

Krystyna Gilga, Zofia Hasińska, Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka

UCZESTNICTWO W SIECI EURES JAKO ZADANIE PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W POLSCE

1. Wstęp

Z dniem wejścia Polski do Unii Europejskiej krajowe publiczne służby zatrudnienia stały się częścią sieci Europejskich Służb Zatrudnienia – EURES. W związku z tym przed instytucjami rynku pracy pojawiły się nowe zadania i związane z tym wyzwania wynikające z konieczności realizacji postanowień zawartych w Europejskiej Strategii Zatrudnienia, w tym związane z międzynarodowym pośrednictwem pracy. Roczny okres funkcjonowania służb w nowych warunkach skłania do oceny dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie. Próbę takiej oceny podjęto w niniejszym artykule na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu badawczego „Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej: stan i perspektywy” – w obszarze „Potrzeby kadrowe”¹. Istotnym źródłem informacji na temat funkcjonowania sieci EURES były wywiady pogłębione przeprowadzone w maju 2005 r. z pracownikami Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy i powiatowych urzędów pracy aglomeracji wrocławskiej, obejmującej obszar Wrocławia wraz z przylegającymi do niego powiatami: milickim, oleśnickim, oławskim, strzelińskim, średzkim, trzebnickim, wołowskim i wrocławskim. Jako cele poznawcze w niniejszym artykule przyjęto przedstawienie tendencji do zmian rozwiązań organizacyjnych międzynarodowego pośrednictwa pracy realizowanego w sieci EURES oraz działań podejmowanych w tym zakresie przez publiczne służby zatrudnienia w Polsce po akcesji do UE. W ocenie rocznych doświadczeń tych służb, na przykładzie aglomeracji wrocławskiej, uwzględniono problemy obsady kadrowej stanowisk asystentów EURES, zapewnienia odpowiednich warunków lokalowych, przepływu informacji między powiatowym i wojewódzkim poziomem urzędów pracy oraz niedopasowania kwalifikacji i preferencji osób poszukujących pracy za granicą do oferty zagranicznych pracodawców.

¹ Projekt ten jest finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach partnerstwa złożonego z: Gminy Wrocław – lidera partnerstwa, Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Głównego Instytutu Górnictwa w Katowicach, Starostwa Powiatu Wrocławskiego oraz Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu (nr umowy: Z/2.02/II/2.1/29/04/U/6/04).

2. Pojęcie, podstawy instytucjonalno-prawne, organizacja i zadania EURES

W ujęciu ogólnym EURES oznacza międzynarodową sieć pośrednictwa pracy, działającą w Europie i powołaną w celu ułatwienia mieszkańcom tego obszaru podejmowania pracy poza krajem zamieszkiwania oraz wspomagania pracodawców w znajdowaniu odpowiednich pracowników [Kaczmarek 2003, s. 1] na europejskim rynku pracy. Nazwa EURES jest akronimem utworzonym z pierwszych liter angielskiej nazwy europejskich służb zatrudnienia: EUROpean EMPloyment Service. EURES funkcjonuje wyłącznie w państwach europejskich; obejmuje w swym zasięgu terytorialnym Europejski Obszar Gospodarczy, a dokładnie kraje Unii Europejskiej oraz Norwegię, Islandię i Szwajcarię.

Znak usługowy EURES, a także charakteryzujący go znak graficzny, są własnością Komisji Europejskiej. Wszelkie sprawy dotyczące korzystania z tego znaku rozpatruje Biuro Koordynacji EURES, funkcjonujące przy Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych w Komisji Europejskiej.

Sieć Europejskich Służb Zatrudnienia uruchomiona została w 1993 r. decyzją Komisji Wspólnot Europejskich 93/569/EWG z dnia 22 października 1993 r. Decyzja ta umożliwiła wprowadzenie w życie podstawowego dokumentu regulującego prawo do przemieszczania się pracowników i ich rodzin na obszarze Wspólnoty, tj. Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/1968 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobody przepływu pracowników w ramach Wspólnoty [Decyzja Komisji...].

Doświadczenia z funkcjonowania EURES w latach 1993-2002, a także nowe wyzwania wynikające z nadchodzącego, znacznego poszerzenia Unii Europejskiej legły u podstaw przekonania, że dotychczasowa sieć EURES powinna zostać wzmocniona i usprawniona, zaś istniejący podział obowiązków i procedury decyzyjne powinny być zmienione. Mając to na uwadze powinny być Komisja Wspólnot Europejskich w dniu 23 grudnia 2002 r. podjęła decyzję 2003/8/EC [Decyzja Komisji...] wprowadzającą Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68, dotyczące obsadzania wolnych miejsc pracy i podań o pracę. Decyzja ta weszła w życie z dniem 1 marca 2003 r. i uchyliła dotychczas obowiązujący akt prawny w tym zakresie, tj. decyzję Komisji 93/569/EWG z dnia 22 października 1993 r. Nowy akt prawny ma na celu konsolidację i wzmocnienie EURES jako jednego z głównych narzędzi monitorowania mobilności, wspierania swobodnego przepływu pracowników oraz integracji europejskich rynków pracy, jak również informowania obywateli o właściwych przepisach prawa Wspólnoty.

