

Elżbieta RAK-MŁYNARSKA*

INSTYTUCJONALNE WSPARCIE TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE EURES-T BESKYDY

Streszczenie

Współczesny rynek pracy stawia przed pracownikami coraz więcej wyzwań. Jednym z nich jest konieczność poszukiwania pracy w krajach innych, niż kraj pochodzenia. Rosnąca mobilność pracowników jest poniekąd wymuszona stanem rynku pracy, a regiony przygraniczne stwarzają szczególnie korzystne warunki dla osób gotowych podjąć pracę za granicą. Unia Europejska wspomagając te działania powołała instytucję, która tę mobilność pracowniczą ma wspierać – jest to Europejska Sieć Służb Zatrudnienia. Celem tej publikacji jest wskazanie głównych obszarów wsparcia osób decydujących się na pracę za granicą ze szczególnym uwzględnieniem pracowników transgranicznych oraz próba oceny, na podstawie EURES-T BESKYDY, czy ta pomoc jest właściwie realizowana.

Słowa kluczowe: transgraniczny rynek pracy, zasoby pracy

Wstęp

Strategia Unii Europejskiej podkreśla istotność utrzymania specyfiki i odrębności regionalnej, z zapewnieniem możliwości jej rozwoju. Stąd też przyjmuje się, że jednym z celów Unii jest „integrowanie się subregionów, czyli przylegających do siebie geograficznie regionów a nie całych terytoriów dwóch czy więcej państw. Jest to zjawisko o charakterze międzynarodowym, a jego istota wynika z bliskości geograficznej, historycznej czy kulturowej”¹.

W procesie integracji znaczącą rolę odgrywają międzynarodowe przepływy czynników produkcji ze szczególnym uwzględnieniem

* Dr Elżbieta Rak-Młynarska, adiunkt w Katedrze Bankowości i Finansów, Wydział Finansów i Technologii Informatycznych, Wyższa Szkoła Finansów i Prawa w Bielsku-Białej.

¹ *Globalizacja i regionalizacja w gospodarce światowej*, (red.) R. Orłowska, K. Żołądkiewicz, Warszawa 2012, s. 173.

zasobów ludzkich. Aby jednak te przepływy odbywały się swobodnie, potrzebne jest instytucjonalne wsparcie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Tego typu działania są realizowane przez wyspecjalizowane instytucje tak na poziomie centralnym (ministerstwa), jak i lokalnym (samorządy i powiatowe urzędy pracy). Istotną rolę mogą tutaj spełnić partnerstwa przygraniczne działające jako euroregiony, na których obszarze zawiązuje się współpraca transgraniczna².

1. Współpraca transgraniczna

Według Z. Kurcza „transgraniczne to miejsce przenikania wartości i wzorów, możliwe do zaistnienia dzięki otwartym i przepuszczalnym granicom, w wyniku wahadłowych i stałych przemieszczeń ludności o masowym charakterze, przemieszczeń żywiolowych zaistniałych na drodze do zaspokojenia jednostkowych potrzeb i przemieszczeń zorganizowanych przez instytucje, których celem jest kształtowanie przekraczającej granice wspólnoty”³.

Europejskie transgranicza charakteryzują się bardzo zróżnicowanym poziomem dojrzałości, rozumianej jako istnienie więzi oddolnej pomiędzy mieszkańcami pograniczy, a nie tylko opartej na współpracy instytucji i organizacji. Wśród nich są takie, które dopiero zaczynają budować swoją tożsamość i tworzyć więzi na płaszczyźnie kulturalnej, edukacyjnej i gospodarczej, ale są również obszary dojrzałe, gdzie zostały już wypracowane wielopłaszczyznowe obszary współpracy. Do tych pierwszych można zaliczyć pogranicza państw członkowskich Unii Europejskiej przyjętych do Unii w 2004 r., a do drugich np. Euroregion Saar-Lor-Lux-Nadrenia/Palatynat Walonia. Według Z. Kurcza „za wskaźniki kształtowania się transgranicza należy uznać m.in. językowe zapożyczenia, wpływy kulturowe, stosunki w pracy i biznesie, zawieranie mieszanych małżeństw i świadomość udziału w nowej

² Według *Słownika języka polskiego PWN* pojęcie „transgraniczny” jest opisywane jako: *przekraczający granice państw, istniejący ponad granicami państw*, <http://sjp.pwn.pl/haslo.php?id=2578512>, według słownika wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych przedrostek „trans-” w złożeniach oznacza: przez, poprzez; poza, za; (ponadto szereg wyrazów z przyrostkiem „trans-” oznacza przejście jednego stanu, czy miejsca na drugie: *transfiguracja, transfokator, transformacja, transfuzja, transkrypcja*, itd.). W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1985, s. 430.

