

Lidia Burakowska-Ogińska*  <https://orcid.org/0000-0002-8142-2058>

EURES jako forma wsparcia w zarządzaniu karierą zawodową

https://doi.org/10.25312/2391-5129.29/2019_081bo

Obecnie osoby funkcjonujące na rynku pracy oczekują profesjonalnych konsultacji i wsparcia w zarządzaniu ich rozwojem osobistym i zawodowym. Wszystkie aspekty współczesnego rynku pracy wraz z jego dynamiką oraz zmiennymi formami zatrudnienia to filary pracy doradcy zawodowego, które wymagają od niego zaangażowania i ciągłego monitorowania zmian pracy. Celem badania było przedstawienie działań doradców ds. zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie mobilności zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem roli Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES) w zarządzaniu karierą zawodową. Wyniki przeprowadzonych badań miały także umożliwić diagnozę i analizę aktywności EURES na łódzkim rynku pracy. Przystępując do badań, sformułowano następujące problemy badawcze: Które instytucje świadczą usługi EURES, a które oferują wsparcie swoim klientom? Czy w Łodzi jest rejestr ofert pracy ze wszystkich publicznych służb zatrudnienia EURES? Jakich specjalistów najczęściej poszukują pracodawcy z zagranicy? Z jakich krajów UE składane są oferty pracy? Uzyskane wyniki potwierdziły, że sieć EURES przedstawia głównie oferty pracy dla pracowników wykończeniowych (szklarze, dekarze, stolarze), pracowników produkcyjnych, mechaników, elektryków, pracowników budowlanych, ale pojawiają się też oferty skierowane do wyspecjalizowanego personelu inżynierskiego. Ze względu na zmiany demograficzne przy rosnącej liczbie osób starszych w społeczeństwie odnotowano także zapotrzebowanie na pracowników socjalnych w zakresie opieki nad osobami starszymi (głównie w Niemczech). Najwięcej wolnych miejsc pracy oferują następujące kraje: Norwegia, Irlandia, Niemcy i Austria, ale pojawiają się wakaty we Francji, Anglii, Czechach, na Łotwie i Słowacji.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia, doradca zawodowy, konsultant, zagraniczne oferty pracy

* Dr Lidia Burakowska-Ogińska – Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, kierunek: pedagogika; Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

Wprowadzenie

Obecnie powszechnie panującym zjawiskiem jest fluktuacja i zmienność rynku zawodowego, na co bezpośredni wpływ ma tempo rozwoju technologicznego, gwałtowne zmiany demograficzne, jak również dynamika zmian gospodarczych. Nowoczesne narzędzia naukowo-techniczne (sieć WWW i inne) przyczyniają się do usprawniania i przekształcania środowiska zawodowego. W konsekwencji tego procesu obok tradycyjnych form zatrudnienia pojawiają się nowe możliwości, których wiodącą cechą jest zmienność form organizacyjnych, ruchomość czasu pracy, mobilność, elastyczność ram czasowo-przestrzennych oraz indywidualizacja. Mnogość form i dróg rozwoju zawodowego oraz dynamiczne przeobrażenia gospodarczo-społeczne stawiają przed jednostką często nowe, trudne wyzwania.

Pojęcie kariery rozpatrywane jest najczęściej w aspekcie stricte ekonomicznym jako przejaw prestiżu lub awansu społeczno-ekonomicznego. Mając na uwadze wszystkie powyższe czynniki środowiskowe, współczesny model kariery ewoluował od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego, który wymaga elastyczności i mobilności pracowniczej. Obejmuje on pewien zestaw cech, które pozwalają na odpowiednie dostosowanie swoich kwalifikacji i kompetencji do częstych zmian. Efektywne funkcjonowanie na rynku pracy wymaga zatem specyficznych meta-kompetencji aktywizujących, w tym: umiejętności konkurowania z innymi na rynku pracy, dostrzegania i wykorzystania pojawiających się szans, stałej gotowości do prorozwojowego inwestowania w zasoby własnych kompetencji zawodowych (por. Bohdziewicz, 2010: 52).