Zasadniczym celem EURES jest wspieranie realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia i wzmocnienie europejskiego jednolitego rynku. Mając na względzie korzyści dla osób poszukujących pracy, pracowników i pracodawców, EURES ma wspierać w szczególności [Decyzja Komisji..., 2]:

- a) rozwój europejskich rynków pracy, otwartych i dostępnych dla wszystkich,
- b) ponadnarodową, międzyregionalną i transgraniczną wymianę wolnych miejsc pracy i podań o pracę,

c) przejrzystość i wymianę informacji na europejskich rynkach pracy, włączając w to informacje o warunkach życia i możliwościach zdobywania kwalifikacji,

d) rozwój metod i wskaźników stosowanych do realizacji tych celów.

W systemie międzynarodowej sieci pośrednictwa pracy EURES wyróżnić można jej specyficzną część, której nadano nazwę EURES Transgraniczny (EURES T)². EURES T funkcjonuje w regionach przygranicznych i opiera się na współpracy pomiędzy służbami zatrudnienia terytorialnie związanymi z tymi regionami oraz działającymi tam partnerami społecznymi, władzami lokalnymi i innymi uczestnikami rynku pracy. Jego głównym celem jest wspieranie swobodnego przepływu pracowników w regionach transgranicznych wzdłuż wewnętrznych granic państw tworzących Wspólnotę, a także przyczynianie się do rozwoju, integracji i sprawnego działania tychże przygranicznych rynków pracy. Jedną z cech pracy podejmowanej na zasadach wymiany transgranicznej jest to, że nie powoduje ona trwałej zmiany miejsca zamieszkania pracownika i jego rodziny. Mimo, że pracownik podejmuje pracę poza granicami kraju, to – ze względu na bliskość terytorialną zatrudnienia – wyjeżdża do pracy codziennie lub też przez kilka dni mieszka w innej miejscowości, po czym wraca do domu. W odróżnieniu od zwykłego EURES, pośredniczącego w wymianie kwalifikowanych kadr oraz ofert pracy dla specjalistów, w EURES T wymiana dotyczy wszystkich ofert pracy oraz pracowników [Kaczmarek 2003, s. 2].

Zadania z zakresu EURES realizowane są przez międzynarodową sieć specjalnie powołanych do tego podmiotów i instytucji. Uwzględniając kryterium geograficzne, można powiedzieć, że sieć systemu funkcjonuje na czterech poziomach, poczynając od lokalnych, a następnie regionalnych rynków pracy. Na poziomie krajowym jest koordynowana centralnie przez zarządcę krajowego (Krajowego Menedżera EURES), zaś całością na poziomie europejskim kieruje Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Europejskiej. Organizację sieci EURES ilustruje rys. 1.

W promowaniu i nadzorowaniu rozwoju EURES wspomaga Komisję Europejską Grupa Strategiczna EURES Wysokiego Szczebla. Składa się ona z szefów organizacji członkowskich EURES i działa pod przewodnictwem przedstawiciela Komisji.

Sieć Europejskich Służb Zatrudnienia obejmuje:

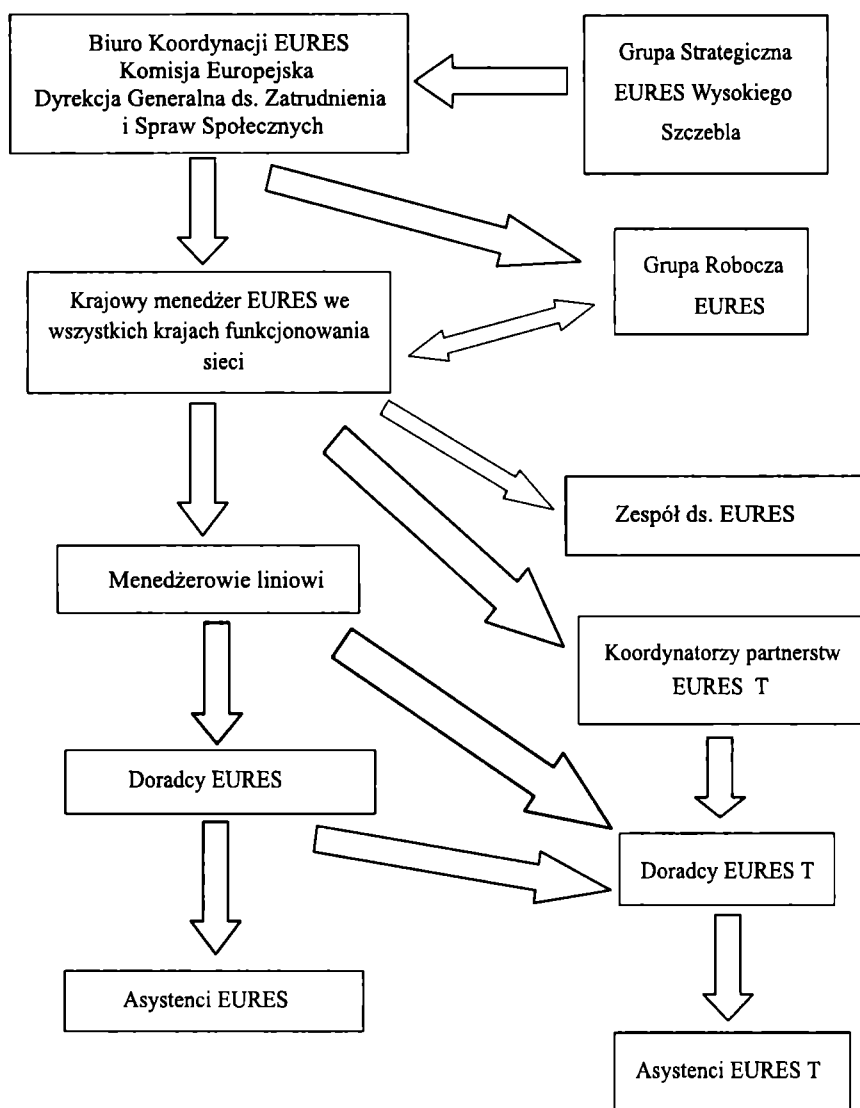
1) członków EURES, którymi są:

a) Europejskie Biuro Koordynacji EURES,

b) wyspecjalizowane służby wyznaczone przez państwa członkowskie, funkcjonujące w ramach krajowych publicznych służb zatrudnienia;

2) partnerów EURES, tj. wszystkie inne organizacje partnerskie, włączając organizacje partnerów społecznych, w tym związki zawodowe i organizacje pracodawców wskazane przez członków EURES [Decyzja Komisji..., art. 3-4].

² Szerszą informację na temat EURES T można znaleźć w publikacji B. Polańskiej-Siły: [Polańska-Siła 2003, nr 6, s. 1-6].



Rys. 1. Struktura organizacyjna EURES

Źródło: [Polańska-Siła 2003, s. 3].

Biuro Koordynacji EURES (EURESCO) znajduje się w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Europejskiej. Do jego głównych zadań należą:

- przeprowadzanie analizy mobilności geograficznej i zawodowej osób oraz rozwoju ogólnego nastawienia wobec mobilności zgodnie z Europejską Strategią Zatrudnienia,

- formułowanie spójnego podejścia oraz rozwiązań wspierających współpracę i koordynację między krajami członkowskimi,
- monitorowanie i ocenianie wszystkich działań EURES oraz kontrolowanie ich zgodności z odpowiednimi przepisami.

W celu wspierania rozwoju, wdrożenia oraz monitorowania działalności EURES, Biuro Koordynacji powołało Grupę Roboczą EURES. Składa się ona z przedstawicieli Komisji Europejskiej oraz krajowych menedżerów EURES, z których każdy reprezentuje członka EURES. Na posiedzenia tej grupy zapraszani są również przedstawiciele Europejskich Partnerów Społecznych oraz – jeśli jest to wskazane – przedstawiciele partnerów EURES i inni eksperci. Do głównych zadań tej grupy należą omawianie i akceptowanie głównych kwestii związanych z operacyjnym funkcjonowaniem sieci oraz udzielanie mandatu do przygotowania i wykonywania pewnych kwestii specjalistycznych różnym podgrupom roboczym [Polańska-Siła 2003, s. 2].

Każdy członek EURES wyznacza menedżera EURES (chodzi tu o krajowych menedżerów EURES powoływanych we wszystkich krajach funkcjonowania sieci). Pełni on następujące funkcje:

- promuje integrację europejskiego wymiaru mobilności, a w szczególności współpracę EURES w organizacji członkowskiej,
- koordynuje działania EURES oraz sporządza i nadzoruje wykonanie planu działań EURES w danym kraju członkowskim,
- zapewnia, w możliwie największym zakresie, zgodność celów i priorytetów EURES z celami i priorytetami służb zatrudnienia w jego kraju – zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak i regionalnym,
- reprezentuje krajowe służby zatrudnienia na forum Grupy Roboczej EURES,
- pośredniczy w wymianie informacji między Biurem Koordynacji EURES oraz Grupą Roboczą EURES a wewnętrzną siecią służb zatrudnienia,
- utrzymuje jasne i skuteczne relacje z ekspertami oddelegowanymi do grup roboczych oraz rozpowszechnia odpowiednie informacje wśród członków swojego zespołu (pracowników krajowej kadry EURES),
- doradza w identyfikacji potencjalnych kandydatów do udziału w podstawowym programie szkoleniowym dla doradców EURES oraz do udziału w dalszych szkoleniach, przeznaczonych dla mianowanych już do-radców EURES [*Statut EURES...* 2003].