³ *Polskie transgranicza*, (red.) Z. Kurcz, A. Sakson, Wrocław 2009, s. 15.

wspólnocie”⁴. Na bazie tych elementów można budować współpracę transgraniczną, która według K. Szmigiel-Rawskiej i S. Dotzblasz: może być postrzegana jako instytucja definiowana w trzech wymiarach: partnerstwa, organizacji oraz regionu transgranicznego”⁵. Partnerstwo traktowane jest jako forma organizacyjna kształtująca instytucję współpracy, gdzie partnerami jest co najmniej dwóch partnerów reprezentujących jeden lub więcej sektorów, pochodzących z różnych państw; organizacje, czyli podmioty zaangażowane we współpracę w konkretnej przestrzeni geograficznej, a region transgraniczny to „region złożony z jednostek podzielonych administracyjną granicą państw, które w wyniku współpracy organizacji terytorialnego systemu społecznego przywróciły przerwane, a istniejące wcześniej powiązania funkcjonalne lub/i wytworzyły nowe”⁶.

Współpraca transgraniczna⁷ jest również traktowana jako odmiana współpracy terytorialnej i jest to „...potencjalna sposobność poszerzenia kontaktów społeczno-gospodarczych, w tym możliwość pogłębienia kontaktów, pozyskania inwestorów zagranicznych, a także wykorzystania doświadczeń międzynarodowych organizacji współpracy regionalnej dla przyspieszenia procesów rozwojowych na danym obszarze”⁸. Według *Leksykonu polityki regionalnej UE* „współpraca transgraniczna, *cross-border cooperation*, to współpraca w regionach przygranicznych UE”⁹.

Koncentrując się na jednym tylko wymiarze współpracy transgranicznej obejmującym rynek pracy, zauważyć można, że w dostępnej literaturze dostrzegalny jest brak szerszych opracowań naukowych dotyczących rynków transgranicznych, a w tym, w szczególności transgranicznego rynku pracy. W tej sytuacji, przyjęto

⁴ Ibidem.

⁵ K. Szmigiel-Rawska, S. Dotzblasz, *Trwałość współpracy przygranicznej*, Warszawa 2012, s.10 i dalsze.

⁶ Ibidem, s. 47.

⁷ Patrz szerzej w: *Współpraca transgraniczna. Aspekty prawno-ekonomiczne*, pod red. nauk. M. Perkowski, Białystok 2010.

⁸ Por.: M. Proniewski, *Zewnętrzna granica Unii Europejskiej – Białoruś – możliwość wykorzystania dla dynamizacji procesów rozwojowych. Współpraca transgraniczna*. [w] *Ekspertyzy do strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do 2020 roku*, tom II, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 111.

⁹ J. Kundera, W. Szmyt, *Leksykon polityki regionalnej Unii Europejskiej*, Kraków 2008, s. 106.

założenie, że „rynek transgraniczny tworzą rynki przyległych państw postrzegane przez pryzmat transakcji kupna-sprzedaży realizujących przepływy międzynarodowe”¹⁰.

Odpowiednio zakłada się, że transgraniczny rynek pracy tworzą rynki pracy przyległych państw postrzegane przez pryzmat transakcji kupna-sprzedaży realizujących międzynarodowe przepływy usług pracy. Pozostałe cechy rynku pracy rozumiane są tradycyjnie – obejmuje on całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, a podaż reprezentowana jest przez poszukujących pracy”¹¹.

Oznacza to, że pracodawcy poszukujący pracowników nie będą się ograniczać do terytorium tylko jednego kraju, a pracownicy mogą podejmować pracę w firmach zlokalizowanych zarówno na terytorium własnego kraju, jak i w krajach ościennych. Transgraniczny rynek pracy stwarza możliwość podejmowania pracy na terenie jednego państwa a zamieszkiwanie na terenie innego państwa z możliwością migracji codziennych lub cotygodniowych. Jest to szczególnie istotne dla osób posiadających rodziny, gdzie migracje zarobkowe rodziców i związana z tym rozłąka są uznawane za jedną z głównych przyczyn rozpadu rodzin i narastania wielu zjawisk patologicznych.