Obecnie odbiorcy porad w zakresie rozwoju personalno-zawodowego oczekują konsultacji w zakresie perspektywicznego planowania kariery, wizji zmian na rynku pracy, zaznajomienia z nowymi formami zatrudnienia oraz powstającymi zawodami i wskazania możliwości uzupełnienia kwalifikacji czy uzyskania nowych kompetencji. Wszystkie wymienione aspekty to filary pracy doradcy zawodowego, które wymagają od niego zaangażowania oraz ciągłego monitorowania daleko idących zmian. Działania te muszą przebiegać w stałej współpracy z klientem.

Idea life long learning

Nowe wymagania na rynku pracy determinowane dynamicznymi zmianami społeczno-gospodarczymi powodują konieczność wdrożenia koncepcji tzw. life long learning, czyli uczenia się przez całe życie. Zręby tego zjawiska ukształtowały się już na początku XX wieku, jednak dopiero w latach 70. i 90. przybrało ono formę uniwersalnej i humanistycznej idei przy czynnym udziale UNESCO i Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (por. *Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej*, 2002: 7–10; *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, 2004: 61). „Analizując rozwój człowie-

ka w biegu życia, należy zauważyć szczególne znaczenie wczesnej dorosłości jako okresu bardzo istotnego dla samorealizacji” (Zbonikowski, 2014: 101), co związane jest ze stałą aktywnością edukacyjną. Idea dominującego obecnie społeczeństwa wiedzy jest uwarunkowana realizacją koncepcji uczenia się przez całe życie.

Po 2000 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu pracowało nad *Strategią rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*. Ostatecznie dokument przyjęto uchwałą Rady Ministrów dnia 8 lipca 2003 roku. Jako priorytetowy cel obrano określenie kierunków rozwoju kształcenia ustawicznego w kontekście paradygmatu nauki przez całe życie i budowania społeczeństwa opartego na wiedzy. Realizacja założeń tego programu miała umożliwić indywidualny rozwój każdego obywatela na drodze powszechnego dostępu do kształcenia ustawicznego. Strategia ma także na celu podniesienie jakości kształcenia permanentnego, promowanie aktywnych postaw edukacyjno-zawodowych, które poprawiają szanse na rynku pracy. W dokumencie MENiS przedstawiono również zadania, jakie stoją przed administracją rządową i samorządową, instytucjami naukowymi i oświatowymi oraz partnerami społecznymi, tj. organizacjami pracodawców, samorządami zawodowymi, związkami zawodowymi, fundacjami, stowarzyszeniami i innymi organizacjami pozarządowymi (Tadeusiewicz, 2010). Mimo upływu czasu niektóre priorytety przyjęte w Strategii są wciąż aktualne. W 2003 roku zaproponowano pięć zakresów działań, takich jak:

1. Poprawa dostępności do kształcenia ustawicznego.
2. Podnoszenie jakości edukacji ustawicznej.
3. Poszerzenie współpracy i partnerstwa w systemach szkolnych i pozaszkolnych.
4. Tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie edukacji dorosłych.
5. Uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego wśród pracowników i pracodawców (por. *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, 2003: 1).

W procesie podejmowania decyzji zawodowych należy mieć na uwadze społeczne uwarunkowania rynku pracy. W związku z tym niezbędne staje się poszukiwanie miarodajnych źródeł wiedzy o czynnikach i prawach determinujących rynek pracy, informacji o sposobach rekrutacji tudzież selekcji pracowników, ale także wiedzy na temat sposobów i czynników warunkujących utrzymanie pracy. Wiele dokumentów Unii Europejskiej podkreśla wagę informacji zawodowej, zwłaszcza umiejętności zarządzania nią na rynku pracy. Podczas prac nad strategią technologiczno-gospodarczą UE XXI wieku Komisja Europejska zdefiniowała pojęcie społeczeństwa informacyjnego, podkreślając, że „zarządzanie informacją, jej jakość i szybkość przekazywania są kluczowymi czynnikami konkurencyjności” (Kłak, 2010: 116). *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010* jako priorytet ustaliła działania na rzecz ułatwienia dostępu do rzetelnych informacji, poradnictwa i doradztwa. Proponując rozwiązania umożliwiające realizację tego zadania, jako realizatorów wskazano ministrów oświaty i pracy, którzy powinni tworzyć warunki do pełnego dostępu ak-

