



# **Ocena rezultatów osiągniętych przez EURES w Polsce w okresie 2007-2010**

## **Raport końcowy**



**maj 2010**

**Skróty:**

ABK – Akademickie Biura Karier

CV – życiorys zawodowy (Curriculum Vitae)

DRP – Departament Rynku Pracy (w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej)

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EOG – Europejski Obszar Gospodarczy

EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

GCI – Gminne Centrum Informacji

KE – Komisja Europejska

KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

MTP – Międzynarodowe Targi Pracy

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

UE – Unia Europejska

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

## Spis treści

<b>1</b>	<b>Informacje o badaniu</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Potencjał EURES w Polsce</b>	<b>6</b>
2.1	Struktura i koordynacja EURES w Polsce	6
2.1.1	Przepisy prawne	6
2.1.2	Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia	11
2.1.3	Wytyczne	11
2.1.4	Wsparcie w realizowaniu zadań EURES	15
2.1.4.1	Wsparcie udzielane MPiPS i polskim PSZ przez KE	15
2.1.4.2	Wsparcie udzielane WUP przez MPiPS	16
2.1.4.3	Wsparcie udzielane PUP przez WUP	17
2.1.5	Wpływ dyrekcji WUP i PUP na realizację zadań EURES	18
2.1.6	Poziom zaangażowania PUP w realizację zadań EURES	19
2.1.7	Zwiększanie zaangażowania PUP w realizację zadań EURES	20
2.2	Zasoby finansowe	22
2.3	Zasoby ludzkie	24
2.3.1	Liczebność kadry EURES	24
2.3.2	Szkolenia i wyjazdy zagraniczne	25
2.3.3	Motywowanie	29
2.4	Monitorowanie i ocena rezultatów	30
2.4.1	Zbieranie i prezentacja danych monitoringowych	30
2.4.2	Dane umożliwiające ocenę rezultatów	32
2.4.3	Logika projektu i wskaźniki	33
2.5	Rejestr ofert pracy	36
<b>3</b>	<b>Usługi EURES w Polsce</b>	<b>38</b>
3.1	Kontakty z Klientami	38
3.2	Międzynarodowe pośrednictwo pracy	40
3.3	Targi pracy i kontakty z instytucjami zewnętrznymi	43
3.3.1	Dostęp do potencjalnych klientów	43
3.3.2	Targi pracy	44
3.3.2.1	Targi pracy zorganizowane przez WUP	44
3.3.3	Kontakty z instytucjami zewnętrznymi	49
3.3.3.1	Współpraca z Akademickim Biurem Karier	51
3.4	Informowanie i promocja	53
3.4.1	Informowanie o EURES przez pracowników PUP	53
3.4.2	Spotkania informacyjne	54
3.4.3	Broszury, ulotki, plakaty i gadżety	54
3.4.4	Strony internetowe	55
3.4.5	Media	55
3.4.6	Niestandardowe formy informowania	56
3.4.7	Opinie o efektywności środków komunikacji	56
3.4.8	Strategia komunikacyjna KE, przesłanki planowania działań	56
3.5	Współpraca z sieciami i programami KE	58
3.6	Zaangażowanie na poziomie ponad krajowym	60
3.6.1	Wspieranie mobilności w rejonach przygranicznych	60
3.6.1.1	Partnerstwo EURES-T Beskydy	61
3.6.1.2	Partnerstwo EURES-T TriRegio	62
3.6.2	Grupa robocza ad hoc do zarządzania ofertami pracy	62
<b>4</b>	<b>Stopień realizacji planu</b>	<b>63</b>
<b>5</b>	<b>Poziom zaspokojenia potrzeb klientów</b>	<b>69</b>
5.1	Informacja i promocja EURES	69
5.1.1	Kandydaci do pracy z Polski	69
5.1.2	Pracodawcy zagraniczni	71
5.1.3	Pracodawcy polscy	72
5.2	Międzynarodowe pośrednictwo pracy	73
5.2.1	Kandydaci do pracy z Polski	73
5.2.2	Pracodawcy zagraniczni	74
<b>6</b>	<b>Ograniczenia po stronie kandydatów i pracodawców</b>	<b>76</b>
<b>7</b>	<b>Podsumowanie</b>	<b>78</b>

## 1 Informacje o badaniu

EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) to sieć oparta na współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, działająca na obszarze Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Szwajcarii. Zadaniem EURES jest wspieranie mobilności w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym i transgranicznym poprzez:

- międzynarodowe pośrednictwo pracy,
- informowanie na temat warunków pracy i życia w krajach członkowskich,
- identyfikowanie przeszkód mobilności i przeciwdziałanie im.

Odbiorcami usług świadczonych przez sieć EURES są zarówno osoby poszukujące pracy z ww. państw, które chcą pracować w innym kraju członkowskim, jak i pracodawcy rekrutujący pracowników z innych krajów.

Raport "Ocena rezultatów osiągniętych przez EURES w Polsce w okresie 2007-2010" przedstawia wyniki analizy funkcjonowania sieci EURES w Polsce w okresie od początku drugiego kwartału 2007 do końca pierwszego kwartału 2010 roku.

Badanie zostało wykonane przez firmę DYSPERSJA ([www.dyspersja.com](http://www.dyspersja.com)) na zlecenie Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (DRP MPiPS). Badanie zostało przeprowadzone przez zespół w składzie: Anna Chrościcka, Tomasz Płachecki (autorzy raportu), Magdalena Połęcz, Monika Stec, Justyna Szolańska, Wojciech Zadrożniak (członkowie zespołu badawczego).

Cele badania obejmowały:

- ocenę wpływu EURES na cele polityczne w obszarze zatrudnienia,
- ocenę wdrożenia celów i priorytetów określonych w wytycznych EURES Komisji Europejskiej na lata 2007 – 2010 w kontekście zakresu zadań służb EURES i działań zorientowanych na wynik,
- ocenę jakości usług EURES świadczonych klientom,
- ocenę jakości środków komunikacyjnych EURES na poziomie krajowym.

Badanie zostało przeprowadzone z zastosowaniem:

- analizy dokumentów i danych zastanych (w szczególności aktów prawnych, raportów z działalności EURES oraz danych z Bazy monitoringu EURES),
- indywidualnych wywiadów pogłębionych z kadrami EURES w Polsce (3 wywiady z doradcami EURES z WUP oraz 1 wywiad z Menedżerem EURES w Polsce),
- badania ankietowego doradców i asystentów EURES z WUP (16 ankiet dotyczących WUP oraz 53 ankiety z respondentami indywidualnymi),
- badania ankietowego pośredników pracy z PUP (272 respondentów),
- badania ankietowego pracodawców z Polski, którzy skorzystali z usług EURES (33 respondentów),
- badania ankietowego pracodawców z zagranicy, którzy skorzystali z usług EURES, w tym uczestników organizowanych przez EURES międzynarodowych targów pracy (łącznie 46 respondentów, w tym 6 uczestniczących w targach pracy)
- badania ankietowego osób (obywateli Polski) poszukujących pracy za granicą za pośrednictwem EURES, w tym uczestników organizowanych przez EURES międzynarodowych targów pracy (łącznie 107 respondentów, w tym 66 osób ankietowanych podczas targów pracy),

- badania metodą studium przypadku, którymi zostały objęte:
  - współpraca powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy (5 indywidualnych wywiadów pogłębionych: z doradcą EURES z WUP oraz dyrektorem, kierownikiem oraz pośrednikami pracy z dwóch PUP),
  - współpraca WUP z akademickim biurem karier (2 indywidualne wywiady pogłębione: z doradcą EURES z WUP oraz kierownikiem ABK),
  - targi pracy (5 wywiadów z zagranicznymi pracodawcami, 2 wywiady z zagranicznymi doradcami, 1 wywiad z polskimi doradcami, 9 wywiadów z osobami poszukującymi pracy; wykorzystano również wyniki badania ankietowego z osobami poszukującymi pracy oraz pracodawcami uczestniczącymi w targach),
  - współpraca w ramach partnerstwa transgranicznego (5 indywidualnych wywiadów pogłębionych: z koordynatorem, z przedstawicielami PSZ oraz przedstawicielem organizacji partnerskiej).

## 2 Potencjał EURES w Polsce

### 2.1 Struktura i koordynacja EURES w Polsce

W Polsce zadania EURES są realizowane na trzech poziomach: na poziomie krajowym przez MPiPS, na poziomie regionalnym przez 16 WUP i na poziomie lokalnym (powiatu) przez 339 PUP. W MPiPS za realizację zadań EURES odpowiada Dyrektor Departamentu Rynku Pracy. W Departamencie tym zatrudniony jest Menedżer EURES, który kieruje Wydziałem Europejskich Służb Zatrudnienia. W WUP kadre EURES stanowią kierownicy liniowi oraz doradcy i asystenci EURES. Doradcy i asystenci zajmują się głównie lub wyłącznie realizowaniem zadań EURES, natomiast dla kierowników liniowych, którzy są ich przełożonymi, zadania EURES stanowią stosunkowo niewielki fragment zakresu obowiązków. W PUP zadania EURES realizują obecnie pośrednicy pracy, natomiast do 31. stycznia 2009 roku odpowiadali za nie asystenci EURES w PUP.

Pomiędzy wymienionymi instytucjami nie zachodzi formalna podległość. Menedżer EURES nie jest przełożonym kadry EURES w urzędach pracy, a członkowie kadry EURES z WUP nie są przełożonymi pracowników PUP. Sposobem włączenia zadań EURES w strukturę organizacyjną WUP jest powołanie w każdym WUP kierownika liniowego EURES; funkcja kierownika liniowego jest powierzana przełożonemu doradców i asystentów EURES z danego WUP.

Wobec braku formalnej zwierzchności MPiPS nad wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy, koordynowanie realizacji zadań EURES z poziomu MPiPS polega przede wszystkim na:

- formułowaniu przepisów prawnych,
- formułowaniu wytycznych i rekomendacji,
- koordynowaniu i wspieraniu wojewódzkich urzędów pracy w planowaniu i realizowaniu zadań EURES,
- zapewnieniu finansowania znacznej części działań EURES przez WUP ze środków Unii Europejskiej i Funduszu Pracy.

Oprócz aktów prawnych, obecność zadań EURES w głównym nurcie działań PSZ potwierdza również umieszczanie zapisów dotyczących EURES w KPDZ.

Rolę koordynacyjną w pewnym stopniu pełnią również WUP, w skali poszczególnych regionów. Pośrednictwo pracy w ramach EURES wymaga przekazywania przez WUP do PUP ofert pracy, które napłynęły od doradców EURES z innych krajów. Z kolei PUP przekazuje do WUP dokumenty aplikacyjne kandydatów, którzy zdecydowali się odpowiedzieć na zamknięte oferty pracy<sup>1</sup>, a także oferty zgłoszone przez polskich pracodawców, którzy wyrazili zainteresowanie poszukiwaniem do pracy cudzoziemców z obszaru UE/EOG (w praktyce takie oferty są zgłaszane rzadko).

#### 2.1.1 Przepisy prawne

Od początku realizowania zadań EURES w Polsce zadania EURES zostały w formalny sposób włączone w działania polskich PSZ. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>2</sup> usługi EURES zaliczono do podstawowych usług rynku pracy, a doradcy i asystenci EURES zostali wyszczególnieni jako jedna z kluczowych grup pracowników PSZ.

<sup>1</sup> Zamknięta oferta pracy oznacza ofertę, w której nie podano danych umożliwiających osobom zainteresowanym bezpośredni kontakt z pracodawcą. W przypadku ofert otwartych zainteresowani kontaktują się z pracodawcą bez pośrednictwa PSZ.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.)

W badanym okresie kadra EURES w MPiPS uczestniczyła w przygotowaniu kolejnych aktów prawnych:

- Ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>3</sup>,
- Ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>4</sup>,
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez Publiczne Służby Zatrudnienia usług rynku pracy<sup>5</sup>,
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy<sup>6</sup>.

W okresie, którego dotyczy badanie, kluczowe znaczenie miało przyjęcie 19. grudnia 2008 roku nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Do momentu wejścia tej nowelizacji w życie (z dniem 1 lutego 2009 roku) usługi EURES oraz pośrednictwo pracy stanowiły dwie osobne usługi rynku pracy<sup>7</sup>, natomiast nowelizacja ustawy włączyła usługi EURES w zakres pośrednictwa pracy. W efekcie pośrednictwo pracy uzyskało podwójny charakter: krajowy oraz międzynarodowy, związany ze swobodnym przepływem pracowników na terenie państw UE/EOG. Nowelizacja ustawy miała na celu spowodowanie większej identyfikacji pośredników pracy z zadaniami EURES, a doradców i asystentów EURES z „klasycznym” pośrednictwem pracy, poprzez fakt, iż pracownicy realizujący zadania EURES zostali zobowiązani do posiadania licencji pośrednika pracy (w PUP) lub uzyskali możliwość jej uzyskania (w WUP). Zgodnie z założeniami autorów nowelizacji ustawy, pośrednicy pracy mają wskazywać klientom możliwości ubiegania się o pracę lub poszukiwania pracowników zarówno w Polsce, jak i w krajach UE/EOG. Wprowadzona nowelizacja ma doprowadzić do zwiększenia widoczności oraz dostępności usług EURES dla klientów<sup>8</sup>.

Włączeniu usług EURES w zakres pośrednictwa pracy towarzyszyło wprowadzenie zmiany polegającej na powierzeniu zadań EURES w PUP pośrednikom pracy, przy równoczesnej likwidacji stanowisk asystentów EURES w PUP. Zmiana ta była konsekwencją potraktowania pośrednictwa pracy w szerszej perspektywie: jako pośrednictwa pracy na terenie kraju i za granicą, w krajach UE/EOG.

Statut EURES<sup>9</sup> oprócz pośrednictwa pracy wyróżnia jeszcze dwa obszary działalności sieci: „współpracę ponadnarodową, sektorową i transgraniczną” oraz „monitorowanie, ocenę i walkę z przeszkodami w zakresie mobilności”. Przed nowelizacją ustawa wśród usług EURES wymieniała między innymi – odpowiednio – „inicjowanie projektów o zasięgu międzynarodowym i zarządzanie nimi” oraz „przeciwdziałanie i zwalczanie pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia”. Wraz z włączeniem usług EURES w zakres pośrednictwa pracy zapisy te zostały usunięte. Należy zaznaczyć, że nie oznacza to, iż obecna wersja ustawy nie daje podstaw do realizowania zadań EURES w pełnym zakresie. Zgodnie z Ustawą udział w sieci EURES, a także realizowanie zadań związanych z partnerstwami transgranicznymi EURES, należy do zadań z zakresu polityki rynku pracy realizowanych na wszystkich poziomach (tj. krajowym, wojewódzkim i powiatowym). Ustawa zawiera przepisy określające kompetencje organów na wszystkich szczeblach związane z realizacją zadań EURES.

<sup>3</sup> Dz. U. 2007, nr 176, poz. 1243

<sup>4</sup> Dz. U. 2009, nr 6, poz. 33

<sup>5</sup> Dz. U. 07 nr 47, poz. 315

<sup>6</sup> Dz. U. 07, nr 47, poz. 314

<sup>7</sup> Pozostałymi podstawowymi usługami rynku pracy są: poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń.

<sup>8</sup> Porównaj: Raport roczny z działalności sieci EURES w Polsce za okres 1 kwiecień 2008 r. - 31 marzec 2009 r. (fact-sheet), s. 1.

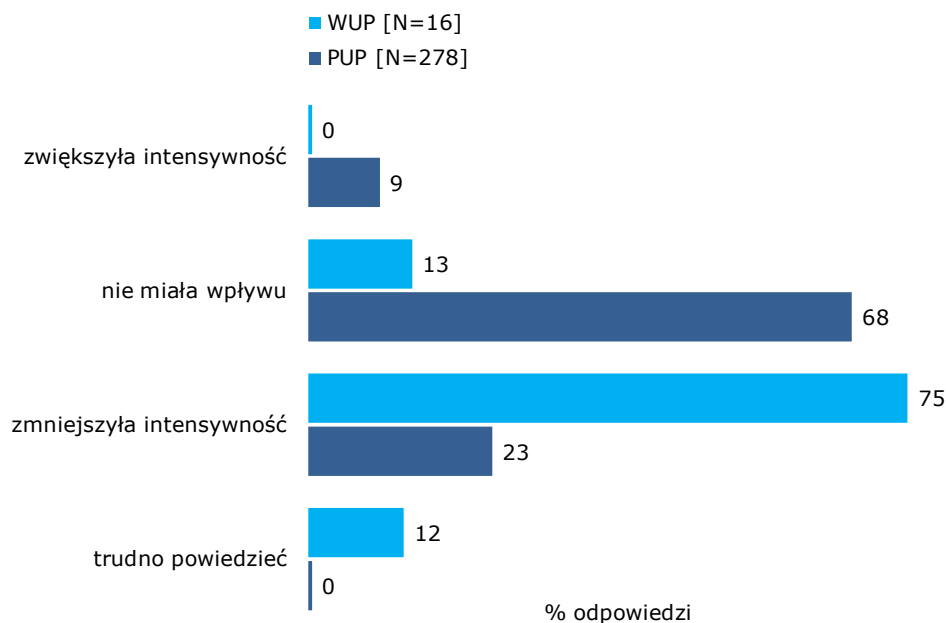
<sup>9</sup> Porównaj: Statut EURES przyjęty dnia 4 kwietnia 2003 roku przez Europejskie Biuro Koordynacji EURES.

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują jednak, że przynajmniej w niektórych WUP i PUP nowelizacja, w wyniku której usługi EURES przestały stanowić osobną usługę rynku pracy, a w PUP zlikwidowano stanowiska asystentów EURES, została odczytana jako zmniejszenie rangi EURES. Taki odbiór wprowadzonych zmian ilustruje wypowiedź jednej z respondentek:

*Szczerze mówiąc ten EURES już się spycha na boczny tor. Kiedyś był asystent EURES w urzędzie, a teraz nie ma już tego stanowiska pracy. [Kierowniczka działu pośrednictwa pracy w PUP]*

Zdaniem przedstawicieli kadry EURES z trzech czwartych WUP likwidacja stanowisk asystentów EURES w PUP zmniejszyła intensywność świadczenia usług z zakresu EURES na poziomie powiatów. Z kolei przeszło dwie trzecie ankietowanych pośredników pracy z PUP stwierdziło, że likwidacja stanowisk asystentów EURES nie miała wpływu na intensywność świadczenia usług EURES w ich urzędzie. Jednak wśród pośredników pracy, którzy zaobserwowali wpływ wprowadzonej zmiany, przeważają respondenci, według których jej efektem było zmniejszenie intensywności świadczenia usług EURES w PUP.

**Wykres 1: W jaki sposób zmiana przepisów, zgodnie z którą zadań EURES w PUP nie wykonują asystenci EURES, lecz pośrednicy pracy, wpłynęła Pana / Pani zdaniem na intensywność świadczenia usług z zakresu EURES przez PUP?<sup>10</sup>**



Źródło: ankieta z WUP

<sup>10</sup> Odsetki mogą nie sumować się do 100% ze względu na zaokrąglenia.



Bardziej krytyczna ocena ze strony WUP, niż ze strony PUP, może wynikać z faktu, że zakres zadań z zakresu EURES w wielu PUP jest interpretowany wąsko, jako obsługa zagranicznych ofert pracy oraz przekazywanie zainteresowanym klientom najbardziej podstawowych informacji na temat EURES (na przykład ulotek na temat EURES i/lub adresów stron internetowych poświęconych EURES). Tymczasem doradcy EURES z WUP zazwyczaj zwracają uwagę na podejmowanie przez PUP dodatkowych działań informacyjnych i promocyjnych. Wydaje się prawdopodobne, że wprowadzona nowelizacja wpłynęła niekorzystnie na podejmowanie dodatkowych inicjatyw w tych urzędach, które były zaangażowane w większym stopniu, natomiast nie wywarła większego wpływu na pozostałe. Taką interpretację potwierdza krytyczna ocena decyzji o likwidacji stanowisk asystentów EURES w PUP, wyrażona przez dyrektora PUP wykazującego szczególnie dużą aktywność w zakresie EURES<sup>11</sup>.

Oprócz nowelizacji Ustawy, w okresie objętym badaniem wydano dwa rozporządzenia odnoszące się do usług rynku pracy. Wydane 2 marca 2007 roku Rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez PSZ usług rynku pracy:

- określa sposoby przekazywania dokumentów aplikacyjnych osób zainteresowanych pracą w państwach UE/EOG: dokumenty są przekazywane za pośrednictwem polskich doradców EURES do doradców EURES z państw, z których pochodzą oferty lub bezpośrednio zainteresowanym pracodawcom,
- określa sposoby rozpowszechniania ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców z Polski: poprzez internetową bazę ofert pracy, a jeżeli pracodawca wyrazi zainteresowanie pozyskaniem pracowników z wybranych krajów UE/EOG – również za pośrednictwem doradców EURES z tych krajów,
- nakłada na WUP oraz PUP obowiązek prowadzenia rejestru ofert pracy rozpowszechnianych przez sieć EURES,
- nakazuje realizowanie zadań EURES w sposób zgodny z wytycznymi Komisji Europejskiej oraz krajowym planem działania EURES uwzględniającym zaakceptowane przez ministra wojewódzkie plany działania EURES,
- zobowiązuje WUP i PUP do składania kwartalnych sprawozdań z realizacji usług EURES oraz określa zakres wymaganych sprawozdań,
- określa minimalną liczbę pracowników realizujących zadania EURES w WUP i PUP: w WUP zadania EURES ma wykonywać co najmniej jeden doradca i co najmniej jeden asystent, w PUP co najmniej jeden asystent; pracownicy realizujący zadania EURES mają przeznaczać na nie co najmniej połowę czasu pracy.

Rozporządzenie w sprawie standardów usług rynku pracy (również wydane 2 marca 2007 roku) określa sposób postępowania przy:

- informowaniu osób bezrobotnych lub poszukujących pracy o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy w Polsce oraz krajach UE/EOG,
- informowaniu pracodawców z Polski o możliwościach zatrudniania osób bezrobotnych lub poszukujących pracy z krajów UE/EOG,
- prowadzeniu międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z Polski, zainteresowanych rekrutacją osób bezrobotnych lub poszukujących pracy z krajów UE/EOG,
- prowadzeniu międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z krajów UE/EOG, zainteresowanych rekrutacją osób bezrobotnych lub poszukujących pracy z Polski.

---

<sup>11</sup> W tym PUP przeprowadzono jeden z wywiadów w ramach studium przypadku poświęconego współpracy pomiędzy WUP a PUP.

Wymienione rozporządzenia zostały wydane przed włączeniem usług EURES w zakres pośrednictwa pracy. Obecnie przygotowany jest projekt nowego rozporządzenia, odnoszącego się do znowelizowanej ustawy<sup>12</sup>, w którym ponownie określone zostaną warunki i standardy prowadzenia usług rynku pracy, w tym realizowania zadań EURES.

### **Ocena / Rekomendacje**

Wprowadzona w badanym okresie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, włączająca usługi EURES w zakres pośrednictwa pracy, może stanowić impuls sprzyjający upowszechnieniu międzynarodowego pośrednictwa pracy, związanego ze swobodnym przepływem pracowników na terenie UE/EOG. Istotne jest jednak zadbanie o upowszechnienie wśród pracowników PSZ (zarówno kadry EURES, jak i dyrekcji urzędów pracy) informacji na temat przesłanek, które przesądziły o włączeniu EURES w zakres pośrednictwa pracy. W przeciwnym razie pozbawienie EURES statusu odrębnej usługi rynku pracy może być odczytywane jako zmniejszenie rangi EURES.

Obowiązująca ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi podstawę do realizowania zadań EURES. W praktyce jednak usunięcie z ustawy części zapisów, określających *explicite* rodzaje działań prowadzonych w ramach EURES, rodzi ryzyko zmniejszenia rangi tych zadań EURES, które wykraczają poza kontaktowanie pracodawców z kandydatami do pracy oraz obsługę ofert pracy. Na przykład we fragmencie ustawy dotyczącym pośrednictwa spośród działań informacyjnych wymieniono wyłącznie informowanie pracodawców „o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy” oraz informowanie osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców „o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy”. Tymczasem zakres informacji, które są przekazywane klientom EURES, jest znacząco szerszy. Dlatego istotne jest zastosowanie w projektowanym rozporządzeniu szerokiej definicji pośrednictwa pracy, tak aby obejmowało ono również udzielanie innych informacji związanych z mobilnością zawodową, w tym o warunkach życia i pracy oraz o rynkach pracy w Polsce i innych krajach UE/EOG<sup>13</sup>, bezpieczeństwie wyjazdów do pracy za granicą, możliwościach zatrudnienia przez polskich pracodawców cudzoziemców z państw UE/EOG. Przekazywanie Klientom PSZ wymienionych informacji wpisuje się w zadanie z zakresu pośrednictwa pracy określone w ustawie w sposób ogólny, jako „udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych”.

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że decyzja o likwidacji stanowisk dedykowanych realizacji zadań EURES w PUP może mieć niekorzystny wpływ na realizację zadań z zakresu EURES na poziomie powiatów. Najwłaściwszym rozwiązaniem wydaje się włączenie pośrednictwa pracy w ramach EURES w zakres kompetencji każdego pośrednika pracy w PUP, jednak przy równoczesnym powierzeniu jednemu z nich funkcji pośrednika pracy ds. EURES. Pośrednik ten realizowałby również dodatkowe obowiązki z zakresu EURES, obejmujące promocję oraz sprawozdawczość. Z perspektywy realizacji zadań EURES uzasadnione byłoby wprowadzenie takiego rozwiązania w rozporządzeniu, które na nowo określi warunki i standardy prowadzenia usług rynku pracy.

<sup>12</sup> Rozporządzenie zostanie wydane na podstawie delegacji w art. 35, ust. 5 ustawy.

<sup>13</sup> W taki sposób pośrednictwo pracy jest ujęte w statucie EURES. Porównaj: Statut EURES przyjęty dnia 4 kwietnia 2003 roku przez Europejskie Biuro Koordynacji EURES.

### 2.1.2 Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia

Zapisy dotyczące realizowania zadań EURES są umieszczane w KPDZ, które określają kierunki działań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. W obu KPDZ, które obowiązywały w badanym okresie (tj. w KPDZ na rok 2007<sup>14</sup> oraz KPDZ na rok 2008<sup>15</sup>) rozwój EURES został wymieniony wśród szans stojących przed polskim rynkiem pracy. Oba plany przewidywały działania na rzecz rozwoju EURES, przy czym w KPDZ na rok 2008 działania te zostały ujęte szerzej, jako odrębne zadanie. W obu dokumentach wśród wskaźników realizacji Planu wymieniono „liczbę zrealizowanych ofert pracy za pośrednictwem EURES” oraz „liczbę osób, które skorzystały z systemu EURES”. Kolejny KPDZ, obejmujący lata 2009-2011, który miał zostać przygotowany w roku 2008, wciąż nie został zatwierdzony przez Radę Ministrów.

#### Ocena / Rekomendacje

Biorąc pod uwagę ogólny charakter KPDZ, można uznać, że ich znaczenie z perspektywy EURES polega nie tyle na określaniu zakresu działań do zrealizowania w danym okresie, co na potwierdzeniu obecności EURES w głównym nurcie działań PSZ. Z tego względu opóźnienie w przyjęciu KPDZ nie wywarło negatywnego wpływu na realizację zadań EURES.

Problem braku aktualnego KPDZ (w momencie, gdy minęła połowa okresu, który ów plan miał obejmować) wymaga przezwyciężenia nie tyle ze względu na realizację zadań EURES, co dla dobra całej polityki rynku pracy.

### 2.1.3 Wytyczne

Wytyczne i rekomendacje formułowane na poziomie MPiPS są drugim, po przepisach prawa, źródłem określającym zakres i sposób realizacji zadań EURES przez urzędy pracy. Niekiedy wytyczne służą tymczasowemu uregulowaniu realizacji zadań EURES, w okresie poprzedzającym wydanie odpowiednich przepisów<sup>16</sup>. W badanym okresie wydane i przekazane do urzędów pracy zostały między innymi wytyczne i rekomendacje dotyczące:

- zakresu zadań:
  - doradcy EURES w WUP,
  - asystenta EURES w WUP,
  - asystenta EURES w PUP oraz (następnie) pośrednika pracy realizującego zadania EURES w PUP,
- międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach EURES dla polskich pracodawców zainteresowanych rekrutacją z wybranych krajów UE/EOG,
- prowadzenia rejestrów ofert pracy EURES dla PUP,
- współpracy polskich PSZ z zagranicznymi prywatnymi agencjami zatrudnienia,
- współpracy z sektorem absolwentów.

<sup>14</sup> Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 27. marca 2007 roku.

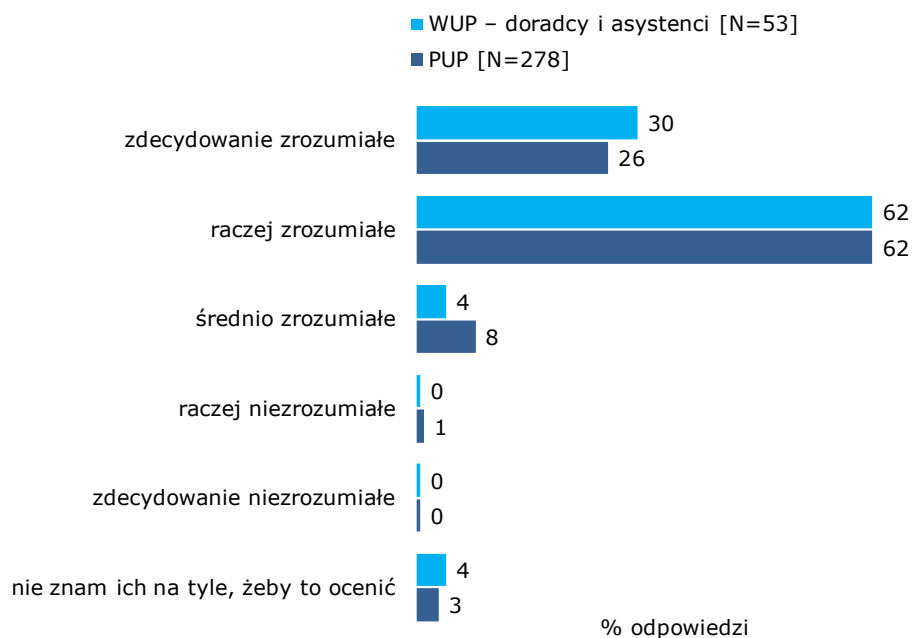
<sup>15</sup> Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 12. lutego 2008 roku.

<sup>16</sup> Przykładem takich wytycznych są rekomendacje dotyczące zakresu zadań pośrednika pracy realizującego zadania EURES w PUP z 2. kwietnia 2009 roku.

Ponadto, doradcom i asystentom EURES z WUP zalecono stosowanie standardu jakości zarządzania ofertami pracy w EURES<sup>17</sup>. Do PUP taka rekomendacja zostanie skierowana po zatwierdzeniu standardu przez Komisję Europejską. Standard określa wymogi, które muszą spełniać oferty pracodawców, żeby mogły zostać zamieszczone w portalu EURES i oznaczone flagą, która wskazuje na zainteresowanie pracodawcy zatrudnieniem cudzoziemców z krajów UE/EOG, a także procedurę udzielania pracodawcom dodatkowej pomocy przy prowadzeniu międzynarodowej rekrutacji.

Trzech na dziesięciu doradców i asystentów EURES z WUP uznało wydane przez MPiPS rekomendacje dotyczące zakresu ich zadań za „zdecydowanie zrozumiałe”, a sześciu na dziesięciu za „raczej zrozumiałe”. Nieznacznie niższe oceny, pod względem zrozumiałości, uzyskały rekomendacje dotyczące zadań pośredników pracy z PUP: w przybliżeniu co czwarty spośród ankietowanych pośredników pracy uznał je za „zdecydowanie zrozumiałe”, a sześciu na dziesięciu – za „raczej zrozumiałe”.

**Wykres 2: Czy rekomendacje Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczące zadań doradców i asystentów EURES są dla P. zrozumiałe? Czy rekomendacje Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczące zadań pośrednika pracy z PUP w zakresie EURES są dla P. zrozumiałe?**

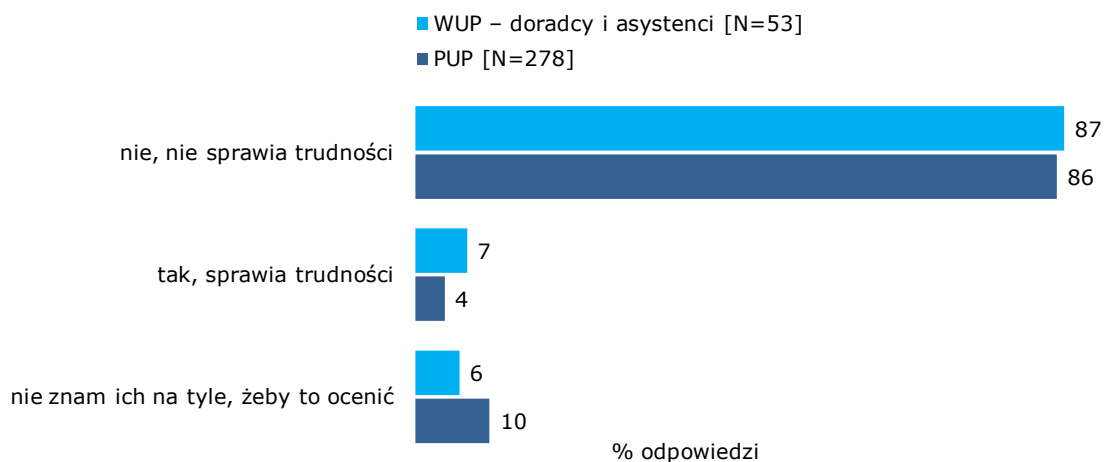


Źródło: ankiet z doradcami i asystentami WUP; ankiet z pośrednikami pracy z PUP

Zarówno wśród doradców i asystentów EURES z WUP, jak i wśród pośredników pracy z PUP, przeszło ośmiu na dziesięciu respondentów uznało, że realizacja rekomendacji MPiPS określających zakres ich obowiązków w ramach EURES nie sprawia im trudności. Nieliczni respondenci, którzy stwierdzili występowanie trudności, skarżyli się na brak czasu związany z wykonywaniem również innych zadań.

<sup>17</sup> Projekt zaakceptowany przez Menedżerów EURES na spotkaniu Grupy Roboczej EURES w Sztokholmie w listopadzie 2009 r. Oczekuje na zatwierdzenie przez Komisję Europejską.