Należy jednak mieć świadomość, iż sprawne funkcjonowanie transgranicznego rynku pracy wymaga wsparcia instytucjonalnego – nie tylko doraźnego, ale zakładającego uzyskanie długofalowych efektów.

¹⁰ Binda J., Ostoj J., Rak-Młynarska E., Krizanova A., Bugaj M., Madlenak R.: „Profil kształcenia akademickiego w Euroregionie Beskidy a oczekiwania transgranicznego rynku pracy”. WSiFiP w Bielsku – Białej, Zilinski Uniwersytet w Zilinie, Bielsko-Biała 2014, str. 10, Raport z polsko - słowackich badań zrealizowanych w ramach projektu finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego Program Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 pt. „Polsko – Słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy oraz diagnoza kierunków kształcenia akademickiego na potrzeby transgranicznego rynku pracy”.

¹¹ *Leksykon rynku pracy*, Warszawa 1997, s. 21. Przegląd definicji rynku znaleźć można m.in. w K. Brzyhcy, *Regionalny rynek pracy- relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*, Warszawa 2013.

2. Instytucje wspierające funkcjonowanie rynku pracy z uwzględnieniem obszarów przygranicznych

Sprawne funkcjonowanie rynku pracy wymaga wsparcia instytucjonalnego zarówno na poziomie centralnym (ministerstw) poprzez wprowadzenie regulacji prawnych umożliwiających jego wspieranie, jak i na poziomie lokalnym, gdzie najlepiej są rozpoznane potrzeby i możliwości tego rynku. Dotyczy to również transgranicznego rynku pracy, tutaj jednak jest konieczna koordynacja działań instytucji krajów granicznych. Do takich instytucji możemy zaliczyć:

- na poziomie centralnym:
 - Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych Republiki Czeskiej,
 - Centrum Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny w Bratysławie,
 - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej;
- na poziomie województwa:
 - Samorząd województwa śląskiego – Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach,
 - Samorząd województwa opolskiego – Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu;
- na poziomie lokalnym:
 - Urząd Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny w miejscowości Čadca,
 - Urząd Pracy i Spraw Społecznych w miejscowości Námestovo,
 - Urząd Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny w Žylinie,
 - Urząd Pracy w Ostrawie,
 - Urząd Pracy w Nowym Jiczynie (Novy Jičín),
 - Urząd Pracy w Opawie,
 - Urząd Pracy w miejscowości Frýdek-Místek,
 - Urząd Pracy w miejscowości Vsetín,
 - Urząd Pracy w Karwinie,
 - Urząd Pracy w miejscowości Bruntál,
 - Urząd Pracy w Jeseniku,
 - Urząd Pracy w miejscowości Šumperk,
 - Samorząd powiatu jastrzębskiego – Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju,

- Samorząd powiatu raciborskiego – Powiatowy Urząd Pracy w Raciborzu,
- Samorząd powiatu głubczyckiego – Powiatowy Urząd Pracy w Głubczycach,
- Rada miasta Bielska-Białej – Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej;
- Samorząd powiatu wodzisławskiego – Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim,
- Samorząd powiatu nyskiego – Powiatowy Urząd Pracy w Nysie,
- Samorząd powiatu cieszyńskiego – Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie,
- Samorząd powiatu żywieckiego – Powiatowy Urząd Pracy w Żywcu,
- Samorząd powiatu prudnickiego – Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku.

Każda z tych instytucji posiada inny zakres obowiązków i odpowiedzialności, ale tworzą wzajemnie dopełniającą się całość.

Ministerstwa i samorządy na poziomie wojewódzkim rozwiązują problemy instytucjonalne, natomiast Urzędy Pracy koncentrują się na współpracy z samymi bezrobotnymi i ich wsparciu. Szczególną formą aktywności na poziomie lokalnym w obszarach przygranicznych jest działalność EURES T¹² - formalnych partnerstw EURES transgranicznych.

3. Eures i Eures-T jako instytucje wspierające pracowników transgranicznych

Partnerstwo transgraniczne EURES-T Beskydy funkcjonuje na pograniczu polsko-czesko-słowackim od 2007 r. Członkami partnerstwa jest 35 organizacji z trzech państw. Swoim zasięgiem obejmuje region morawsko-śląski, Ołomuniec i część regionu Zlinu w Czechach, Opole

¹² EURES jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym, w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, czyli w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinie, a także w Szwajcarii. http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=69.

i województwa śląskie w Polsce oraz region żyliński na Słowacji¹³. Koordynatorem działań T-Beskydy jest strona słowacka, a ze strony polskiej działania koordynowane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach oraz Opolu.