Podstawą współpracy i koordynacji działań wewnątrz sieci EURES są wypracowywane wytyczne oraz plany działań. Zasadnicze zalecenia dotyczące działań EURES przygotowywane są na okresy trzyletnie przez Biuro Koordynacji, które konsultuje się w tej sprawie z Grupą Strategiczną Wysokiego Szczebła. Na podstawie tych zaleceń członkowie EURES zobowiązani są przygotować i przedstawić Biuru Koordynacji swoje właściwe plany działań na okres objęty tymi zaleceniami [Decyzja Komisji..., art. 9]. Plany działań powinny określać:

1) główne działania, które zostaną podjęte przez członka EURES w ramach sieci, w tym działania ponadnarodowe, transgraniczne i sektorowe,

2) zasoby ludzkie i finansowe wydzielone do ich wykonania,

3) zarządzanie związane z monitorowaniem i oceną przewidywanych działań, w tym informacje, które będą co roku wysyłane do Komisji,

4) opis działań i ocenę postępów osiągniętych w poprzednim okresie.

Biuro Koordynacji ocenia plany działań oraz informacje o ich realizacji pod względem ich zgodności z zaleceniami i przepisami prawa. Wyniki tej oceny są analizowane wspólnie z członkami EURES i włączane do dwuletniego raportu Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Komitetu Ekonomiczno-Społecznego.

Na lata 2004-2007 wyznaczone zostały przez Biuro Koordynacji następujące priorytety i oczekiwane rezultaty w działalności EURES [Polańska-Siła 2003b, s. 4-6]:

1) nadawanie priorytetu EURES w działalności publicznych służb zatrudnienia we wszystkich krajach funkcjonowania sieci,

2) udostępnienie do 2005 r. poszukującym pracy na terenie działania EURES wszystkich ofert pracy ogłaszanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz skuteczne ich wykorzystywanie do poprawy procesu rekrutacji i pomocy poszukującym pracy w umieszczeniu ich na nowych miejscach pracy,

3) zasadnicza poprawa sposobu informowania na temat wszystkich aspektów mobilności na rynku pracy, w szczególności na temat prawa swobodnego przepływu osób,

4) świadczenie usług EURES wszystkim klientom, bez względu na kraj zamieszkania na obszarze Wspólnoty, oraz ich udostępnianie jak najszerszemu gronu osób,

5) aktywne zwrócenie się do pracodawców i dostarczanie im wsparcia w postaci międzynarodowej rekrutacji personelu,

6) przyczynianie się do identyfikacji nadwyżek i niedoborów na rynku pracy, które mogą osłabiać międzynarodową mobilność tym zakresie, oraz rozwijanie i koordynacja właściwych działań,

7) dostarczanie łatwo dostępnych i aktualnych informacji na temat prawa pracowników do swobodnego przemieszczania się – szczególnie w nowych krajach członkowskich Wspólnoty,

8) silne wspieranie rozwoju transgranicznych rynków pracy,

9) zapewnienie oceny osiągniętych przez EURES rezultatów oraz regularnego monitoringu działań w ramach sieci,

10) rozwój strategii komunikacyjnej i marketingowej skierowanej na główne grupy docelowe EURES (poszukujących pracy oraz pracodawców) z zaangażowaniem partnerów społecznych w celu podnoszenia świadomości i doskonalenia informacji na temat szans oferowanych przez europejskie rynki pracy.

3. Organizacja i funkcjonowanie EURES w Polsce

W związku ze wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej sieć EURES objęła również polskie publiczne służby zatrudnienia, które z dniem 1 maja 2004 r. stały się jej częścią. Przygotowania polskich służb zatrudnienia do przyłączenia się do sieci EURES rozpoczęły się już na początku obecnej dekady. Polegały one na [Polańska-Siła 2005, s. 1-3]:

- określeniu podstaw prawnych dla tej funkcji służb zatrudnienia,
- opracowaniu trzyletniego Krajowego Planu Działania EURES na lata 2004-2007 i wojewódzkich planów działania EURES, na podstawie wytycznych Komisji Europejskiej dla tego okresu,
- przygotowaniu i przedłożeniu Komisji Europejskiej wniosku o grant na roczną realizację działań ujętych w Krajowym Planie Działania EURES na lata 2004-2007 oraz zawarcie umowy finansowej z Komisją Europejską i odpowiednich porozumień z województwami,
- wytypowaniu krajowego menedżera EURES i menedżerów liniowych oraz kandydatów na doradców i asystentów EURES,
- powołaniu w Ministerstwie Gospodarki i Pracy zespołu ds. EURES złożonego ze specjalistów ds. merytorycznych, budżetowych i informatycznych,
- opracowaniu procedur realizacji najważniejszych procesów świadczenia usługi EURES,
- ustaleniu zakresu obowiązków doradców i asystentów EURES w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy,
- przeszkoleniu na poziomie krajowym i Komisji Europejskiej pracowników publicznych służb zatrudnienia, w tym kandydatów na doradców EURES,
- wyposażeniu doradców i asystentów EURES w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w odpowiedni sprzęt komputerowy,
- przygotowaniu informacji pt. „Warunki życia i pracy w Polsce” oraz „Sytuacja na krajowym i wojewódzkich rynkach pracy”, które umieszczone zostały na oficjalnym portalu EURES Komisji Europejskiej: www.europa.eu.int/eures,
- przygotowaniu polskiej strony internetowej EURES: www.eures.praca.gov.pl,
- włączeniu polskiej bazy ofert pracy publicznych służb zatrudnienia do bazy ofert pracy EURES.