tualnej, pełnej informacji zawodowej. Dla rozwoju dostępu do informacji poprzez sieć internet istotne jest stanowisko negocjacyjne Polski w obszarze telekomunikacji i technologii informacyjnej, które sprzyjają realizacji idei społeczeństwa informacyjnego. Zalecenia dla Rady Europejskiej w tym zakresie znaleźć można w opublikowanym w 1994 roku Raporcie Bangemanna *Europa i społeczeństwo globalnej informacji*. W dokumencie tym autor podkreśla, że „pierwsze kraje, które wkroczą do społeczeństwa informacji, uzyskają największe korzyści [...]. Kraje, które odkładają decyzję, mogą doświadczyć katastrofalnego spadku inwestycji i zmniejszenia liczby miejsc pracy. Nadejście społeczeństwa informacji odbywa się równoległe z powstaniem nowych zawodów i umiejętności” (Drozdowicz, 2004: 252). Jednocześnie należy pamiętać o kluczowej roli systemów edukacyjnych w tworzeniu społeczeństwa opartego na wiedzy. W trakcie stałej Konferencji Europejskich Ministrów Edukacji w 2003 roku w Atenach wydano rezolucję wspierającą wprowadzenie wymienionych wyżej technologii właśnie na płaszczyźnie edukacyjnej (por. Goban-Klas, Sienkiewicz, 1999: 25).

W procesie zarządzania informacjami ważne są nie tylko ich selekcja i gromadzenie w celu projektowania baz danych, ale także analiza pod kątem wiarygodności i aktualizacji. Przetwarzanie i upowszechnianie informacji zawodowej powinno odpowiadać potrzebom jej odbiorców. Współczesna filozofia doradztwa zawodowego akcentuje kluczową rolę zarządzania zasobami informacyjnymi w procesie planowania kariery zawodowej wszystkich grup docelowych: uczniów, studentów czy pracowników.

W procedurze zarządzania informacją funkcjonują na ogół trzy zasadnicze moduły:

1. Wyszukiwanie i gromadzenie informacji, które kształtuje umiejętność doboru odpowiednich źródeł informacji, określania stopnia ich przydatności względem założonych celów.
2. Selekcjonowanie i przetwarzanie informacji obejmujące ocenę i przetwarzanie informacji, jak również umiejętność ich modyfikacji oraz proces projektowania, pozyskiwania i zapisywania przetworzonej informacji.
3. Implementacja, czyli zastosowanie informacji uwarunkowane umiejętnością interpretacji i stosowania prawa autorskiego. Proces ten polega na określeniu formy upowszechniania informacji oraz wdrażaniu systemu baz danych (zob. Paliwoda, Tadeusiewicz, 2004).

Edukacyjna działalność osób dorosłych jest jednym z istotniejszych elementów idei mobilności pracowników na rynku pracy, która z kolei wymaga stałej aktywności w zakresie monitorowania zachodzących zmian oraz adaptacji do nowych warunków w procesie zarządzania własną karierą zawodową.