Rysunek 1. Obszar działania Eures-T Beskydy



Źródło: <http://www.eures.wup.opole.pl/eures-t-beskydy/66-eures-t-beskydy/64-eures-t-beskydy.html>

Do głównych celów funkcjonowania partnerstwa należy zaliczyć:

- wspieranie rozwoju transgranicznej mobilności pracowników,
- prowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnej o warunkach podjęcia pracy i życia,
- monitoring i prezentacje informacji i sytuacji na rynku pracy w regionach przygranicznych,
- wspieranie działań promocyjnych w zakresie wymiany ofert pracy między krajami członkowskimi,
- dostarczanie przedsiębiorcom informacji o usługach EURES/EURES-T (podatki, ubezpieczenie społeczne, rekrutacja siły roboczej z drugiej strony granicy, informacja o systemie rejestracji – jak rozpocząć działalność gospodarczą po drugiej stronie granicy itd.),
- monitorowanie i pokonywanie trudności związanych z mobilnością.

¹³<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=6686>.

Działania promocyjne, realizowane przez EURES-T to między innymi: Transgraniczne Targi Edukacji i Przedsiębiorczości w Prudniku, Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji w Cieszynie czy też konferencje naukowe.

Podjętą próbę oceny efektywności działań informacyjno-promocyjnych poddano analizie strony internetowe Urzędów Pracy po stronie polskiej i słowackiej z informacjami dla osób zainteresowanych podjęciem pracy za granicą (tabela nr 1). Z przeprowadzonej analizy wyłania się dosyć interesujący obraz. Zarówno strona słowacka, jak i polska posiadają strony internetowe Urzędów Pracy, na których znajduje się informacja o działaniu Europejskich Służb Zatrudnienia EURES. Ponadto, na części z nich znajduje się bezpośrednio przekierowanie do EURES, a na części do EURES-T Beskydy. Na stronach EURES-T Beskydy jest również informacja o wymaganych warunkach, jakie musi spełnić potencjalny zatrudniony (dotyczy to 8 na 11 jednostek).

Tabela nr 1. Analiza stron internetowych Urzędów Pracy po stronie polskiej i słowackiej z informacjami dla osób zainteresowanych podjęciem pracy za granicą

Powiat	Podstrony nt. transgranicznego rynku pracy na stronach urzędów pracy lub innych instytucji pośrednictwa pracy	Informacje o wymaganiach stawianych zatrudnianym w ramach – transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy	Dostępność informacji o zawodach nadwyżkowych i deficytowych w rejonach przygranicznych	Informacje o potencjale rynku w ramach poszczególnych grup zawodowych (osoby zatrudnione plus większa z liczb poszukujących pracy lub poszukiwanych przez pracodawców)	Inicjatywy i realizacja przedsięwzięć (w tym projekty unijne – informacja ze stron) mających na celu udroźnienie transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy
Polska					
WUP Katowice	Tak (Eures)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	tak
WUP Opole	Tak (Eures)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	tak
PUP w Jastrzębiu-Zdroju	Tak (Eures)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	nie
PUP w Raciborzu	Eures (WUP Katowice)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	nie
PUP w Głubczycach	Tak (Eures)	Nie	tak*	tak	nie
PUP w Wodzisławiu Śląskim	Eures (WUP Katowice)	Nie	tak*	tak	nie
PUP w Nysie	Eures (WUP Katowice)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	nie**
PUP w Prudniku	Tak (Eures)	Nie	tak*	tak	nie
PUP w Bielsku-Białej	Eures (WUP Katowice)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	tak
PUP w Cieszynie	Eures (WUP Katowice)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	tak
PUP w Żywcu	Eures (WUP Katowice)	Tak (Eures-T Beskydy)	tak*	tak	tak