Przepisy prawne dotyczące organizacji i funkcjonowania EURES w Polsce zawarte zostały w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Ustawa z dnia 20...] oraz w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 marca 2005 r. w sprawie szczegółowego sposobu realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES [Rozporządzenie Rady...]. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określiła zadania publicznych służb zatrudnienia związane z udziałem w sieci EURES, zdefiniowała pojęcie „usługi” i krajową kadrę EURES, określiła źródła finansowania tej działalności i zawarła delegację do wspomnianego aktu wykonawczego. Zgodnie z ustawą, usługi EURES są realizo-

wane na terenie państw członkowskich Unii Europejskiej oraz państw, z którymi Unia zawarła umowy o swobodzie przepływu osób. Polegają one na:

- udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia zgodnie z prawem, swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej;
- udzielaniu pracodawcom pomocy w pozyskiwaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
- informowaniu o sytuacji na rynkach pracy, z uwzględnieniem występujących tam zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- przeciwdziałaniu i zwalczaniu pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia;
- informowaniu pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców o usługach EURES;
- inicjowaniu projektów o zasięgu międzynarodowym i zarządzaniu nimi.

Przepisy wykonawcze, zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów, określiły wewnętrzny podział pracy publicznych służb zatrudnienia i sposoby realizacji przez nie zadań w zakresie współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia innych państw uczestniczących w sieci EURES, w tym współpracy transgranicznej, oraz w zakresie planowania, monitorowania i oceny działalności sieci EURES w Polsce. Wskazały także na tryb i warunki współfinansowania z Funduszu Pracy tej działalności oraz sposób wyznaczania i szkolenia kadr. W obydwu aktach prawnych uwzględniono procedury i standardy obowiązujące państwa członkowskie Unii Europejskiej.

Usługi EURES, koncentrujące się na międzynarodowym pośrednictwie pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz na informowaniu o warunkach życia i pracy w tych krajach, świadczą doradcy i asystenci EURES w wojewódzkich urzędach pracy oraz asystenci EURES w powiatowych urzędach pracy. Zostali oni wytypowani spośród pracowników urzędów pracy i poddani odpowiedniemu szkoleniu. Kluczową funkcję w sieci EURES pełnią doradcy EURES, którzy przeszli cykl szkoleń organizowanych przez Komisję Europejską i otrzymali nominację doradcy. W rocznym okresie funkcjonowania Polski w strukturach unijnych 24 kandydatów uzyskało taką nominację (certyfikat doradcy). Ponad połowa województw realizuje zatem zadania EURES z udziałem 2 doradców. Z doradcami współpracują wojewódzcy i powiatowi asystenci EURES.

Pośrednictwo pracy w ramach EURES realizowane jest w formie otwartej lub zamkniętej [Polańska-Siła 2005, s. 16]. Pośrednictwo otwarte polega na rozpowszechnianiu ofert pracy z podaniem danych teleadresowych pracodawcy. Po uzyskaniu przez polskiego doradcę EURES otwartej oferty pracy od zagranicznego doradcy EURES i uzgodnieniu jej szczegółów następuje rejestracja oferty w wojewódzkim rejestrze ofert pracy EURES i przekazanie jej do asystentów EURES w powiatowych urzędach pracy z danego województwa lub w razie potrzeby

z innych województw. W powiatowych urzędach pracy otwarte oferty pracy podaje się do publicznej wiadomości za pomocą stosowanych tam nośników informacji (tablic informacyjnych, stron internetowych itp.). Dzięki temu oferta taka jest ogólnie dostępna nie tylko dla bezrobotnych, ale także dla innych osób poszukujących pracy. Jednocześnie ogranicza się udział asystenta EURES w rekrutacji i selekcji kandydatów na oferowane stanowisko pracy. Pośrednictwo zamknięte wymaga kompleksowej obsługi pracodawcy w obydwu fazach: rekrutacji i selekcji, gdyż w trakcie prezentacji oferty nie są ujawniane dane pracodawcy.

Specyficzną formą pośrednictwa są międzynarodowe targi pracy organizowane w krajach EOG z udziałem EURES. Takie targi odbyły się już w kilku dużych miastach Polski z udziałem pracodawców zagranicznych, agencji zatrudniania i doradców EURES (m.in. w Łodzi, Gdańsku, we Wrocławiu i w Warszawie).

Sieć EURES jest wspierana przez samoobsługowy portal mobilności zawodowej (www.europa.eu.int/eures) Komisji Europejskiej. Portal internetowy EURES m.in. umożliwia bezrobotnym oraz innym osobom poszukującym pracy zamieszczenie swojego CV i dostęp do bazy ofert pracy w krajach należących do EOG, a pracodawcom – zarejestrowanie się w bazie CV – *Search* i dostęp do CV cudzoziemców poszukujących pracy na obszarze EOG. Na tym portalu można znaleźć informacje o sytuacji na rynkach pracy krajów EOG, wyszukiwarkę doradców EURES z tych krajów oraz linki do krajowych stron internetowych EURES i krajowych publicznych służb zatrudnienia. Usługi pośrednictwa pracy na obszarze EOG uzupełniane są informowaniem o warunkach życia i pracy. Na portalu EURES prowadzonym przez Komisję Europejską obywatele polscy mogą znaleźć takie informacje z poszczególnych krajów, jak: sposoby poszukiwania pracy, prawa i obowiązki pracownika, podatki i świadczenia w ramach systemów zabezpieczenia społecznego, minimalne wynagrodzenie ustawowe, możliwości uzyskania mieszkania, dostępu do przedszkola i szkoły dla dziecka, możliwości skorzystania z opieki zdrowotnej itp.