Przedmiot i cel badań

Celem prezentowanych wyników badań było określenie roli Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES) w zarządzaniu karierą zawodową oraz diagnoza i analiza

działalności EURES na łódzkim rynku pracy. Przystępując do badań, sformułowano szereg problemów badawczych m.in.:

1. Które podmioty świadczą usługi EURES i jakie oferują wsparcie klientom?
2. Czy prowadzone są rejestry ofert pracy w ramach EURES w Łodzi?
3. Jakich specjalistów najczęściej poszukują pracodawcy z zagranicy?
4. Z jakich krajów UE zgłaszane są oferty pracy?
5. Czy klienci badanych placówek uwzględniają w rozwoju kariery możliwości, jakie stwarza EURES i do jakich krajów najczęściej aplikują?

Badania zostały przeprowadzone w Wojewódzkim i Powiatowym Urzędzie Pracy oraz w wojewódzkiej jednostce Ochotniczego Hufca Pracy w Łodzi metodą sondażu diagnostycznego. Kwestionariusz ankiety skierowano do kadry zajmującej się usługami EURES.

Europejskie Służby Zatrudnienia – obszar działań

Na poziomie unijnym koordynacyjną rolę w ramach sieci EURES pełni Europejski Urząd Koordynacji, zlokalizowany w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego w Komisji Europejskiej. Urząd ten ułatwia współpracę i wsparcie członków oraz partnerów EURES w państwach członkowskich UE i EFTA. W ramach EURES funkcjonuje sieć doradców zawodowych, którzy poprzez rozbudowane kontakty osobiste dostarczają szereg informacji, niezbędnych dla pracodawców oraz osób poszukujących pracy. Europejska sieć doradców liczy obecnie ponad 900 osób i wciąż się rozszerza. Doradcy i asystenci EURES wraz z pozostałym personelem organizacji partnerskich dostarczają elementarnych informacji na temat warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE oraz świadczą usługi w ramach pośrednictwa pracy oraz doradztwa na temat zjawiska mobilności zawodowej w obrębie UE. Doradcy EURES udzielają także profesjonalnych porad w zakresie informowania, profilowania i dopasowania ofert pracy. Adresatami ich działań są zarówno osoby poszukujące pracy, jak i pracodawcy zainteresowani europejskim rynkiem pracy. Doradcy posiadają gruntowną wiedzę na temat praktycznych, prawnych i administracyjnych wymiarów mobilności zawodowej na poziomie krajowym i transgranicznym. Są oni pracownikami publicznych służb zatrudnienia w każdym państwie członkowskim lub mogą być członkami innych organizacji partnerskich współpracujących w ramach EURES. Sieć doradców i asystentów EURES obejmuje swoim zasięgiem obszar całej Polski. Ich dane kontaktowe są dostępne na stronie internetowej www.eures.praca.gov.pl.

Europejskie Służby Zatrudnienia w Polsce

Krajowa witryna internetowa EURES obejmuje wiele istotnych danych interesujących osoby poszukujące zatrudnienia. Są to m.in. informacje z zakresu:

- wiedzy o sieci EURES,
- możliwości zatrudnienia w obszarze EOG (Europejski Obszar Gospodarczy, ang. *European Economic Area* – EEA),

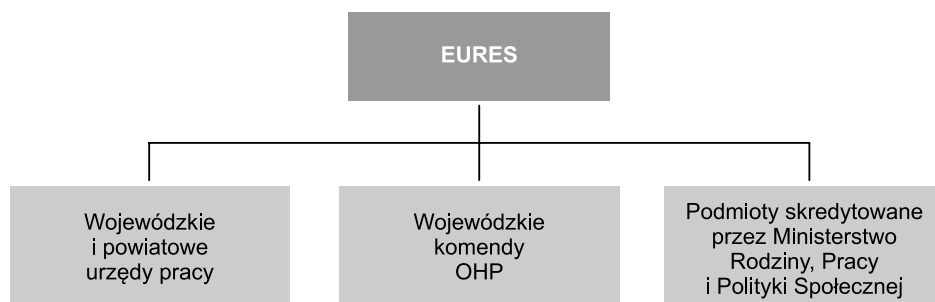
- zagranicznych ofert pracy ogłaszanych w ramach EURES przez wojewódzkie urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy,
- informacji o warunkach życia i pracy w krajach EOG,
- kalendarza regionalnych wydarzeń organizowanych przez EURES w Polsce,
- informacji o partnerstwach transgranicznych EURES w Polsce.