Powiat	Podstrony nt. transgranicznego rynku pracy na stronach urzędów pracy lub innych instytucji pośrednictwa pracy	Informacje o wymaganiach stawianych zatrudnianym w ramach –transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy	Dostępność informacji o zawodach nadwyżkowych i deficytowych w rejonach przygranicznych	Informacje o potencjale rynku w ramach poszczególnych grup zawodowych (osoby zatrudnione plus większa z liczb poszukujących pracy lub poszukiwanych przez pracodawców)	Inicjatywy i realizacja przedsięwzięć (w tym projekty unijne – informacja ze stron) mających na celu udroźnienie transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy
Słowacja					
Urząd Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny Čadca	Tak (Eures)	Tak (Eures-T Beskydy)	Trudno dostępna https://www.istp.sk/volne-pracovne-miesta	Trudno dostępna	Trudno dostępna
Urząd Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny Námestovo	Tak (Eures)	Tak (Eures-T Beskydy)	Trudno dostępna https://www.istp.sk/volne-pracovne-miesta	Trudno dostępna	Trudno dostępna
Urząd Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny Žylica	Tak (Eures)	Tak (Eures-T Beskydy)	Trudno dostępna https://www.istp.sk/volne-pracovne-miesta	Trudno dostępna	Trudno dostępna

* Informacja o zawodach deficytowych i nadwyżkowych dotyczy całego województwa lub powiatu.

** 2007-2010 przeszkolenie pracowników w zakresie EURES.

Źródło: Opracowanie własne

Na stronach polskich można równie znaleźć informacje o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, ale informacje te dotyczą konkretnych powiatów, a nie samych rejonów przygranicznych. Poza tym na stronach słowackich taka informacja jest bardzo trudno dostępna. Trudno również na stronach słowackich instytucji wspierających rynek pracy znaleźć informacje o potencjale rynku w ramach poszczególnych grup zawodowych, podczas gdy na stronach polskich jest prezentowana statystyka rynku pracy oraz oferty pracy dla zainteresowanych. Na stronach słowackich ofert pracy nie ma wcale, są one na niezależnych portalach. Oceniając aktywność instytucji rynku pracy z punktu widzenia inicjatyw i realizacji przedsięwzięć mających na celu udroźnienia transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy w Polsce tylko 5 z 11 instytucji podjęło takie działania, co do Słowacji – znów trudno jest ocenić aktywność instytucji słowackich, bowiem takich informacji nie znaleziono.

4. Ocena funkcji informacyjnej strony internetowej EURES-T Beskydy

W dobie społeczeństwa z informatyzowanego coraz więcej osób jako źródło informacji o możliwościach zatrudnienia za granicą wybiera Internet, stąd też instytucje wspierające mobilność międzynarodową pracowników powinny zwrócić szczególną uwagę na zawartość stron przez nie obsługiwanych. W przypadku transgranicznego rynku pracy na pograniczu polsko-słowackim taką stroną jest EURES-T Beskydy.

Dostarcza ona informacji ogólnych o tym, czym jest EURES-T Beskydy, jaka jest jego struktura i zadania, jakie działania były realizowane, a jakie są planowane. Jest to tylko informacja o ubiegłorocznych i tegorocznych (marcowych) Transgranicznych Targach Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji. W zakresie aktualności jest to więc niewiele.

Zainteresowani pracodawcy z Polski, Czech i Słowacji mogą znaleźć informację o tym, gdzie szukać pracowników (adresy i linki do stron internetowych), jakie są prawne warunki zatrudnienia, adresy instytucji, gdzie należy zgłosić informację o uruchomieniu firmy.

Osoby zainteresowane założeniem firmy dowiedzą się, jakie są warunki podatkowe, a zainteresowani podjęciem pracy znajdą informacje m.in. na temat możliwości poszukiwania pracy poprzez publiczne służby zatrudnienia „prawnej ochrony pracowników, warunków podjęcia

własnej działalności gospodarczej. Niestety, wiele z tych linków nie jest aktywnych lub nie ma na stronie żadnych informacji.

Najwięcej uwag budzi zakładka dotycząca ofert pracy – w ofertach słowackich są 3 oferty, w czeskich pięć, w polskich – jedna z 30 kwietnia 2014 r. W większości to oferty dotyczące ubiegłego roku, trudno więc powiedzieć, iż w tym obszarze informacyjna funkcja strony jest dobrze realizowana.

Również zakładka „rozwój rynku pracy” (statystyki) nie realizuje swojej funkcji, bowiem pod tym tytułem pojawi się komunikat, że podstrona nie jest dostępna w danej wersji językowej – co w praktyce oznacza, że nie działa w żadnym zeszycie, ani po polsku ani po słowacku czy czesku. Trudno więc ocenić, na ile rynek rozwija się, bowiem statystyk rynku pracy nie ma.

Na stronie znajduje się także zakładka z informacjami dla studentów, gdzie prezentowane są systemy edukacji w Polsce, Słowacji i Czechach, opis i linki do stron w zakresie uznawalności kształcenia, uczelnie funkcjonujące w danym regionie wraz z adresami internetowych stron.