Ocena dotychczasowych doświadczeń rocznego okresu funkcjonowania EURES w Polsce jest utrudniona z wielu powodów, zwłaszcza informacyjnych. Opierając się na analizie danych za II półrocze 2004 r. o rekrutacji w ramach pośrednictwa zamkniętego, można stwierdzić, że zainteresowanie pracodawców zagranicznych zatrudnieniem polskich obywateli jest zdecydowanie wyższe niż polskich pracodawców w odniesieniu do cudzoziemców [Polańska-Siła 2005, s. 17]. W odpowiedzi na 4 oferty z Polski otrzymano jedynie 5 podań o pracę ze strony cudzoziemców, podczas gdy na 646 ofert pracy od zagranicznych pracodawców zgłosiło się aż 8,2 tys. kandydatów krajowych. W strukturze geograficznej ofert pracy dla obywateli polskich dominującą pozycję zajmowały dwa kraje: Wielka Brytania (41% ofert) oraz Irlandia (24,6%). Znaczące miejsce zajmowały takie kraje, jak: Cypr (9,2%), Słowenia (8%) i Islandia (4,1%), a niskie: Szwecja (2,4%), Czechy (2,3%), Norwegia (2,1%), Litwa (1,9%), Francja (1,1%) i Hiszpania (0,8%). Niewielki udział stanowiły oferty z Włoch (0,2%) i Finlandii (0,1%).

Analizując aktywność doradców i asystentów EURES w Polsce na tle innych krajów EOG na podstawie średniej liczby kontaktów z klientami w Unii Europejskiej, należy podkreślić prawie trzykrotnie wyższe obciążenie pracą polskich służb zatrudnienia (320 kandydatów miesięcznie wobec 117 kontaktów w UE). Świadczy to z jednej strony o dużym zainteresowaniu usługami EURES w Polsce spowodowanym trudną sytuacją na rynku pracy, a z drugiej strony o konieczności dalszego rozwoju kadrowego sieci EURES w kraju. Ta potrzeba rozwoju znajduje potwierdzenie w odmiennej strukturze klientów EURES w porównaniu ze średnią dla EOG. W Polsce dominują tutaj osoby poszukujące pracy (92%) przy znikomej liczbie pracodawców (2%), podczas gdy na obszarze EOG poszukujący pracy stanowią 74%, a pracodawcy – 11%. Sposobów rozwiązania problemów kadrowych można poszukiwać w drodze uspołecznienia usług EURES i rozwoju partnerstwa transgranicznego. Na obszarze EOG z publicznych służb zatrudnienia pochodzi tylko 60% doradców EURES. Na partnerstwo transgraniczne przypada aż 27% liczebności kadr, a na partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców) – 13%.

4. Dotychczasowe doświadczenia w realizacji zadań z zakresu EURES przez powiatowe urzędy pracy (na przykładzie aglomeracji wrocławskiej)

Na poziomie powiatowym instytucjami odpowiedzialnymi za realizację zadań z zakresu udziału w sieci EURES są samorządy powiatowe. Samorządy powiatowe realizują te zadania za pośrednictwem asystentów EURES działających w ramach powiatowych urzędów pracy wchodzących w skład powiatowej administracji zespolonej. Asystenta EURES wyznacza dyrektor powiatowego urzędu pracy spośród pośredników pracy [Rozporządzenie Rady..., par. 4.4]. Powiatowi asystenci EURES współtworzą krajową kadrę sieci EURES wraz z krajowym koordynatorem, asystentami krajowego koordynatora, kierownikami liniowymi oraz doradcami EURES [Ustawa z dnia 20..., art. 99] i są obowiązani do stałego doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Wszyscy pracownicy krajowej kadry EURES powinni współpracować ze sobą przy wykonywaniu zadań związanych z udziałem publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES, w szczególności przy wykonywaniu zadań wynikających z krajowego planu działalności w tym zakresie. W ramach tej współpracy informacje dotyczące sposobu realizacji zadań przekazywane są powiatowym asystentom EURES przez doradców EURES i kierowników liniowych EURES [Rozporządzenie Rady..., par. 6.1-6.2]. Koordynacją pracy powiatowych asystentów EURES zajmują się doradcy EURES funkcjonujący w strukturach wojewódzkich urzędach pracy.