Członkowie i partnerzy EURES

Usługi EURES prowadzą instytucje, w których funkcjonują działy oraz komórki świadczące usługi w ramach doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, takie jak:

- wojewódzkie urzędy pracy,
- powiatowe urzędy pracy,
- wojewódzkie komendy Ochotniczych Hufców Pracy,
- centra edukacji i pracy młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy,
- inne podmioty akredytowane przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Główne podmioty na terenie Łodzi, w których prowadzą działalność doradcy zawodowi – specjaliści usług EURES przedstawiono na rysunku 1. Prezentowane badania przeprowadzono w instytucjach mających odpowiedniki w całym kraju, to jest w urzędach pracy i jednostkach OHP, które ustawowo realizują pośrednictwo pracy uwzględniające możliwość zatrudnienia w innym kraju.



Rysunek 1. Grupy podmiotów świadczących usługi EURES w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

OHP jest instytucją państwową o zasięgu ogólnopolskim, nadzorowaną przez Ministra właściwego ds. pracy. Priorytetowym zadaniem jest wdrożenie kompleksowego wsparcia młodzieży w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem działań dotyczących:

- wychowania młodych ludzi,
- kształcenia i orientacji zawodowej,
- szkoleń w zakresie przystosowania zawodowego,
- planowania i organizowania indywidualnej ścieżki zawodowo-edukacyjnej,
- perspektywnie wejścia na rynek pracy i zatrudnienia.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, w Wojewódzkiej Komendzie OHP w Łodzi funkcjonuje Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży ECAM. Jest to system teleinformatyczny precyzujący dokładne położenie najbliższych jednostek hufców pracy, które są w stanie udzielić pomocy w zakresie edukacji lub zatrudnienia także na poziomie międzynarodowym w ramach ofert EURES. Usługa ECAM powstała w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”, sfinansowanego ze środków unijnych pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Jednostki Ochotniczego Hufca Pracy w województwie łódzkim zlokalizowane w Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu, Skierniewicach mają za zadanie wspierać młodych ludzi w rozwiązywaniu problemów rodzinnych, zawodowych i społecznych. Placówki te prowadzą działania na rzecz wyrównania szans, a często zapobiegają nawet wykluczeniu społecznemu. Z ramienia OHP prowadzone są szkoły zawodowe, kursy i szkolenia, natomiast zatrudniona tam kadra wspomaga młodzież w uzyskaniu kwalifikacji zawodowych niezbędnych do aktywnego wejścia na rynek pracy.

W ramach OHP funkcjonują dwie formy organizacyjne odpowiadające za konkretne formy udzielanego wsparcia. Są to:

- jednostki prowadzące usługi opiekuńczo-wychowawcze dla młodzieży w wieku 15–18 lat,
- jednostki świadczące usługi rynku pracy skierowane do młodzieży w wieku 15–25 lat.

Łódzkie Ochotnicze Hufce Pracy prowadzą aktywne działania z zakresu międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia). Obejmują one wielokierunkowe formy współpracy, między innymi przyjmowanie ofert pracy skierowanych do obywateli UE, umieszczanie ich na portalu EURES oraz przyjmowanie podań o pracę i życiorysów. Również pracodawcy polscy mają możliwość poszukiwania tą drogą pracowników rekrutowanych także z konkretnego państwa członkowskiego. Wówczas oferta pracy jest przekazywana do realizacji przez wojewódzką komendę OHP. Usługa rekrutacyjna obejmuje w takim wypadku tłumaczenie oferty na język obcy, upowszechnienie jej w wybranym państwie, a następnie proces gromadzenia oraz weryfikacji podań o pracę i życiorysów. Wojewódzka Komenda OHP wspomaga także pracodawców w prowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami pochodzącymi z państw członkowskich UE, EOG i Szwajcarii, ale także wspiera ich w udziale bądź prezentacji podczas targów pracy za granicą.