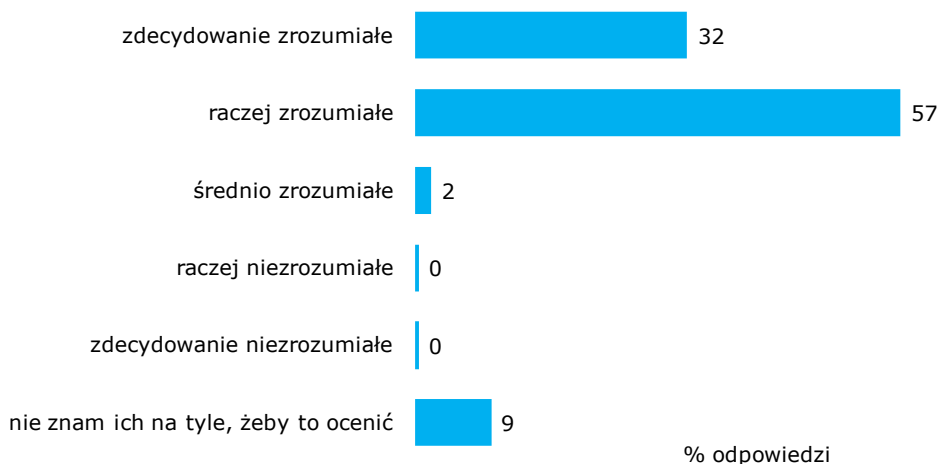
**Wykres 3: Czy realizacja rekomendacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczących zadań doradców i asystentów EURES sprawia P. trudności?**



Źródło: ankieta z doradcami i asystentami WUP; ankieta z pośrednikami pracy z PUP

Standard jakości zarządzania ofertami pracy EURES uzyskał wśród doradców i asystentów EURES z WUP podobne oceny pod względem zrozumiałości, co rekomendacje dotyczące zakresu ich zadań. Blisko jedna trzecia ankietowanych uznała standard za „zdecydowanie zrozumiałą”, natomiast przeszło połowa za „raczej zrozumiałą”. Nieco częściej, niż w przypadku zakresu zadań, respondenci przyznawali, że nie dysponują wystarczającą wiedzą, żeby wypowiedzieć się na temat zrozumiałości standardu. Wynik ten nie zaskakuje jeśli wziąć pod uwagę to, że od przekazania WUP rekomendacji dotyczących zakresu zadań doradców i asystentów EURES minęło już około 2,5 roku, natomiast od przekazania standardu – mniej niż cztery miesiące<sup>18</sup>.

**Wykres 4: Czy Standard jakości zarządzania ofertami pracy w EURES jest dla P. zrozumiałe? WUP – doradcy i asystenci [N=53]**

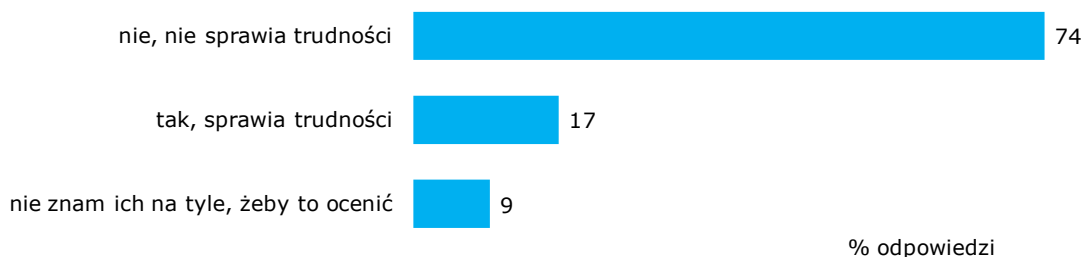


Źródło: ankieta z doradcami i asystentami WUP.

<sup>18</sup> Aktualne rekomendacje dotyczące zakresu zadań pochodzą z 31 października 2007 roku, natomiast standard został przekazany do WUP 22 stycznia 2010 roku.

Stosowanie standardu jakości zarządzania ofertami pracy EURES nie sprawia trudności blisko trzem czwartym doradców i asystentów EURES w WUP. Niespełna jedna piąta respondentów odczuwa jednak trudności, przeważnie dotyczące uzyskania wymaganych (zgodnie ze standardem) informacji na temat oferty pracy. Wśród trudności wymieniono również nieprzestrzeganie standardu przez doradców EURES z innych państw.

**Wykres 5: Czy realizacja Standardu jakości zarządzania ofertami pracy w EURES sprawia P. trudności? WUP – doradcy i asystenci [N=53]**



Źródło: ankieta z doradcami i asystentami WUP

**Ocena / Rekomendacje**

Rekomendowany przez MPiPS zakres zadań kadry EURES w WUP oraz PUP jest właściwy. Trudności w jego realizowaniu, odczuwane przez mniej niż co dziesiątego doradcę lub asystenta EURES z WUP oraz niespełna co dwudziestego pośrednika pracy z PUP, wynikają z obciążenia innymi zadaniami. Mają zatem charakter zewnętrzny wobec treści rekomendacji.

Wprawdzie większość pracowników PSZ odpowiadających za realizację zadań EURES deklaruje, że rekomendacje MPiPS dotyczące ich zadań są zrozumiałe, jednak wytyczne w tym zakresie w przybliżeniu dwukrotnie częściej są określane jako „raczej zrozumiałe”, niż jako „zdecydowanie zrozumiałe”. W związku z tym przydatne byłoby przeprowadzenie podczas spotkań pracowników PSZ odpowiedzialnych za realizację zadań EURES<sup>19</sup> dyskusji na temat ewentualnych niejasności związanych z zakresem ich zadań.

Standard jakości zarządzania ofertami pracy EURES nie został jeszcze w pełni wdrożony. Z tego względu możliwa jest jedynie jego wstępna ocena. Biorąc pod uwagę interes poszukujących pracy Klientów EURES, określone w standardzie wymogi i procedury wydają się właściwe. Wprowadzenie tych wymogów może – przynajmniej przejściowo – zmniejszyć liczbę ofert pracy upowszechnianych poprzez EURES, przede wszystkim ze względu na niechęć części pracodawców do podawania szczegółów oferty, a także ze względu na fakt, że obsługa oferty będzie bardziej pracochłonna. Podniesienie jakości ofert stanowi jednak efekt wart tej ceny.

<sup>19</sup> Tj. spotkań organizowanych przez MPiPS dla doradców i asystentów EURES z WUP oraz spotkań organizowanych przez doradców i asystentów EURES z WUP dla pośredników pracy wykonujących zadania EURES w PUP.

#### **2.1.4 Wsparcie w realizowaniu zadań EURES**

Za realizację zadań EURES w Polsce odpowiadają pracownicy na szczeblu MPiPS, WUP, PUP, a także KE. Oprócz realizacji własnych zadań, każdy poziom odpowiada za wspieranie niższego.

W ramach EURES rola KE wobec MPiPS oraz rola MPiPS wobec WUP są podobne – obejmują w szczególności:

- a) przekazywanie wytycznych dotyczących planowania działań i przygotowywania wniosków o granty,
- b) uzgadnianie ostatecznego zakresu planów oraz działań finansowanych z grantów,
- c) przekazywanie środków finansowych na realizację zadań EURES,
- d) przekazywanie na bieżąco informacji związanych z realizacją zadań EURES,
- e) organizowanie szkoleń uzupełniających wiedzę i rozwijających kompetencje potrzebne do realizowania zadań EURES.

W przypadku środków finansowych, wytycznych dotyczących priorytetów EURES, a także informacji związanych z realizacją grantów, KE jest źródłem pierwotnym, natomiast MPiPS pełni rolę pośredniczącą.

Obowiązki WUP z zakresu wspierania PUP mają węższy zakres: obejmują przekazywanie informacji i prowadzenie szkoleń. Wiąże się to z faktem, że PUP nie odpowiadają za planowanie działań EURES, jak też z tym, że nie otrzymują środków z grantów.

##### **2.1.4.1 Wsparcie udzielane MPiPS i polskim PSZ przez KE**

Współpraca z KE w badanym okresie została przez MPiPS oceniona pozytywnie, choć nie bez zastrzeżeń. Chcąc przyczynić się do jej usprawnienia, skoncentrujemy się na zidentyfikowanych mankamentach. Najpoważniejszy problem stanowiło ustalanie przez KE zbyt krótkich terminów na przygotowywanie wniosków o granty. Złożenie wniosków w terminie określonym przez KE było trudne, a prawdopodobnie okazałoby się wręcz niemożliwe, gdyby nie rozpoczynanie prac nad przygotowywaniem wniosków jeszcze przed oficjalnym ogłoszeniem ich naboru.

Pewnych trudności przysparzał również sposób sformułowania przez KE wytycznych dotyczących działań EURES planowanych na lata 2007-2010 („*EURES Guidelines 2007-2010*”). Idiomatyczność niektórych sformułowań<sup>20</sup> oraz brak objaśnień precyzujących ich znaczenie utrudniały pełne zrozumienie zaleceń Komisji.

Wątpliwości wzbudził także sposób zmniejszenia kwoty na realizację zadań EURES w Polsce, w porównaniu z kwotą o przyznanie której wnioskowały polskie PSZ. Pomniejszanie poszczególnych pozycji w takim samym stopniu (na przykład o jedną trzecią) wywoływało wrażenie, że budżet został zredukowany w niezbyt przemyślany sposób.

W związku z przekroczeniem przez niektórych Wnioskodawców pierwotnie ustalonego terminu aplikowania o granty EURES, w 2009 roku nastąpiło opóźnienie w przekazaniu przez KE środków również aplikującym, którzy złożyli wnioski w terminie, w tym polskim PSZ (niewielkie opóźnienia ze strony KE w podpisaniu umów występowały również we wcześniejszych latach). Biorąc pod uwagę zastosowanie przez KE rozwiązania polegającego na wydłużeniu roku budżetowego, opóźnienie to nie skróciło czasu na realizację zaplanowanych działań. Spowodowało jednak wydłużenie okresu oczekiwania na środki, podczas którego działania EURES są realizowane wyłącznie w zakresie nie wymagającym angażowania większych zasobów finansowych.

---

<sup>20</sup> Na przykład: „wąskie gardła” (ang. *bottlenecks*).

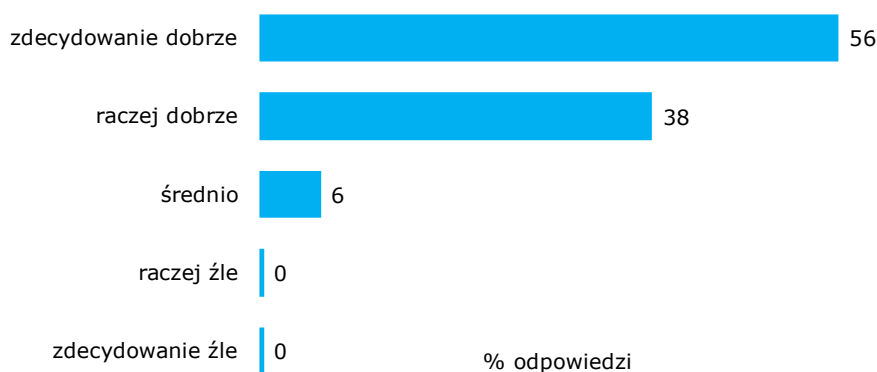
Ostatnim ze zidentyfikowanych problemów były trudności w szybkim uzyskaniu od KE informacji potrzebnych do realizowania zadań EURES w ramach grantów. Trudności te wiązały się ze zmianami na stanowisku pracownika KE odpowiedzialnego za kontakty z EURES w Polsce.

Formą wsparcia ze strony KE, którą przedstawiciele kadry EURES z Polski ocenili pozytywnie, były szkolenia. W przeprowadzonych wywiadach powtarzała się opinia, że jakość szkoleń uległa zauważalnej poprawie wraz ze zmianą firmy, której KE powierza ich prowadzenie. Opinii tej towarzyszył postulat zwiększenia puli miejsc dostępnych dla przedstawicieli kadry EURES z Polski.

#### 2.1.4.2 Wsparcie udzielane WUP przez MPiPS

W badanym okresie MPiPS kierowało do WUP wytyczne dotyczące przygotowywania planów działań oraz wniosków o granty, a następnie na bieżąco odpowiadało na pytania kadry EURES z WUP dotyczące interpretacji zasad realizowania grantów. Współpraca z MPiPS w zakresie przepływu informacji potrzebnych do realizowania zadań EURES została przez doradców EURES z prawie wszystkich WUP oceniona „zdecydowanie dobrze” lub „raczej dobrze”.

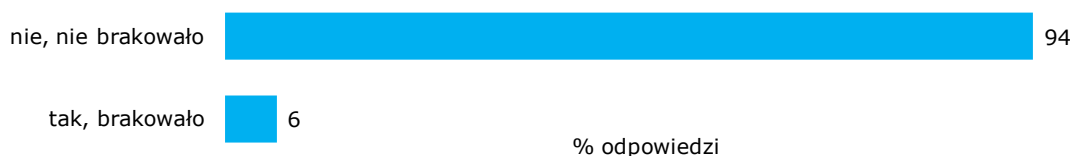
**Wykres 6: Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia P. współpracę z kadra EURES w MPiPS w zakresie przekazywania Państwu informacji potrzebnych do realizowania przez Państwa zadań z zakresu EURES? WUP – doradcy i asystenci [N=16]**



Źródło: ankieta WUP

Doradcy EURES z prawie wszystkich WUP ocenili, że ani podczas planowania, ani podczas realizowania zadań EURES nie brakowało im informacji, których oczekiwali od MPiPS. W wywiadach jakościowych jako okoliczność, która wpłynęła korzystnie na komunikację z MPiPS, wskazali zwiększenie liczebności zespołu zajmującego się EURES w MPiPS oraz czytelniejsze podzielenie kompetencji pomiędzy członkami tego zespołu.

**Wykres 7: Czy podczas planowania lub realizowania zadań EURES brakowało Państwu jakichś informacji, których oczekiwali Państwo od kadry EURES z MPiPS? WUP – doradcy i asystenci [N=16]**

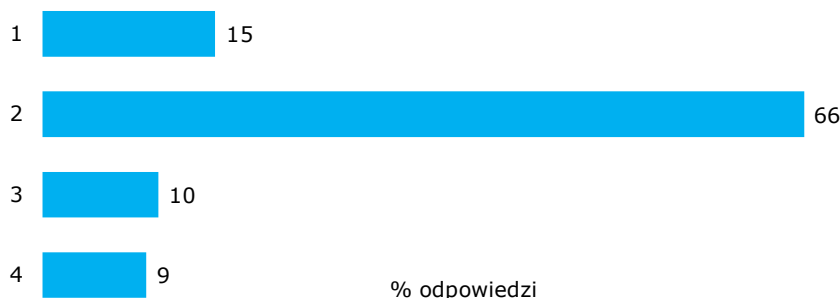


Źródło: ankieta WUP



W badanym okresie MPiPS corocznie organizowało ogólnopolskie spotkania z doradcami i asystentami z WUP, służące przekazywaniu informacji i zaleceń dotyczących planowania i realizacji zadań EURES. Dwie trzecie ankietowanych doradców i asystentów EURES wyraziły opinię, że potrzebne byłoby nie jedno, lecz dwa takie spotkania w ciągu roku. Średnia wszystkich odpowiedzi okazała się zbliżona do wartości wskazywanej najczęściej: wyniosła 2,1. Z wywiadu przeprowadzonego z Menedżerem EURES wynika, że MPiPS zdaje sobie sprawę, że zwiększenie liczby spotkań byłoby korzystne, jednak zorganizowanie dodatkowego spotkania byłoby trudne ze względu na duże obciążenie pracą członków zespołu EURES w MPiPS.

**Wykres 8: Ile ogólnopolskich spotkań kadry EURES z WUP byłoby potrzebnych P. zdaniem w ciągu roku? WUP – doradcy i asystenci [N=53]**



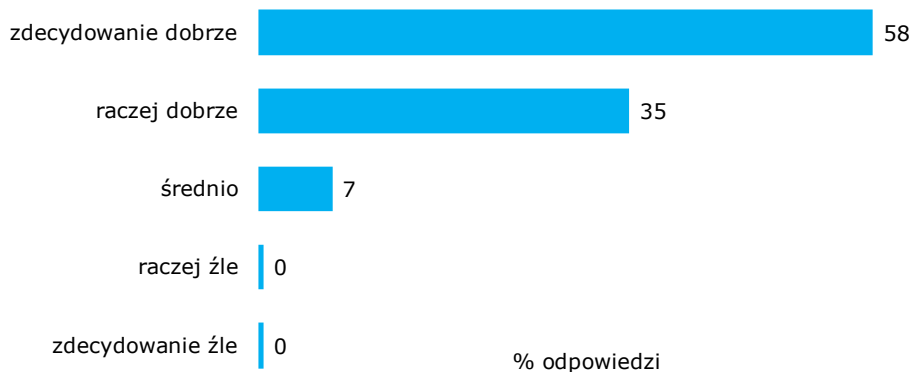
Źródło: ankieta z doradcami i asystentami WUP

#### 2.1.4.3 Wsparcie udzielane PUP przez WUP

Informacje przekazywane przez WUP pracownikom PUP dotyczą funkcjonowania EURES, w tym działań planowanych i realizowanych w danym regionie, a także innych zagadnień związanych z mobilnością na rynku pracy w obszarze UE/EOG. Podczas części spotkań, oprócz doradców EURES, wiedzę przekazują eksperci zewnętrzni. Do omawianych zagadnień należą na przykład: podejmowanie pracy w krajach, z których nadsyłana jest duża liczba ofert pracy; zasady przyznawania ubezpieczeń społecznych; przepisy podatkowe dotyczące osób wyjeżdżających lub powracających z zagranicy.

Blisko sześciu na dziesięciu pośredników pracy z PUP współpracę z kadrami EURES w WUP w zakresie przekazywania informacji oceniło „zdecydowanie dobrze”, a przeszło jedna trzecia „raczej dobrze”.

**Wykres 9: Jak ocenia Pan / Pani współpracę z kadrami EURES w WUP w zakresie przekazywania Państwu informacji potrzebnych do realizowania przez Państwa zadań EURES? PUP [N=278]**



Źródło: ankieta z pośrednikami pracy z PUP

### 2.1.5 Wpływ dykcji WUP i PUP na realizację zadań EURES

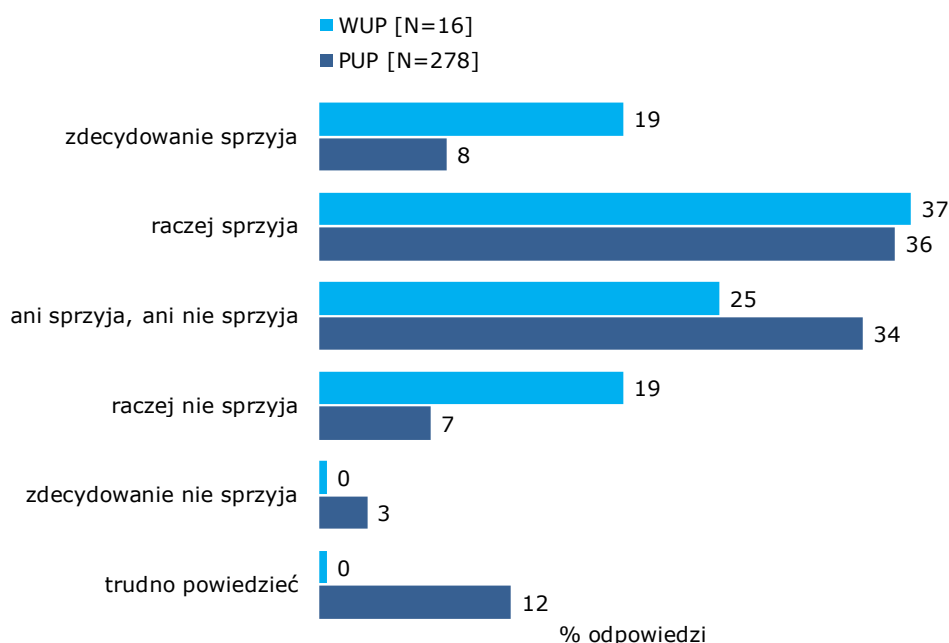
Brak formalnej podległości pomiędzy instytucjami odpowiedzialnymi za wykonywanie zadań EURES na poziomie krajowym, regionalnym i powiatowym sprawia, że szczególnie istotny wpływ na realizację zadań w poszczególnych urzędach pracy ma nastawienie kierownictwa i dykcji wobec EURES. Jeden z doradców EURES opisał ten wpływ w następujący sposób:

*Każdy dyrektor WUP ma do EURES inne podejście. Jak jest dobre podejście dykcji, to można robić fajne imprezy, a jak nie, to trzeba robić co rok to samo i cicho siedzieć. Jeśli [kierownictwo i dykcja] nie lubią EURES i są zazdrośni, to mogą się nie zgodzić na wpisanie do grantu fajnych inicjatyw. Dyrektor (...) może się nie zgodzić np. na wyjazdy zagraniczne doradcy EURES na targi albo szkolenia, może to zablokować nawiązywanie kontaktów. Jeśli doradca EURES organizuje duże wydarzenie międzynarodowe, może potrzebować wsparcia innych pracowników urzędu, a dyrektor może na to nie pozwolić. [Doradca EURES]*

Doradcy EURES z przeszło połowy WUP stwierdzili, że priorytet nadawany EURES w urzędzie, w którym pracują, sprzyja realizowaniu zadań EURES (w blisko co piątym WUP „zdecydowanie sprzyja”). Przedstawiciele około jednej piątej WUP wyrazili opinię przeciwną, choć nie kategoryczną („raczej nie sprzyja”). Doradcy z co czwartego WUP wybrali odpowiedź pośrednią („ani sprzyja, ani nie sprzyja”).

Zakres obowiązków dotyczących realizowania zadań EURES przez PUP jest węższy, niż w przypadku WUP. Ponadto PUP nie odpowiadają za realizację grantów. Dlatego w PUP skala zaangażowania w działania EURES w jeszcze większym stopniu zależy od woli dykcji. Jeżeli dykcja PUP, przydzielając obowiązki i oceniając ich wypełnianie przez pracowników, nie uwzględnia zadań z zakresu EURES, usługi EURES stanowią zaledwie margines pośrednictwa pracy. Z drugiej strony, przynajmniej niektórym dyrektorom PUP udaje się skutecznie motywować pośredników pracy do zaangażowania się w realizację zadań EURES, pomimo dużego obciążenia obowiązkami związanymi z krajowym pośrednictwem pracy. Wśród ankietowanych pośredników pracy z PUP najczęstsze były opinie, że priorytet nadawany EURES w ich urzędzie „raczej sprzyja” lub „ani sprzyja, ani nie sprzyja” realizacji zadań EURES – każda z tych odpowiedzi została wybrana przez ponad jedną trzecią respondentów.

**Wykres 10: Jak priorytet nadawany EURES w Państwa urzędzie wpływa na realizowanie zadań EURES?**

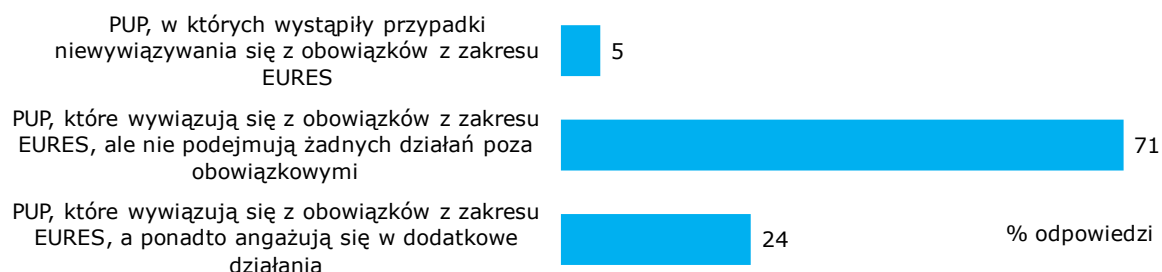


Źródło: Wyniki badania ankietowego z przedstawicielami kadry EURES w WUP.

### 2.1.6 Poziom zaangażowania PUP w realizację zadań EURES

Z obserwacji doradców EURES wynika, że aktywność siedmiu na dziesięć PUP w zakresie EURES ograniczała się do wypełniania podstawowych zadań. W przybliżeniu co czwarty PUP angażował się w inicjatywy dodatkowe. Takie inicjatywy polegały na przykład na organizowaniu spotkań lub wydarzeń, podczas których przekazywane były informacje na temat podejmowania pracy za granicą. W co dwudziestym PUP doradcy EURES zaobserwowali uchybienia, polegające na przykład na nieusuwaniu ogłoszeń o zagranicznych ofertach pracy, pomimo ich dezaktualizacji lub na kierowaniu do WUP klientów, którzy powinni zostać obsłużeni w PUP.

**Wykres 11: Proszę określić liczbę PUP z Państwa regionu, które można zaliczyć do poszczególnych kategorii, ze względu na stopień ich zaangażowania w realizację zadań EURES, w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku. WUP [N=16]**



Źródło: Obliczenia na podstawie wyników badania ankietowego z przedstawicielami kadry EURES w WUP.

## 2.1.7 Zwiększanie zaangażowania PUP w realizację zadań EURES

W celu poznania czynników zwiększających zaangażowanie PUP w realizację zadań EURES przeprowadzono studium przypadku udanej współpracy pomiędzy WUP a PUP. Zrealizowane badanie pozwoliło na zidentyfikowanie dobrych praktyk w tym zakresie.

- 1) WUP organizuje w ciągu roku dwa spotkania na temat EURES z przedstawicielami PUP z całego regionu. Podczas jednego z nich pracownicy WUP przedstawiają dyrektorom PUP możliwości wspólnego zorganizowania wydarzeń związanych z działalnością EURES.
- 2) Przed przygotowaniem wniosku o grant EURES WUP kieruje do wszystkich PUP prośbę o nadesłanie propozycji wspólnych inicjatyw (odpowiadają prawie wszystkie urzędy, jakkolwiek jakość zgłaszanych propozycji jest różna).
- 3) Rozwiązaniem, które - w ocenie doradców EURES z WUP - miało przełomowe znaczenie, było podjęcie systematycznych kontaktów z dyrektorami PUP. Wcześniejsze kontakty z pośrednikami pracy nie przynosiły oczekiwanych efektów, ze względu na niską pozycję pośredników w PUP.
- 4) Istotnym argumentem zachęcającym dyrektorów PUP do współpracy było przedstawienie im przez WUP wsparcia oferowanego przy realizowaniu wspólnych przedsięwzięć: udział WUP umożliwia zorganizowanie w powiecie wydarzenia związanego z EURES nieomal bez wkładu finansowego ze strony PUP.
- 5) Do upowszechniania inicjatyw związanych z realizacją zadań EURES przyczynia się zapraszanie na wydarzenia organizowane przez PUP dyrektorów innych PUP z regionu, w charakterze obserwatorów. Udział w wydarzeniu, które okazało się sukcesem, zachęca do zorganizowania podobnego.
- 6) Budżet grantów EURES sprawia, że liczba wydarzeń organizowanych w powiatach jest ograniczona. Istotne znaczenie ma jednak zachęcanie przez WUP do współpracy również tych PUP, które dotychczas nie angażowały się w dodatkowe działania.

W efekcie prowadzonych działań w badanym okresie około trzy czwarte PUP z regionu współpracowało z WUP przy realizowaniu dodatkowych inicjatyw z zakresu EURES, lub przynajmniej zaplanowało już taką współpracę. O tym, że współpraca pomiędzy WUP a PUP w zakresie EURES jest satysfakcjonująca dla obu stron, świadczy również przebieg spotkania dyrekcji WUP z dyrektorami PUP z regionu, podczas którego realizacja zadań EURES okazała się jednym z najlepiej ocenionych obszarów współpracy.

Inicjatywy zrealizowane wspólnie przez WUP i PUP obejmowały między innymi: zorganizowanie dni informacyjnych dotyczących podejmowania pracy lub działalności gospodarczej w kraju sąsiadującym z Polską, przeprowadzenie spotkań z młodzieżą na temat poszukiwania pracy lub kontynuowania nauki w państwach UE/EOG, przeprowadzenie telekonferencji z udziałem doradców EURES oraz pracodawców z kraju należącego do EU/EOG na temat podejmowania w nim pracy.

Wkładem WUP we wspólne inicjatywy są przede wszystkim środki finansowe, kontakty z doradcami EURES z zagranicy lub z innymi zapraszonymi ekspertami, prezentacje merytoryczne (na przykład na temat bezpieczeństwa wyjazdów do pracy za granicą), materiały informacyjne i promocyjne. W razie potrzeby WUP zapewnia również tłumaczenie oraz *catering*. Przydatne są także doświadczenia zdobyte przez kadrę EURES z WUP przy organizowaniu podobnych wydarzeń w przeszłości. Z kolei do PUP należy przede wszystkim zaproszenie zainteresowanych mieszkańców powiatu, a także włączenie do współpracy lokalnych instytucji, których udział może przyczynić się do powodzenia przedsięwzięcia (na przykład szkoły – w przypadku spotkania z uczniami). Dzięki znajomości lokalnych uwarunkowań oraz kontaktom z instytucjami działającymi na terenie powiatu, PUP zazwyczaj pomaga również w zapewnieniu odpowiednich sal.

Zarówno pracownicy PUP jak i WUP potwierdzali, że bez udziału partnera zorganizowanie wydarzeń związanych z EURES byłoby trudne lub wręcz niemożliwe.

Opisane rozwiązania można potraktować jako rozszerzenie zasięgu mechanizmów służących koordynowaniu i wspieraniu działań polskich PSZ w ramach EURES. Takie ujęcie przedstawia poniższy schemat. Strzałki łączące poziom MPiPS z poziomem WUP oraz z poziomem PUP, a także strzałki łączące poziom WUP z poziomem PUP reprezentują sposoby koordynowania i wspierania działań EURES. Strzałki są skierowane z poziomu wyższego na niższy, oprócz strzałki reprezentującej obustronne uzgadnianie planów dotyczących EURES. Strzałki narysowane linią ciągłą oznaczają rozwiązania standardowe, wynikające z zasad funkcjonowania EURES lub polskich PSZ, natomiast strzałki, których kontur jest linią przerywaną, oznaczają mechanizmy dodatkowe, których stosowanie przez WUP można uznać za dobrą praktykę.

**Schemat: Mechanizmy koordynacji i wsparcia działań EURES z poziomu MPiPS oraz WUP**

Instytucja	Mechanizm koordynacji / wsparcia					
	Przepisy prawne	Wytyczne i rekomendacje	Tworzenie i uzgadnianie planów	Wsparcie merytoryczne	Wsparcie pod względem zasobów	Włączanie w działania EURES kadry zarządzającej urzędu <sup>21</sup>
MPiPS						
WUP	↓	↓	↔	↓	↓	↓
PUP	↓	↓	↔	↓	↓	↓

Źródło: opracowanie własne

### Ocena / rekomendacje

Wsparcie kierowane przez KE do MPiPS ma kluczowe znaczenie dla realizowania zadań EURES przez polskie PSZ. Rekomendowane usprawnienia powinny polegać przede wszystkim na wydłużeniu terminów składania wniosków o granty. Wskazane jest również wprowadzenie zasady przeprowadzania konsultacji z wnioskodawcami w sytuacji, gdy KE decyduje o przyznaniu kwoty mniejszej niż kwota, o którą wnioskowali. Takie konsultacje zwiększyłyby szanse na modyfikowanie budżetu grantów w racjonalny sposób. Zalecane jest także formułowanie w bardziej dosłowny sposób wytycznych dotyczących sporządzania planów działań i przygotowywania grantów. Poprawy wymaga ponadto bieżąca komunikacja KE z MPiPS, dotycząca realizacji zadań finansowanych z grantów.

MPiPS dobrze wywiązuje się z przekazywania WUP wytycznych oraz informacji potrzebnych do planowania, a następnie realizowania zadań EURES. Przydatne byłoby jednak zwiększenie liczby ogólnopolskich spotkań z kadrami EURES z WUP do dwóch rocznie. Jednym z możliwych rozwiązań byłoby powierzenie przygotowania jednego ze spotkań WUP. Za kwestie organizacyjne WUP, pełniący funkcję gospodarza, odpowiadałby samodzielnie, natomiast pod względem merytorycznym spotkanie byłoby przygotowywane wspólnie przez kadrę EURES z danego WUP oraz przez MPiPS. WUP, gotowe podjąć się roli gospodarza, pełniłyby ją kolejno. Zastosowanie takiego rozwiązania byłoby znakiem pewnej decentralizacji działań EURES i mogłoby się przyczynić do zwiększenia udziału WUP w opracowywaniu koncepcji realizowania zadań EURES w Polsce. Sprzyjałoby także integracji kadry EURES z różnych WUP. Wprowadzenie takiego rozwiązania wymagałoby oczywiście akceptacji ze strony WUP, a także zapewnienia finansowania w ramach grantu EURES. Jeżeli WUP nie będą zainteresowane organizowaniem spotkań, zespół EURES w MPiPS powinien dążyć do organizowania własnymi siłami dwóch ogólnopolskich spotkań kadry EURES rocznie.

<sup>21</sup> Tj. w szczególności kierowników liniowych z WUP oraz dyrektorów PUP.

Informacje potrzebne do realizowania zadań EURES kierowane przez WUP do PUP zaspokajają potrzeby odbiorców. Należy jednak zaznaczyć, że około trzy czwarte PUP realizuje zadania EURES wyłącznie w podstawowym zakresie, stąd ich zapotrzebowanie na informacje i wytyczne jest ograniczone.

Pomimo braku formalnego zwierzchnictwa nad PUP, WUP mogą wpływać na poziom ich zaangażowania w realizowanie zadań EURES. Dobre praktyki w tym zakresie obejmują w szczególności: systematyczne kontaktowanie się w sprawach związanych z EURES nie tylko z pośrednikami pracy, lecz również z dyrektorami PUP, włączanie PUP w planowanie zadań w ramach grantów, pozyskiwanie do współpracy także tych PUP, które dotychczas nie wykazywały większej aktywności, silne angażowanie się WUP w przedsięwzięcia organizowane we współpracy z PUP.

## 2.2 Zasoby finansowe

Realizacja zadań EURES jest finansowana zarówno z grantów KE, jak i ze środków krajowych. Z budżetu państwa oraz z budżetów samorządów finansowane są przede wszystkim wynagrodzenia pracowników MPiPS, WUP oraz PUP odpowiedzialnych za realizację zadań EURES. W okresie 2008/2009 szacowane środki (pochodzące z budżetu polskich PSZ) przeznaczone na wynagrodzenia kadry EURES na poziomie centralnym oraz doradców i asystentów EURES z WUP były zbliżone do kwoty przyznanej przez KE w ramach grantu (stanowiły 93% tej kwoty). Koszty wynagrodzeń wszystkich pracowników PSZ realizujących zadania EURES, wraz z wynagrodzeniami pracowników PUP, według szacunków MPiPS przekraczały trzykrotność grantu na rok 2008/2009 (przy czym należy zaznaczyć, że zadania EURES przeważnie stanowią tylko fragment zakresu obowiązków pracowników PUP). Ze środków krajowych pokrywane są również koszty utrzymania w PSZ systemów informatycznych, zintegrowanych z portalem EURES, a także część kosztów materiałów promocyjnych i dojazdów.

Główny koszt obsługi ofert pracy stanowią wynagrodzenia pracowników PSZ, natomiast środki przeznaczane na pokrycie kosztów inicjatyw, takich jak targi pracy lub dni informacyjne, pochodzą przede wszystkim z grantów KE.