W powiatowych urzędach pracy aglomeracji wrocławskiej pracuje ośmiu asystentów EURES, po jednym w każdym powiecie. W kilku przypadkach łączą oni to stanowisko z innymi obowiązkami, np. z realizacją zadań z zakresu krajo-

wego pośrednictwa pracy czy funkcją zastępcy dyrektora urzędu pracy. Odnotowano też przypadki zatrudnienia asystenta EURES w ramach robót publicznych, z czym wiąże się nieodległy w czasie problem zapewnienia ciągłości pracy na tym stanowisku po wygaśnięciu obecnej, czasowej i subwencjonowanej formy zatrudnienia. Powyższe przypadki skłaniają do wniosku, że obsadzanie stanowisk asystentów EURES nie odbywa się bezproblemowo.

Przyczyn tego jest kilka, w szczególności są to:

- brak środków na tworzenie dodatkowych, samodzielnych etatów oraz zapewnienie satysfakcjonujących wynagrodzeń,
- wysokie wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracy asystenta EURES (związane m.in. z bardzo dobrą znajomością języków obcych), co przy stosunkowo niskich wynagrodzeniach utrudnia rekrutację na to stanowisko,
- nieadekwatne do rosnących potrzeb (w większości przypadków) warunki lokalowe w powiatowych urzędach pracy sprawiają, że z trudnością tworzone są dodatkowe, nowe stanowiska pracy.

W jednym z urzędów dostrzeżono potrzebę zatrudnienia dodatkowego pracownika, który pełniłby bardziej aktywną rolę w międzynarodowym pośrednictwie pracy, służyłby pomocą osobom zainteresowanym pracą za granicą w wypełnianiu odpowiednich dokumentów, pomagałby im w nawiązaniu pierwszego kontaktu z pracodawcą, a także nawiązywałby bezpośrednie kontakty z innymi pracodawcami na europejskim rynku pracy w celu pozyskiwania ofert pracy. Pomysł ten wykracza poza obecne, obowiązkowe działania powiatowych urzędów pracy wynikające z uczestnictwa w sieci EURES.

Powiatowi asystenci EURES nie posiadają własnego budżetu, funkcjonują w ramach środków przeznaczonych na działalność urzędów pracy. Podstawowym narzędziem pracy asystenta jest komputer z dostępem do internetu oraz drukarka. W żadnym z badanych urzędów pracy nie zgłaszano problemów dotyczących wyposażenia w tego typu sprzęt i oprzyrządowanie. Jest on kupowany i unowocześniany na bieżąco, w miarę pojawiania się potrzeb.

W praktyce zadaniem asystenta EURES jest śledzenie ofert dostępnych na stronach internetowych Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy (DWUP) oraz udostępnianie i rozpowszechnianie informacji o nich zainteresowanym, a w przypadku zgłoszenia się kandydata do pracy – pośredniczenie w przekazaniu do DWUP odpowiednich dokumentów. Asystent otrzymuje zatem gotowy produkt w postaci oferty pracy przygotowanej przez pracowników EURES funkcjonujących w DWUP i pośredniczy w skojarzeniu tej oferty z odpowiednim kandydatem do pracy. W niektórych z badanych powiatowych urzędów pracy asystenci utworzyli na użytek swej pracy bazę (rejestr) osób zainteresowanych pracą za granicą. W rejestrach tych pozostawało po kilkadziesiąt (60-100) osób. Powstało dzięki temu bardzo przydatne narzędzie pracy asystenta, sprzyjające zwiększeniu skuteczności i efektywności jego pracy – inicjatywa godna polecenia i naśladowania.

Oferty pracy obsługiwane w sieci EURES zawierają:

- swój własny numer identyfikacyjny,

- krótką charakterystykę firmy i miejsca pracy,
- nazwę zawodu oraz liczbę wolnych stanowisk pracy,
- oczekiwane wymagania obejmujące: doświadczenie zawodowe, znajomość języka, wykształcenie oraz inne oczekiwania potrzebne na danym stanowisku czy w zawodzie (może to być np. dobry stan zdrowia),
- charakterystykę czasu pracy (np. zmianowa, 6 dni w tygodniu) oraz okresu zatrudnienia (w większości wypadków jest to umowa na czas określony, z możliwością przedłużenia),
- wielkość wynagrodzenia i formę płatności (tygodniowo lub miesięcznie),
- informacje dodatkowe (może to być zapewnienie przez pracodawcę darmowego biletu lotniczego, zakwaterowania lub wyżywienia),
- termin ważności oferty oraz sposób i miejsce składania ofert.

W opinii asystentów EURES oferty pracy w większości skierowane są do specjalistów w konkretnych zawodach (m.in. wymieniali oni takie zawody, jak: mechanicy różnego typu urządzeń, informatycy, kucharze, zawody budowlane, spawacze, kierowcy samochodów ciężarowych, różne zawody związane ze służbą zdrowia – pielęgniarki, lekarze). Przed potencjalnymi pracobiorcami stawiane są wysokie wymagania dotyczące kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz znajomości języka obcego. W ofertach pracy zwracają uwagę atrakcyjne warunki płacowe, które są najczęściej lepsze od oferowanych w kraju (np. na poziomie 3-4 tys. euro miesięcznie brutto). Zdarza się też często, że pracodawcy pokrywają koszty przejazdu oraz zakwaterowania. W opinii asystentów najwięcej ofert pracy napływa z Irlandii, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji, Hiszpanii ze Szwecji i z Włoch. Są również oferty z Czech i Litwy.