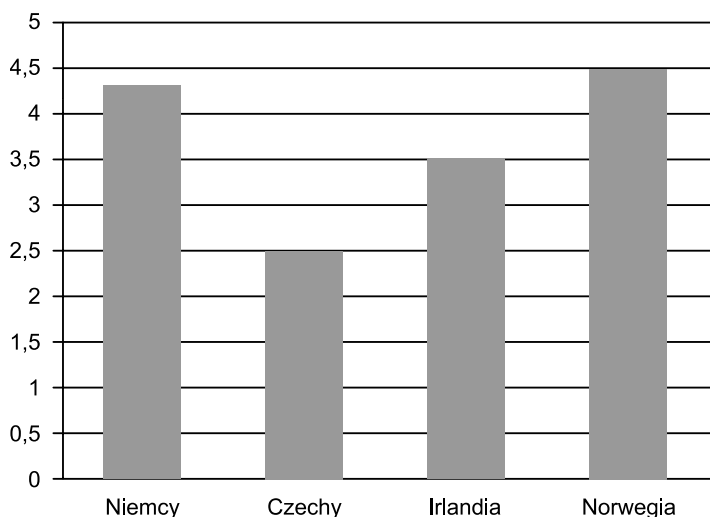
Powyższe usługi są świadczone przez łódzkich doradców i asystentów EURES, zatrudnionych w jednej z szesnastu tego typu placówek wojewódzkich. Takie działania prowadzi także 49 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Polsce. Na terenie Łodzi aktywna jest w tym zakresie między innymi jednostka WK OHP Łódź zlokalizowana przy ulicy Pomorskiej 41, świadcząca pomoc w dwóch językach obcych: angielskim i niemieckim.

Usługi z zakresu działań EURES są ogólnodostępne, nieodpłatne i skierowane do osób gotowych do podjęcia pracy za granicą. Adresatami są także ci pracodawcy, którzy chcą prowadzić rekrutację pośród obywateli innych krajów. Doradcy EURES prowadzą działania o charakterze promocyjnym, szkoleniowym i informacyjnym.

Szkolenia i kursy doskonalące prowadzą nie tylko profesjonalni doradcy zatrudnieni w jednostkach OHP, ale również zapraszani z zewnątrz specjaliści i naukowcy. Na stronie internetowej OHP na bieżąco są aktualizowane informacje na temat możliwości zatrudnienia w poszczególnych krajach zrzeszonych w EURES. Kliknięcie w wybraną ikonę flagi rozwija szczegółowe informacje o możliwościach zatrudnienia w danym kraju.

Wyniki badań

Badania diagnostyczne przeprowadzone na niewielkiej próbie badawczej w kilku placówkach OHP i urzędach pracy pozwoliły na ustalenie kilku ważnych faktów, a mianowicie utworzenie listy państw wysyłających swoją ofertę zatrudnienia, zidentyfikowanie skali zapotrzebowania na konkretne zawody, a także zdiagnozowanie zainteresowania polskich pracowników ofertami wpływającymi z poszczególnych krajów UE. Na rysunku 2 pokazano, które kraje najczęściej składają oferty pracy.



Rysunek 2. Kraje UE składające najczęściej oferty pracy na portalu EURES

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych doradców EURES z Łódzkiej Komendy OHP z 2014 r.

Jak wynika z analizy badań, najczęściej oferty pracy składają Norwegia i Niemcy.

W omawianych badaniach starano się ustalić, jakich specjalistów najczęściej poszukują pracodawcy wybranych krajach. Przykładowe wyniki pochodzące z dokumentów na stronie EURES przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Poszukiwani specjaliści w krajach Unii Europejskiej

Nazwa zawodu	Zapotrzebowanie – państwo
opiekunka osób starszych	Irlandia, Niemcy, Czechy
inżynier	Irlandia, Norwegia
pracownik budowlany	Norwegia, Holandia, Niemcy
mechanik, elektryk, operator	Norwegia, Austria, Holandia, Czechy
pracownik produkcji	Holandia, Wielka Brytania

Źródło: opracowanie własne na podstawie EURES. Sieć europejskich ofert pracy.