W przypadku działań informacyjnych doradcy i asystenci EURES rzadko spotykają się z zapotrzebowaniem, które przekraczałoby możliwości jego zaspokojenia. Należy zaznaczyć, że wynika to między innymi z częściowej izolacji kadry EURES w WUP od potencjalnych klientów. Skala bezpośrednich kontaktów WUP z klientami jest zdecydowanie mniejsza, niż w przypadku PUP. Z kolei PUP przeważnie tylko w niewielkim zakresie angażują się w promocję usług EURES, a zarazem usługi te nie są w Polsce znane na tyle powszechnie, żeby do doradców EURES z WUP docierała znaczna liczba klientów, którzy nie zostali skierowani przez PUP. Wielkość zapotrzebowania na usługi EURES polegające na informowaniu o zagadnieniach związanych z mobilnością zawodową, z którym styka się WUP, zależy zatem głównie od promowania tych usług i docierania do potencjalnych klientów przez sam WUP. Skala realizowanych działań promocyjnych, podobnie jak przedsięwzięć, których te działania dotyczą, jest dostosowywana do uzyskanych funduszy.

Sądzymy, że przedstawiony opis wyjaśnia zjawisko, które zostało uznane za szczególnie zaskakujące podczas ewaluacji funkcjonowania EURES w Polsce w poprzednim okresie, tj. w latach 2004-2007. Fenomen ten polegał na tym, że zdecydowana większość doradców EURES uznała kwoty otrzymane w ramach grantów za wystarczające do realizacji niezbędnych zadań, pomimo, że przyznane środki stanowiły zaledwie od jednej trzeciej do dwóch trzecich kwot, o które wnioskowali<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Porównaj: WYG & PSDB: Raport końcowy z badania „Ocena rezultatów osiągniętych przez służby EURES w latach 2004-2007”, s.19.

Ewentualny rozdźwięk może natomiast wystąpić pomiędzy zaplanowanymi działaniami a środkami przewidzianymi na ich realizację, w wyniku błędnego określenia budżetu lub zewnętrznych okoliczności (np. zmiany relacji wartości euro do złotówki). Sposobem zabezpieczenia się na wypadek nieprzewidzianych okoliczności, które mogłyby spowodować deficyt środków na realizację zaplanowanych działań, może być planowanie budżetu z pewną nadwyżką. Taka strategia obniża poziom wykorzystania grantu w sytuacji, gdy niekorzystne okoliczności nie wystąpią.

W okresie 2007-2010, podobnie jak w poprzednim, środki przyznane w ramach grantów były znacząco mniejsze niż kwoty, o które WUP wnioskowały. Natomiast z przeprowadzonego badania ankietowego wynika, że tylko w przypadku 3 WUP wystąpiły trudności polegające na tym, że zaplanowane środki okazały się zbyt małe w stosunku do zaplanowanych działań.

W przypadku PUP problem polegający na braku środków, które pozwoliłyby realizować działania EURES w szerszym zakresie, był wskazywany rzadko: wymieniło go niespełna 5% ankietowanych pośredników pracy. Przy interpretacji tego wyniku pomocne są wywiady jakościowe, przeprowadzone w PUP różniących się poziomem zaangażowania w działania EURES. O ile dyrektor PUP zaangażowanego w dużym stopniu uważał budżet za ograniczenie, które nie pozwala rozszerzyć zakresu świadczenia usług EURES, o tyle respondenci z PUP mało aktywnego mieli trudności z określeniem w jaki sposób mogliby wykorzystać ewentualne dodatkowe fundusze. W świetle wyników badania jakościowego wydaje się prawdopodobne, że nieodczuwanie przez PUP ograniczeń finansowych wynika przede wszystkim z powszechnego braku zainteresowania poszerzaniem działalności związanej z EURES.

W badanym okresie istotną okolicznością utrudniającą realizację zadań EURES było późne przekazywanie środków z grantów EURES do WUP. Przekazanie środków wymaga podpisania umowy pomiędzy KE a MPiPS, a następnie porozumień pomiędzy MPiPS a władzami samorządowymi województw. Długotrwałość tego procesu sprawiała, że środki docierały do WUP dopiero w połowie okresu ich wydatkowania (tj. jesienią, podczas gdy roczny okres realizacji grantu rozpoczął się w kwietniu).

#### **Ocena / rekomendacje**

Wielkość środków przeznaczanych na realizację zadań EURES była zasadniczo adekwatna do skali prowadzonych działań. Wynagrodzenia osób realizujących zadania EURES są odpowiednie, przyjmując jako punkt odniesienia wysokość wynagrodzeń w polskich PSZ oraz biorąc pod uwagę, że oprócz podstawowej pensji doradcy i asystenci EURES oraz pośrednicy pracy mogą otrzymywać dodatki do wynagrodzeń.

Ewentualne zwiększenie środków przekazywanych przez KE umożliwiłoby prowadzenie działań w szerszym zakresie, pod warunkiem przeznaczenia części funduszy na działania promocyjne, pozwalające dotrzeć z informacją o usługach EURES do szerszego grona potencjalnych klientów. Biorąc pod uwagę wielkość kwot przyznawanych przez KE na realizację zadań EURES w Polsce, finansowanie z grantów wyłącznie działań MPiPS i WUP jest uzasadnione. Rozdzielanie grantów również pomiędzy wszystkie PUP nie byłoby efektywne. W miarę możliwości finansowych warto byłoby jednak zwiększyć środki przeznaczane przez WUP na realizację przedsięwzięć we współpracy z PUP.

## 2.3 Zasoby ludzkie

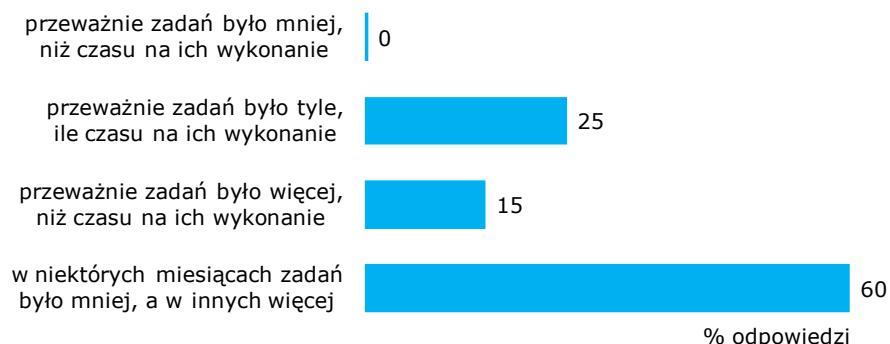
### 2.3.1 Liczebność kadry EURES

W okresie, którego dotyczy badanie, zespół EURES w MPiPS liczył 5 pracowników Departamentu Rynku Pracy oraz od 1 do 2 pracowników Departamentu Informatyki oraz Biura Administracyjno-Budżetowego. Korzystną zmianą, w porównaniu z pierwszym okresem realizacji zadań EURES, było trwałe osadzenie centralnego zespołu EURES w strukturze MPiPS. Prawie wszyscy członkowie zespołu realizują zadania EURES w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo realizację zadań utrudniała, w pewnym stopniu, rotacja pracowników wchodzących w skład zespołu, jednak w połowie badanego okresu jego skład się ustabilizował.

Na poziomie 16 WUP zadania EURES były realizowane średnio przez 37 doradców oraz 26 asystentów EURES. Ponadto w każdym WUP przełożonemu doradców i asystentów EURES powierzono funkcję kierownika liniowego EURES. Liczebność kadry EURES w WUP różniła się w poszczególnych kwartałach. Liczba doradców EURES wynosiła od 32 do 39, natomiast liczba asystentów od 23 do 29. W żadnym WUP nie wystąpiła sytuacja całkowitego braku doradców EURES, natomiast liczba WUP, w których obowiązki wykonywał wyłącznie jeden doradca, sięgała 3. Okresowy deficyt pracowników realizujących zadania EURES w WUP występował zazwyczaj w związku z urlopami rodzicielskimi lub wychowawczymi. Zastąpienie doradcy EURES (na przykład na czas urlopu) jest trudne, ponieważ przygotowanie pracownika PSZ do pełnienia funkcji doradcy EURES jest czasochłonne. Kandydat, po uzyskaniu wymaganego doświadczenia zawodowego w PSZ, musi przejść także przez cykl szkoleń organizowanych przez KE i uzyskać certyfikat, co zajmuje około roku. Zadania EURES są jedynymi, lub przynajmniej głównymi, obowiązkami doradców i asystentów EURES w WUP. Oprócz zakresu zadań, który jest wspólny dla wszystkich doradców, około dwie trzecie doradców specjalizuje się w zagadnieniach związanych z wybranym krajem z obszaru UE/EOG.

Zwraca uwagę nierównomierne obciążenie kadry EURES z WUP pracą w poszczególnych miesiącach. Sześciu na dziesięciu doradców lub asystentów EURES stwierdziło, że w badanym okresie „w niektórych miesiącach zadań było mniej, a w innych więcej, niż czasu na ich wykonanie”.

#### Wykres 12: Proszę wybrać odpowiedź, która najlepiej opisuje P. obciążenie pracą w ramach EURES w badanym okresie. WUP – doradcy i asystenci [N=53]



Źródło: Wyniki badania ankietowego z doradcami i asystentami WUP.



W PUP zadania EURES realizowało średnio 358 pracowników, ich liczba w poszczególnych kwartałach wynosiła od 330 do 446. Z informacji przekazanych przez doradców EURES wynika, że pośrednicy pracy realizujący zadania EURES w PUP poświęcają na ich wykonanie średnio około jednej czwartej (24%) czasu pracy. Tylko około dwie trzecie ankietowanych pośredników pracy zajmuje się EURES co najmniej od początku drugiego kwartału 2007 roku.

### **Ocena / rekomendacje**

Liczebność kadry EURES w MPiPS oraz w większości WUP zasadniczo pozwala na realizowanie zadań EURES, jednak w okresach dużego natężenia pracy liczba pracowników okazuje się zbyt mała. Obciążenie kadry EURES pracą przy organizacji wydarzeń takich, jak targi pracy warto redukować poprzez odpowiednio wczesne zaplanowanie, w porozumieniu z dyrekcją, krótkookresowego wsparcia ze strony pracowników WUP nie należących do kadry EURES. Biorąc pod uwagę, że większość zadań EURES wymaga specjalistycznych kompetencji, właściwe byłoby także podjęcie próby opracowywania i wprowadzenia rozwiązań sprzyjających godzeniu przez członków kadry EURES obowiązków rodzicielskich i zawodowych, na przykład przy wykorzystaniu telepracy. Wyrównaniu poziomu obciążenia pracą sprzyjałoby także przewyciężanie opisanych wcześniej opóźnień w przekazywaniu środków finansowych do WUP, ponieważ opóźnienia te powodują kumulację pracy w drugiej połowie okresu realizacji grantu.

Większość WUP deficyt zasobów ludzkich odczuwa jedynie przejściowo, jednak w niektórych przybiera on charakter chroniczny. Należy dążyć do zatrudnienia co najmniej jednego doradcy EURES na pełen etat w każdym WUP oraz w każdej filii WUP, a także do zapewnienia, że w każdym województwie zadania EURES będą realizowane w wymiarze przynajmniej dwóch etatów (wliczając zarówno etaty doradców, jak i asystentów EURES).

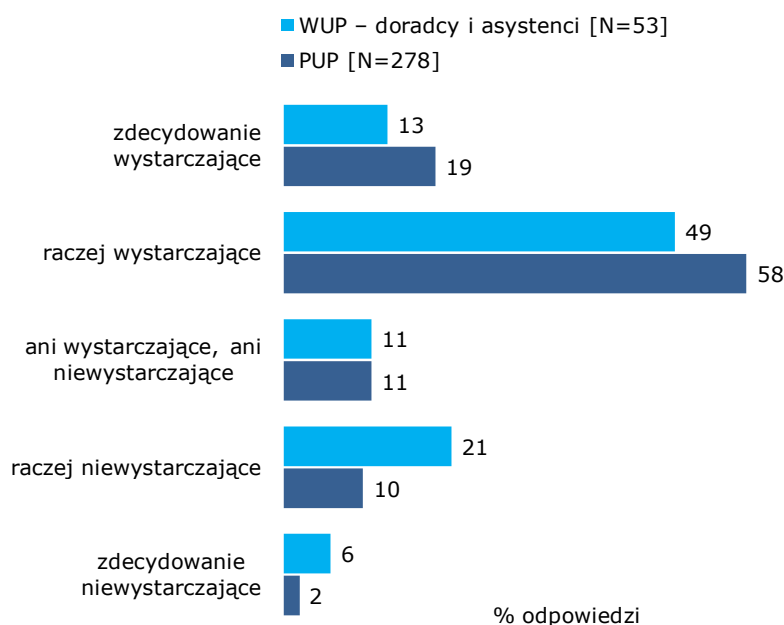
Rozwiązania dotyczące realizacji zadań EURES w Polsce nie mają istotnego wpływu na poziom rotacji kadr w PUP, który jest obecnie wysoki. Zalecane jest natomiast monitorowanie przez WUP zmian na stanowiskach pośredników pracy odpowiedzialnych za realizację zadań EURES w PUP z danego regionu i zapewnienie dla każdej osoby obejmującej takie stanowisko podstawowego szkolenia na temat EURES w ciągu trzech miesięcy od objęcia funkcji.

### **2.3.2 Szkolenia i wyjazdy zagraniczne**

Pracownicy PSZ mogą podwyższać kwalifikacje potrzebne do wykonywania zadań EURES zarówno uczestnicząc w szkoleniach organizowanych w ramach EURES, jak i biorąc udział w szkoleniach organizowanych lub finansowanych przez instytucję, w której są zatrudnieni.

Na poziomie MPiPS nie stwierdzono istotnych problemów w dostępie do szkoleń. Opinie pracowników WUP i PUP odpowiedzialnych za realizację zadań EURES na temat możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych są natomiast zróżnicowane. W przybliżeniu sześciu na dziesięciu doradców i asystentów EURES w WUP uważa, że możliwości te są „raczej wystarczające” lub „zdecydowanie wystarczające”, ale mniej więcej co czwarty jest przeciwnego zdania. Wśród pośredników pracy z PUP przewaga osób (mniej lub bardziej) usatysfakcjonowanych możliwościami podnoszenia kwalifikacji zawodowych nad nieusatysfakcjonowanymi jest większa: do pierwszej grupy należy około trzy czwarte respondentów a do drugiej w przybliżeniu co dziesiąty.

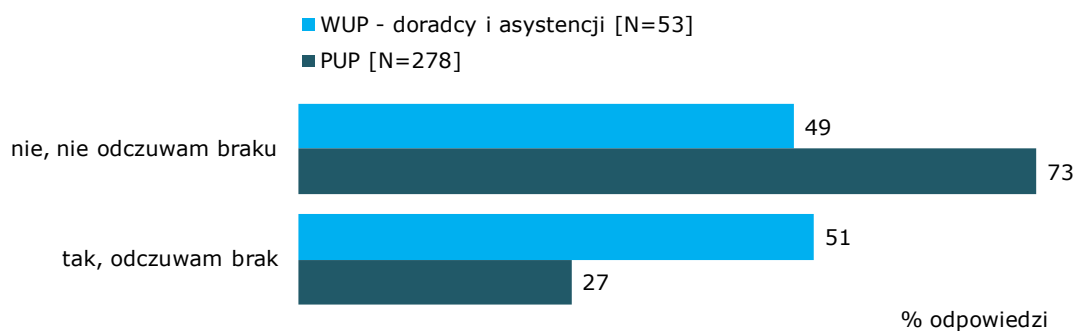
**Wykres 13: Jak ocenia P. możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, biorąc pod uwagę wszystkie szkolenia dostępne dla Pana/Pani jako dla pracownika PSZ?**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z doradcami i asystentami WUP oraz pośrednikami pracy z PUP.

Na brak określonych szkoleń przydatnych w realizacji zadań EURES skarży się mniej więcej połowa doradców i asystentów EURES z WUP oraz nieco ponad jedna czwarta pośredników pracy z PUP.

**Wykres 14: Czy odczuwa Pan/Pani brak jakichś szkoleń, które byłyby szczególnie przydatne w związku z realizacją zadań EURES?**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z doradcami i asystentami WUP oraz pośrednikami pracy z PUP.

Wśród tematów szkoleń, których odbyciem są zainteresowani doradcy i asystenci EURES z WUP, najczęściej powtarzały się zagadnienia, o których mają oni za zadanie informować swoich klientów:

- prawo pracy oraz warunki życia i pracy w poszczególnych krajach UE/EOG,
- ubezpieczenia społeczne i koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego,
- przepisy podatkowe w kontekście pracy za granicą,

- przepisy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej w krajach UE/EOG.

Drugą grupę stanowiły szkolenia rozwijające uniwersalne umiejętności, przydatne m.in. przy realizowaniu zadań EURES:

- kursy językowe obejmujące język specjalistyczny (na przykład biznesowy lub techniczny),
- działania promocyjne, w tym: współpraca z mediami, przygotowywanie materiałów prasowych, przygotowywanie materiałów informacyjnych i promocyjnych pod względem graficznym (także przy zastosowaniu programów graficznych),
- wystąpienia publiczne,
- planowanie i organizacja pracy, zarządzanie czasem, zarządzanie projektami.

Ostania grupa zagadnień, które powtarzały się w propozycjach zgłaszanych przez doradców i asystentów EURES, obejmowała:

- przygotowywanie trzyletniego planu działań EURES oraz grantu,
- rozliczanie grantu,
- zamówienia publiczne.

Pośrednicy pracy z PUP zgłosili 115 propozycji tematów szkoleń, potrzebnych im do realizowania zadań EURES<sup>23</sup>, przy czym znaczna część zgłoszonych tematów się powtarzała. W przybliżeniu 40% propozycji stanowiły kwestie dotyczące sposobu świadczenia usług EURES. Z tego przeszło połowa odnosiła się do zagadnień podstawowych (takich, jak: praktyczna realizacja zadań EURES, rejestrowanie ofert pracy, prowadzenie dokumentacji, standardy świadczenia usług), a około jedna piąta do działań promocyjnych, zwłaszcza skierowanych do pracodawców. Pozostałych 60% propozycji stanowiły tematy istotne dla klientów EURES. Wśród tych tematów najczęściej powtarzały się:

- warunki życia i pracy w krajach UE/EOG,
- koordynacja świadczeń zabezpieczenia społecznego,
- prowadzenie działalności gospodarczej w krajach UE/EOG,
- dostęp obcokrajowców do rynku pracy w Polsce oraz zasady ich zatrudniania.

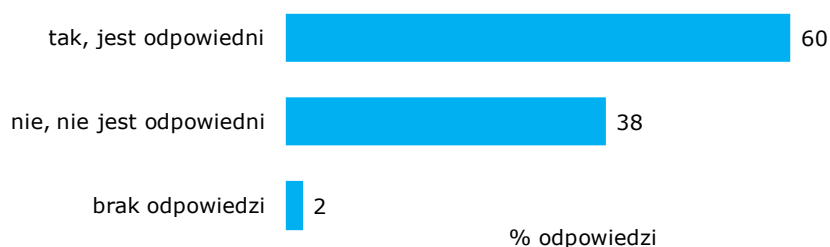
Podczas badania z kadrą EURES w WUP zidentyfikowano problem niezadowolającej, w opinii znacznej części doradców i asystentów EURES, dostępności szkoleń organizowanych przez KE oraz innych wyjazdów zagranicznych, na przykład na targi pracy, wizyty studyjne lub spotkania grup roboczych. Nieco mniej niż jedna czwarta (23%) ankietowanych doradców i asystentów EURES stwierdziła, że w okresie objętym badaniem nie wzięli oni udziału w żadnych szkoleniach, w przypadku których wyrazili chęć udziału. Niespełna jedna piąta (17%) udzieliła analogicznej odpowiedzi w odniesieniu do wyjazdów zagranicznych.

Kwalifikacja do udziału w zagranicznym szkoleniu zależy od puli miejsc przyznanych przez KE uczestnikom z Polski, a także od decyzji dyrekcji WUP, w którym pracuje doradca lub asystent EURES, oraz od decyzji podejmowanej na szczeblu MPiPS. Wprawdzie większość ankietowanych doradców i asystentów EURES nie miała zastrzeżeń wobec sposobu kwalifikowania chętnych do udziału w zagranicznych szkoleniach organizowanych przez KE, jednak blisko dwie piąte zgłosiły takie zastrzeżenia.

---

<sup>23</sup> Część respondentów wskazała więcej niż jeden temat.

**Wykres 15: Czy sposób kwalifikowania doradców EURES i asystentów EURES z WUP do udziału w zagranicznych szkoleniach (organizowanych przez Komisję Europejską) jest Pana/Pani zdaniem odpowiedni? WUP – doradcy i asystenci [N=53].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z doradcami i asystentami WUP.

Niektórzy respondenci wskazywali nierówności w dostępie do szkoleń wynikające z różnic pomiędzy możliwościami finansowymi i kadrowymi poszczególnych WUP oraz z różnego nastawienia dyrekcji WUP do delegowania doradców EURES na szkolenia. Zastrzeżenia dotyczyły jednak także podejmowania decyzji na szczeblu MPiPS. Wśród respondentów powtarzała się opinia, że kryteria wyboru przez MPiPS doradców do udziału w szkoleniach organizowanych przez KE nie są jasne. Doradcy zwracali także uwagę na gorszy dostęp do szkoleń doradców, którzy nie specjalizują się w krajach anglojęzycznych, nawet jeżeli znają język angielski w stopniu umożliwiającym udział w szkoleniach.

Zwiększeniem dostępności szkoleń zagranicznych byli zainteresowani również asystenci EURES. Zgłoszono między innymi postulat dopuszczenia do udziału w szkoleniach również tych asystentów EURES, którzy nie są przygotowywani do objęcia funkcji doradców.

Według danych z bazy monitoringu EURES w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku przeprowadzono 46 szkoleń na temat EURES dla pracowników WUP, w których łącznie wzięło udział 474<sup>24</sup> uczestników. Odbyły się również 73 szkolenia zorganizowane przez WUP dla pracowników PUP realizujących zadania EURES, w których łącznie wzięło udział 1588 (powtarzalnych) uczestników.

**Ocena / Rekomendacje**

Dostęp pracowników PSZ realizujących zadania EURES na poziomie WUP i PUP do możliwości podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach jest średni.

Sygnałem, na który należy zwrócić uwagę, jest stosunkowo częste zgłaszanie przez pośredników pracy z PUP potrzeby uzyskania podstawowych informacji na temat EURES. W związku z tym wskazane jest przyjęcie zasady, zgodnie z którą każdy pośrednik pracy z PUP odpowiedzialny za realizację zadań EURES zostaje przeszkolony w tym zakresie przez doradcę EURES nie później, niż w ciągu trzech miesięcy od objęcia swojej funkcji.

Puła miejsc na szkoleniach organizowanych przez KE powinna zostać zwiększona. Jednak niezależnie od tego, czy uda się ją zwiększyć, ważne jest zadbanie o przejrzystość sposobu podejmowania przez MPiPS decyzji w sprawie wyboru doradców EURES, których MPiPS zgłasza do udziału w szkoleniach organizowanych przez KE. Potrzebne jest opracowanie kryteriów gwarantujących sprawiedliwy dostęp doradców do szkoleń. Wskazane jest skonsultowanie projektu kryteriów z zainteresowanymi. Ostateczna wersja opracowanego dokumentu powinna zostać rozpowszechniona wśród kadry EURES z WUP (na przykład poprzez zamieszczenie na polskiej stronie EURES, w części dostępnej po zalogowaniu).

<sup>24</sup> Podana liczba jest sumą uczestników poszczególnych szkoleń, a zatem osoba uczestnicząca w więcej niż jednym szkoleniu jest liczona kilkakrotnie.

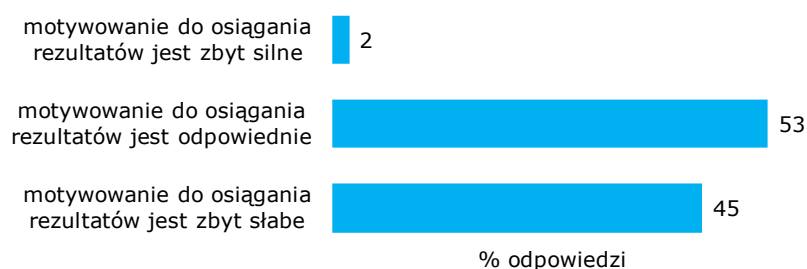
W celu zachęcania dyrekcji WUP do kierowania pracowników odpowiedzialnych za realizację zadań EURES na szkolenia organizowane przez KE pomocne mogłyby się okazać bardziej intensywne kontakty MPiPS z dyrekcją WUP w tej sprawie.

Biorąc pod uwagę ograniczone możliwości organizowania przez KE oraz MPiPS stacjonarnych szkoleń dla kadry EURES, warto podjąć próbę wykorzystania *e-learningu*, jako metody uzupełniającej. Efektywną metodą zwiększenia dostępu do potrzebnej wiedzy byłoby opracowanie kilku kursów dotyczących tematów, wokół których koncentrują się potrzeby pracowników PSZ realizujących zadania z zakresu EURES. Przygotowanie kursu powinno zostać powierzone wykonawcy posiadającemu odpowiednie kompetencje w tym zakresie. W opracowanie kursów pod względem merytorycznym warto włączyć doradców EURES z WUP. W przypadku zagadnień dotyczących rynku pracy i przepisów w krajach UE/EOG oraz kwestii z zakresu koordynacji świadczeń zabezpieczenia społecznego przydatne byłoby zaproponowanie współpracy przy opracowaniu kursów doradcom EURES z innych krajów, a także innym potencjalnym partnerom. Wśród potencjalnych partnerów można wskazać sieć *Europe Direct* oraz zespół pracowników DRP MPiPS realizujących, we współpracy z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich<sup>25</sup>, projekt „Działania ukierunkowane na osoby migrujące z i do Polski w zakresie szkoleń, doradztwa, kampanii informacyjno-promocyjnej”, w ramach którego prowadzony jest portal internetowy zawierający m.in. informacje na temat przepisów dotyczących spraw związanych z przenosinami do innego kraju lub powrotem do Polski.

### 2.3.3 Motywowanie

Z perspektywy ukierunkowywania działań EURES na osiągnięcie zakładanych rezultatów istotne jest właściwe motywowanie kadry EURES. Nieco ponad połowa doradców i asystentów EURES uważa sytuację pod tym względem za odpowiednią, jednak tylko nieznacznie mniej liczni są doradcy i asystenci EURES, którzy uważają, że nie są motywowani w dostatecznym stopniu.

**Wykres 16: Czy Pana / Pani zdaniem doradcy i asystenci EURES są w odpowiedni sposób motywowani do osiągnięcia rezultatów zakładanych w ramach EURES? WUP – doradcy i asystenci [N=53].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z doradcami i asystentami WUP.

Motywowanie kadry EURES do osiągnięcia zakładanych rezultatów jest utrudnione ze względu na dwie okoliczności. Po pierwsze, Menedżer EURES ulokowany na poziomie MPiPS nie jest przełożonym kadry EURES w WUP, której pracę koordynuje (powołanie w WUP kierowników liniowych stanowi właściwy, ale tylko częściowy sposób przezwyciężenia tej trudności). Po drugie, ocena rezultatów działań EURES w zakresie pośrednictwa pracy jest trudna ze względu na fakt, że wystąpienie oczekiwanych efektów zależy w dużej mierze od ogólnej sytuacji na rynkach pracy.

<sup>25</sup> Centrum Rozwoju Zasobów ludzkich jest jednostką organizacyjną MPiPS.

## Ocena / rekomendacje

Wyniki badania ankietowego z doradcami i asystentami EURES uwidaczniają potrzebę stworzenia rozwiązań służących motywowaniu kadry EURES. Proponując takie rozwiązania należy pamiętać o wpływie zewnętrznych okoliczności, które utrudniają ocenę rezultatów części prowadzonych działań. Należy także świadomie unikać ryzyka stworzenia zachęt, które nie byłyby efektywne z perspektywy funkcjonowania systemu EURES w Polsce jako całości (na przykład zniechęcałyby członków kadry EURES do współpracy).

Z wymienionych względów wskazane byłoby wprowadzenie w pierwszej kolejności rozwiązań premiujących ponadobowiązkowe zaangażowanie doradców i asystentów w zwiększanie zasobu wiedzy, którą dysponuje sieć EURES w Polsce. Przykładowe rozwiązanie tego rodzaju mogłyby polegać na połączeniu części wyjazdów zagranicznych z przygotowaniem opracowania dotyczącego wizytowanego kraju, które wykraczałoby zakresem lub szczegółowością ponad standardowe opracowania na temat warunków życia i pracy. Takie opracowania mogłyby zawierać m.in. szczegółową charakterystykę rynków pracy w poszczególnych branżach, zgłaszających relatywnie duże zapotrzebowanie na pracowników z Polski. Warto byłoby również rozważyć możliwości dodatkowego wynagradzania doradców za opracowanie materiałów szkoleniowych dotyczących tematów, w przypadku których kadra EURES odczuwa deficyt wiedzy. Innym obszarem dodatkowego zaangażowania przedstawicieli kadry EURES z WUP mogłoby być opracowywanie narzędzi informacyjno-komunikacyjnych służących promowaniu EURES wśród poszczególnych grup docelowych.

## 2.4 Monitorowanie i ocena rezultatów

### 2.4.1 Zbieranie i prezentacja danych monitoringowych

System monitorowania realizacji zadań EURES przez PSZ obejmuje zarówno rozwiązania wprowadzone przez KE, stosowane we wszystkich zaangażowanych krajach, jak i rozwiązania specyficzne dla Polski. Do pierwszej grupy rozwiązań należy przygotowywanie przez MPiPS we współpracy z WUP rocznych raportów z realizacji zadań EURES oraz comiesięczne uzupełnianie przez doradców i asystentów EURES kwestionariuszy udostępnianych przez KE na europejskim portalu EURES.

Raporty roczne prezentują zrealizowane działania, ich rezultaty, beneficjentów, instytucje realizujące poszczególne działania oraz źródła finansowania. Elementem raportów jest „Arkusze zrealizowanych działań” (*fact sheet*), służący syntetycznemu przedstawieniu głównych osiągnięć oraz okoliczności wpływających na realizację zadań EURES w danym roku, a także wskazaniu działań, które zostaną podjęte w celu przezwyciężenia napotkanych trudności.

W badanym okresie średnia liczba członków kadry EURES, którzy wprowadzali dane na temat swojej aktywności do comiesięcznych kwestionariuszy (*EURES Advisers' Monthly Questionnaire*) była niższa od liczby doradców zobowiązanych do wprowadzania takich danych. Na przykład w okresie od początku drugiego kwartału 2008 roku do końca pierwszego kwartału 2009 roku odsetek pracowników wprowadzających wymagane dane wynosił około 63%<sup>26</sup>. Należy jednak zaznaczyć, że wartość tego wskaźnika była zaniżona w związku z nieuwzględnieniem przy jego obliczaniu przebywania części doradców i asystentów EURES na długotrwałych urloпах.

Wypełnianie obowiązku sprawozdawczego utrudniały techniczne problemy z wprowadzaniem danych do formularza. Problemy te były zgłaszane administratorowi i stopniowo przez niego rozwiązywane. Występowały także przypadki niedopełniania

<sup>26</sup> Raport roczny z działalności sieci EURES w Polsce za okres 1 kwiecień 2008 r. - 31 marzec 2009 r. (część I), s. 17.

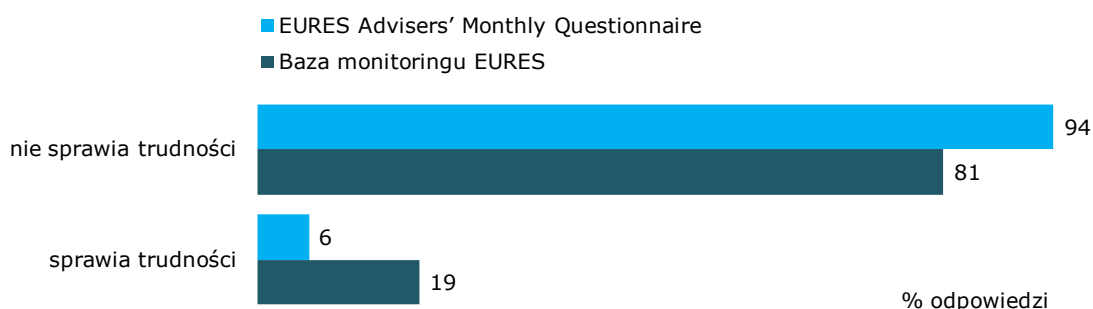
przez pracowników WUP obowiązku składania comiesięcznych sprawozdań. Takie sytuacje spotykały się z reakcją Menedżera EURES, który w pisemnej formie przypominał WUP o obowiązku sprawozdawczym.

Rozwiązaniem wprowadzonym na poziomie krajowym było stworzenie bazy monitoringu EURES, w której gromadzone są dane przedstawiające działalność EURES w Polsce w sposób znacznie pełniejszy, niż dane wprowadzane do bazy KE za pomocą comiesięcznych kwestionariuszy. W krajowej bazie monitoringu gromadzone są dane dotyczące: zasobów EURES (liczba doradców i asystentów EURES, wyposażenia WUP i PUP w dostępne dla klientów komputery z internetem oraz w sprzęt multimedialny), szkoleń pracowników PSZ na temat EURES, kontaktów z instytucjami zewnętrznymi, z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy oraz z polskimi pracodawcami, międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z Polski (w tym liczby ofert pracy, wakatów i życiorysów zawodowych), międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z zagranicy (dane analogiczne wobec gromadzonych w odniesieniu do pośrednictwa pracy dla pracodawców z Polski), targów pracy oraz kontaktów związanych z mobilnością transgraniczną. Z kolei elementem nieobecnym w bazie monitoringu EURES, uwzględnionym natomiast w *Advisers' Monthly Questionnaire*, jest tematyka kontaktów z pracodawcami.

Dane do bazy monitoringu są wprowadzane przez doradców i asystentów EURES co kwartał, od początku 2007 roku. Baza jest dostępna *on-line*, w części polskiego portalu EURES dostępnej po zalogowaniu. Zestawienia danych z bazy są wykorzystywane przy opracowywaniu raportów z działalności EURES, zarówno przedkładanych KE, jak i opracowywanych w ramach polskich PSZ (na przykład w sprawozdaniach z realizacji KPDZ).

Wyniki badania ankietowego wskazują, że zdecydowana większość doradców i asystentów EURES obecnie nie napotyka trudności z wprowadzaniem danych na temat swojej bieżącej aktywności do *Advisers' Monthly Questionnaire*, ani do bazy monitoringu EURES. Wśród nielicznych zgłoszonych trudności wskazano brak jednoznacznej definicji kontaktów, które należy odnotowywać w bazie monitoringu. Podczas przeprowadzonych wywiadów proponowano dodanie w bazie funkcji polegającej na zliczaniu danych dotyczących wybranego roku (obecnie dane są prezentowane wyłącznie w podziale na kwartały).

**Wykres 17: Czy wprowadzanie danych sprawozdawczych do EURES Advisers' Monthly Questionnaire sprawia Państwu trudności? Czy wprowadzanie danych sprawozdawczych do Bazy monitoringu EURES sprawia Państwu trudności? WUP – doradcy i asystenci [N=53].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z doradcami i asystentami WUP.