Asystenci sieci EURES zwracali uwagę na liczne czynniki utrudniające wzajemne dopasowanie ofert pracy i kandydatów do pracy. Do głównych, wskazywanych obszarów tych niedopasowań zalicza się:

- po pierwsze, słabą znajomość języków obcych wśród osób zainteresowanych pracą za granicą,
- po drugie, niechęć kandydatów do pracy do dłuższych wyjazdów: szukają oni głównie pracy sezonowej, krótkotrwałej, a tymczasem oferty zatrudnienia w sieci EURES nie mają charakteru prac sezonowych, gdyż dotyczą najczęściej pracy w dłuższym okresie (minimum na 6 miesięcy),
- po trzecie, niskie kwalifikacje zawodowe lub ich brak u wielu osób zainteresowanych pracą za granicą; osoby te poszukują prostych prac fizycznych, podczas gdy oferty kierowane są do wykwalifikowanych specjalistów,
- po czwarte, stosunkowo niską podaż pracy; w połowie badanych powiatowych urzędów pracy wskazywano na generalnie małe zainteresowanie ofertami EURES, zwracając przy tym uwagę na znacznie większą podaż pracy na rynku prac sezonowych.

Oprócz wymienionych barier utrudniających kojarzenie ofert pracy z pracobiorcami, asystenci sieci EURES działający w powiatowych urzędach pracy na terenie aglomeracji wrocławskiej formułowali także inne uwagi odnośnie do swojej pracy. Dotyczyły one np. zagadnienia przepływu informacji z DWUP – wskazania

dotyczyły częstszych aktualizacji danych na stronach internetowych DWUP. W niektórych urzędach pracy jako problem wskazywano ograniczone możliwości w zakresie szkolenia asystentów EURES. Pojawiały się też poglądy, że asystenci powiatowi powinni posiadać większe kompetencje i bardziej aktywnie uczestniczyć w sieci EURES, a nie tylko biernie pośredniczyć w przekazywaniu ofert z DWUP do zainteresowanych. Pewnym problemem jest też brak informacji zwrotnej o przyjęciach do pracy za pośrednictwem sieci EURES (asystenci często nie mają informacji o tym, czy jakaś osoba z ich terenu podjęła pracę). We wszystkich powiatowych urzędach pracy skrytykowano wynagrodzenia pośredników pracy, w tym asystentów EURES, oceniając je jako bardzo niskie, frustrujące, a co za tym idzie – negatywnie wpływające na stosunek do pracy.

Badani wyrażali także swoją opinię na temat wpływu usług EURES na krajowy rynek pracy. Wśród wypowiedzi na ten temat pojawiały się często opinie, że w dłuższym okresie może nastąpić ubytek kadr wykwalifikowanych w kraju z powodu wzrostu migracji zarobkowej. Sieć EURES ułatwia bowiem znalezienie dobrze płatnej pracy dla wielu specjalistów w różnych dziedzinach gospodarki.

Literatura

- Decyzja Komisji z dnia 23 grudnia 2002 r. (2003/8/EC) wprowadzająca Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 dotyczące obsadzania wolnych miejsc pracy i podań o pracę,
http://www.praca.gov.pl/eures/index.php?strona=podst_prawn.
- Kaczmarek K., *System współpracy publicznych służb zatrudnienia. Geneza i istota sieci EURES*, „Służba Pracownicza” 2003, nr 1.
- Polańska-Siła B., *EURES – nowa usługa na rynku pracy*, „Służba Pracownicza” 2005, nr 5.
- Polańska-Siła B., *EURES transgraniczny jako wsparcie swobodnego przepływu osób w Unii Europejskiej*, „Służba Pracownicza” 2003a, nr 6.
- Polańska-Siła B., *Sieć EURES w Polsce*, „Służba Pracownicza” 2003b, nr 9.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 15 marca 2005 r. w sprawie szczegółowego sposobu realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES, DzU 2005 nr 57, poz. 492.
- Statut EURES*, Europejskie Biuro Koordynacji EURES, Bruksela, 4 kwietnia 2003,
http://praca.gov.pl/eures/index.php?strona=podst_prawn.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2004 nr 99, poz. 1001.

PARTICIPATION IN THE EURES NETWORK AS A CHALLENGE FOR PUBLIC RECRUITMENT SERVICES IN POLAND

Summary

After Poland's accession to the EU, public recruitment services became part of the European Recruitment Services – EURES. The article presents the process of preparing these services to participate in the EURES network and evaluation of one year's experience of international recruitment function operation, on the example of job departments in the Wrocław agglomeration. In the

evaluation, staffing problems of EURES assistants as well as providing suitable office rooms, good information flow between different levels of recruitment services, and ill matching of qualifications and preferences of job seekers to the offers submitted by foreign employers were taken into consideration.

Krystyna Gilga – dr, adiunkt w Katedrze Socjologii i Polityki Społecznej Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.

Zofia Hasińska – dr hab., prof AE w Katedrze Zarządzania Produkcją i Pracą Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.

Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka – dr, adiunkt w Katedrze Socjologii i Polityki Społecznej Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.