic”, [w:] *Papers Lextra*, nr 3, s. 63–71.
- UAB, 2008, „Observatori de Graduats de la UAB. Informe sobre la inserció laboral. Titulació de: Traducció i Interpretació. Anglès. Graduades i graduats de la promoció 2003/2004”, Barcelona.
- Yániz Álvarez de Eulate, C., Villardón Gallego, L., 2006, *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento*, Bilbao.

## **Students' internships as a source of information about labour market and legal translation services market in Barcelona**

### **Summary**

In this paper we present our methodological approach that enabled us, as a co-ordinator of translation internships, to gather relevant information about major tendencies in the labour market and legal translation services market in the area of Barcelona city (Spain). In the first part of the paper we explain how we understand the relationship between universities, employees and professional groups. Later on, we present results of the studies dealing with the employment of the graduates from translation programmes and the classification of job profiles in the translation activities in Barcelona. In the second part of the paper, we include results of our analysis based on data collected between 2006-2009, from post-graduate courses, during our previous function as a co-ordinator of legal translation internships in the Department of Translation and Interpreting (Departament de Traducció i d'Interpretació), Autonomous University of Barcelona (Universitat Autònoma de Barcelona - UAB). We conclude by exposing principal tendencies in the labour market and legal translation services market in Barcelona, and propose several strategies for future modifications.

**Keywords:** internships, legal translation, labour market