Analiza danych z monitoringu wykazała również inny problem: przypadki wprowadzenia błędnych danych. Zidentyfikowane błędy dotyczyły liczby doradców i asystentów realizujących zadania EURES, nie można jednak wykluczyć, że skala błędów była większa. Zawyżone dane dotyczyły m.in. trzeciego i czwartego kwartału 2007 roku oraz czwartego

kwartału 2008 roku. Sprawdzenie statystyk dotyczących uzupełniania bazy przez użytkowników wykazało, że w tych kwartałach liczba formularzy wypełnionych przez WUP i/lub PUP przekraczała liczbę tego typu instytucji. Wiązało się to z więcej niż jednokrotnym wypełnieniem formularza sprawozdawczego za dany okres przez niektóre urzędy (na przykład w trzecim kwartale 2007 roku jeden z WUP wypełnił formularz sprawozdawczy sześciokrotnie). Należy zaznaczyć, że od początku 2009 roku przypadki zbędnego, wielokrotnego wypełniania formularza przez WUP już nie występowały. System informatyczny został skorygowany w celu unikania takich pomyłek w przyszłości.

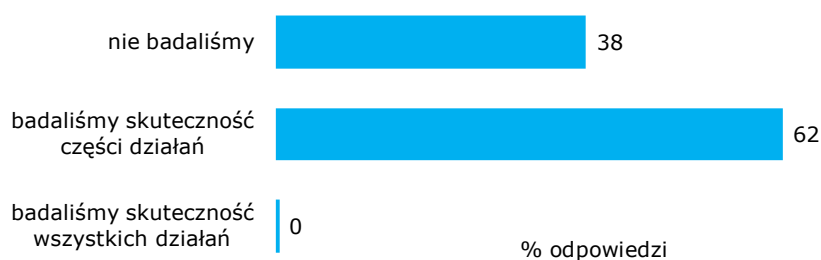
#### 2.4.2 Dane umożliwiające ocenę rezultatów

Efekty przeprowadzonych działań mogą być rozpatrywane na różnych poziomach. Przydatne jest rozróżnienie pomiędzy efektami w postaci produktów (czyli bezpośrednich skutków zrealizowanych działań – na przykład wydanych publikacji, rozpowszechnionych ofert pracy) a rezultatami (czyli zmianami wywołanymi przez zrealizowane działania, takimi jak wzbogacenie wiedzy czytelników publikacji lub obsadzenie zgłoszonych wakatów). Ustalenie rezultatów przeważnie wymaga zebrania informacji od osób lub instytucji, do których prowadzone działania były skierowane.

Większość danych gromadzonych w bazie monitoringu obrazuje produkty zrealizowanych działań. Rezultatów dotyczą dane o liczbie zatrudnionych osób. Informacje na ten temat są jednak niepełne, a ich wiarygodność jest ograniczona. Monitoring nie jest w stanie objąć zatrudnienia pracowników na stanowiskach zgłoszonych w formie tzw. otwartych ofert pracy<sup>27</sup>. Z kolei w przypadku ofert zamkniętych<sup>28</sup> doradcy EURES napotykają poważne trudności w uzyskaniu od pracodawców informacji o wynikach rekrutacji. W przypadku uporczywego ignorowania przez pracodawcę próśb o przekazanie informacji na temat wyników przeprowadzonej rekrutacji, doradcy EURES niekiedy zawieszają upowszechnianie zgłoszonych przez niego ofert. Takie sankcje czasem odnoszą zamierzony skutek, jednak generalnie szanse wyegzekwowania od pracodawców potrzebnych informacji są niewielkie.

Ponad dwie piąte WUP prowadziło badania dotyczące swoich działań, przy czym – jak wynika z raportów rocznych EURES – badania te przeważnie polegały na przeprowadzaniu ankiet z uczestnikami organizowanych wydarzeń, najczęściej targów pracy. W raportach EURES są przywoływane pojedyncze wyniki tego rodzaju badań, świadczące o powodzeniu przeprowadzonych przedsięwzięć.

**Wykres 18: Czy w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku badali Państwo (we własnym zakresie lub współpracując z inną instytucją) skuteczność działań prowadzonych przez Państwa w ramach EURES? WUP [N=16].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z WUP.

W ramach ewaluacji działań zrealizowanych przez EURES w Polsce w okresie 2007-2010 podjęto próbę przeprowadzenia zewnętrznego<sup>29</sup> badania satysfakcji klientów EURES i poziomu zaspokojenia przez EURES ich potrzeb. Przy tej okazji ujawnił się problem

<sup>27</sup> Oferty „otwarte” oznaczają oferty, w których zostały podane informacje umożliwiające zainteresowanym bezpośredni kontakt z pracodawcą, bez udziału pracowników PSZ.

<sup>28</sup> Oferty „zamknięte” oznaczają oferty, na które zainteresowani odpowiadają przysyłając dokumenty aplikacyjne za pośrednictwem PSZ.

<sup>29</sup> Tj. nierealizowanego przez kadre EURES.



niedostępności danych, które umożliwiałyby skontaktowanie się w celu przeprowadzenia badania z kandydatami do pracy, którzy skorzystali z usług EURES. Zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych, dane takie mogą być wykorzystywane wyłącznie w celu uprzednio zaakceptowanym przez osobę, której dotyczą, oraz tylko przez upoważniony przez nią podmiot. Ponieważ kandydaci wyrażali wyłącznie zgodę na przetwarzanie danych w celu przeprowadzenia rekrutacji (zamieszczając w dokumentach aplikacyjnych standardową formułę stosowaną w takiej sytuacji), wkrótce po zakończeniu rekrutacji ich dane były przez WUP niszczone.

W celu przeprowadzenia badania przyjęto procedurę polegającą na skontaktowaniu się przez doradców EURES z kandydatami uczestniczącymi w ostatnio przeprowadzonych rekrutacjach, zaproponowaniu im udziału w badaniu, a w przypadku uzyskania zgody – przekazania danych kontaktowych zewnętrznemu ewaluatorowi. Taka procedura nie tylko ograniczyła liczbę przeprowadzonych ankiet, lecz także sprawiła, że wyniki badania nie mogą być uważane za reprezentatywne dla ogółu kandydatów, którzy skorzystali z usług EURES w Polsce w badanym okresie. Próba miała charakter nielosowy, a ponadto sposób pozyskiwania respondentów do badania mógł zmniejszać prawdopodobieństwo udziału osób niezadowolonych, a zatem prowadzić do zawyżenia oceny usług.

Podczas prowadzenia zewnętrznej ewaluacji wystąpił również problem niewielkiej responsywności w grupie pracodawców, napotykaną wcześniej przez doradców EURES.

### **2.4.3 Logika projektu i wskaźniki**

Ocena rezultatów wymaga konfrontowania faktycznego przebiegu działań oraz uzyskanych efektów z planami i założeniami przyjętymi na etapie opracowywania projektu. Ewentualne stwierdzenie rozbieżności (zwłaszcza opóźnień wobec harmonogramu lub nieosiągnięcia zakładanych efektów) jest punktem wyjścia do poszukiwania przyczyn ich wystąpienia. Takimi przyczynami mogą być niedoskonałości procesu opracowywania lub realizacji projektu lub okoliczności zewnętrzne, niezależne od projektodawcy. Poznanie przyczyn nieosiągnięcia zakładanych celów pomaga skorygować przebieg projektu.

Sprawne funkcjonowanie opisanego mechanizmu wymaga właściwego opracowania projektu oraz gromadzenia odpowiednich danych na temat jego przebiegu. W szczególności istotne jest, żeby:

- 1) istniała możliwość stwierdzenia w jakim stopniu zaplanowane działania zostały osiągnięte oraz w jakim stopniu uzyskano zakładane efekty,
- 2) działania, efekty oraz cele zostały określone w taki sposób, żeby zachodziły pomiędzy nimi logiczne powiązania, to znaczy - żeby zrealizowanie zaplanowanych działań przekładało się na osiągnięcie zakładanych efektów i celów.

Do określenia stopnia realizacji projektu pomocne jest zastosowanie odpowiednio zdefiniowanych wskaźników. Powiązanie pomiędzy działaniami, efektami i celami jest kluczowym elementem logiki projektu.

Zakładany przebieg działań EURES w Polsce jest opisywany w trzyletnich planach oraz w umowach zawieranych pomiędzy KE a MPiPS, dotyczących realizacji rocznych grantów. Zakres planu jest szerszy, ponieważ oprócz działań finansowanych z grantu obejmuje również przedsięwzięcia finansowane ze środków krajowych. Faktyczny przebieg i efekty zrealizowanych działań są opisywane w rocznych raportach, które MPiPS sporządza we współpracy z WUP. Pierwsza część każdego raportu odnosi się do zapisów planu, natomiast część druga – do umowy o grant.

Trzyletni plan działań EURES na lata 2007-2010, opracowany przez MPiPS we współpracy z WUP, określił działania, które miały zostać podjęte w ramach poszczególnych priorytetów i zadań wyznaczonych przez KE na ten okres. Plan nie precyzuje szczegółów poszczególnych działań, ani nie wyznacza ich zakresu w sposób ilościowy, tego rodzaju informacje są natomiast przedstawiane w raportach rocznych z jego realizacji. Różnicę

między planem a raportem pod względem poziomu szczegółowości ilustruje następujący przykład: w planie przewidziano „utrzymanie w Ministerstwie zespołu ds. EURES w liczbie zapewniającej sprawną koordynację działalności sieci EURES w Polsce (...)”<sup>30</sup>, natomiast raport roczny przedstawia informację o zapewnieniu „sprawnej koordynacji działań EURES w Polsce poprzez zatrudnienie w MPiPS w DRP 5-osobowego zespołu (...)”<sup>31</sup>. W związku z bardziej ogólnym charakterem planu, wykorzystanie raportów do określenia w jakim stopniu został zrealizowany może polegać wyłącznie na stwierdzeniu, czy zostały przeprowadzone działania ze wskazanego w planie zakresu.

W odróżnieniu od planu (który odnosi się do okresu trzyletniego), umowy na realizację grantu (obejmujące okres roku) zawierają szczegółowe informacje dotyczące planowanych działań, określają również ich skalę w sposób ilościowy. W raportach rocznych<sup>32</sup> działania przewidziane w umowie są zestawiane z działaniami faktycznie zrealizowanymi. Analiza raportów wykazała jednak, że opisy działań zrealizowanych nie zawsze są spójne z opisami działań zaplanowanych. Jako przykład może posłużyć fragment raportu dotyczący działania nr 8 („działania na rzecz pozyskiwania pracowników dla pracodawców krajowych i zagranicznych”), realizowanego w okresie 2008/2009<sup>33</sup>. Na podstawie lektury tej części raportu nie sposób stwierdzić na przykład, czy od pracodawców pozyskano planowaną liczbę wakatów, ponieważ ich liczbę podano tylko w przypadku części projektów rekrutacyjnych wymienionych w opisie zrealizowanych działań.

Analiza planu oraz raportów rocznych pozwala stwierdzić, że przedsięwzięcia, które zostały przewidziane w ramach niektórych działań, nie są wystarczające do osiągnięcia założonych celów tych działań. Dotyczy to w szczególności działań promocyjnych oraz informacyjnych.

Przykładem jest działanie nr 4 („rozwój krajowej strony internetowej EURES”), służące realizacji tego samego priorytetu. Strona została udoskonalona pod względem zawartości i funkcjonalności, jednak z opisu działania przedstawionego w raporcie nie wynika, że zaplanowano i przeprowadzono również przedsięwzięcia służące upowszechnieniu informacji o jej istnieniu. Tymczasem można zakładać, że oglądalność strony zależy nie tylko od jej jakości, lecz także od promocji.

#### **Ocena / rekomendacje**

Stworzenie bazy monitoringu EURES i zapewnienie jej funkcjonowania w bardzo istotny sposób zwiększyło potencjał polskich PSZ zaangażowanych w realizację zadań EURES w zakresie monitorowania prowadzonych działań. Zakres gromadzonych danych oraz łatwość generowania odpowiednich zestawień przez wszystkich członków polskiej kadry EURES, którzy ich potrzebują, sprawia, że baza monitoringu stała się narzędziem o pierwszoplanowym znaczeniu.

Biorąc pod uwagę przydatność bazy, tym bardziej należy zwrócić uwagę na potrzebę zapewnienia poprawności wprowadzanych do niej danych. Ponieważ stwierdzone błędy wynikały prawdopodobnie z kilkukrotnego wprowadzania danych za wyznaczony kwartał, w bazie należy wprowadzić mechanizm wykluczający takie pomyłki.

Jeżeli baza monitoringu ma stanowić samodzielny zasób informacji obrazujących całokształt działań prowadzonych w Polsce w ramach EURES, powinna zostać uzupełniona o informacje dotyczące tematyki kontaktów z pracodawcami. Biorąc pod uwagę, że blisko połowa rejestrowanych kontaktów z instytucjami zewnętrznymi przypada na „inne instytucje” (tj. niewymienione w formularzu), warto rozszerzyć ich listę. Dodatkowym udogodnieniem byłoby wprowadzenie kolumny podsumowującej dane ze wszystkich kwartałów wybranego roku.

<sup>30</sup> Plan działania EURES na lata 2007-2010, s. 10.

<sup>31</sup> Raport roczny z działalności sieci EURES w Polsce za okres 1 kwiecień 2007 r. - 31 marzec 2008 r. (część I), s. 7.

<sup>32</sup> Ściśle rzecz biorąc: w drugiej części raportów rocznych.

<sup>33</sup> Raport roczny z działalności sieci EURES w Polsce za okres 1 kwiecień 2007 r. - 31 marzec 2008 r. (część II), s. 22.

Ponadto warto opracować instrukcję obsługi bazy monitoringu, precyzującą znaczenie terminów, które dla użytkowników mogą nie być całkiem oczywiste. Należałoby na przykład określić, czy otrzymanie dokumentów aplikacyjnych od kandydata powinno być uznawane za kontakt, a każda rozmowa lub wymiana e-maili z danym kandydatem w sprawie tej samej oferty – za kolejny.

Mobilizowanie przez MPiPS członków kadry EURES do wypełniania *Advisers' Monthly Questionnaire* oraz formularza krajowej bazy monitoringu EURES przebiega we właściwy sposób.

Zgodnie z przyjętym sposobem oceny działań EURES w Polsce, całościowa ewaluacja jest zlecona zewnętrznemu wykonawcy w wyznaczonych momentach (dotychczas jednokrotnie podczas każdego trzyletniego okresu objętego planem), natomiast członkowie kadry EURES na bieżąco realizują niewielkie badania ewaluacyjne dotyczące działań, które są skierowane do większej liczby klientów (na przykład targów pracy). Takie połączenie ewaluacji zewnętrznej i autoewaluacji jest właściwe. Zarazem potrzebne jest przewyższenie ograniczeń utrudniających prowadzenie badań w sposób przynoszący oczekiwane efekty.

Warunkiem ustalania w wiarygodny sposób poziomu satysfakcji przynajmniej tych klientów, których CV zostały przekazane za pośrednictwem EURES za granicę, jest zapewnienie możliwości skontaktowania się z nimi w celu przeprowadzenia badania. Badanie z udziałem kandydatów do pracy mogłoby również służyć jako alternatywny (wobec zbierania danych od pracodawców) sposób uzyskiwania informacji na temat odsetka osób, które za pośrednictwem EURES uzyskały zatrudnienie. Najbardziej efektywnym rozwiązaniem wydaje się wykorzystanie systemów informatycznych obsługujących PSZ. Należałoby zapewnić możliwość pobierania z tych systemów danych kontaktowych (telefonów i ewentualnie adresów e-mail) osób, które skorzystały z międzynarodowego pośrednictwa pracy.

Istotne jest również dalsze motywowanie pracodawców do przekazywania na bieżąco danych o wynikach przeprowadzonych rekrutacji. Wprowadzenie zapisów dotyczących tej kwestii do standardu zarządzania ofertami pracy jest krokiem we właściwym kierunku. Zgodnie ze standardem sposób oceny rekrutacji jest ustalany z pracodawcą podczas uzgodnień poprzedzających usługę polegającą na „dodatkowej<sup>34</sup> rekrutacji międzynarodowej”. Wskazane byłoby wzmocnienie tego zapisu, polegające na określeniu, że wyrażenie przez pracodawcę zgody na przekazanie informacji o wynikach rekrutacji jest warunkiem skorzystania przez niego z usługi.

W celu podniesienia wartości działań z zakresu autoewaluacji zalecane jest ich usystematyzowanie poprzez opracowanie i upowszechnienie wśród kadry EURES wzorów narzędzi badawczych służących do badania poszczególnych rodzajów usług (na przykład wzoru ankiety skierowanej do kandydatów oraz do pracodawców uczestniczących w targach pracy). Takie rozwiązanie może zapewnić metodologiczną poprawność narzędzi badawczych oraz umożliwić dokonywanie, przynajmniej orientacyjnych, porównań pomiędzy poszczególnymi wydarzeniami. Warto również przyjąć zasadę, że wyniki przeprowadzonych badań są ujmowane w formie krótkiego (choćby kilkustronicowego) raportu. Ponadto temat ewaluacji warto włączyć do zakresu szkoleń kadry EURES z WUP.

Poziom szczegółowości trzyletnich planów działań EURES jest odpowiedni, biorąc pod uwagę stosunkowo długi okres, jaki obejmują (w ciągu trzech lat sytuacja na rynkach pracy może ulec zasadniczej zmianie) oraz brak informacji (w momencie przygotowywania planu) o wielkości budżetu na nadchodzące trzy lata. Plan działań EURES na lata 2007-2010 we właściwy sposób uzupełniał ramy określone w wytycznych KE, odnosząc je do krajowego kontekstu. Przydatne byłoby natomiast coroczne uzupełnianie planu o bardziej szczegółowy opis również tych przedsięwzięć przewidzianych do realizacji w danym roku, które nie są finansowane z grantu (a zatem nie zostały sprecyzowane w umowach o grant).

<sup>34</sup> Tj. nieograniczonej do zamieszczenia oferty w portalu EURES.

Planowanie działań na poszczególne lata wymaga udoskonalenia. Biorąc pod uwagę (zbyt) krótki czas na przygotowanie planów i wniosków o granty przydatne byłoby rozwijanie tej umiejętności już zawczasu. Do ćwiczeń w tym zakresie można byłoby wykorzystać dokumenty opracowane w przeszłości. Należy zwrócić uwagę na zapewnienie logicznych powiązań pomiędzy elementami planu, tak żeby realizacja założonych działań przekładała się na osiąganie założonych efektów i celów. Poprawa logiki projektu pozwoli na uczynienie jego struktury, ale przede wszystkim będzie sprzyjała planowaniu przedsięwzięć w bardziej kompletny sposób.

Zgodnie z określoną przez KE strukturą raportów rocznych opis przedsięwzięć zrealizowanych w ramach poszczególnych działań jest poprzedzany opisem przedsięwzięć, których przeprowadzenie zostało przewidziane w umowie o grant. Należałoby jeszcze zapewnić symetryczność obu opisów, tj. omawiać poszczególne przedsięwzięcia w tej samej kolejności oraz charakteryzować je pod tymi samymi względami (w dotychczasowych raportach w przypadku części działań opisy przedsięwzięć zaplanowanych oraz zrealizowanych nie w pełni do siebie przystają). Przydatne byłoby sformułowanie przez KE takiego zalecenia w formularzu przeznaczonym do przygotowywania raportów.

## 2.5 Rejestr ofert pracy

W badanym okresie zmieniono sposób rejestrowania krajowych i zagranicznych ofert pracy upowszechnianych za pośrednictwem doradców EURES. Do końca 2009 roku oferty były rejestrowane w poszczególnych WUP w formularzach Excel. Na początku 2010 roku uruchomiono natomiast rejestr ofert *on-line*, dostępny w polskiej części portalu EURES po zalogowaniu.

Przed wdrożeniem rejestru *on-line* każda zagraniczna oferta pracy przekazana jednemu z doradców EURES z Polski była przez tego doradcę rozsyłana, po przetłumaczeniu, do pozostałych WUP i rejestrowana również w każdym z nich. Zdarzało się, że doradcy EURES z zagranicy, w nadziei zwiększenia szans pozyskania odpowiednich kandydatów do pracy, przesyłali te same oferty jednocześnie do kilku doradców z Polski. Wówczas oferta była tłumaczona równolegle przez każdego z nich.

Wprowadzenie rejestru ofert pracy *on-line* eliminuje potrzebę rejestrowania tych samych ofert przez każdy WUP i pozwala uniknąć tłumaczenia oferty (a także pozyskiwania dodatkowych danych na jej temat) równolegle przez kilku doradców. Dodatkową zaletą rejestru jest możliwość automatycznego generowania zestawień dotyczących wpisanych do niego ofert.

Zgodnie z aktualnym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, określającym warunki prowadzenia usług rynku pracy, obowiązek prowadzenia rejestru ofert pracy spoczywa nie tylko na WUP, lecz także na PUP. W efekcie te same oferty są rejestrowane zarówno na poziomie WUP, jak i PUP.

### Ocena / rekomendacje

Wdrożenie rejestru ofert *on-line* w istotny sposób zwiększa efektywność obsługi ofert pracy. Wprowadzenie tego rozwiązania jest przykładem dążenia do wprowadzania udoskonaleń podnoszących jakość funkcjonowania EURES w Polsce.

Rozważenia wymaga przepis, zgodnie z którym oferty pracy są rejestrowane zarówno na poziomie WUP, jak i na poziomie PUP. Takie rozwiązanie zwiększa obciążenie pracą pośredników pracy odpowiedzialnych za realizację zadań EURES w PUP. Z drugiej strony, podwójne rejestrowanie ofert umożliwia kontrolę poprawności ich obiegu w ramach PSZ. W praktyce możliwość ta nie jest wykorzystywana, być może jednak samo jej istnienie przeciwdziała nieprawidłowościom.

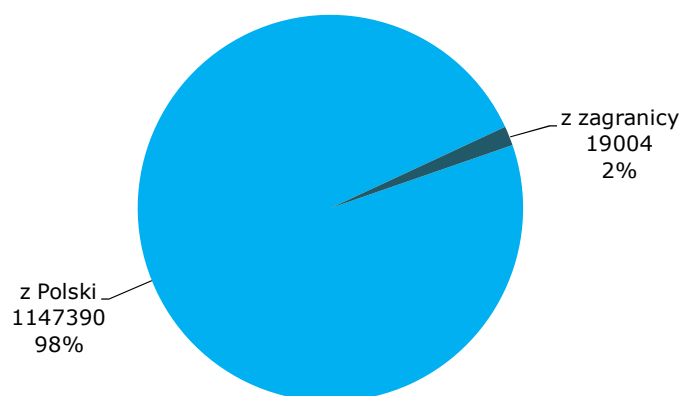
W ocenie Ewaluatora przeważa jednak argument przemawiający za rezygnacją z podwójnego rejestrowania ofert. Rozwiązanie przewidziane w projekcie rozporządzenia MPiPS w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy, zgodnie z którym rejestr będą prowadziły wyłącznie WUP, wydaje się właściwe. Należy zadbać, żeby wraz z modyfikacją zapisów rozporządzenia do PSZ została skierowana informacja, że rezygnacja z podwójnego rejestrowania ofert służy zwiększeniu efektywności świadczenia usług EURES. W przeciwnym razie istnieje ryzyko, że podjęta decyzja zostanie błędnie odczytana jako przejaw zmniejszenia rangi EURES.

### 3 Usługi EURES w Polsce

#### 3.1 Kontakty z Klientami

Liczba kontaktów pracowników polskich PSZ z kandydatami do pracy, w związku z usługami EURES, w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku znacznie przekroczyła milion. Wśród kandydatów do pracy, z którymi kontaktowali się pracownicy polskich PSZ, dominowali liczebnie kandydaci z Polski. Tylko co pięćdziesiąty kandydat był obywatelem innego państwa UE/EOG.

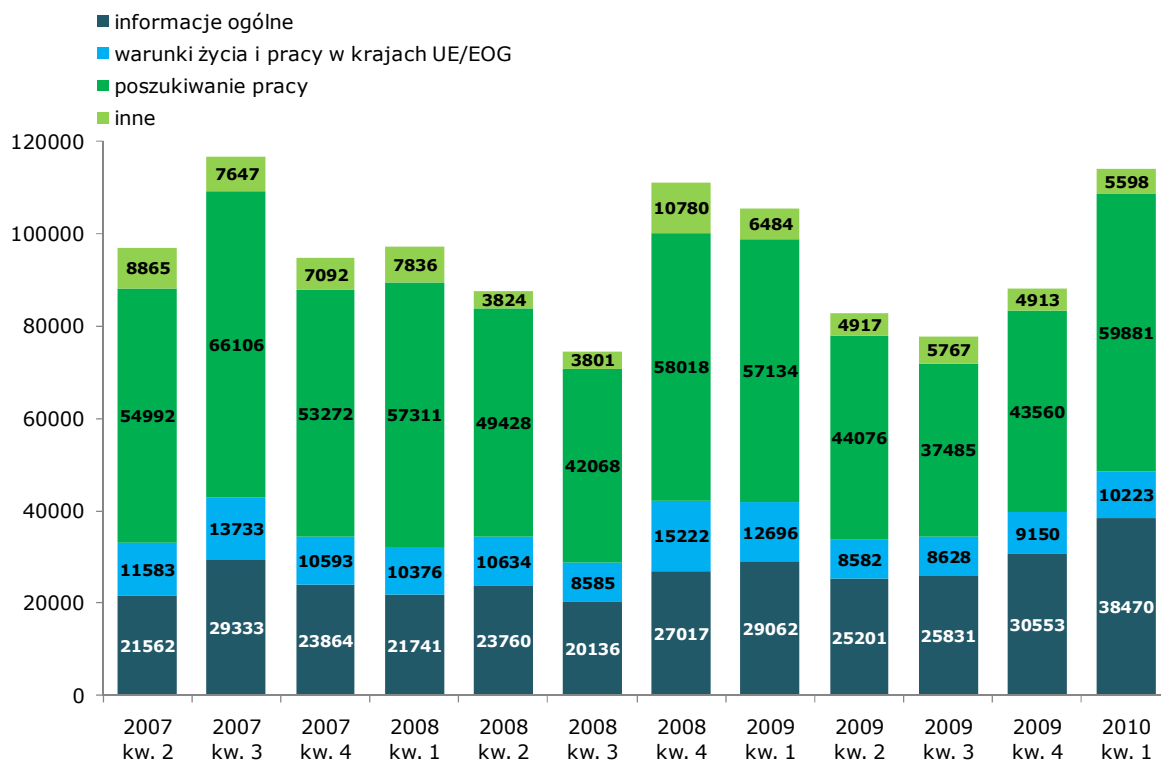
**Wykres 19: Kontakty z kandydatami z Polski oraz z zagranicy**



Źródło: baza monitoringu EURES.

Najczęstszym tematem kontaktów z kandydatami z Polski było poszukiwanie pracy. Poszukiwania pracy dotyczyła około połowa kontaktów w poszczególnych kwartałach (od 48% do 58%).

**Wykres 20: Kontakty z polskimi bezrobotnymi i poszukującymi pracy według tematu**

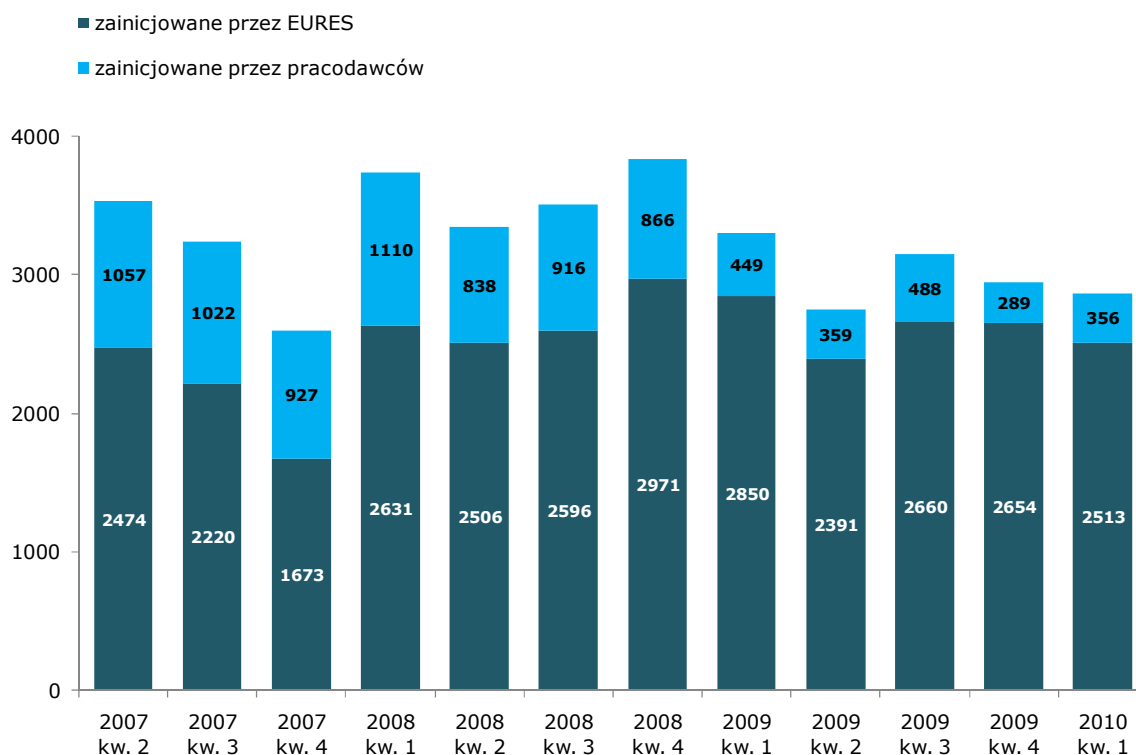


Źródło: baza monitoringu EURES.

Ź

Kontakty z polskimi pracodawcami lub przedstawicielami organizacji zrzeszających pracodawców były wielokrotnie rzadsze, niż kontakty z polskimi obywatelami zainteresowanymi podjęciem pracy za granicą. Łączna liczba kontaktów z polskimi pracodawcami, związanych z usługami EURES, w okresie objętym badaniem wyniosła niespełna 40 tysięcy. Stroną inicjującą kontakty byli przeważnie pracownicy PSZ odpowiedzialni za realizację zadań EURES. Udział kontaktów zainicjowanych przez stronę pracodawców w ogólnej liczbie kontaktów w żadnym kwartale nie przekroczył jednej trzeciej. Zauważalny jest również wyraźny spadek kontaktów inicjowanych przez pracodawców, który nastąpił pomiędzy 2008 a 2009 rokiem. Wydaje się prawdopodobne, że spadek ten był wynikiem pogorszenia się sytuacji gospodarczej w Polsce.

**Wykres 21: Kontakty z polskimi pracodawcami lub organizacjami pracodawców**



Źródło: baza monitoringu EURES.

Baza monitoringu EURES nie zawiera danych na temat kontaktów z zagranicznymi pracodawcami, jednak z przeprowadzonych wywiadów wynika, że liczba takich kontaktów była niewielka. Kontakty pracowników polskich PSZ z zagranicznymi pracodawcami miały miejsce głównie w związku z targami lub giełdami pracy.

Wynikało to z procedur funkcjonowania sieci EURES: w kontaktach zagranicznego pracodawcy z polskimi PSZ pośredniczy doradca EURES z kraju pracodawcy. Oferta pracy zagranicznego pracodawcy może być przekazana do polskiego doradcy EURES, co do zasady, jedynie przez zagranicznego doradcę EURES.

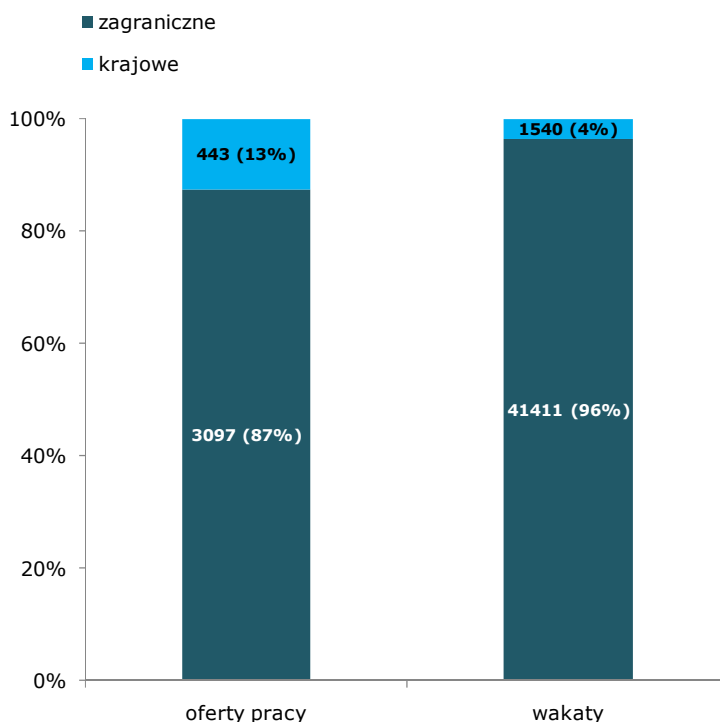
### 3.2 Międzynarodowe pośrednictwo pracy

W okresie objętym badaniem polskie PSZ obsłużyły łącznie około 3,5 tysiąca ofert pracy, w ramach których zgłoszono około 43 tysięcy wakatów. Blisko dziewięć na dziesięć ofert pracy obsłużonych<sup>35</sup> przez polskie PSZ w ramach międzynarodowego pośrednictwa pracy pochodziło od zagranicznych pracodawców. Zaledwie co dwudziesty piąty zgłoszony wakat został zgłoszony przez pracodawcę z Polski. Można założyć, że takie proporcje wynikają przede wszystkim z różnic pomiędzy Polską a większością krajów UE/EOG w poziomie wynagrodzeń.

<sup>35</sup> Obsłużenie oferty oznacza jej przetłumaczenie i upowszechnienie.



**Wykres 22: Międzynarodowe pośrednictwo pracy w podziale na oferty i wakaty krajowe oraz zagraniczne**

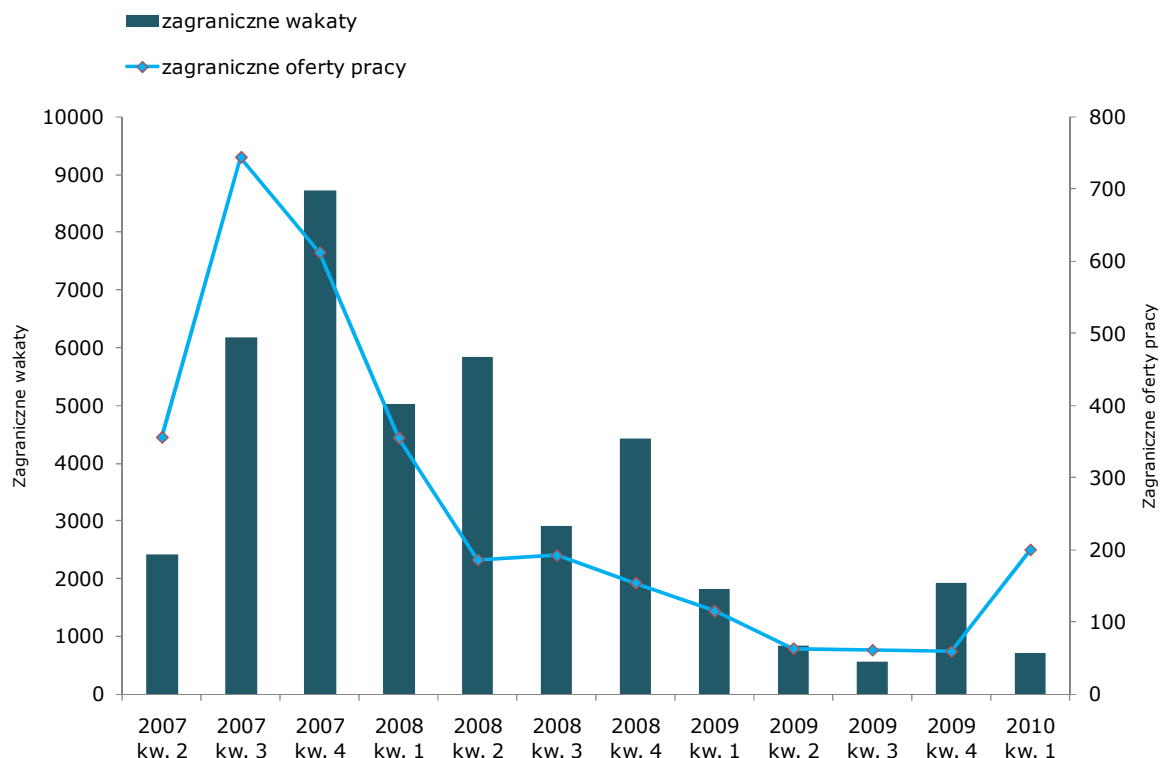


Źródło: baza monitoringu EURES.