Zakończenie

Otwarty rynek pracy w Unii Europejskiej daje jej mieszkańcom możliwość swobodnego przemieszczenia się w poszukiwaniu pracy. Aby jednak migracje pracownicze przyniosły oczekiwane efekty, należy dać potencjalnym pracownikom pełną informację o możliwościach podjęcia zatrudnienia w krajach ościennych. Z reguły łatwiej podjąć decyzję o podjęciu pracy w kraju niezbyt odległym, gdzie stosunkowo łatwo będzie można dojeżdżać do pracy codziennie lub w systemie cotygodniowym, niż migrować na drugi koniec kontynentu. Brakuje jednak przepływu informacji o wzajemnych potrzebach transgranicznych rynków pracy, o zawodach deficytowych, czy nadwyżkowych, a wreszcie o profilach kształcenia. Instytucje wspierające funkcjonowanie transgranicznego rynku pracy nie działają jeszcze w pełni sprawnie – system informacji ma wiele luk, strony internetowe nie są aktualizowane, a koordynatorzy EURES w Powiatowych Urzędach Pracy nie zawsze są dostępni. Jednakże mimo tych problemów, osoby, które chcą podjąć pracę za granicą – robią to z powodzeniem. Można jednak byłoby uniknąć wielu problemów, gdyby te osoby miały pełną informację o możliwościach, uwarunkowaniach prawnych

i wymaganiach formalnych związanych z podjęciem pracy w obcym kraju.

Literatura

- [1]. Brzychcy K., *Regionalny rynek pracy – relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*, CeDeWu, Warszawa 2013.
- [2]. *Globalizacja i regionalizacja w gospodarce światowej*, (red.) Orłowska R., Żołądkiewicz K., Warszawa 2012.
- [3]. Kundera J, Szmyt W., *Leksykon polityki regionalnej Unii Europejskiej*, Kraków 2008.
- [4]. *Leksykon rynku pracy*, Warszawa 1997.
- [5]. Binda J, Ostoj J., Rak-Młynarska E., Krizanova A., Bugaj M., Madlenak R.: *Profil kształcenia akademickiego w Euroregionie Beskidy a oczekiwania transgranicznego rynku pracy*, WSFiP w Bielsku – Białej, Zilinski Uniwersytet w Zilinie, Bielsko-Biała 2014, str. 10, Raport z polsko - słowackich badań zrealizowanych w ramach projektu finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego Program Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 pt. „Polsko – Słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy oraz diagnoza kierunków kształcenia akademickiego na potrzeby transgranicznego rynku pracy”.
- [6]. *Polskie transgraniczna*, (red.) Kurcz Z., Sakson A., Wrocław 2009.
- [7]. Proniewski M., *Zewnętrzna granica Unii Europejskiej – Białoruś – możliwość wykorzystania dla dynamizacji procesów rozwojowych. Współpraca trans graniczna*, [w:] *Ekspertyzy do strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do 2020 roku*, tom II, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- [8]. Szmigiel-Rawska K., Dołzbłasz S., *Trwałość współpracy przygranicznej*, Warszawa 2012.
- [9]. *Współpraca trans graniczna. Aspekty prawno-ekonomiczne*, pod red. nauk. Perkowski M., Białystok 2010.

Strony internetowe

- [1]. <http://sjp.pwn.pl/haslo.php?id=2578512>), według Kopaliński W., *Słownika wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1985.
- [2]. http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=69.
- [3]. <http://www.eures.wup.opole.pl/eures-t-beskydy/66-eures-t-beskydy/64-eures-t-beskydy.html>.
- [4]. <http://www.eures-tbeskydy.eu/>.
- [5]. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=6686>.

INSTITUTIONAL SUPPORT OF CROSS-BORDER JOB MARKET ON THE EXAMPLE OF EURES-T BESKYDY

Summary

The contemporary labour market creates more and more challenges for employees. One of these challenges is the necessity to seek employment outside their country of origin. The increasing mobility of workers is somewhat forced by the current situation on the labour market. The border regions offer favourable conditions for job seekers ready to work abroad. The European Union, in order to facilitate these activities, has set up an institution whose aim is to support mobility among workers. This institution is called the European Employment Services. The aim of this paper is to outline the main areas of supporting people who choose to work abroad with particular emphasis on cross-border workers. The paper also attempts to assess, on the basis of EURES T-Beskydy, whether the aid is properly managed.

Key words: *cross-border labour market, labour resources.*