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród polskich pracodawców, którzy zgłosili ofertę pracy w ramach EURES, wykazały ponadto, że co trzeci z nich nie był autentycznie zainteresowany zatrudnieniem cudzoziemca z kraju UE/EOG, lecz wykazaniem, że zatrudnienie odpowiedniego kandydata jest niemożliwe i uzyskaniem dzięki temu zgody na zatrudnienie cudzoziemca spoza UE/EOG.

W okresie objętym badaniem liczba ofert pracy oraz wakatów zgłaszanych przez zagranicznych pracodawców ulegała znacznym wahaniom. Najwięcej zagranicznych ofert i wakatów zgłoszono jesienią 2007 roku, najmniej natomiast w 2009 roku, zwłaszcza w drugim i trzecim kwartale.

**Wykres 23: Międzynarodowe pośrednictwo pracy dla pracodawców zagranicznych: wakaty i oferty pracy**



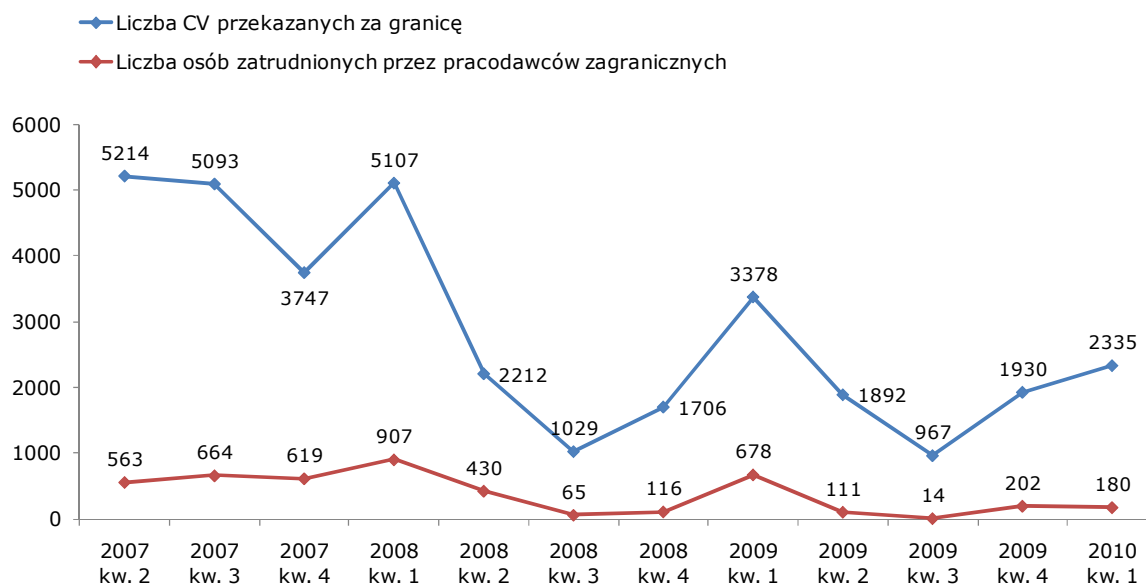
Źródło: baza monitoringu EURES.

W ramach międzynarodowego pośrednictwa pracy polskie PSZ przekazały za granicę blisko 35 tysięcy życiorysów zawodowych (CV) polskich kandydatów.

Podanie dokładnej liczby kandydatów z Polski, którzy zostali zatrudnieni w rezultacie międzynarodowego pośrednictwa pracy, jest niemożliwe ze względu na niekompletność informacji zwrotnych o decyzjach podjętych przez pracodawców w sprawie zatrudnienia kandydatów, którzy dotarli do nich za pośrednictwem EURES. Na podstawie danych zgromadzonych przez polskie PSZ w bazie monitoringu EURES, liczbę zatrudnionych kandydatów z Polski można szacować na 4,5 tysiąca.

Pomiędzy pierwszym a ostatnim rokiem okresu objętego badaniem występuje znaczna różnica pod względem liczby przekazanych CV oraz zatrudnionych pracowników. Z kolei środkowa część badanego okresu cechowała się największą zmiennością.

**Wykres 24: Międzynarodowe pośrednictwo pracy dla pracodawców zagranicznych: przekazane CV i osoby zatrudnione**



Źródło: baza monitoringu EURES.

### Ocena / rekomendacje

Dynamika świadczenia usług EURES podlegała znacznym wahaniom, na które istotny wpływ miały zmiany na rynkach pracy w krajach UE/EOG. Trudno zakładać, że EURES mógłby w zasadniczy sposób zmienić kontekst kształtowany przez procesy gospodarcze zachodzące w skali globalnej.

Przy okazji upowszechniania wśród PUP standardu zarządzania ofertami pracy trzeba podkreślić, że w rozmowach z pracodawcami należy dążyć do ustalenia, czy rzeczywiście są zainteresowani dodatkową pomocą EURES w rekrutacji cudzoziemców z krajów UE/EOG. Pozwoli to uniknąć zbędnego angażowania doradców EURES na przykład w sytuacji, gdy pracodawca jest zdecydowany na zatrudnienie pracowników z państw trzecich.

## 3.3 Targi pracy i kontakty z instytucjami zewnętrznymi

### 3.3.1 Dostęp do potencjalnych klientów

EURES przyczynia się do realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, ponieważ dzięki funkcjonowaniu na całym obszarze UE/EOG, a nie jedynie w skali poszczególnych krajów, oferuje swoje usługi większej liczbie pracodawców oraz kandydatów do pracy, dzięki czemu zwiększa szanse na wzajemne dopasowanie ich potrzeb. Działalność EURES służy zmienianiu sytuacji na rynku pracy na bardziej korzystną (tj. zwiększaniu zatrudnienia), zarazem jednak znajduje się pod silnym wpływem sytuacji aktualnej.

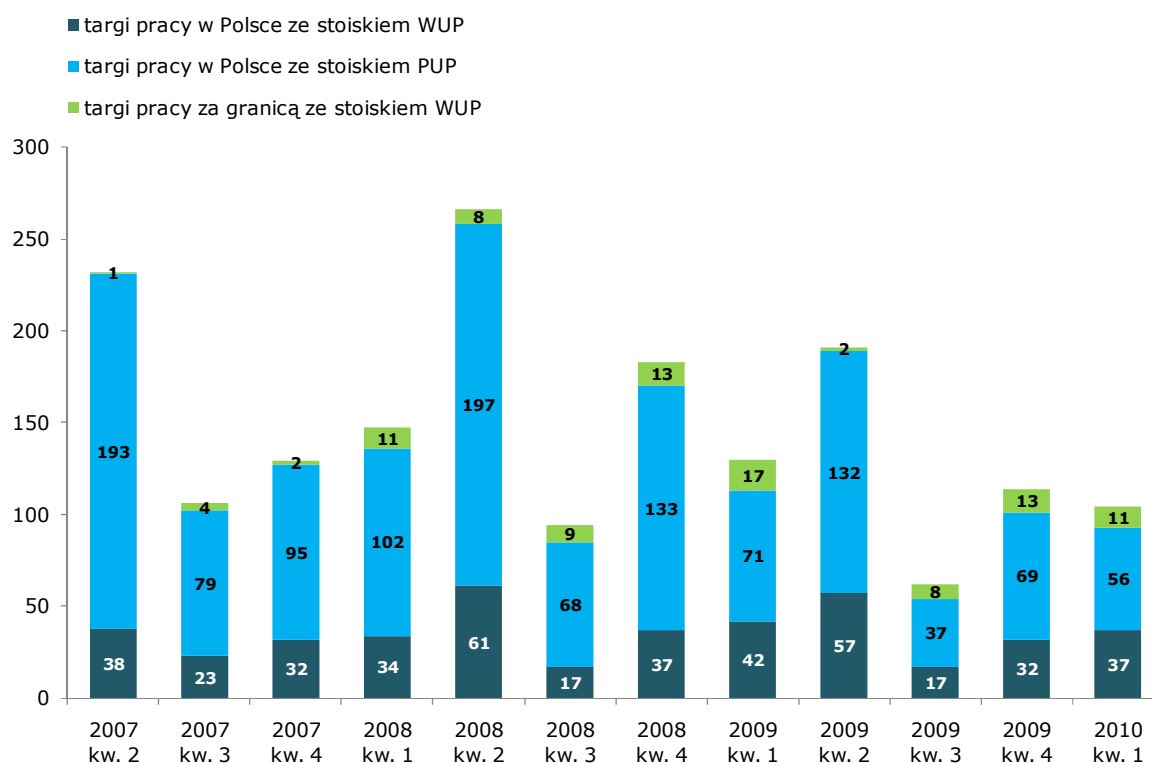
Na szanse osiągania przez EURES stawianych przed nim celów ma wpływ nie tylko relacja pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy, lecz także kontakty PSZ z pracodawcami i kandydatami. W przypadku polskich PSZ poważnym ograniczeniem jest fakt, że PUP obsługują jedynie specyficzny fragment rynku pracy. Zgodnie z powszechną opinią oferty zgłaszane do PUP są często złej jakości, a znaczna część osób bezrobotnych lub poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędach ma niskie kwalifikacje lub niewielką motywację do podjęcia zatrudnienia. Doradcy EURES potwierdzają występowanie trudności ze znalezieniem wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy kandydatów spełniających kryteria zawarte w ofertach pracy na stanowiska specjalistyczne.

Opisana sytuacja sprawia, że w celu zaspokojenia potrzeb pracodawców szczególnie istotne staje się promowanie EURES oraz upowszechnianie ofert pracy w grupie potencjalnych klientów szerszej, niż osoby zarejestrowane w urzędach pracy. Jednym z przedsięwzięć, które przyczyniają się do tego celu, są międzynarodowe targi pracy: wstęp na targi jest otwarty, a informacje na ich temat są upowszechniane zarówno poprzez urzędy pracy, jak i w mediach. Docieraniu do kandydatów niezarejestrowanych w urzędach pracy służy też nawiązywanie przez doradców EURES współpracy z instytucjami zewnętrznymi, w szczególności z Akademickimi biurami Karier.

### 3.3.2 Targi pracy

W badanym okresie WUP ponad 400-krotnie, a PUP ponad 1200 razy prezentowały ofertę EURES na międzynarodowych targach pracy organizowanych w Polsce<sup>36</sup>. Ponadto przedstawiciele WUP około sto razy uczestniczyli w targach organizowanych za granicą. Przedstawiciele WUP i PUP uczestniczyli w targach najintensywniej w drugim kwartale 2007 oraz 2008 roku, natomiast najrzadziej w trzecim kwartale 2009 roku.

**Wykres 25: Udział WUP i PUP w targach pracy**



Źródło: baza monitoringu EURES.

#### 3.3.2.1 Targi pracy zorganizowane przez WUP<sup>37</sup>

Spośród wydarzeń organizowanych przez WUP w ramach EURES największą skalę mają międzynarodowe targi pracy.

W ramach ewaluacji badaniem objęto jedno Międzynarodowe Targi Pracy, zorganizowane w mieście wojewódzkim w Polsce. Ponadto przy okazji drugich targów, odbywających się

<sup>36</sup> Podane liczby są wielokrotnie wyższe od liczby targów, ponieważ w targach często uczestniczyli przedstawiciele więcej niż jednego urzędu.

<sup>37</sup> Ponieważ celem ewaluacji była nie tyle ocena konkretnych targów, co zidentyfikowanie uwarunkowań i rozwiązań wpływających na przebieg tego typu wydarzeń, organizowanych przez EURES, informacje w niniejszym rozdziale przedstawiono bez wskazywania, których targów dotyczą.

w innym mieście, przeprowadzono dodatkowe rozmowy z osobami poszukującymi pracy oraz z kadrą EURES z WUP.

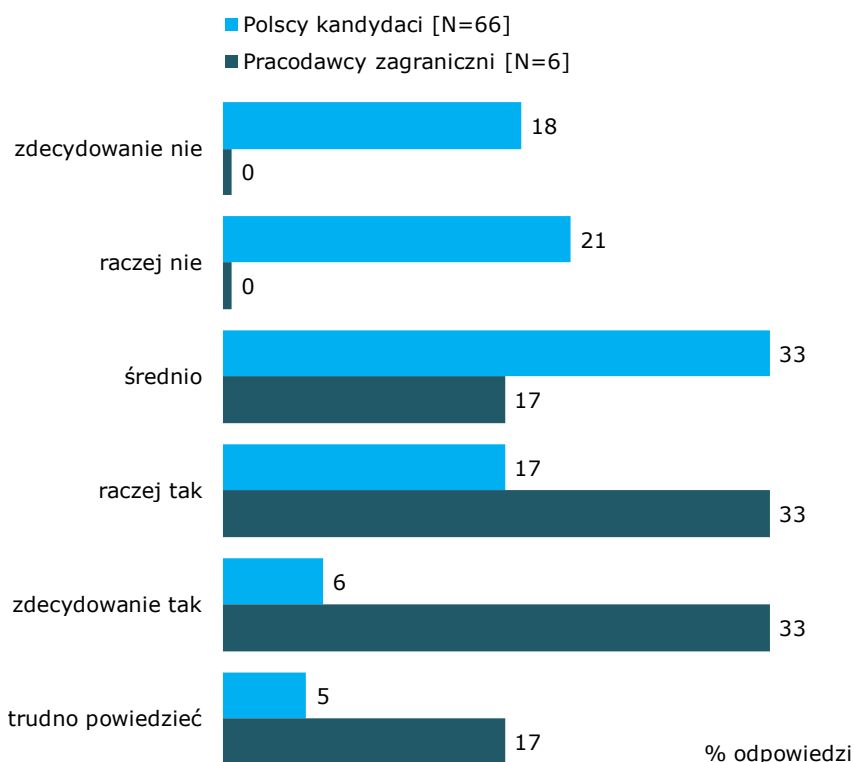
Targi objęte badaniem odwiedziło kilka tysięcy osób poszukujących pracy. Na targach prezentowało się tylko siedmiu obsługiwanych przez EURES pracodawców zagranicznych, wśród których przeważały agencje pracy tymczasowej<sup>38</sup> (pozostałe stoiska zajmowali wystawcy z Polski). Ponadto na targach byli obecni przedstawiciele EURES z sześciu krajów (nie licząc Polski).

Początkowo targi były planowane na jesień 2009. Jednak zmiana sytuacji na rynku pracy, związana ze spowolnieniem gospodarczym, spowodowała spadek zapotrzebowania na pracowników z Polski. Z powodu małego zainteresowania ze strony zagranicznych pracodawców, targi zostały przełożone na wiosnę 2010 roku.

Interpretując wyniki dotyczące targów należy pamiętać o wpływie sytuacji na rynku pracy na ich przebieg. Targi przypadły na moment, w którym pozycja pracodawców generalnie była znacznie silniejsza, niż pozycja pracowników. Skutkiem znacznej przewagi podaży pracowników nad popytem były wysokie wymagania stawiane kandydatom w części ofert pracy, między innymi dotyczące kompetencji językowych.

Prawie wszyscy pracodawcy uznali, że targi zaspokoili ich oczekiwania w co najmniej w średnim stopniu. Tymczasem spośród osób poszukujących pracy, które wzięły udział w badaniu, około dwie piąte wyraziło rozczarowanie targami. W przybliżeniu co trzecia osoba poszukująca pracy była zadowolona z odwiedzonych targów w średnim stopniu. Niespełna trzech na dziesięciu odwiedzających stwierdziło, że targi „raczej” lub „zdecydowanie” spełniły ich oczekiwania.

**Wykres 26: Czy dzisiejsze MTP spełniły P. oczekiwania? Polscy kandydaci [N=66].**



Źródło: Badanie ankietowe polskich kandydatów i zagranicznych pracodawców uczestniczących w MTP w jednym z miast wojewódzkich.

<sup>38</sup> Przyjęto, że agencje pracy tymczasowej są traktowane jako pracodawcy, ponieważ zatrudniają osoby, które kierują do wykonywania pracy u swoich klientów.

Efektom uzyskanym przez pracodawców było przyjęcie CV od kandydatów. Ponadto połowa pracodawców przeprowadziła rozmowy z osobami poszukującymi pracy (nie były to jednak rozmowy rekrutacyjne – pracodawcy nie planowali przeprowadzenia takich rozmów podczas targów) i również połowa zidentyfikowała kandydatów spełniających wymagania.

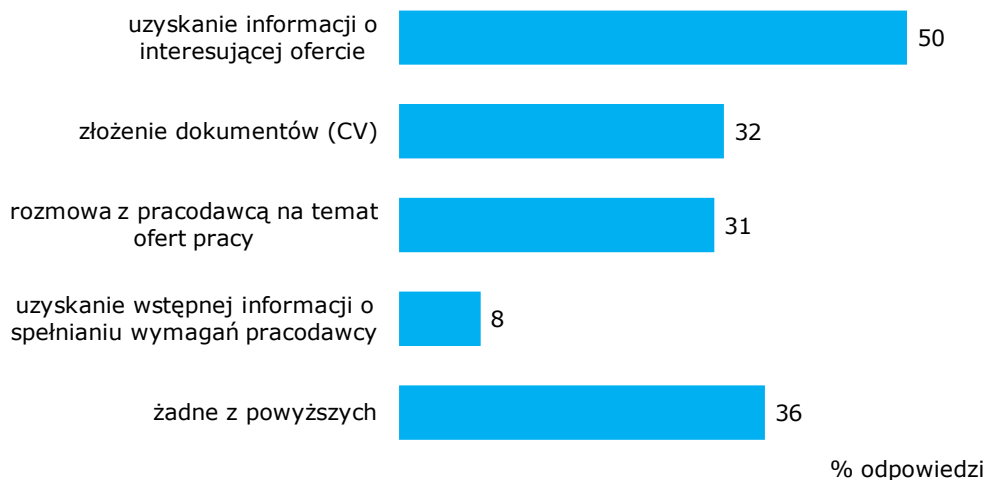
**Wykres 27: Efekty udziału w MTP z perspektywy zagranicznych pracodawców. Zagraniczni pracodawcy [N=6<sup>39</sup>]**



Źródło: Badanie ankietowe zagranicznych pracodawców uczestniczących w MTP w jednym z miast wojewódzkich

Połowa kandydatów uzyskała podczas targów informacje na temat interesującej oferty pracy, w przybliżeniu trzech na dziesięciu przekazało pracodawcom swój życiorys zawodowy, około jedna piąta odbyła rozmowę na temat oferty pracy, a nieco mniej niż co dziesiąty uzyskał wstępną informację, że spełnia określone w ofercie warunki.

**Wykres 28: Efekty udziału w MTP z perspektywy polskich kandydatów. Polscy kandydaci do pracy [N=66<sup>40</sup>].**



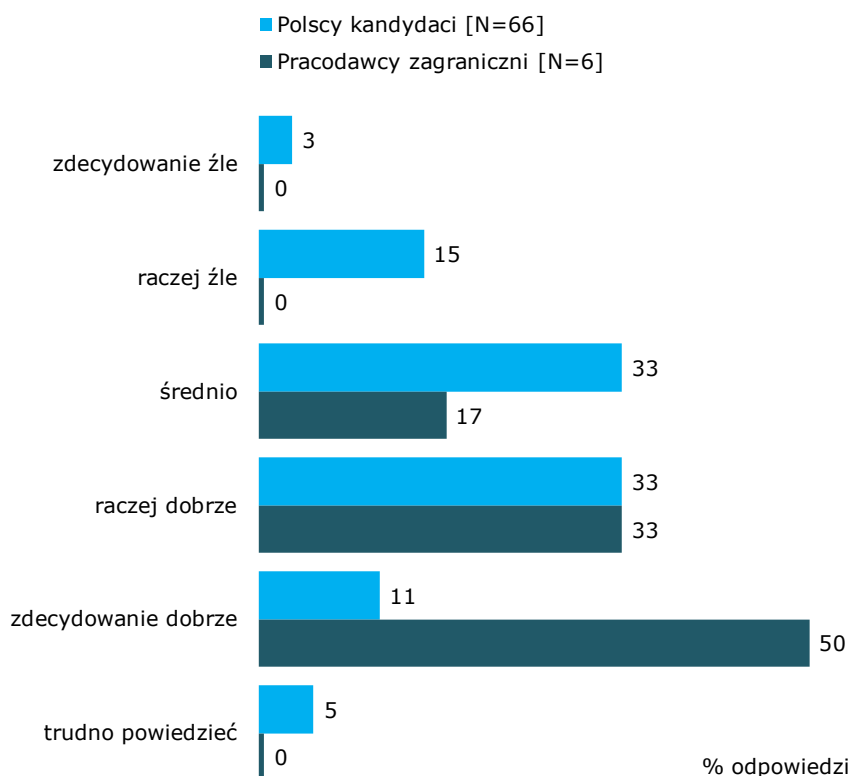
Źródło: Badanie ankietowe polskich uczestniczących w MTP w jednym z miast wojewódzkich

Również sposób organizacji targów został wyżej oceniony przez pracodawców. Żaden z pracodawców nie uznał targów za źle zorganizowane, a co drugi przyznał im pod względem organizacyjnym ocenę najwyższą. Wśród kandydatów najliczniejsze były natomiast grupy osób, według których targi zostały zorganizowane „raczej dobrze” lub „średnio” – każda z tych grup stanowiła około jedną trzecią ankietowanych.

<sup>39</sup> Suma odsetek przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

<sup>40</sup> Suma odsetek przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

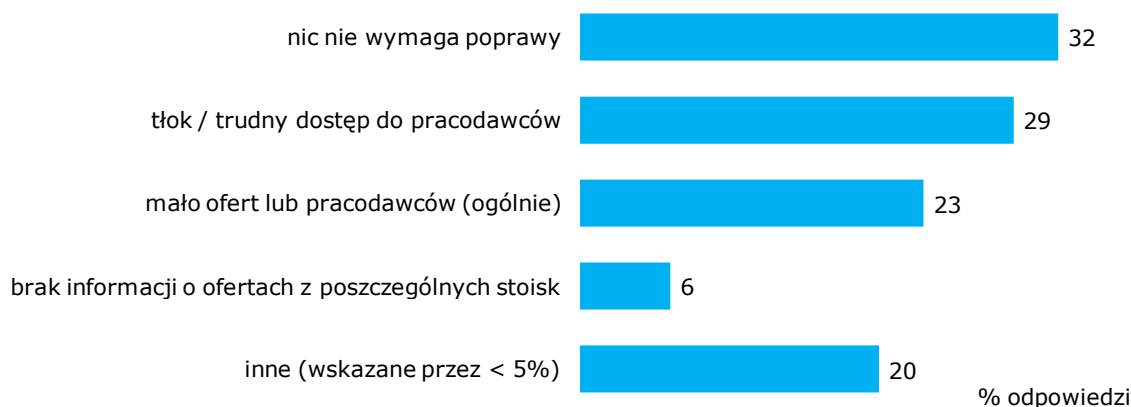
**Wykres 29: Jak ocenia P. dzisiejsze MTP pod względem organizacji?**



Źródło: Badanie ankietowe polskich kandydatów i zagranicznych pracodawców uczestniczących w MTP w jednym z miast wojewódzkich

Dwie trzecie osób poszukujących pracy wskazało elementy targów, które ich zdaniem wymagały poprawy – na pierwszym miejscu znalazł się dostęp do pracodawców (respondenci skarżyli się na tłok przy stoiskach), a na kolejnym liczba ofert pracy (uznawana za zbyt małą). Niektóre osoby odwiedzające targi proponowały oznaczenie stoisk tablicami informującymi o rodzajach prezentowanych na nich ofert. Rzadziej zgłaszane uwagi dotyczyły m.in. potrzeby zapewnienia lepszej organizacji ruchu na parkingu.

**Wykres 30: Elementy targów wymagające poprawy w opinii polskich kandydatów<sup>41</sup>.  
Polscy kandydaci [N=66].**



Źródło: Badania ankietowe polskich kandydatów uczestniczących w MTP

<sup>41</sup> Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wymienić więcej niż jeden element wymagający poprawy. Kategoria „inne” zawiera odpowiedzi, z których każda została wymieniona przez mniej niż 5% respondentów.

Pracodawcy podzielali opinię, że w przyszłości warto byłoby oznaczać ich stoiska informacjami o tym, na jakie stanowiska poszukują pracowników. W przeciwnym razie wiele czasu i energii pochłania wyjaśnianie tego kolejnym osobom, w większości nieodpowiadającym profilowi poszukiwanych kandydatów. Wśród pracodawców powtarzała się również opinia, że idealnie byłoby, gdyby stoiska były większe i zaaranżowane w sposób sprzyjający przeprowadzeniu dłuższych rozmów z osobami poszukującymi pracy (tj. m.in. wyposażone w krzesła również dla odwiedzających). Zarazem respondenci zdawali sobie sprawę, że biorąc pod uwagę masowy charakter imprezy, odbywanie dłuższych rozmów z kandydatami i tak byłoby trudne, ze względu na kolejnych oczekujących. Ponadto część pracodawców wskazywała, że rozmowy były utrudniane przez zbyt długie i zbyt głośno emitowane przez głośniki zapowiedzi kolejnych punktów programu.

Wśród pracodawców powtarzała się opinia, że przydatne byłoby przekazanie im przed przyjazdem bardziej kompletnych informacji na temat organizacji targów (plan hali z zaznaczonym stoiskiem, informacje o jego wyposażeniu etc.).

Jeden z pracodawców zwrócił uwagę, że w informacji opublikowanej na stronie WUP błędnie podano, że podczas targów będzie prowadził rekrutację – co spowodowało zawód ze strony znacznej grupy kandydatów (w tym osób, które przyjechały z innych województw). Ponadto w wyniku nieporozumienia na stronie opublikowano również dane kontaktowe zagranicznej siedziby pracodawcy, które podał w formularzu zgłaszając się do udziału w targach (efektem była znaczna liczba telefonów od polskich kandydatów).

Niezależnie od zgłoszonych uwag, wśród pracodawców ogólna ocena organizacji targów była zdecydowanie pozytywna. Nawet pracodawca, który podczas wywiadu wyraził najwięcej krytycznych opinii, spuentował swoją wypowiedź słowami:

*Wady są małe, w porównaniu z tym, że było naprawdę fajnie. [Przedstawiciel agencji pracy tymczasowej]*

Wśród zalet targów pracodawcy szczególnie podkreślali opiekę, jaką otaczali ich organizatorzy, oraz pomoc ze strony studentów, którzy zostali zaangażowani przez organizatorów do pełnienia roli tłumaczy podczas rozmów pomiędzy zagranicznymi pracodawcami a osobami poszukującymi pracy.

Z opinii przekazanych przez pracodawców wynika, że EURES jest marką cieszącą się wśród nich znaczną renomą. Targi przyczyniły się do jej umocnienia.

### **Ocena / rekomendacje**

Niezależnie od starań organizatorów, wpływ na przebieg targów ma sytuacja na rynku pracy. Gdy liczba osób poszukujących pracy znacznie przekracza liczbę dostępnych ofert, wymagania stawiane kandydatom są podwyższane. Ponadto podczas targów pracy, doradcy EURES nie mają żadnego wpływu na ewentualne niejawne (a być może niekiedy nawet nie w pełni świadome) faworyzowanie przez część pracodawców kandydatów o określonych cechach demograficznych. Szanse na znalezienie pracy zwiększa zwłaszcza młody wiek. Kryteria demograficzne nie mogą być formułowane wprost. W praktyce jednak możliwości ubiegania się o pracę przez osoby starsze może ograniczyć wymóg bardzo dobrej znajomości języka (niekiedy przekraczającej kompetencje językowe faktycznie potrzebne na danym stanowisku), a nawet przyjmowanie dokumentów aplikacyjnych wyłącznie przez internet.

Z perspektywy pracodawców racjonalne jest wykorzystanie targów pracy przede wszystkim do zaprezentowania się potencjalnym kandydatom (m.in. przekazanie im informacji o stronach internetowych, na których pracodawca regularnie publikuje oferty pracy) i zebrania dużej liczby CV, zarówno odpowiadających ofertom pracy zgłoszonym do EURES, jak i innym stanowiskom.



Agencje pracy tymczasowej mogą być wręcz zainteresowane (jakkolwiek nie stwierdzono takiej sytuacji podczas odwiedzanych targów) zebraniem CV odpowiadających profilom pracowników, których aktualnie nie poszukują, lecz dopiero spodziewają się poszukiwać w przyszłości.

Spośród kwestii organizacyjnych warto zwrócić uwagę przede wszystkim na te, które mogą wpłynąć na odczuwanie przez osoby poszukujące pracy nierównowagi pomiędzy pozycją zajmowaną obecnie na rynku pracy przez pracodawców a pozycją osób ubiegających się o pracę. Przede wszystkim, zapowiedzi targów powinny w jak największym stopniu odpowiadać ich zakładanemu przebiegowi. Oprócz oczywistej potrzeby unikania pomyłek takich, jak zapowiedzenie rekrutacji, która się nie odbędzie, warto w większym stopniu uświadamiać osobom poszukującym pracy, że targi służą poznaniu potencjalnych pracodawców, natomiast nie dają możliwości natychmiastowego uzyskania zatrudnienia (z tego względu bardziej adekwatne mogłoby być zapowiadanie organizowanego wydarzenia jako „targów pracodawców”).

Oznaczenie stoisk nazwami stanowisk, których dotyczą prezentowane na nich oferty pracy, może zaoszczędzić czas pracodawców i odwiedzających, a dodatkowo pozwoli uniknąć potęgowania wrażenia tłumnego zainteresowania pojedynczymi ofertami, prezentowanymi przez pracodawców.

Rozwiązaniem wspierającym korzystanie z targów przez osoby bezrobotne<sup>42</sup> byłoby informowanie odwiedzających o możliwościach bezpłatnego korzystania z internetu w PUP z regionu, w którym odbywają się targi. Taką informację, a także ewentualny krótki opis innych usług PUP, świadczonych mniej powszechnie, niż pośrednictwo pracy, warto byłoby zamieszczać w ulotkach rozdawanych podczas targów.

Możliwości przeciwdziałania niejawnemu preferowaniu przez pracodawców kandydatów posiadających określone cechy demograficzne (na przykład osób w młodym wieku) są ograniczone. Warto jednak podejmować próby sugerowania pracodawcom przydatności kandydatów z grup defaworyzowanych.

Przykładowym rozwiązaniem, które warto zastosować, jest zamieszczenie w kierowanych do pracodawców materiałach promujących targi przykładów zatrudnienia za pośrednictwem EURES pracowników reprezentujących różne grupy społeczne, w tym defaworyzowane<sup>43</sup>.

W sytuacji, gdy liczba ofert pracy, które udało się pozyskać od pracodawców zagranicznych jest niewielka, warto rozważyć połączenie targów międzynarodowych z krajowymi, lub – ewentualnie – rezygnację z targów na rzecz giełd pracy.

### 3.3.3 Kontakty z instytucjami zewnętrznymi

Pomiędzy początkiem drugiego kwartału 2007 roku a końcem pierwszego kwartału 2010 roku pracownicy WUP i PUP odpowiedzialni za realizację zadań EURES ponad 400 tysięcy razy kontaktowali się z instytucjami zewnętrznymi.

Spośród instytucji, których typy są identyfikowane w bazie monitoringu EURES, najwięcej kontaktów przypadało na GCI. Od początku 2009 roku liczba kontaktów z GCI zdecydowanie spadła, przez co większy udział w ogólnej liczbie kontaktów uzyskały kontakty z agencjami zatrudnienia oraz ABK.

<sup>42</sup> Wśród osób poszukujących pracy, z którymi przeprowadzono ankiety podczas targów, około jedną trzecią stanowiły osoby zarejestrowane w urzędzie pracy. Wraz z osobami niezarejestrowanymi, ale niepracującymi, stanowiły w przybliżeniu połowę odwiedzających, którzy wzięli udział w badaniu.

<sup>43</sup> Porównaj: tworzenie wizerunku EURES poprzez prezentowanie sukcesów tej sieci jest jednym z zaleceń zapisanych w strategii komunikacji EURES, opracowanej przez KE.

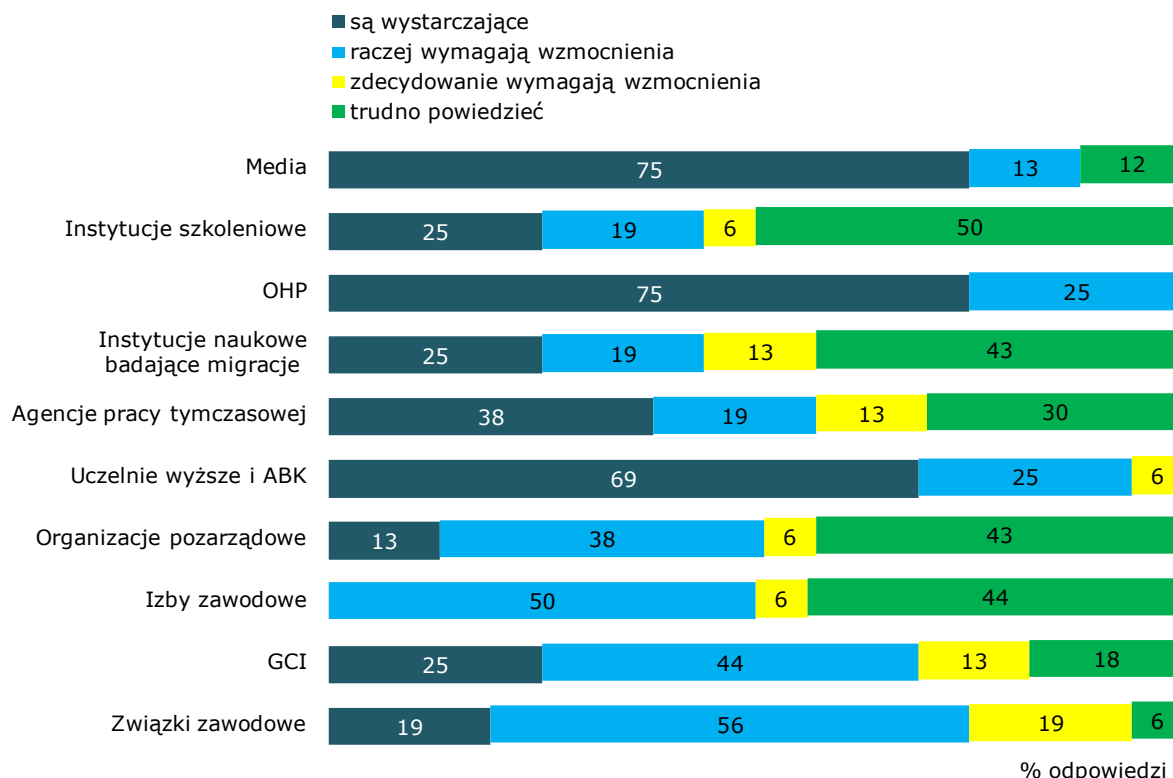
**Tabela 1: Liczba kontaktów WUP i PUP z instytucjami zewnętrznymi**

Okres	Gminne Centra Informacji	Uczelnie wyższe i ABK	OHP	Związki zawodowe	Agencje zatrudnienia	Instytucje szkoleniowe	Organizacje pozarządowe	Inne
2007 kw. 2	3006	593	998	171	2150	285	181	4512
2007 kw. 3	7777	677	1343	125	2504	391	275	14153
2007 kw. 4	5330	731	1176	134	2070	333	593	9472
2008 kw. 1	10650	649	1000	98	1558	143	351	9680
2008 kw. 2	3999	842	1335	103	1626	180	254	7075
2008 kw. 3	8869	579	1022	159	1582	251	315	9341
2008 kw. 4	9046	885	1003	255	1255	269	332	10645
2009 kw. 1	2562	862	1000	221	1434	294	698	5579
2009 kw. 2	2288	753	944	182	1100	281	519	5505
2009 kw. 3	1904	644	901	172	1230	249	338	5234
2009 kw. 4	1936	791	830	160	1040	239	276	5706
2010 kw. 1	1979	752	795	142	1170	294	265	5914

Źródło: baza monitoringu EURES.

Jako instytucje, z którymi kontakty wymagają wzmocnienia („raczej” lub „zdecydowanie”), przedstawiciele kadry EURES z ponad połowy WUP wskazali związki zawodowe, GCI oraz izby zawodowe. Z kolei za wystarczające uznawano najczęściej kontakty z OHP, mediami oraz uczelniami wyższymi i ABK.

**Wykres 31: Proszę ocenić kontakty, które mają Państwo obecnie z wymienionymi instytucjami oraz grupami, z perspektywy realizowania zadań EURES. WUP [N=16].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z WUP.

Wśród przeszkód w podejmowaniu współpracy z niektórymi instytucjami zewnętrznymi doradcy EURES wskazywali napotykaną niekiedy niechęć instytucji publicznych do podejmowania ponadobowiązkowych działań oraz odmowy ze strony instytucji, które obawiają się, że oferty pracy za granicą mogłyby wywołać deficyt pracowników (na przykład ze strony szpitala – w przypadku ofert pracy dla pielęgniarek).

Warto również wspomnieć, że niektórzy doradcy EURES mieli ambiwalentny stosunek do podejmowania współpracy z agencjami zatrudnienia<sup>44</sup>. Argumentem przeciwko takiej współpracy jest fakt, że stanowiłaby ona wsparcie dla instytucji, które – w odróżnieniu od EURES – świadczą usługi odpłatnie. Niekiedy pojawia się także obawa przed przejmowaniem przez agencje klientów EURES. Z drugiej strony, współpraca z agencjami zatrudnienia jest postrzegana jako szansa poszerzenia grona klientów EURES. Stąd ze strony doradców pojawiały się sugestie większego otworzenia się EURES w Polsce na współpracę z agencjami zatrudnienia.

### 3.3.3.1 Współpraca z Akademickim Biurem Karier

ABK są z perspektywy EURES szczególnie atrakcyjnym partnerem ze względu na obsługiwaną przez nie grupę. Studenci lub absolwenci, biorąc pod uwagę ich wykształcenie i większą – niż w przypadku osób starszych – mobilność, stanowią atrakcyjną grupę potencjalnych kandydatów do pracy za granicą.

W opisywanym przypadku współpracę zainicjował WUP, proponując zorganizowanie przez ABK spotkania ze studentami, podczas którego doradcy EURES przedstawiliby swoje usługi związane z poszukiwaniem pracy za granicą. Dla ABK obsługa zagranicznych ofert

<sup>44</sup> Obecnie podejmowanie takiej współpracy przez polskie PSZ w ramach EURES jest dozwolone wyłącznie w przypadku agencji pracy tymczasowej (a więc takich, które same zatrudniają pracowników).

pracy nie jest głównym obszarem działalności. Koncentracja ABK na krajowym pośrednictwie pracy wynika przede wszystkim z preferencji studentów i absolwentów (wśród których zainteresowanie wyjazdami zagranicznymi zdecydowanie spadło, w porównaniu z pierwszym okresem po przystąpieniu Polski do UE), ale być może do pewnego stopnia również wątpliwości, na ile odpływ za granicę studentów wykształconych w Polsce na publicznej uczelni jest procesem, w którego wspieranie ABK powinno się angażować. Mimo to propozycja została przez ABK chętnie przyjęta. Dla ABK główna wartość EURES jako partnera polega na tym, że jest to instytucja, której można ufać:

*Chętnie nawiązaliśmy współpracę, bo wiem że EURES to jest sprawdzona firma, dająca mi pewien komfort. A to że to jest publiczna instytucja dodatkowo mnie uspokaja. [Kierownik ABK]*

Zaufanie jest szczególnie ważne w przypadku zagranicznych ofert pracy, ponieważ nadużycia dotyczące takich ofert powodują większe, niż w przypadku ofert polskich, niedogodności dla kandydatów. Ponadto, oferty zagraniczne są trudniejsze do sprawdzenia. Przy okazji warto wspomnieć o przykładzie ponadstandardowej pomocy udzielonej przez WUP jednemu z ABK. ABK zwróciło się z prośbą o sprawdzenie zagranicznego pracodawcy, którego oferta trafiła bez pośrednictwa EURES, i z którym ABK wcześniej nie współpracowało. Dzięki kontaktowi doradcy EURES z WUP z doradcą EURES w kraju pracodawca informacja, że pracodawca jest wiarygodny, dotarła do ABK w ciągu zaledwie półtorej godziny od zadania pytania.

Dwa stosunkowo udane spotkania ze studentami były początkiem współpracy polegającej na przesyłaniu przez doradców EURES z WUP ofert pracy, które ABK upowszechnia wśród studentów. Opinie na temat współpracy z WUP, przekazane przez ABK, mogą być przydatne również innym WUP. Wśród uczestników, z którymi miało kontakt ABK, powtarzała się opinia, że podczas spotkania zbyt wiele czasu poświęcono prezentacji struktury i funkcjonowania EURES, zbyt mało natomiast informacjom dostosowanym do konkretnego audytorium:

*To jest fajna rzecz, wiedzieć z kim ma się do czynienia. Ale za dużo było ogólnych informacji o funkcjonowaniu EURES, a za mało konkretnych, sprofilowanych informacji o możliwościach podejmowania pracy i rynkach pracy za granicą. [Kierownik ABK]*

Dostosowanie usług EURES do profilu studentów i absolwentów korzystających z danego ABK jest istotne również w przypadku targów pracy. Zapowiedź, że podczas targów będą prezentowane oferty pracy odpowiadające wykształceniu klientów danego ABK, zwiększa zainteresowanie ABK upowszechnieniem informacji o przygotowywanym przez WUP wydarzeniu.

Atrakcyjność ofert pracy przekazywanych przez doradców EURES pod względem proponowanych kandydatom warunków jest podobna do innych zagranicznych ofert pracy zgłaszanych do ABK. Szczególną zaletą ofert EURES jest natomiast ich staranniejsze przygotowanie – inne oferty nie zawsze zawierają komplet potrzebnych informacji.

#### **Ocena / Rekomendacje**

Podejmowanie przez kadrę EURES z WUP współpracy z instytucjami zewnętrznymi znacznie rozszerza grono kandydatów do pracy, na rzecz których działa EURES, a zarazem istotnie zwiększa możliwości zaspakajania zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Stąd potrzebne jest kontynuowanie współpracy z instytucjami, z którymi została już zainicjowana (w szczególności ABK i OHP) oraz nawiązywanie nowych kontaktów z organizacjami skupiającymi przedstawicieli różnych grup zawodowych (na przykład izbami zawodowymi i związkami zawodowymi).

Pomocne byłyby wytyczne określające jakie grupy zawodowe mogłyby być adresatami tego typu działań, tak aby działania te były spójne z potrzebami polskiego rynku pracy (np. nie powodowały drenażu zawodowego). Wytyczne te – o charakterze politycznym – powinny być określone na szczeblu centralnym.

Ważnym postulatem jest zwiększenie wiedzy doradców EURES na temat uwarunkowań związanych z podejmowaniem za granicą pracy w konkretnych grupach zawodów (na przykład medycznych, inżynierskich). Zalecanym sposobem realizacji tego postulatu jest specjalizowanie się przez poszczególnych doradców nie tylko w zagadnieniach związanych z określonymi krajami (jak ma to miejsce obecnie), lecz również w rynkach pracy dla poszczególnych grup zawodowych.

W pierwszej kolejności przypisane powinny zostać specjalizacje dotyczące zawodów, na które zagraniczni pracodawcy zgłaszają najwięcej ofert pracy i wakatów<sup>45</sup>. Jako istotne źródło informacji o perspektywach podejmowania pracy w poszczególnych zawodach powinni zostać wykorzystani doradcy EURES z krajów, z których napływa najwięcej ofert podjęcia pracy w tych zawodach.

### 3.4 Informowanie i promocja

#### 3.4.1 Informowanie o EURES przez pracowników PUP

W około jednej piątej PUP usługi EURES są przedstawiane każdej osobie bezrobotnej lub poszukującej pracy przy pierwszym kontakcie, podczas którego osoby te są zapoznawane z ofertą urzędu pracy. Podobnie liczne są PUP, w których usługi EURES nie są przedstawiane podczas pierwszego kontaktu. W przeszłości sześciu na dziesięć PUP o usługach EURES podczas pierwszego kontaktu informowana jest część osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

**Wykres 32: Czy w Państwa urzędzie pracy usługi EURES są przedstawiane osobom bezrobotnym i poszukującym pracy przy pierwszym kontakcie, podczas którego osoby te są zapoznawane z ofertą urzędu? PUP [N=278].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z PUP.

Z szacunkowych informacji uzyskanych od pośredników pracy wynika również, że w okresie, którego dotyczy badanie, PUP przedstawiły informacje o możliwości skorzystania z międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach EURES średnio czterem na dziesięć osób bezrobotnych lub poszukujących pracy oraz co piątemu pracodawcy.

<sup>45</sup> Takie zawody można zidentyfikować na podstawie analizy rejestru ofert pracy EURES.

### 3.4.2 Spotkania informacyjne<sup>46</sup>

Przedstawianiu informacji na temat EURES osobom poszukującym pracy i polskim pracodawcom służą między innymi spotkania informacyjne, dni mobilności pracowniczej<sup>47</sup> oraz seminaria i warsztaty. W roku 2007/2008 w ramach promocji EURES przeprowadzono 92 spotkania i warsztaty, w których wzięło udział około 2,7 tys. osób. Ponadto zorganizowanych zostało 6 seminariów, 28 spotkań informacyjnych oraz 2 konferencje w ramach kampanii informacyjnej dla Polaków wyjeżdżających do pracy w krajach UE/EOG.

W roku 2008/2009 EURES promowano wśród osób poszukujących pracy podczas dni mobilności pracowniczej z udziałem około 2 tys. beneficjentów, 75 spotkań informacyjnych, w których uczestniczyło 1,8 tys. osób poszukujących pracy oraz 10 seminariów i 40 warsztatów (z udziałem – odpowiednio – 500 i 450 osób). Promocja skierowana do pracodawców obejmowała m.in. 30 spotkań informacyjnych i warsztatów oraz 4 seminaria (w których uczestniczyło – odpowiednio – około 400 i około 100 osób) oraz 1 giełdę kooperacyjną, podczas której nawiązano współpracę z około 55 pracodawcami.

Spotkania informacyjne i prezentacje odbywały się ponadto w ramach Europejskich Dni Pracy oraz targów pracy, a także w szkołach oraz na uczelniach (we współpracy z akademickimi biurami karier).

### 3.4.3 Broszury, ulotki, plakaty i gadżety

W okresie 2007/2008 wyprodukowano blisko 700 tys. ulotek, w tym ponad 300 tys. ulotek informacyjnych, skierowanych do różnych grup klientów EURES oraz ponad 350 tys. ulotek na temat bezpiecznych wyjazdów za granicę. Wydawano również ponad 20 tys. sztuk folderów i broszur, z których znaczną część stanowił nakład publikacji dotyczących podejmowania pracy oraz staży za granicą przez absolwentów.

W okresie 2008/2009 wydano ponad 1 300 tys. sztuk ulotek, z czego blisko 700 tys. wynosił nakład ulotki dla absolwentów nt. pracy w Europie, ponad 350 tys. nakład ulotki informującej o EURES polskich pracodawców a ponad 250 tys. ulotki dla cudzoziemców z krajów UE/EOG na temat pracy w Polsce. Wydano również m.in. broszurę dla absolwentów nt. staży i praktyk oraz poradniki multimedialne dla poszukujących pracy i pracodawców z Polski. Ponadto promocji EURES służyły plakaty i gadżety.

Cechą papierowych materiałów promocyjnych, na którą warto zwrócić uwagę, jest zamieszczanie w wielu z nich adresów licznych stron internetowych, zawierających informacje związane z podejmowaniem pracy za granicą. Ulotka „EURES – Twoja praca w Polsce” została poświęcona głównie prezentacji krajowej strony EURES oraz Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej. Publikacje wydawane przez MPiPS są w większości dystrybuowane poprzez WUP i PUP.

---

<sup>46</sup> Informacje na podstawie: Raportu rocznego z działalności sieci EURES w Polsce za okres 1 kwiecień 2007 r. – 31 marzec 2008 r. (część I) oraz Raportu rocznego z działalności sieci EURES w Polsce za okres 1 kwiecień 2008 r. – 31 marzec 2009 r. (część I)

<sup>47</sup> Cykl prezentacji, warsztatów oraz spotkań z doradcami EURES z różnych krajów.

### 3.4.4 Strony internetowe

W okresie objętym badaniem utrzymywano i rozwijano krajową stronę EURES ([www.eures.praca.gov.pl](http://www.eures.praca.gov.pl)). Strona zawiera informacje o sieci EURES oraz jej działalności. W momencie zakończenia badania ewaluacyjnego informacje te były aktualne, poza jedną, według której „Usługi EURES w Polsce świadczone są przez (...) Asystentów EURES z powiatowych urzędów pracy”<sup>48</sup>. Informacja ta nie jest zgodna z aktualnym stanem prawnym, ale można przyjąć, że z perspektywy klientów EURES niezgodność ta nie ma większego znaczenia. Dział „Aktualności” jest regularnie uzupełniany informacjami na temat organizowanych w poszczególnych regionach wydarzeń związanych z EURES. W dziale „Publikacje” udostępniono elektroniczne wersje broszur poświęconych EURES oraz warunkom życia i pracy w Polsce, a także komplet raportów rocznych z działalności EURES w Polsce. Na stronie są zamieszczone dane kontaktowe członków kadry EURES z WUP, a także linki do stron instytucji lub programów na rzecz mobilności europejskiej oraz do portali internetowych z ofertami pracy.

Strona zasadniczo jest prowadzona w czterech wersjach: polsko-, angielsko-, niemiecko- i francuskojęzycznej (przy czym wersja polskojęzyczna zawiera najwięcej informacji). O ile jednak stałe elementy strony (łącznie z formularzami, w których prezentowane są opisy wydarzeń anonsowanych w dziale „Aktualności”) zostały przetłumaczone na trzy języki obce, o tyle opisy organizowanych wydarzeń są często wprowadzane wyłącznie w języku polskim, co powoduje mieszanie się dwóch języków w opisie wydarzenia (na przykład w wersji anglojęzycznej pojawia się informacja na temat targów pracy: „Conditions to be met by the exhibitors: Złożenie aplikacji na w/w email”<sup>49</sup>).

Krajowa strona EURES została odwiedzona około 780 tys. razy w roku 2008/2009 oraz 673 tys. razy w roku 2009/2010.

Działy poświęcone EURES były utrzymywane na stronach wszystkich WUP oraz na zdecydowanej większości stron PUP (odsetek stron PUP z działem na temat EURES wynosił od 87% w drugim kwartale 2007 roku do 94% w pierwszym kwartale 2010 roku).

Polskie PSZ wniosły również wkład w informacje zamieszczane na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej, co roku przygotowując opracowania na temat rynku pracy oraz warunków życia i pracy w Polsce. Informacje na temat dostępnych w Polsce kandydatów oraz miejsc pracy są jednak bardzo lakoniczne (z powodu ograniczeń rozmiaru tekstu określonych przez Komisję Europejską, związanych z kosztami tłumaczeń, każdy z tych tematów został przedstawiony w pięciu zdaniach<sup>50</sup>), a ponadto ich przydatność ogranicza fakt, że opierają się wyłącznie na danych dotyczących ofert zgłoszonych do urzędów pracy oraz osób zarejestrowanych w urzędach jako bezrobotne lub poszukujące pracy.

### 3.4.5 Media

Informacje promujące EURES oraz dotyczące mobilności zawodowej były upowszechniane również poprzez ogólnokrajowe i regionalne media. W roku 2008/2009 przeprowadzono przeszło 300 emisji spotów radiowych oraz opublikowano ponad 50 artykułów i ogłoszeń prasowych, ponadto plakaty na temat EURES umieszczano w autobusach.

<sup>48</sup> Strona:

[http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=1&id=4&Itemid=1](http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&catid=1&id=4&Itemid=1) ,  
odsłona 14 maja 2010.

<sup>49</sup> Strona: [http://www.eures.praca.gov.pl/en/index.php?option=com\\_targi&akcja=szczegoly&id=247](http://www.eures.praca.gov.pl/en/index.php?option=com_targi&akcja=szczegoly&id=247) , odsłona  
14 maja 2010.

<sup>50</sup> Strony:

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2789&Imi=Y&acro=Imi&lang=pl&recordLang=pl&parentId=&countryId=PL&regionId=PL0&nuts2Code=%20&nuts3Code=null&mode=surpluses&regionName=Poziom%20krajowy> ,  
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2789&Imi=Y&acro=Imi&lang=pl&recordLang=pl&parentId=&countryId=PL&regionId=PL0&nuts2Code=%20&nuts3Code=null&mode=shortages&regionName=Poziom%20krajowy>  
odsłona 14 maja 2010.

W kolejnym roku wyemitowano ponad 250 spotów radiowych oraz kilkanaście audycji, liczba artykułów i ogłoszeń prasowych przekroczyła 60, a katalog wykorzystywanych mediów rozszerzył się o telewizję (kilkanaście spotów i audycji) oraz telewizję autobusową, kontynuowano również promocję z wykorzystaniem plakatów w komunikacji publicznej.

### 3.4.6 Niestandardowe formy informowania

Niestandardowym sposobem upowszechnienia oferty pracy, zastosowanym przez doradców EURES z jednego z WUP, było zwrócenie się do kurii z prośbą o włączenie informacji na temat możliwości podjęcia pracy sezonowej za granicą do ogłoszeń odczytywanych w parafiach po mszach. Sposób ten okazał się skuteczny: znaczna część osób, które zgłosiły się w związku z ogłaszaną ofertą, dowiedziało się o niej w kościele.

### 3.4.7 Opinie o efektywności środków komunikacji

Według przedstawicieli WUP do najskuteczniejszych środków informowania o EURES należą media: prasa, telewizja, radio. Jako najmniej skuteczne oceniane jest wysyłanie listów do polskich pracodawców lub ich organizacji. Za umiarkowanie skuteczne uchodzą plakaty i ulotki.

**Tabela 2: Proszę ocenić, na ile efektywne były poszczególne sposoby informowania o EURES, stosowane przez Państwa w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku<sup>51</sup>. Proszę udzielić odpowiedzi na skali od 1 („zupełnie nieefektywny”) do 5 („sposób bardzo efektywny”).**

Sposoby informowania	Średnia	N
płatne ogłoszenia w prasie	4,4	14
udział w audycjach telewizyjnych	4,4	8
udział w audycjach radiowych	4,3	9
płatne ogłoszenia w radio	4,2	10
wywiady lub artykuły w prasie	4,2	12
plakaty lub billboardy na ulicach (outdoor)	4,1	8
ulotki dostępne w urzędach pracy	3,5	14
plakaty w urzędach pracy	3,2	10
ulotki dostępne w innych instytucjach	3,0	11
plakaty w innych instytucjach	2,7	9
wysyłanie listów do polskich pracodawców lub ich organizacji	1,9	14

Źródło: Wyniki badania ankietowego z WUP.

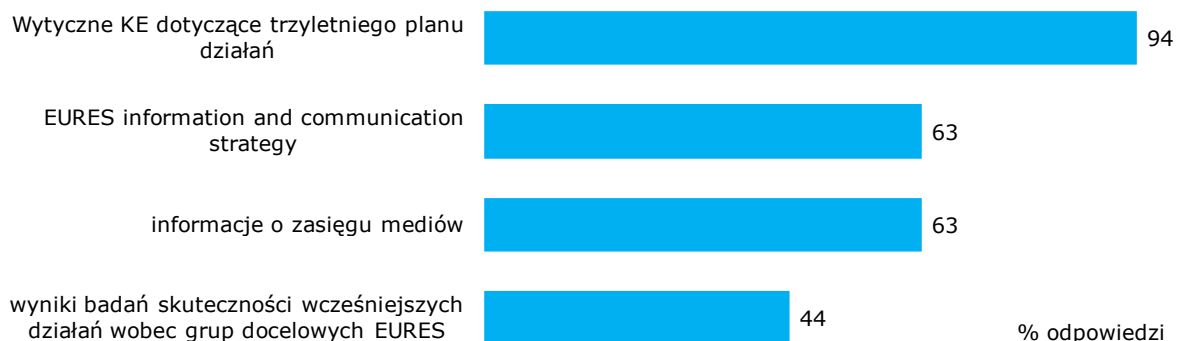
### 3.4.8 Strategia komunikacyjna KE, przesłanki planowania działań

Dokumentem uwzględnianym przez prawie wszystkie WUP przy planowaniu działań informacyjno-promocyjnych były wytyczne KE dotyczące Planu działań EURES na lata 2007-2010. Blisko dwie trzecie WUP uwzględniły wydaną przez KE publikację „EURES Information and Communication Strategy”, taki sam odsetek WUP kierował się informacją o zasięgu mediów (czytelnictwie prasy, słuchalności stacji radiowych lub oglądalności stacji telewizyjnych). Nieco mniej niż połowa WUP wzięła pod uwagę wyniki badań skuteczności wcześniejszych działań skierowanych do potencjalnych klientów EURES.

<sup>51</sup> Wyniki zostały przedstawione wyłącznie dla sposobów informowania, które zostały ocenione przez co najmniej połowę doradców EURES (stąd nie przedstawiono m.in. wyników dotyczących publikowania informacji w Internecie).



**Wykres 33: Na jakiej podstawie planowali Państwo działania informacyjno-promocyjne na okres od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku? Proszę wskazać wszystkie źródła informacji, które Państwo wykorzystywali. WUP [N=16<sup>52</sup>]**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z WUP.

Nie udało się zrealizować zalecenia KE, zgodnie z którym na podstawie strategii informacyjnej i promocyjnej, wspólnej dla wszystkich członków EURES, miała powstać i zostać wdrożona strategia krajowa. Poważną barierą na drodze do wprowadzenia takiej strategii okazała się znaczna autonomia poszczególnych instytucji wchodzących w skład polskich PSZ w kształtowaniu własnej polityki informacyjnej. Na przykład część instytucji kontaktuje się z dziennikarzami wyłącznie przez swojego rzecznika, podczas gdy inne są bardziej otwarte na media.

Pracownicy PSZ jako utrudnienie w realizowaniu zapisanego w strategii założenia, zgodnie z którym przekaz powinien koncentrować się na sukcesach EURES, wskazują obostrzenia związane z ochroną danych osobowych. Odwoływanie się do historii konkretnych klientów EURES wymagałoby ich formalnej zgody, której uzyskanie nie zawsze jest łatwe (zwłaszcza jeżeli wyjechali za granicę).

Przygotowanie strategii krajowej wymagałoby zaadaptowania strategii przygotowanej przez KE oraz opracowania kompletu narzędzi informacyjno-promocyjnych dostosowanych do polskiego kontekstu. Zadanie to przekraczało możliwości zespołu EURES w MPIPS, zaangażowanego w szereg innych działań związanych z koordynacją funkcjonowania EURES w Polsce. Udało się natomiast przygotować wytyczne dotyczące współpracy urzędów pracy z absolwentami, wraz z wzorcowymi materiałami informacyjnymi dla tej grupy docelowej. Wytyczne powstały w oparciu o zalecenia KE<sup>53</sup> i zostały skonsultowane z WUP oraz PUP.

### Ocena / Rekomendacje

Z perspektywy integracji krajowego i międzynarodowego pośrednictwa pracy aktywność PUP w informowaniu klientów o usługach EURES jest zbyt niska. Wprawdzie można założyć, że pomoc w poszukiwaniu pracy lub pracowników w obszarze UE/EOG jest ofertą interesującą dla relatywnie niewielkiej części klientów PUP, jednak w celu dotarcia do tej grupy podstawowe informacje o EURES powinny być przekazywane wraz z informacjami o pozostałych usługach świadczonych przez urząd. Tymczasem tylko w co piątym PUP usługi EURES są przedstawiane osobom bezrobotnym i poszukującym przy pierwszym kontakcie, podczas którego są zapoznawane z ofertą urzędu. Uzasadnione byłoby zatem skierowanie do PUP dodatkowych wytycznych dotyczących kwestii informowania klientów (zarówno osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jak i pracodawców) o EURES.

<sup>52</sup> Suma odsetek przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

<sup>53</sup> Zalecenia KE zostały zawarte w dokumencie „Toolbox – Recommendations & Tools to enhance cooperation with graduates”.

Stosowanie różnych kanałów przekazywania informacji o EURES ma kluczowe znaczenie nie tylko ze względu na fakt, że PUP przekazują takie informacje w ograniczonym zakresie, lecz również dlatego, że z PUP kontaktuje się jedynie część potencjalnych klientów EURES. Biorąc pod uwagę z jednej strony efektywność środków masowego przekazu, a z drugiej ograniczenia budżetowe, zalecane jest w szczególności kontynuowanie i rozszerzanie działań polegających na współpracy z dziennikarzami przy tworzeniu artykułów lub audycji dotyczących zagadnień związanych z mobilnością zawodową. Ponieważ płatne ogłoszenia mogą być stosowane jedynie na niewielką skalę, warto wykorzystywać je przede wszystkim w dwóch celach. Po pierwsze – do promowania konkretnych wydarzeń o charakterze masowym, takich jak targi pracy (w szczególności poprzez media o zasięgu regionalnym). Po drugie – do informowania o EURES precyzyjnie zdefiniowanych grup docelowych, w szczególności profesjonalistów, na których zagraniczni pracodawcy zgłaszają duże zapotrzebowanie (w tym przypadku efektywnym medium mogą być odpowiednie czasopisma fachowe, na przykład medyczne).

Przypadek udanego upowszechnienia oferty pracy sezonowej poprzez parafie można potraktować zarówno jako zachętę do stosowania niestandardowych form promocji, jak i ilustrację znaczenia, jakie ma odpowiednie dobranie medium do grupy docelowej.

Wykorzystywanie materiałów papierowych do upowszechniania informacji o stronach internetowych poświęconych EURES jest właściwe. Rozwój krajowej strony EURES zasługuje na pozytywną ocenę i powinien być kontynuowany. Poprawy wymaga dział „Aktualności” w wersjach obcojęzycznych: należy wprowadzić i konsekwentnie stosować zasadę tłumaczenia zamieszczanych w nim informacji na odpowiednie języki.

Informacje na temat rynku pracy w Polsce, przygotowywane do zamieszczenia w europejskim portalu EURES, powinny zostać pogłębione. Bez wątplenia należy zwiększyć budżet na ich tłumaczenie, tak żeby nie ograniczał do minimum objętości tekstu. W celu rozszerzenia zasobu danych, na podstawie których są przygotowywane, wskazane jest nawiązanie współpracy z instytucjami naukowymi zajmującymi się tematyką rynku pracy w kontekście migracji. Można rozważyć także – jeżeli dostępny budżet na to pozwoli – zamówienie badania zapotrzebowania polskich pracodawców na pracowników oraz gotowości do zatrudniania cudzoziemców z krajów UE/EOG.

Przygotowywanie narzędzi informacyjno-promocyjnych EURES, skierowanych do poszczególnych grup docelowych, warto kontynuować, nie czekając na opracowanie całościowej krajowej strategii informacyjno-promocyjnej EURES. Prace nad przygotowaniem materiałów i wytycznych dotyczących współpracy z absolwentami mogą służyć jako wzorzec zarówno ze względu na opracowany produkt, jak i sposób jego przygotowania: dostosowanie zaleceń KE do krajowego kontekstu, przy zastosowaniu konsultacji z udziałem przedstawicieli wszystkich szczebli PSZ zaangażowanych w realizację EURES. W przyszłości koordynację przygotowania części materiałów można powierzyć doradcom EURES z WUP – można zakładać, że znajdą się wśród nich osoby gotowe podjąć takie zadanie i posiadające zasób doświadczeń, który będzie mógł posłużyć jako punkt wyjścia.

### **3.5 Współpraca z sieciami i programami KE**

W badanym okresie przedstawiciele EURES, EUROPASS<sup>54</sup> oraz EURODESK<sup>55</sup> odbyli konsultacje dotyczące zakresu współpracy. Ustalony zakres współpracy nie jest szeroki: wzajemne kontakty polegają przede wszystkim na udziale przedstawicieli EURES w wydarzeniach organizowanych przez EUROPASS lub EURODESK i odwrotnie. Realizacja

<sup>54</sup> Inicjatywa KE ułatwiająca prezentowanie umiejętności i kwalifikacji akademickich i zawodowych w sposób zrozumiały w całej Europie.

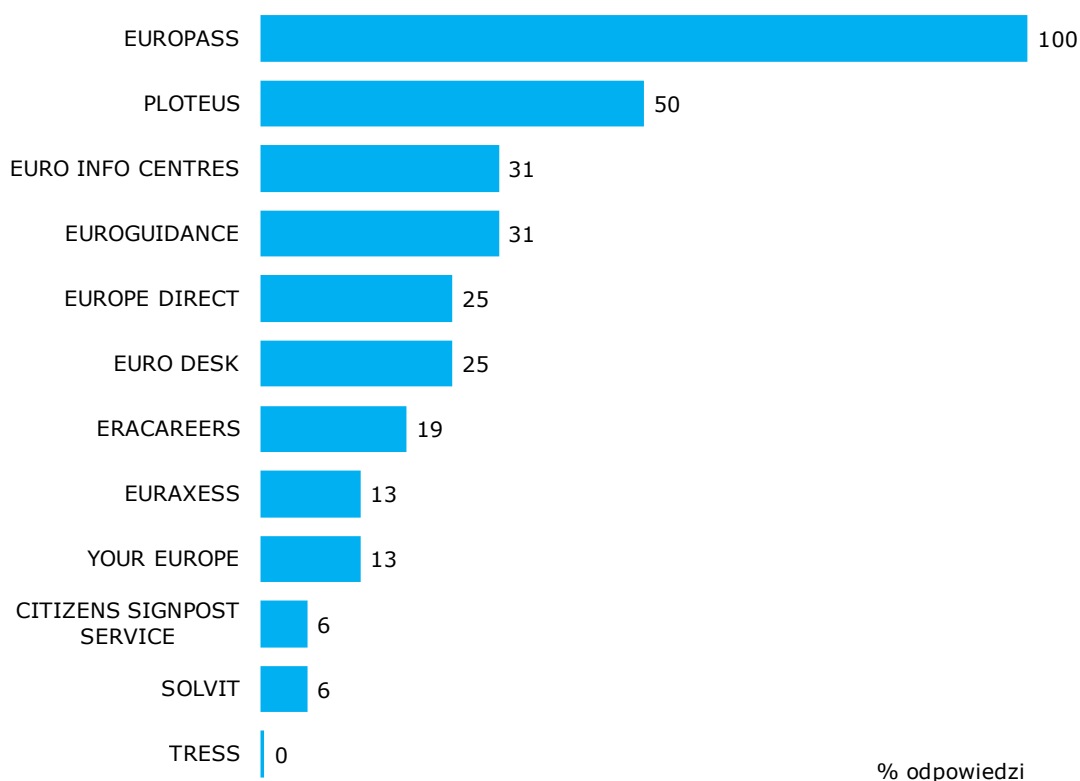
<sup>55</sup> Program informacyjny KE skierowany do młodzieży i osób pracujących z młodzieżą.

zadań EURES nie zostawia czasu na zaangażowanie się we współpracę w szerszym zakresie.

Wszystkie WUP realizując zadania EURES współpracowały z EUROPASS, a połowa z PLOTEUS<sup>56</sup>. Współpraca kadry EURES z WUP z EUROPASS i EURODESK, a także z EUROPE DIRECT<sup>57</sup> obejmowała zarówno wzajemne wsparcie w przekazywaniu informacji klientom, jak i obustronne przekazywanie informacji przydatnych do wykorzystywania w działalności prowadzonej przez dany program.

Spośród inicjatyw KE wymienionych w wytycznych KE na okres 2007-2010 EURES żaden WUP nie prowadził współpracy z TRESS. Programami, z którymi współpracę prowadziły tylko pojedyncze WUP, były Citizens Signpost Service oraz SOLVIT.

**Wykres 34: Proszę wskazać zakres Państwa współpracy z sieciami lub programami Komisji Europejskiej, w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku. WUP [N=16<sup>58</sup>].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z WUP.

### Ocena / Rekomendacje

Inicjatywami KE, z którymi EURES w Polsce współpracuje stosunkowo najbardziej intensywnie, są sieci prowadzące działania informacyjne skierowane do młodzieży oraz promujące uznawalność kwalifikacji zawodowych na obszarze UE/EOG. Współpraca polegała przeważnie na przekazywaniu materiałów informacyjnych oraz wzajemnym udziale przedstawicieli EURES oraz innych sieci w wydarzeniach organizowanych dla wspólnych grup docelowych. Oprócz kontynuowania tego rodzaju współpracy, wskazane jest włączanie ekspertów innych sieci w przekazywanie członkom kadry EURES informacji na temat warunków pracy w krajach UE/EOG, w celu przekazywania zdobytej wiedzy klientom EURES. Biorąc pod uwagę, że zadania EURES są realizowane m.in. na poziomie każdego PUP, może to znacznie zwiększyć dostęp kandydatów do pracy z Polski do informacji odpowiadających kompetencjom poszczególnych sieci.

<sup>56</sup> Inicjatywa KE upowszechniająca informacje na temat możliwości kształcenia w Europie.

<sup>57</sup> Program KE upowszechniający informacje na tematy europejskie.

<sup>58</sup> Suma odsetek przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

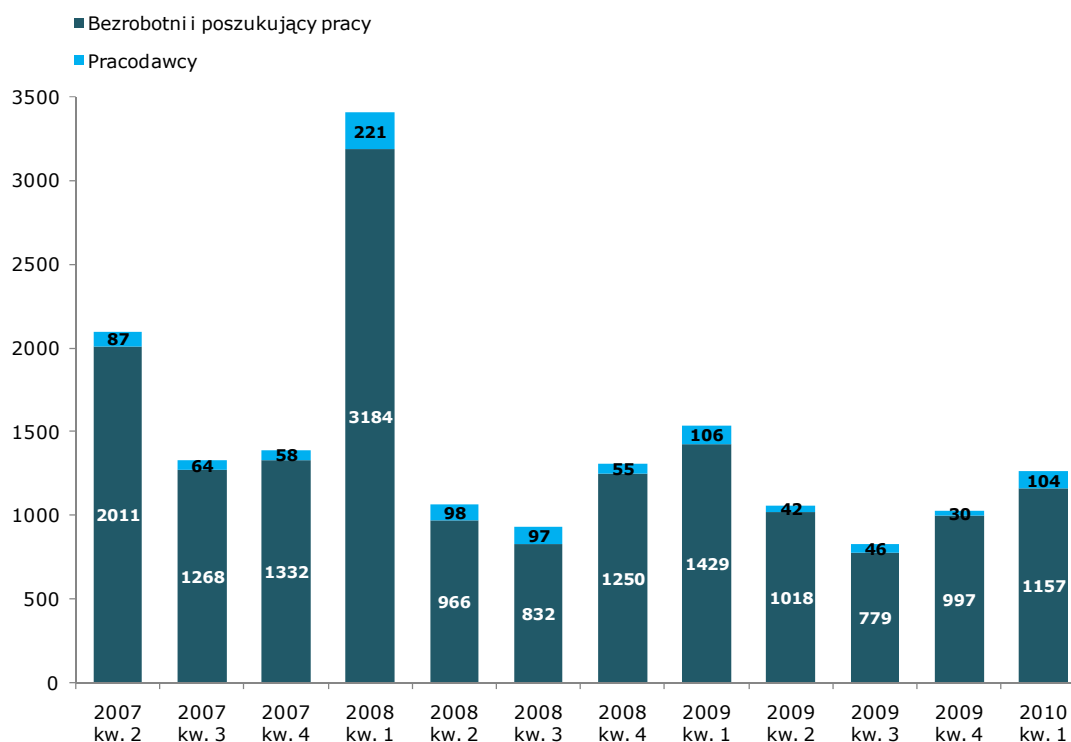
## 3.6 Zaangażowanie na poziomie ponad krajowym

### 3.6.1 Wspieranie mobilności w rejonach przygranicznych

Polskie PSZ angażowały się również w działania EURES związane z mobilnością transgraniczną. W badanym okresie EURES wspierał mobilność zawodową na całym pograniczu Polski z krajami UE, tj. na przygranicznych rynkach pracy: polsko-czeskim, polsko-słowackim, polsko-litewskim oraz – w ramach inicjatywy EURES Odra-Oder – polsko-niemieckim. Działania w rejonach przygranicznych były prowadzone między innymi w ramach partnerstwa EURES-T Beskydy (zawartego z Czechami i Słowacją) oraz partnerstwa EURES-T Tri-Regio (zawartego z Niemcami i Czechami).

W ramach działań polskich PSZ związanych z mobilnością zawodową w rejonach przygranicznych od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku miało miejsce ponad 16 tys. kontaktów z kandydatami oraz około 1 tys. z pracodawcami (podobne proporcje pomiędzy oboma grupami klientów utrzymywały się we wszystkich kwartałach).

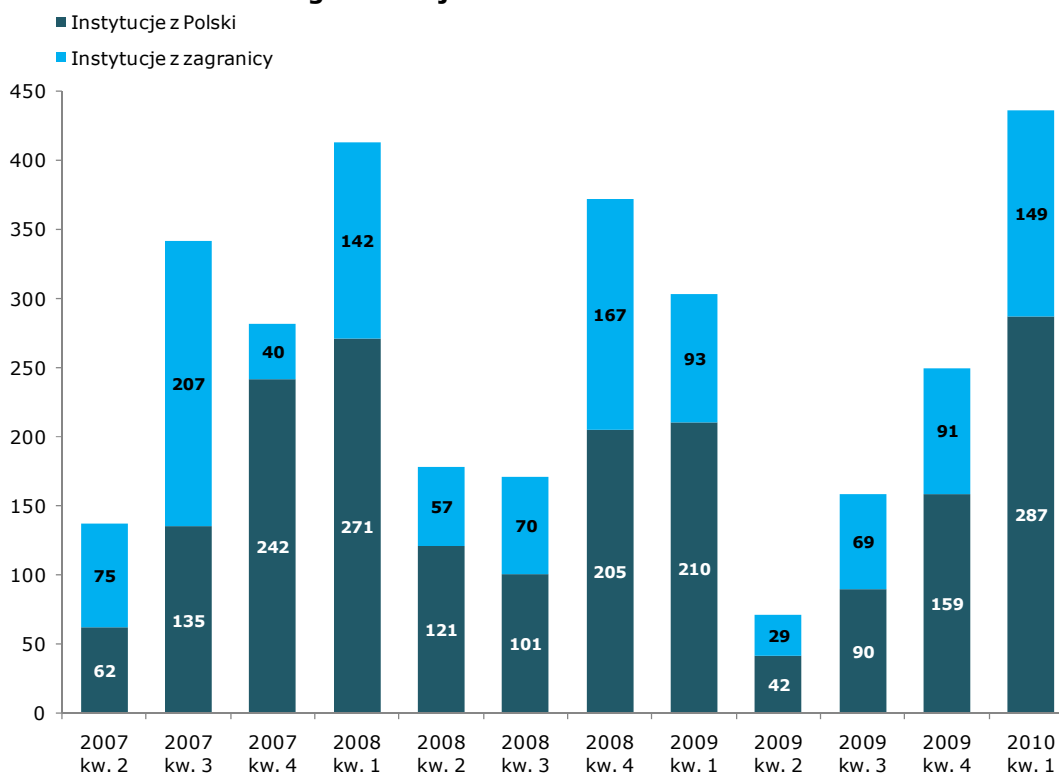
**Wykres 35: Liczba kontaktów WUP i PUP z bezrobotnymi i poszukującymi pracy oraz pracodawcami w ramach mobilności transgranicznej**



Źródło: Baza monitoringu EURES

W ramach działań związanych z mobilnością transgraniczną kadra EURES współpracowała z przedstawicielami innych instytucji. W okresie objętym badaniem miało miejsce ponad 3 tys. kontaktów z takimi instytucjami, z czego około trzy piąte przypadają na instytucje polskie, a około dwie piąte na instytucje z krajów sąsiadujących z Polską.

**Wykres 36: Kontakty WUP i PUP z instytucjami zewnętrznymi z Polski oraz z zagranicy w ramach mobilności transgranicznej**



Źródło: Baza monitoringu EURES

### 3.6.1.1 Partnerstwo EURES-T Beskydy

Partnerstwo EURES-T Beskydy, powołane w grudniu 2007 roku (po uzyskaniu akceptacji KE) działa na obszarze przygranicznym obejmującym Polskę, Czechy i Słowację. Utworzenie Partnerstwa stanowiło efekt uzgodnień, które rozpoczęły się znacznie wcześniej, jeszcze w 2004 roku. Współpraca pomiędzy urzędami pracy z obszarów przygranicznych Polski, Czech i Słowacji sięga okresu przed przystąpieniem zaangażowanych krajów do Unii Europejskiej. Czynnikiem sprzyjającym mobilności transgranicznej w regionie, który został objęty działaniami Partnerstwa, jest podobna struktura branżowa przemysłu w obszarach przygranicznych sąsiadujących państw.

W skład EURES-T Beskydy weszło 35 partnerów (z tego 17 ze strony polskiej): instytucje PSZ, organizacje partnerów społecznych oraz zakład doskonalenia zawodowego. W pierwszym roku działania Partnerstwa za jego obsługę pod względem finansowym odpowiadało słowackie Centrum Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny. W kolejnym roku, po zmianie zasad finansowania, Partnerstwo otrzymało grant bezpośrednio, a rolę skarbnika pełni słowacki Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny w Cadcy. Menedżer EURES z Polski odegrał dużą rolę w przygotowaniu dokumentów (planu, strategii, regulaminu wewnętrznego, wniosku o grant), których opracowanie umożliwiło powołanie partnerstwa, określiło kierunki jego działania oraz pozwoliło na otrzymanie pierwszego grantu z KE. Wcześniejsze prace w tym zakresie nie przyniosły oczekiwanych rezultatów.

Działania zrealizowane dotychczas przez Partnerstwo EURES-T Beskydy obejmują przede wszystkim organizację targów pracy, wymianę ofert pracy oraz udzielanie klientom informacji na temat formalnych zagadnień związanych z wykonywaniem pracy w kraju innym, niż zamieszkiwany.

Czynnikiem, który utrudniał działalność partnerstwa w pierwszym okresie jego działalności, były dwukrotne zmiany na stanowisku koordynatora. Aktualny koordynator wykonuje swoje obowiązki od około roku. Obecnie Partnerstwo realizuje swoje cele, jednak na jego dynamikę wpływa niekorzystnie kilka czynników. Pierwszoplanowym wydaje się niewielkie zaangażowanie części partnerów. W przypadku instytucji dysponujących małym potencjałem kadrowym deficyt zaangażowania wynika z obciążenia pracowników innymi zadaniami (jedyną osobą, której obowiązki obejmują wyłącznie pracę na rzecz Partnerstwa, jest jego koordynator). Brakuje także dostatecznie wyraźnej wizji ról, jakie w ramach Partnerstwa mają pełnić organizacje partnerów społecznych (przynajmniej w przypadku partnerów z Polski)<sup>59</sup>. Przeprowadzone rozmowy wskazują, że nie dla wszystkich partnerów jest dostatecznie jasne, na czym ma polegać ich własny udział w Partnerstwie; niektórzy mają z kolei wątpliwości dotyczące roli innych zaangażowanych instytucji.

Pewne trudności w bieżącej współpracy pomiędzy partnerami powoduje bariera językowa. Tłumaczenie wszystkich informacji na języki adresatów jest czasochłonne, natomiast rezygnacja z tłumaczenia powoduje trudności z ich pełnym zrozumieniem przez niektórych odbiorców.

### **3.6.1.2 Partnerstwo EURES-T TriRegio**

Partnerstwo EURES-T TriRegio zostało powołane w kwietniu 2009 roku (po uzyskaniu akceptacji przez Komisję Europejską). Partnerstwo działa na obszarze przygranicznym obejmującym Polskę, Czechy i Niemcy. EURES TriRegio zrzesza województwo dolnośląskie po stronie polskiej, 3 kraje czeskie (Liberecki, Karlovowarski, Ustecki) i 1 land niemiecki (Saksonia).

Utworzenie Partnerstwa stanowiło efekt uzgodnień, które rozpoczęły się w 2007 roku. W skład partnerstwa weszło 16 partnerów (z tego 4 ze strony polskiej): przedstawiciele służb zatrudnienia, związków zawodowych i organizacji pracodawców. Rolę skarbnika Partnerstwa pełni Niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych DGB Region Saksonia.

Partnerstwo realizuje zadania z zakresu ułatwiania mieszkańcom obszarów przygranicznych poszukiwania pracy na terenie sąsiadujących państw, poprzez organizację targów pracy, wymianę ofert pracy oraz udzielanie informacji na temat formalnych zagadnień związanych z wykonywaniem pracy w regionie transgranicznym obejmującym obszar Partnerstwa.

MPiPS aktywnie uczestniczyło w tworzeniu Partnerstwa, a także monitoruje jego funkcjonowanie i zapewnia finansowanie wstępne dla WUP w Wałbrzychu działań realizowanych w ramach tego Partnerstwa.

### **3.6.2 Grupa robocza ad hoc do zarządzania ofertami pracy**

Przedstawiciele polskich PSZ zainicjowali prace nad stworzeniem standardu zarządzania ofertami pracy w ramach EURES i w znacznym stopniu przyczynili się do jego opracowania. Potrzeba opracowania standardu wynikała z niekompletności ofert pracy publikowanych w portalu EURES. Problem ten nasilił się wraz z uruchomieniem mechanizmu, który sprawia, że oferty zamieszczane w bazach prowadzonych w poszczególnych krajach są automatycznie wprowadzane również do bazy będącej elementem Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej: oferty z niektórych krajów nie zawierały znacznej części istotnych informacji.

Ostatecznie projektowany standard objął nie tylko procedurę zamieszczania międzynarodowych ofert pracy w portalu EURES, lecz również sposób postępowania przy dodatkowej rekrutacji międzynarodowej. Uzgodniony w 2009 roku na forum grupy

---

<sup>59</sup> Udział organizacji partnerów społecznych był jednym z warunków sformułowanych przez KE.

roboczej oraz przez Menedżerów EURES projekt standardu oczekuje obecnie na zatwierdzenie przez KE.

#### **Ocena / Rekomendacje**

Wspieranie mobilności transgranicznej jest znaczącą formą działalności EURES w przygranicznych obszarach Polski. Zaangażowanie Menedżera EURES w Polsce w istotny sposób przyczyniło się do uruchomienia partnerstwa Beskydy, które jest pierwszym partnerstwem EURES-T z udziałem Polski. Partnerstwo realizuje postawione przed nim cele, jednak nie weszło na etap rozwoju, w którym byłoby w stanie aktywnie funkcjonować bez wsparcia ze strony KE. W celu wzmocnienia partnerstwa warto sprecyzować role, jaką mają w nim do odegrania instytucje partnerów społecznych. Przy ich dookreśleniu przez Komitet Sterujący pomocne mogłyby się okazać ewentualne dobre praktyki zaczerpnięte z doświadczeń innych partnerstw EURES-T. W usprawnieniu bieżącej komunikacji pomiędzy partnerami pomocne byłyby kursy językowe dla osób realizujących zadania Partnerstwa na szczeblu lokalnym.

Zainicjowanie i koordynowanie prac nad standardem zarządzania ofertami pracy zasługuje na pozytywną ocenę przede wszystkim ze względu na uzyskany efekt. Zarazem jest potwierdzeniem wypełniania przez polskie PSZ roli aktywnego członka EURES, uznanego przez uczestników sieci z innych krajów.

## **4 Stopień realizacji planu<sup>60</sup>**

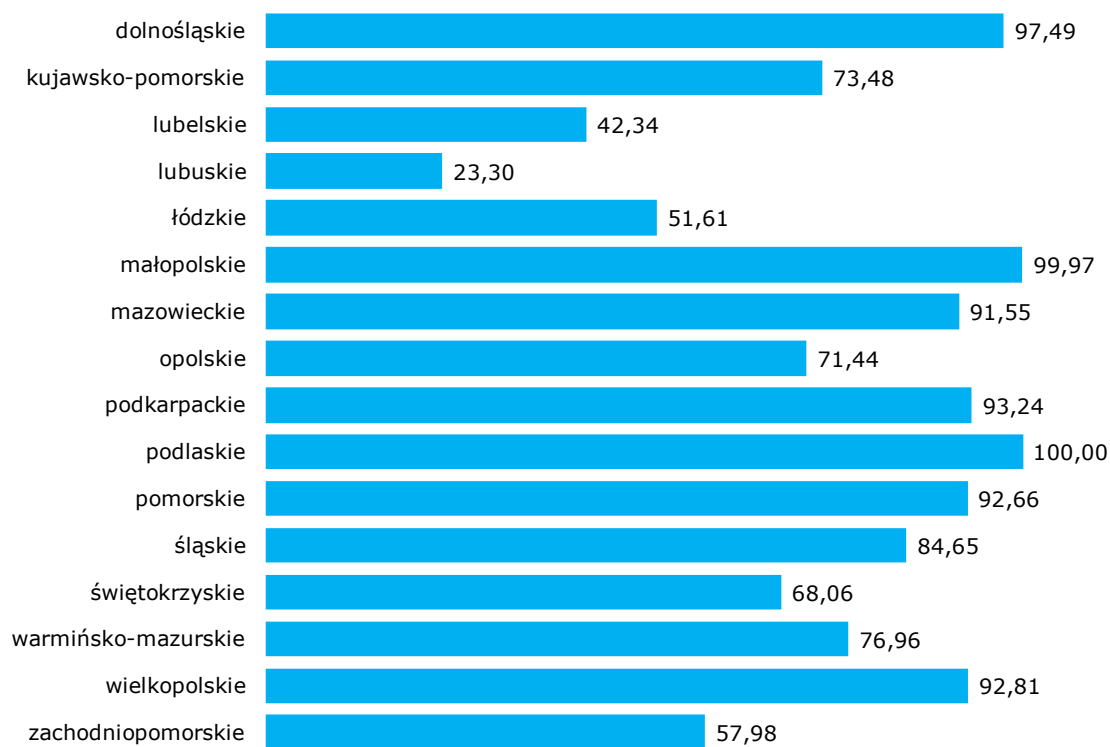
W roku 2007/2008 grant przyznany przez KE na działania EURES w Polsce na poziomie kraju został wykorzystany w trzech czwartych (76%), natomiast w roku 2008/2009 w połowie (52%). Należy zaznaczyć, że istotny wpływ na poziom wykorzystania grantu w roku 2009/2009 miał m.in. 35% spadek wartości złotówki w stosunku do euro. Gdyby kurs euro w stosunku do złotówki pozostał na poziomie z dnia otrzymania pierwszej transzy środków, poziom wykorzystania grantu wynosiłby 70%<sup>61</sup>.

Poziom wykorzystania grantu w poszczególnych województwach znacznie się różnił: zarówno w roku 2007/2008, jak i w roku 2008/2009, rozpiętość różnic przekraczała 70 punktów procentowych. Do województw, które w obu latach wykorzystywały grant w ponad 90% należą: dolnośląskie, małopolskie, mazowieckie, podlaskie i pomorskie.

<sup>60</sup> Ponieważ okres 2009/2010 w momencie prowadzenia ewaluacji nie był zakończony, przedstawiono wyłącznie informacje na temat okresu od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2009 roku.

<sup>61</sup> Porównaj: Raportu roczny z działalności sieci EURES w Polsce za okres 1 kwiecień 2008 r. – 31 marzec 2009 r. (część I), s. 42.

**Wykres 37: Wykorzystanie wojewódzkich grantów EURES 2007/2008 w ramach porozumień.**

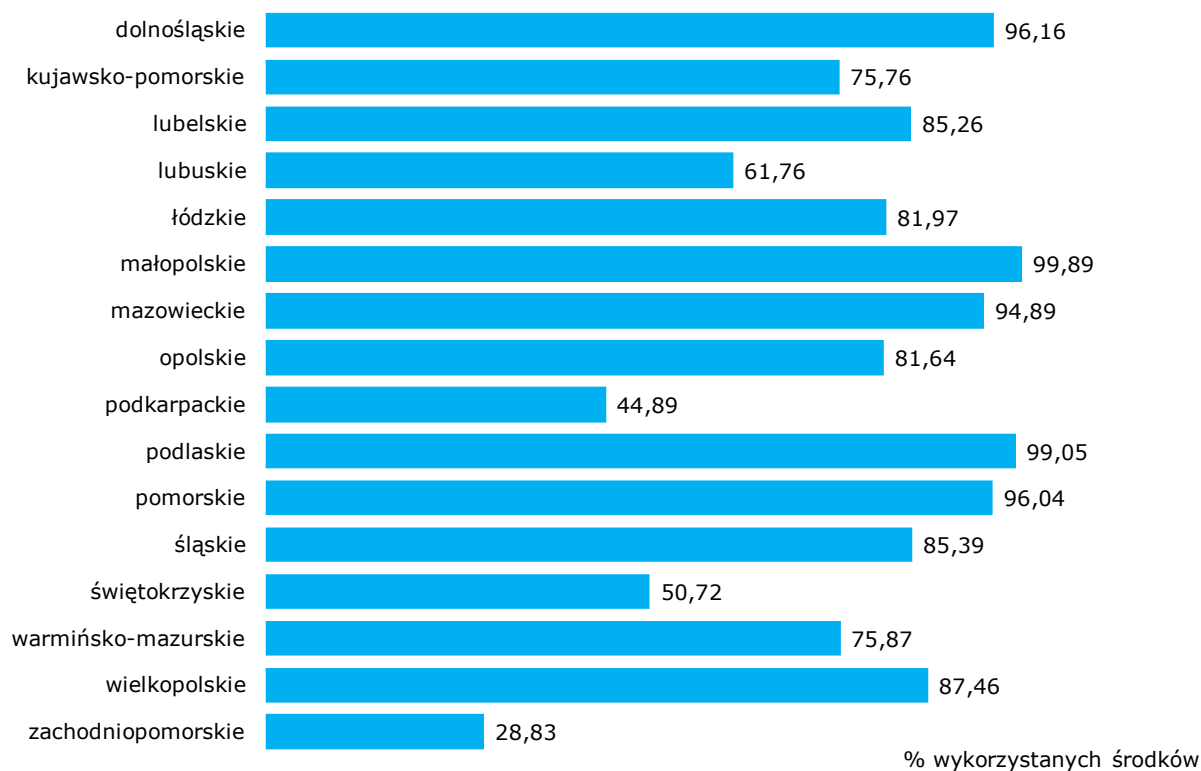


% wykorzystanych środków

Źródło: Materiały DRP MPiPS



**Wykres 38: Wykorzystanie wojewódzkich grantów EURES 2008/2009 w ramach porozumień.**



Źródło: Materiały DRP MPiPS

Polskie PSZ zrealizowały działania w obszarze wszystkich priorytetów, które zostały określone w planie EURES na lata 2007-2010. Na podstawie zestawień działań planowanych i faktycznie zrealizowanych, przedstawionych w raportach rocznych za okres 2007/2008 oraz 2008/2009<sup>62</sup> można sformułować opinię na temat stopnia realizacji większości działań finansowanych z grantu. Sformułowanie takiej opinii w części przypadków jest jednak utrudnione ze względu na niewystarczającą spójność pomiędzy opisami działań zaplanowanych a opisami działań zrealizowanych oraz ze względu na brak wskaźników realizacji znacznej części zaplanowanych przedsięwzięć.

Przyjmując pewne ryzyko nieścisłości wynikających z tych ograniczeń, można podsumować, że w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2009 roku na 46 uwzględnionych działań 38 (83%) zostało zrealizowanych w wysokim lub bardzo wysokim stopniu, 6 (13%) oscylowało wokół poziomu, który można określić jako średni, a stopień realizacji 2 (4%) należałoby określić jako niski. Szczegółowe zestawienie przedstawiono w poniższej tabeli. Ze względu na wspomniane ograniczenie, część ocen opatrzone adnotacją „trudno ocenić”<sup>63</sup> (dotyczy to przypadków, w których wskaźniki zawarte w opisach planowanych działań i rezultatów nie były wystarczające).

<sup>62</sup> Tj. w drugiej części tych raportów.

<sup>63</sup> Dotyczy to przypadków, w których wskaźniki zawarte w opisach planowanych działań i rezultatów nie były wystarczające.

**Tabela 3: Stopień realizacji działań EURES w Polsce, finansowanych z grantów KE**

Nr działania	Nazwa działania	Instytucja realizująca	Stopień realizacji działania
<b>Działanie realizowane w okresie kwiecień 2007 - marzec 2008 (Grant EURES 2007/2008)</b>			
1	Współpraca z sieciami wspierającymi mobilność na rynku pracy na poziomie krajowym i UE/EOG	WUP z 6 województw	Wysoki
2	Promocja usług EURES wobec poszukujących pracy i pracodawców krajowych	WUP z 14 województw	Wysoki
3	Opracowanie i zakup materiałów promocyjnych o EURES, przeznaczonych dla partnerów EURES oraz dla pracodawców i poszukujących pracy.	MPiPS	Bardzo wysoki
4	Rozwój krajowej strony internetowej EURES <a href="http://www.eures.praca.gov.pl">www.eures.praca.gov.pl</a>	MPiPS	Wysoki
5	Odpisy z tytułu zakupu sprzętu komputerowego i rzutników dla kadry EURES.	MPiPS	Bardzo wysoki
6	Aktualizacja i publikacja broszury informacyjnej nt. warunków życia i pracy w Polsce.	MPiPS	Bardzo wysoki
7	Kampania informacyjna do Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę do państw EOG	WUP z 16 województw	Bardzo wysoki
8	Współpraca z podmiotami funkcjonującymi na rynku pracy, upowszechnianie usług EURES i promocja jego wizerunku	WUP z 13 województw	Średni
9	Regionalne międzynarodowe projekty rekrutacyjne.	WUP z 12 województw	Wysoki
10	III Międzynarodowe Targi Pracy w Lublinie	WUP Lublin	Wysoki
11	Europejskie Targi Przedsiębiorczości, Pracy i Edukacji w Katowicach	WUP Katowice	Bardzo wysoki
12	Europejskie Dni Pracy 2007	WUP Poznań	Wysoki
13	Międzynarodowa Giełda Pracy	WUP Gdańsk	Wysoki lub bardzo wysoki
14	Międzynarodowe Giełdy Pracy: 1. Międzynarodowa Giełda Pracy w Poznaniu, 2. Międzynarodowa Giełda Pracy w Koninie, 3. Międzynarodowa Giełda Pracy w Poznaniu.	WUP Poznań	Wysoki lub bardzo wysoki
15	Działania międzynarodowe na rzecz zwalczania przeszkód w mobilności na rynku pracy	WUP z 8 województw	Wysoki / trudno ocenić
16	Działania międzynarodowe na rzecz likwidacji „wąskich gardeł” na europejskim rynku pracy	WUP z 8 województw	Niski / trudno ocenić
17	Dzień Irlandzki	WUP Toruń	Średni
18	Dni Duńsko-Fińskie	WUP Warszawa	Wysoki / trudno ocenić
19	Międzynarodowy Dzień Informacyjny - „Pracuj bez granic”	WUP Szczecin	Niski / trudno ocenić
20	Działania na rzecz nowych przedsięwzięć EURES-T	WUP z 3 województw	Wysoki
21	Rozwój zasobów ludzkich – szkolenie na szczeblu krajowym	MPiPS	Bardzo wysoki
22	Rozwój zasobów ludzkich – szkolenia na poziomie UE	MPiPS	Wysoki / trudno ocenić

23	Działania w ramach sieci EURES – podróże wg kalendarza EURESco	MPiPS	Średni / trudno ocenić
24	Audyty finansowy	MPiPS	Bardzo wysoki
<b>Działanie realizowane w okresie kwiecień 2008 - marzec 2009 (Grant EURES 2008/2009)</b>			
1	Promocja usług EURES wobec poszukujących pracy i pracodawców krajowych	WUP z 16 województw	Bardzo wysoki
2	Informowanie nt. EURES i różnych aspektów mobilności przy wykorzystaniu materiałów promocyjnych	WUP z 12 województw	Bardzo wysoki
4	Rozwój krajowej strony internetowej EURES <a href="http://www.eures.praca.gov.pl">www.eures.praca.gov.pl</a>	MPiPS	Wysoki / trudno powiedzieć
5	Aktualizacja i publikacja broszury informacyjnej nt. warunków życia i pracy w Polsce.	MPiPS	Wysoki
6	Upowszechnianie informacji o EURES wśród partnerów rynku pracy	WUP z 3 województw	Wysoki
7	Podwyższenie szans osób młodych na międzynarodowym rynku pracy	WUP z 4 województw	Wysoki
8	Działania na rzecz pozyskiwania pracowników dla pracodawców krajowych i zagranicznych	WUP z 13 województw	Wysoki
9	Międzynarodowe Targi Pracy w Toruniu	WUP Toruń	Bardzo wysoki / trudno ocenić
10	II Międzynarodowe Targi Pracy w Rzeszowie	WUP Rzeszów	Bardzo wysoki / trudno ocenić
11	IV Międzynarodowe Targi Pracy w Lublinie	WUP Lublin	Bardzo wysoki / trudno ocenić
12	V Międzynarodowe Targi Pracy w Warszawie	WUP Warszawa	Bardzo wysoki
13	Europejskie Targi Pracy w Katowicach	WUP Katowice	Wysoki / trudno ocenić
14	Europejskie Dni Pracy (EDP) – 2008	WUP Poznań, WUP Kraków	Wysoki
16	Działania międzynarodowe na rzecz likwidacji „wąskich gardeł” na europejskim rynku pracy	WUP z 14 województw	Wysoki
17	Silne wspieranie rozwoju transgranicznych rynków pracy	WUP z 7 województw	Wysoki
19	EURES TriRegio	WUP Wałbrzych	Wysoki / trudno ocenić
21	Udział w posiedzeniach Komitetów Sterujących (KS) partnerstw „EURES T Beskidy”, „EURES TriRegio” i Komitetu Przygotowawczego „EURES T Odra -Oder”	MPiPS	Średni
22	Rozwój zasobów ludzkich – szkolenia na poziomie regionalnym i lokalnym	WUP z 16 województw	Średni
23	Rozwój zasobów ludzkich – szkolenie na szczeblu krajowym	MPiPS	Bardzo wysoki / trudno ocenić
24	Rozwój zasobów ludzkich – szkolenia na poziomie UE	MPiPS	Wysoki / trudno ocenić
25	Działania w ramach sieci EURES – podróże wg kalendarza EURESco	MPiPS	Wysoki
26	Audyty finansowy	MPiPS	Bardzo wysoki

Najczęściej niezrealizowanymi komponentami zaplanowanych działań były spotkania rekrutacyjne lub informacyjne, w szczególności zmierzające do zatrudnienia obywateli Polski w krajach „starej piętnastki”. Wiązało się to z rezygnacją pracodawców zagranicznych z rekrutacji w związku z pogarszającą się koniunkturą gospodarczą i rosnącym bezrobociem w tych krajach. Nie doszły do skutku również niektóre wyjazdy zagraniczne doradców EURES, ze względu na brak zapowiadanego zaproszenia ze strony EURES z innych krajów. W jednym przypadku powodem niezrealizowania części zadań był brak zainteresowania ze strony potencjalnych partnerów krajowych, tj. PUP i rad zatrudnienia. Zaplanowany na rok 2007/2008 udział w posiedzeniach Komitetu Sterującego partnerstwa EURES TriRegio nie doszedł do skutku ze względu na nie zaakceptowanie przez KE partnerstwa i wynikający z tej decyzji brak posiedzeń Komitetu. W roku 2008/2009 jedno działanie („rozwój zasobów ludzkich – szkolenia na poziomie regionalnym i lokalnym”) zostało ograniczone poprzez zmniejszenie przez KE budżetu na jego realizację o około 40%.

### **Ocena / Rekomendacje**

Poziom wykorzystania grantu nie był wysoki: wyniósł 76% w roku 2007/2008 i jedynie 52% w roku 2008/2009. Wynikało to jednak przede wszystkim z przyczyn zewnętrznych, związanych z ogólną sytuacją gospodarczą i kryzysem ekonomicznym. Zdecydowana większość zaplanowanych działań została zrealizowana w wysokim lub bardzo wysokim stopniu.

Zasadne jest wprowadzenie przez KE zmiany zasady dotyczącej budżetu, z którego pokrywane są wydatki związane z zagranicznymi wyjazdami doradców. W okresie objętym badaniem takie koszty były włączane do budżetu EURES z kraju delegującego doradcę, przez co stopień wykorzystania budżetu spadał w przypadku gdy kraj zapraszający odwoływał zaproszenie.

Wskazane jest również formułowanie planów, które obejmują okres dłuższy niż rok, w sposób ramowy (tak jak miało to miejsce dotychczas) oraz uszczegółowianie ich w trakcie realizacji, w sposób dostosowany do sytuacji gospodarczej oraz jej krótkookresowych prognoz. Planowanie zarówno w perspektywie trzyletniej, jak i rocznej (w ramach kolejnych grantów) jest rozwiązaniem właściwym.

## 5 Poziom zaspokojenia potrzeb klientów

**Uwaga:** ze względu na niereprezentatywny sposób doboru oraz niewielką liczebność prób badawczych<sup>64</sup> przedstawione wyniki nie mogą być odnoszone do ogółu klientów, którzy w okresie objętym badaniem skorzystali z usług EURES.

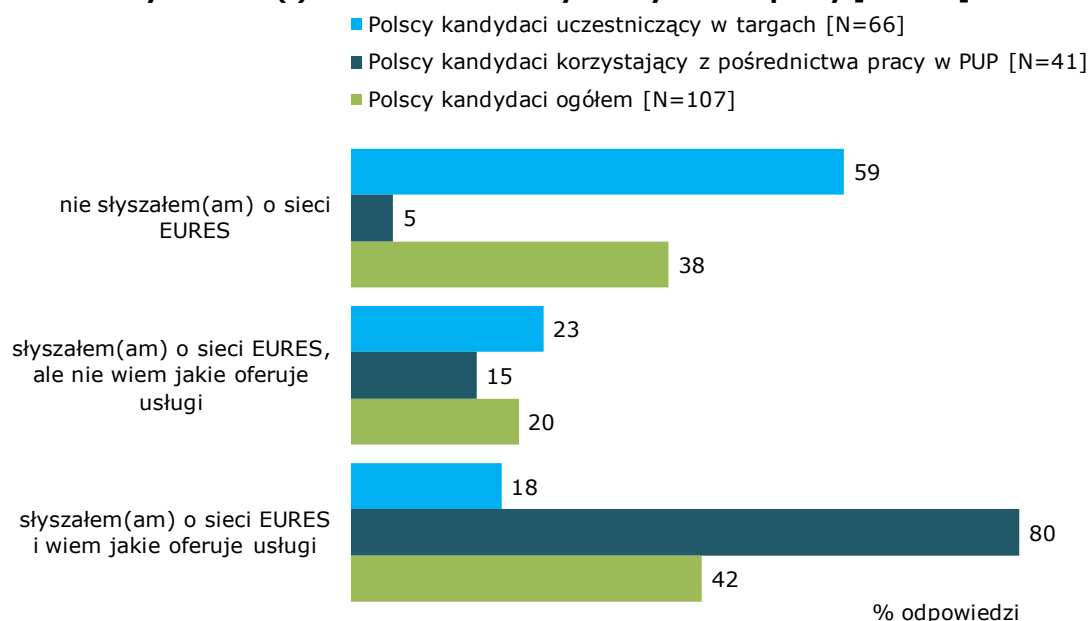
### 5.1 Informacja i promocja EURES

#### 5.1.1 Kandydaci do pracy z Polski

Korzystanie z usług EURES nie gwarantuje, że klient zna sieć EURES: na przykład CV w odpowiedzi na ofertę pracy może przesłać również kandydat, który nie orientuje się, że oferta na którą odpowiada została upowszechniona właśnie poprzez EURES. W jeszcze większym stopniu dotyczy to osób odwiedzających organizowane przez EURES międzynarodowe targi pracy.

Wśród respondentów, którzy zostali zakwalifikowani do udziału w badaniu ze względu na skorzystanie z pośrednictwa pracy w ramach EURES, prawie wszyscy słyszeli o EURES a cztery piąte znało usługi tej sieci. Wśród ankietowanych gości targów przeważały natomiast osoby, które nie słyszały o EURES. Tylko co piąta osoba wychodząca z targów potwierdzała, że zna jego usługi.

**Wykres 39: Czy zna Pan(i) sieć EURES? Polscy kandydaci do pracy [N=107].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z kandydatami do pracy

Najczęstszym źródłem, z którego osoby korzystające z międzynarodowego pośrednictwa pracy lub odwiedzające targi pracy dowiadywały się o EURES były strony internetowe, w szczególności strony urzędów pracy. Na kolejnych miejscach znalazły się inne sposoby informowania o EURES, stosowane przez urzędy pracy, tj. plakaty, ulotki oraz rozmowy. Co trzecia ankietowana osoba poszukująca pracy usłyszała o EURES podczas targów pracy<sup>65</sup>.

<sup>64</sup> Ograniczenia, które wpłynęły na dobór prób, zostały przedstawione w rozdziale "Dane umożliwiające ocenę rezultatów".

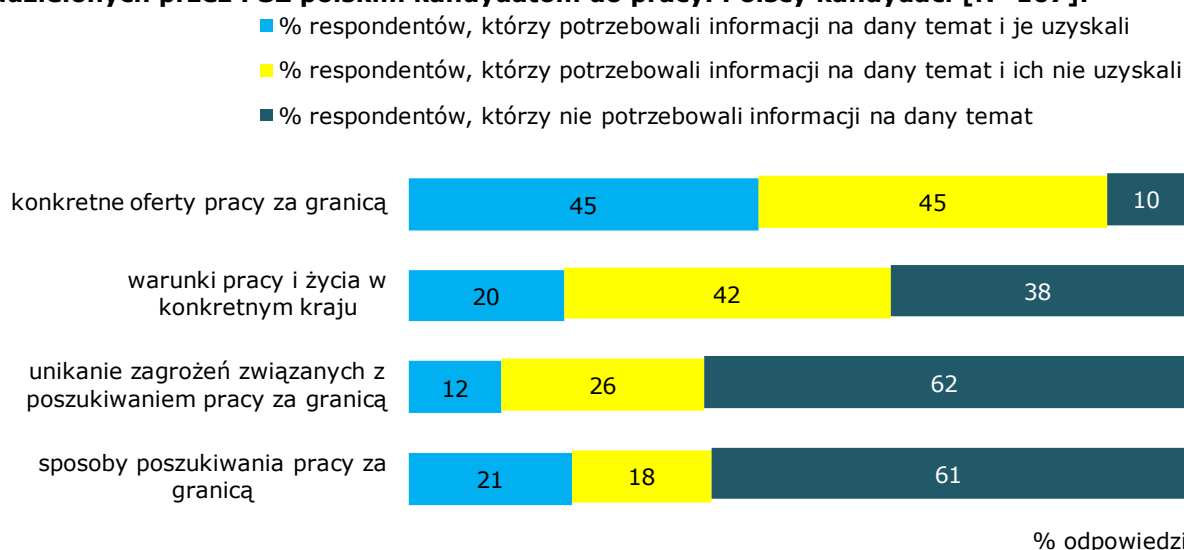
<sup>65</sup> Wynik wśród ogółu ankietowanych kandydatów: 32%, wśród respondentów ankietowanych podczas targów: 37%, wśród pozostałych: 28%.

**Wykres 40: Źródła uzyskania informacji o EURES przez polskich kandydatów do pracy. Polscy kandydaci [N=107].**



Spośród osób poszukujących pracy, zainteresowanych zagadnieniami związanymi z mobilnością zawodową, dziewięć na dziesięć potrzebowało informacji o konkretnych ofertach pracy za granicą. Takie informacje od polskich PSZ uzyskała połowa zainteresowanych. Ponad trzy piąte respondentów potrzebowało informacji na temat warunków życia i pracy w konkretnych krajach, a jedna piąta je uzyskała. Sposobami poszukiwania pracy za granicą były zainteresowane około dwie piąte badanych, a spośród których w przybliżeniu co drugi uzyskał informacje na ten temat. Podobny poziom zapotrzebowania, a nieco niższy jego zaspokojenia, stwierdzono w przypadku informacji na temat zagrożeń związanych z poszukiwaniem pracy za granicą.

**Wykres 41: Ocena informacji związanych z międzynarodową mobilnością zawodową udzielonych przez PSZ polskim kandydatom do pracy. Polscy kandydaci [N=107].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z kandydatami do pracy

Informacje na temat zagadnień związanych z międzynarodową mobilnością zawodową były oceniane jako przydatne. Najwyższe średnie oceny - co najmniej "4" w pięciostopniowej skali - uzyskały informacje dotyczących unikania zagrożeń związanych z podejmowaniem pracy za granicą oraz warunków życia i pracy w konkretnych krajach. Stosunkowo najniżej oceniono informacje na temat konkretnych ofert pracy, jednak również w ich przypadku średnia ocena przekroczyła połowę skali.

**Tabela 4: Ocena informacji związanych z międzynarodową mobilnością zawodową udzielonych przez PSZ polskim kandydatom do pracy.**

	Średnia ocena danego tematu wśród osób, które uzyskały informacje. Skala od 1 „zdecydowanie nieprzydatne” do 5 „zdecydowanie przydatne”.	N (liczba respondentów, który oceniali)
sposoby poszukiwania pracy za granicą	3,6	31
unikanie zagrożeń związanych z poszukiwaniem pracy za granicą	4,2	13
warunki pracy i życia w konkretnym kraju	4,0	24
konkretne oferty pracy za granicą	3,4	45

Źródło: Wyniki badania ankietowego z kandydatami do pracy

**5.1.2 Pracodawcy zagraniczni**

Ankietowani pracodawcy zagraniczni, którzy uzyskali od doradców EURES z Polski informacje na temat polskiego rynku pracy, ocenili ich przydatność na ponad 4 w pięciostopniowej skali.

**Tabela 5: Ocena pomocy urzędu pracy (EURES) w poszukiwaniu pracowników w Polsce.**

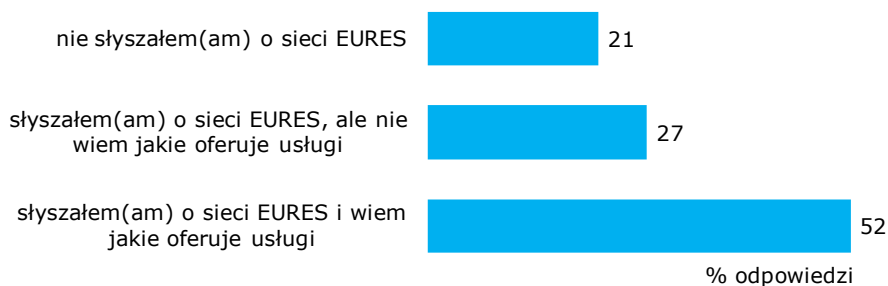
Rola urzędu pracy	Średnia ocena roli urzędu pracy. Skala od 1 (urząd pracy w ogóle nie był pomocny) do 5 (urząd pracy był bardzo pomocny)	N (liczba respondentów, który oceniali)
Przekazanie informacji dotyczącej rynku pracy w Polsce	4,2	21

Źródło: Wyniki badania ankietowego z pracodawcami zagranicznymi

### 5.1.3 Pracodawcy polscy

Wśród ankietowanych pracodawców z Polski, którzy korzystali z usług EURES co najmniej w ten sposób, że zgłosili ofertę pracy, która została wpisana do rejestru EURES<sup>66</sup>, znajomość usług świadczonych przez sieć EURES zadeklarował co drugi, natomiast co piąty o EURES nie słyszał.

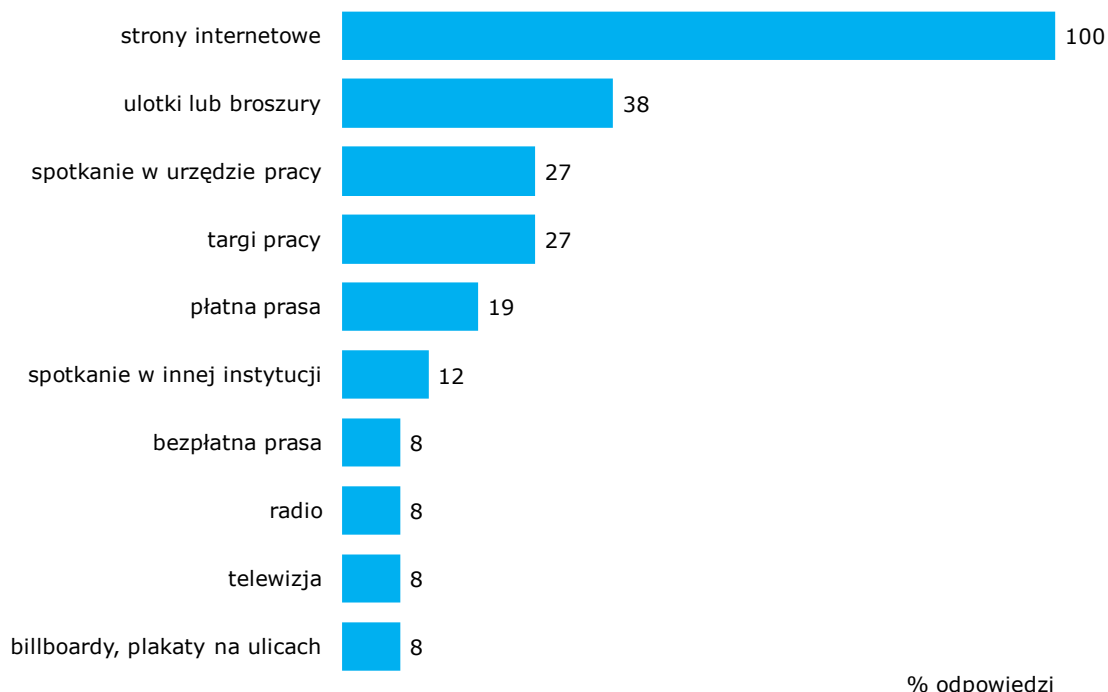
**Wykres 42: Czy zna Pan(i) sieć EURES? Polscy pracodawcy [N=33].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z pracodawcami polskimi

Wszyscy polscy pracodawcy, którzy zetknęli się z informacjami o EURES, znaleźli je na stronach internetowych. Blisko dwie piąte zapoznało się z ulotkami lub broszurami na temat EURES, a po około jednej czwartej uzyskało informacje na temat EURES podczas spotkania z pracownikiem urzędu pracy lub targów pracy.

**Wykres 43: Gdzie zetknął/zetknęła się Pan(i) z informacjami o EURES? Polscy pracodawcy [N=26]<sup>67</sup>.**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z pracodawcami polskimi

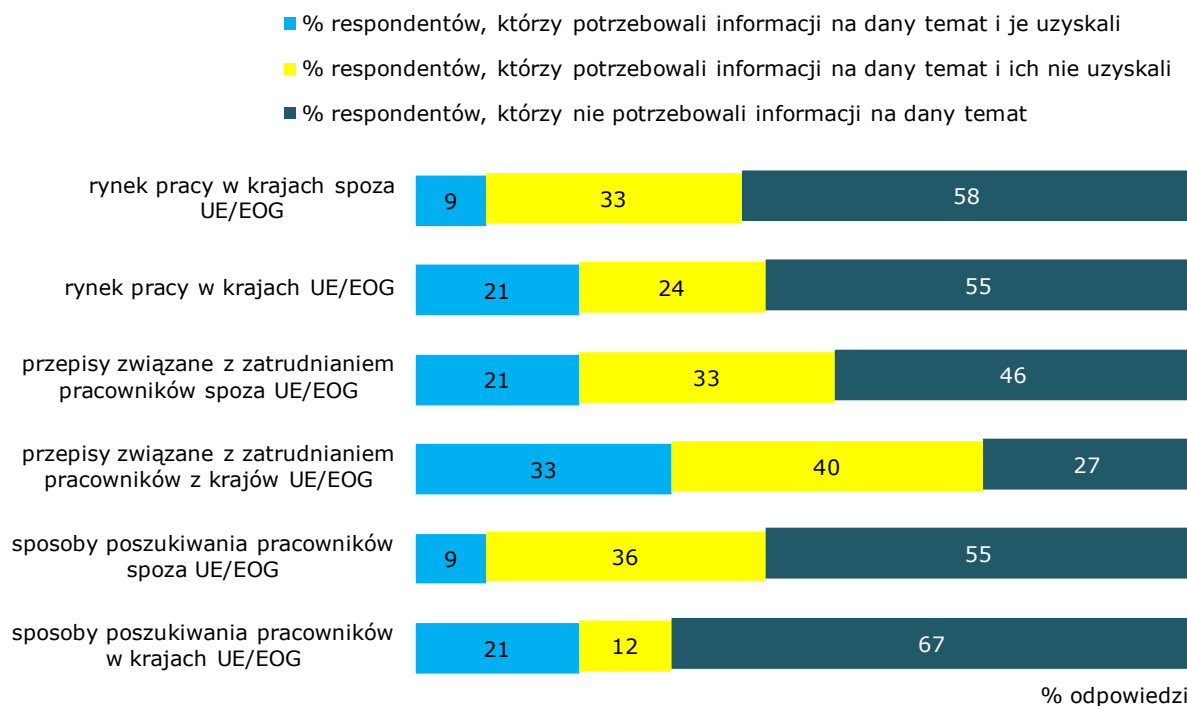
<sup>66</sup> Należy zaznaczyć, że jedna trzecia ankietowanych pracodawców przyznała, że zamieścili ofertę w celu spełnienia formalnego warunku zatrudnienia cudzoziemca spoza obszaru UE/EOG.

<sup>67</sup> Suma odsetek przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



Około trzy czwarte ankietowanych polskich pracodawców, którzy korzystali z usług EURES, potrzebowali informacji na temat przepisów związanych z zatrudnianiem pracowników z krajów UE/EOG. Najmniejszą popularnością cieszyły się natomiast sposoby poszukiwania pracowników z tego obszaru. Liczba respondentów, od których uzyskano informacje, jest jednak bardzo niewielka, w związku z tym podane dane należy traktować z dużą rezerwą. Z tego samego względu nie odnosimy się do wyników dotyczących stopnia zaspokojenia zapotrzebowania na informacje dotyczące poszczególnych zagadnień.

**Wykres 44: Zapotrzebowanie ze strony polskich pracodawców na informacje związane z międzynarodową mobilnością zawodową, zaspokojone oraz niezaspokojone przez PSZ. Polscy pracodawcy [N=33].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z pracodawcami polskimi

## 5.2 Międzynarodowe pośrednictwo pracy

### 5.2.1 Kandydaci do pracy z Polski

Średnie oceny przyznane przez polskich kandydatów do pracy poszczególnym usługom EURES związanym z międzynarodowym pośrednictwem pracy zawierają się w przedziale od 3,4 do 3,9 w pięciostopniowej skali. Ocena usług jest zatem wyrównana i stosunkowo pozytywna.

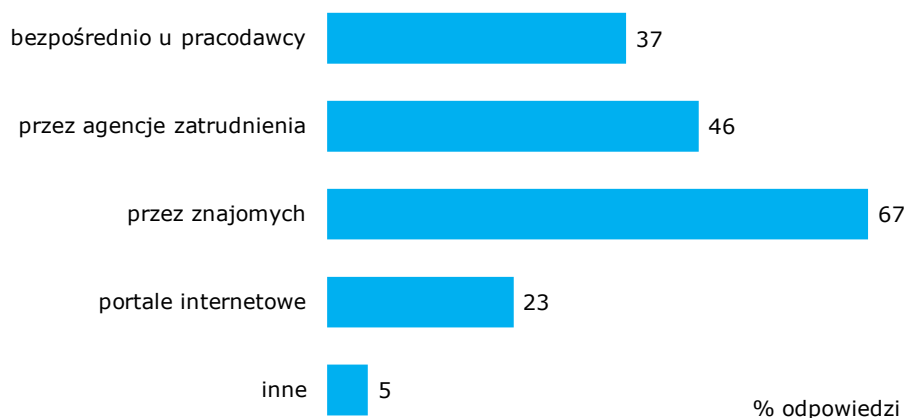
**Tabela 6: Ocena pomocy urzędu pracy (EURES) w poszukiwaniu pracy za granicą**

Rola urzędu pracy	Średnia ocena roli urzędu pracy. Skala od 1 (urząd pracy w ogóle nie był pomocny) do 5 (urząd pracy był bardzo pomocny).	N (liczba respondentów, który oceniali)
Przekazanie CV zagranicznemu pracodawcy (w odpowiedzi na zamkniętą ofertę pracy)	3,6	36
Poinformowanie o otwartej ofercie pracy	3,4	28
Organizacja spotkania rekrutacyjnego	3,9	28
Uzyskanie informacji od zagranicznych pracodawców	3,6	40

Źródło: Wyniki badania ankietowego z kandydatami do pracy

Klienci EURES, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym, poszukiwali pracy za granicą również innymi sposobami - najczęściej przez znajomych. Co piąta osoba, która wskazała różne sposoby poszukiwania pracy, do najskuteczniejszych zaliczyła korzystanie z usług PSZ.

**Wykres 45: Inne sposoby poszukiwania pracy stosowane przez kandydatów korzystających z usług EURES. Polscy kandydaci [N=107]<sup>68</sup>.**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z kandydatami do pracy

## 5.2.2 Pracodawcy zagraniczni

Średnie oceny wystawione przez pracodawców zagranicznych usługom wykonanym na ich rzecz przez doradców EURES z Polski przekraczały "4" w pięciostopniowej skali. W przypadku organizacji spotkania rekrutacyjnego średnia ocena osiągnęła poziom 4,7.

<sup>68</sup> Suma odsetek przekracza 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

**Tabela 7: Ocena pomocy urzędu pracy (EURES) w poszukiwaniu przez pracodawców zagranicznych kandydatów do pracy z Polski.**

Rola urzędu pracy	Średnia ocena roli urzędu pracy. Skala od 1 (urząd pracy w ogóle nie był pomocny) do 5 (urząd pracy był bardzo pomocny)	N (liczba respondentów, którzy oceniali)
Upowszechnienie oferty pracy w Polsce	4,4	30
Organizacja spotkania rekrutacyjnego	4,7	19
Organizacja targów pracy	4,2	18

Źródło: Wyniki badania ankietowego z pracodawcami zagranicznymi

Część pracodawców zagranicznych, którzy poszukiwali pracowników z Polski przy wsparciu EURES, korzystała również z innych sposobów. Stosunkowo popularnymi metodami było zamieszczanie ogłoszeń w polskich mediach oraz korzystanie z osobistych kontaktów pracowników firmy (tj. przede wszystkim z rekomendacji pracowników z Polski, którzy zostali zatrudnieni wcześniej i spełnili oczekiwania pracodawcy). Wśród ankietowanych pracodawców zagranicznych, którzy stosowali różne metody, aż dwie trzecie uznało, że poszukiwanie pracowników przy wsparciu EURES było najskuteczniejszą z nich.

**Wykres 46: Inne sposoby poszukiwania polskich kandydatów do pracy stosowane przez pracodawców zagranicznych korzystających z usług EURES. Pracodawcy zagraniczni [N=44].**

Źródło: Wyniki badania ankietowego z pracodawcami zagranicznymi

### Ocena / rekomendacje

Wyniki badań ankietowych z udziałem klientów EURES wskazują, że jakość usług EURES, z których skorzystali, była przeważnie raczej dobra (w przypadku usług kierowanych do kandydatów z Polski) lub zdecydowanie dobra (w przypadku usług dla zagranicznych pracodawców).

Zarazem stosunkowo duża część zapotrzebowania ze strony kandydatów do pracy oraz pracodawców z Polski na informacje związane z mobilnością zawodową pozostaje niezaspokojona. Niezaspokojone zapotrzebowanie ze strony ankietowanych kandydatów dotyczyło, oprócz ofert pracy, w szczególności informacji o warunkach życia i pracy w poszczególnych krajach UE/EOG (należy jednak zastrzec, że podane dane opierają się na badaniu niewielkiej próby, niereprezentatywnej dla ogółu klientów EURES w Polsce).

Istotne jest szersze upowszechnianie informacji dotyczących takich zagadnień, a także wzmocnienie działań, których celem jest prezentacja oferty EURES. Obecnie nawet wśród osób, które skorzystały z usług EURES lub brały udział w organizowanych przez EURES wydarzeniach, stosunkowo duży odsetek nie zna jego oferty.

## 6 Ograniczenia po stronie kandydatów i pracodawców

Doradcy EURES wśród przeszkód zmniejszających mobilność polskich pracowników w obszarze UE/EOG na pierwszym miejscu stawiają barierę językową. Wprowadzenie przez niektóre kraje UE/EOG okresów przejściowych znalazło się na drugim miejscu pod względem ważności.

**Tabela 8: W jakim stopniu wymienione poniżej okoliczności stanowiły P. zdaniem przeszkody w mobilności polskich pracowników w obszarze UE/EOG<sup>69</sup>?**

Bariery w mobilności polskich pracowników	Średnia, skala od 1 (to w ogóle nie była przeszkoda) do 5 (to była bardzo poważna przeszkoda).
bariera językowa	4,7
brak pełnego otwarcia rynku pracy przez niektóre kraje UE/EOG	3,6
niewielkie zapotrzebowanie pracodawców z krajów UE/EOG na pracowników o profilu zawodowym reprezentowanym przez kandydatów z Polski	3,1
trudności w uznawaniu kwalifikacji zawodowych lub wykształcenia zdobytego w Polsce	2,8
niewielka skłonność polskich pracowników do podejmowania pracy poza Polską	2,3

Źródło: Wyniki badania ankietowego z WUP

Duże znaczenie bariery językowej potwierdzają informacje uzyskane w badaniu ankietowym od zagranicznych pracodawców. Niewystarczająca znajomość języka obcego była wskazywana jako najczęstsza przyczyna niezatrudnienia kandydatów z Polski. Niewiele rzadziej kandydaci z Polski nie byli przyjmowani do pracy ze względu na brak wystarczających kwalifikacji zawodowych.

**Wykres 47: Jakie przyczyny miały najczęściej decydujące znaczenie w przypadku nieprzyjęcia do pracy kandydatów z Polski, którzy dotarli do Państwa za pośrednictwem urzędu pracy (sieci EURES) w ciągu ostatnich 3 lat? Pracodawcy zagraniczni [N=46].**



Źródło: Wyniki badania ankietowego z pracodawcami zagranicznymi

<sup>69</sup> N=16. Przy kategorii „trudności w uznawaniu...” N=14 ze względu na pominięcie „trudno powiedzieć”.

Z kolei do okoliczności ograniczających podejmowanie pracy w Polsce przez kandydatów z zagranicy doradcy EURES zaliczyli przede wszystkim niskie wynagrodzenia oferowane przez polskich pracodawców oraz - podobnie jak w przypadku mobilności w odwrotną stronę - barierę językową. Odpowiedź która znalazła się na trzecim miejscu, "niewielkie zapotrzebowanie pracodawców z Polski na pracowników o profilu zawodowym reprezentowanym przez kandydatów z krajów UE/EOG", odnosi się prawdopodobnie do ofert zgłaszanych przez polskich pracodawców do PUP (ze stosunkowo niskimi wymaganiami i niskim wynagrodzeniem).

**Tabela 9: W jakim stopniu wymienione poniżej okoliczności stanowiły Pana / Pani zdaniem przeszkody w podejmowaniu pracy w Polsce przez pracowników z krajów UE/EOG [N=16<sup>70</sup>]?**

Przeszkody w mobilności zawodowej	Średnia Skali od 1 (to w ogóle nie była przeszkoda) do 5 (to była bardzo poważna przeszkoda).
relatywnie niskie wynagrodzenia proponowane przez polskich pracodawców	4,7
bariera językowa	4,7
niewielkie zapotrzebowanie pracodawców z Polski na pracowników o profilu zawodowym reprezentowanym przez kandydatów z krajów UE/EOG	3,6

Źródło: Wyniki badania ankietowego z WUP

<sup>70</sup> Przy kategorii „niewielkie zapotrzebowanie...” N=13 ze względu na pominięcie „trudno powiedzieć”.

## 7 Podsumowanie

Badanie oceniające działalność EURES w Polsce zostało przeprowadzone przez firmę DYSPERSJA. Badaniem został objęty okres od 1 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2010 r.

Przeprowadzone badanie pozwala stwierdzić, że EURES w Polsce zrealizował prawie wszystkie zadania zapisane w Planie Działania EURES na lata 2007 – 2010. Główną przyczyną niezrealizowania pojedynczych zaplanowanych przedsięwzięć lub zmniejszenia ich skali był spadek zainteresowania zagranicznych pracodawców zatrudnianiem pracowników z Polski, wynikający z pogorszenia się sytuacji gospodarczej w krajach UE/EOG.

Realizacja zadań EURES uwarunkowana jest potencjałem, na który składają się w szczególności: struktura EURES w Polsce i mechanizmy koordynacji, zasoby finansowe, zasoby ludzkie i rozwiązania w zakresie monitoringu i ewaluacji.

W Polsce zadania EURES są realizowane na trzech poziomach: na poziomie krajowym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), na poziomie regionalnym przez 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy (WUP) i na poziomie lokalnym (powiatu) przez 339 powiatowych urzędów pracy (PUP). Mimo, iż pomiędzy wymienionymi instytucjami nie zachodzi formalna podległość, MPiPS koordynuje realizację zadań EURES poprzez umowy zawierane z samorządami województw, formułowanie przepisów prawnych oraz przekazywanie stosownych wytycznych. W MPiPS jest zatrudniony krajowy Menadżer EURES który wraz z zespołem wspiera działania WUP i PUP prowadzone w ramach EURES. Także WUP, pomimo braku formalnego zwierzchnictwa nad PUP, mogą wpływać na poziom ich zaangażowania w realizowanie zadań EURES. Dobre praktyki w tym zakresie obejmują w szczególności: systematyczne kontaktowanie się w sprawach związanych z EURES nie tylko z pośrednikami pracy, lecz również z dyrektorami PUP, włączanie PUP w planowanie zadań w ramach grantów, pozyskiwanie do współpracy także tych PUP, które dotychczas nie wykazywały większej aktywności, silne angażowanie się WUP w przedsięwzięcia organizowane we współpracy z PUP.

EURES i jego zadania uwzględnione zostały we wszystkich kluczowych dokumentach oraz przepisach prawnych dotyczących rynku pracy w Polsce: Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia, ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przepisach wykonawczych regulujących standardy usług rynku pracy i warunki wykonywania tych usług. W okresie objętym badaniem kluczowe znaczenie miało przyjęcie 19 grudnia 2008 roku nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowelizacja ustawy włączyła usługi EURES w zakres pośrednictwa pracy. W efekcie pośrednictwo pracy uzyskało podwójny charakter: krajowy oraz międzynarodowy, związany ze swobodnym przepływem pracowników na terenie państw UE/EOG. Włączeniu usług EURES w zakres pośrednictwa pracy towarzyszyła zmiana organizacji zadań EURES w PUP (wprowadzona zmiana polegała na powierzeniu realizacji tych zadań pośrednikom pracy, przy równoczesnej likwidacji stanowisk asystentów EURES w PUP).

Wprowadzona nowelizacja może stanowić impuls sprzyjający rozwojowi międzynarodowego pośrednictwa pracy, związanego ze swobodnym przepływem pracowników na terenie UE/EOG. W celu uzyskania zakładanego efektu istotne jest zadbanie o upowszechnienie wśród pracowników PSZ informacji na temat przesłanek, które przesądziły o włączeniu EURES w zakres pośrednictwa pracy. W przeciwnym razie istnieje ryzyko, że włączenie usług EURES w zakres pośrednictwa pracy zostanie odczytane przez część pracowników PSZ jako zmniejszenie rangi EURES, tj. niezgodnie z intencją autorów ustawy. Wskazane jest także zastosowanie w projektowanym rozporządzeniu dotyczącym warunków i standardów prowadzenia usług rynku pracy szerokiej definicji pośrednictwa pracy, odpowiadającej zapisom statutu EURES.

Jeżeli chodzi o organizację realizacji zadań EURES w PUP, optymalnym rozwiązaniem byłoby włączenie pośrednictwa pracy w ramach EURES w zakres kompetencji każdego pośrednika pracy w PUP, jednak przy równoczesnym powierzeniu jednemu z nich funkcji pośrednika pracy ds. EURES.

Wsparcie kierowane przez KE do MPiPS ma kluczowe znaczenie dla realizowania zadań EURES przez polskie PSZ. Współpraca z KE w badanym okresie została przez MPiPS oceniona pozytywnie, choć nie bez zastrzeżeń. Rekomendowane usprawnienia powinny polegać przede wszystkim na wydłużeniu terminów składania wniosków o granty.

Wielkość środków przeznaczanych na realizację zadań EURES była zasadniczo adekwatna do skali prowadzonych działań. Liczebność kadry EURES w MPiPS oraz w większości WUP zasadniczo pozwala na realizowanie zadań EURES, jednak w okresach dużego natężenia pracy liczba pracowników okazuje się zbyt mała. Należy dążyć do zatrudnienia co najmniej jednego doradcy EURES na pełen etat w każdym WUP oraz w każdej filii WUP, a także do zapewnienia, że w każdym województwie zadania EURES będą realizowane w wymiarze przynajmniej dwóch etatów (wliczając zarówno etaty doradców, jak i asystentów EURES). W większości PUP znaczne obciążenie pracowników zadaniami związanymi z krajowym pośrednictwem pracy sprawia, że działania z zakresu EURES są realizowane wyłącznie w podstawowym zakresie, obejmującym upowszechnianie przekazanych przez doradców EURES ofert pracy, przesyłanie doradcom EURES CV złożonych przez kandydatów w odpowiedzi na zamknięte oferty pracy oraz udzielanie podstawowych informacji osobom zainteresowanym EURES.

System monitorowania realizacji zadań EURES przez PSZ obejmuje zarówno rozwiązania wprowadzone przez KE, stosowane we wszystkich zaangażowanych krajach, jak i rozwiązania specyficzne dla Polski. Rozwiązaniem wprowadzonym na poziomie krajowym było stworzenie polskiej Bazy monitoringu EURES, w której gromadzone są dane przedstawiające działalność EURES w Polsce w sposób znacznie pełniejszy, niż dane wprowadzane do bazy KE za pomocą comiesięcznych kwestionariuszy. Analiza danych z monitoringu wykazała jednostkowe przypadki błędów w danych, które wynikały prawdopodobnie z kilkukrotnego wprowadzenia danych za wyznaczony kwartał. System informatyczny został już skorygowany w celu unikania takich pomyłek w przyszłości.

Przedstawiciele polskich PSZ zainicjowali prace nad stworzeniem standardu zarządzania ofertami pracy w ramach EURES i w znacznym stopniu przyczynili się do jego opracowania. Projekt standardu został zaakceptowany przez Menedżerów EURES na spotkaniu Grupy Roboczej EURES w Sztokholmie w listopadzie 2009 r., obecnie oczekuje na zatwierdzenie przez KE. Zainicjowanie i koordynowanie prac nad standardem zarządzania ofertami pracy zasługuje na pozytywną ocenę przede wszystkim ze względu na uzyskany efekt. Zarazem jest potwierdzeniem wypełniania przez polskie PSZ roli aktywnego członka EURES, uznanego przez uczestników sieci z innych krajów.

W ramach ewaluacji działań zrealizowanych przez EURES w Polsce w okresie 2007-2010 podjęto próbę przeprowadzenia wśród klientów zewnętrznego<sup>71</sup> badania satysfakcji i poziomu zaspokojenia przez EURES ich potrzeb. Przy tej okazji ujawnił się problem niedostępności danych umożliwiających skontaktowanie się, w celu przeprowadzenia badania, z reprezentatywną próbą kandydatów do pracy, którzy skorzystali z usług EURES. Problem ten jest związany z gromadzeniem i udostępnianiem informacji zawierających dane osobowe. Ponadto występują trudności w uzyskaniu informacji zwrotnej od pracodawców korzystających z usług EURES na temat wyników rekrutacji. Wprowadzenie zapisów dotyczących informacji zwrotnych od pracodawców do unijnego standardu zarządzania ofertami pracy oraz przepisów krajowych jest krokiem we właściwym kierunku.

---

<sup>71</sup> Tj. nierealizowanego przez kadrę EURES.

W badanym okresie zmieniono sposób rejestrowania krajowych i zagranicznych ofert pracy upowszechnianych za pośrednictwem doradców EURES. Do końca 2009 roku oferty były rejestrowane w poszczególnych WUP w formularzach Excel. Na początku 2010 roku uruchomiono natomiast rejestr ofert *on-line*, dostępny w polskiej części portalu EURES po zalogowaniu. Wprowadzenie rejestru ofert pracy *on-line* eliminuje potrzebę rejestrowania tych samych ofert przez każdy WUP i pozwala uniknąć tłumaczenia oferty (a także ewentualnego pozyskiwania dodatkowych danych na jej temat) równoległe przez kilku doradców.

W ramach międzynarodowego pośrednictwa pracy polskie PSZ przekazały za granicę blisko 35 tysięcy życiorysów zawodowych (CV) polskich kandydatów. W rezultacie międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z zagranicy zatrudnionych zostało, według danych szacunkowych, ponad 4,5 tysiąca kandydatów z Polski. Na szanse osiągania przez EURES stawianych przed nim celów, oprócz relacji pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy, mają wpływ także kontakty PSZ z pracodawcami i osobami poszukującymi pracy. Liczba kontaktów pracowników polskich PSZ z kandydatami do pracy, w związku z usługami EURES, w okresie od początku drugiego kwartału 2007 roku do końca pierwszego kwartału 2010 roku znacznie przekroczyła milion.

W okresie objętym badaniem informacje na temat EURES oraz innych zagadnień związanych z mobilnością zawodową w obszarze UE/EOG były upowszechniane podczas spotkań informacyjnych, przy wykorzystaniu broszur, ulotek i plakatów a także poprzez media. Utrzymywano i rozwijano krajową stronę EURES ([www.eures.praca.gov.pl](http://www.eures.praca.gov.pl)). Działy poświęcone EURES były utrzymywane na stronach wszystkich WUP oraz na zdecydowanej większości stron PUP. Z perspektywy integracji krajowego i międzynarodowego pośrednictwa pracy zbyt niska jest natomiast aktywność pracowników PUP w informowaniu klientów o usługach EURES.

Jednym z przedsięwzięć, które przyczyniają się do promocji usług EURES, są międzynarodowe targi pracy: wstęp na targi jest otwarty, a informacje na ich temat są upowszechniane zarówno poprzez urzędy pracy, jak i w mediach. W badanym okresie zorganizowano kilkanaście międzynarodowych targów pracy, a także inne przedsięwzięcia związane z międzynarodowym pośrednictwem pracy, takie jak międzynarodowe giełdy pracy, Europejskie Dni Pracy oraz dni informacyjne. Docieraniu do odbiorców usług i promocji EURES służy również nawiązywanie przez doradców EURES współpracy z instytucjami zewnętrznymi, w szczególności z Akademickimi Biurami Karier, Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz organizacjami skupiającymi przedstawicieli różnych grup zawodowych (na przykład izbami zawodowymi i związkami zawodowymi).

Wyniki badań ankietowych z udziałem klientów EURES wskazują, że jakość usług EURES, z których skorzystali, była przeważnie raczej dobra (w przypadku usług kierowanych do kandydatów z Polski) lub zdecydowanie dobra (w przypadku usług dla zagranicznych pracodawców).

Przeprowadzone badanie pozwala stwierdzić, że EURES w Polsce w okresie 2007-2010 pełnił swoją rolę we właściwy i dobrze skoordynowany sposób. Zidentyfikowano także obszary wymagające ulepszenia a rekomendacje odnośnie ich wprowadzenia wskazane zostały w niniejszym raporcie.