Z badań prowadzonych w OHP wynika, że najczęściej poszukiwani są: spawacze, murarze, monterzy, pracownicy budowlani, tynkarze, kucharze, kelnerzy, mechanicy samochodowi, specjaliści IT, personel medyczny, pracownicy sezonowi w rolnictwie i ogrodnictwie. Tabela 2 prezentuje przykładowe oferty pracy spływające z konkretnego kraju docelowego zebrane na podstawie analizy ofert EURES WUP Łódź.

Tabela 2. Przykładowe oferty pracy publikowane w ramach EURES

Stanowisko	Kraj docelowy
operator frezarki CNC	Szwecja
pracownik produkcji (przetwórstwo rybne)	Wielka Brytania
kierowca-monter	Francja
malarz budowlany	Norwegia, Niemcy
murarz	Norwegia
posadzkarz	Norwegia
Cieśla	Norwegia
inżynier projektant konstrukcji stalowych	Norwegia
mechanik rowerów	Norwegia
pracownik produkcji, produkcja gotowych wyrobów na grilla	Holandia
dentysta, ortodonta	Norwegia
stolarz – cieśla budowlany	Holandia, Niemcy
opiekun w domu opieki (<i>newbrook</i>)	Irlandia
pracownicy ds. sprzedaży rezerwacji hoteli i obsługi klienta	Irlandia
starszy opiekun osób starszych/opiekun medyczny w domu opieki (<i>ennis road care facility limited</i>)	Irlandia, Niemcy
pielęgniarka/pielęgniarz w domu opieki (<i>beech lodge</i>)	Irlandia
pracownik magazynu	Holandia
tkaczka/tkacz – operator krosien tkackich	Holandia
opiekun osób starszych w domu opieki (<i>sonas</i>)	Irlandia
inżynier ds. projektowania rurociągów	Norwegia
polskojęzyczny pracownik obsługi klienta (<i>call center</i>)	Łotwa

Stanowisko	Kraj docelowy
inżynier ds. systemów elektrycznych	Norwegia
opiekun medyczny w domu opieki	Irlandia
operator maszyn CNC/frezer	Czechy
operator maszyn przemysłowych	Austria
opiekun osób starszych	Czechy
Elektryk	Holandia

Źródło: WUP Łódź.

Dokonując analizy ofert pracy składanych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi oraz Łódzkiej Wojewódzkiej Komendy OHP, można sformułować następujące wnioski:

1. W EURES dominują oferty dla pracowników produkcji, mechaników, elektryków, pracowników budowlanych, stolarzy, dekarzy, ale pojawia się również niewielkie zapotrzebowanie na wyspecjalizowaną kadrę inżynierską.
2. Ze względu na coraz większą liczbę osób starszych, niepełnosprawnych czy samotnych od dłuższego czasu kraje UE, zwłaszcza Niemcy, zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników socjalnych z zakresu opieki nad osobami starszymi.
3. Najczęściej pracodawcy oferują zatrudnienie w Norwegii, Irlandii, Niemczech, Austrii. Wśród krajów docelowych pojawiają się również Francja, Anglia, Czechy, Łotwa i Słowacja.
4. Ogólne dane z działów EURES w OHP i łódzkich urzędach pracy wskazują na zainteresowanie zarejestrowanych osób pracą opiekunek (kobiety) w Niemczech i usługami gastronomicznymi (mężczyźni) – brak danych odnośnie do preferowanego kraju.

Analiza przedstawiona w „Biuletynie Europejskiej Mobilności Zawodowej” z kwietnia 2014 roku („European Job Mobility Bulletin”), oparta na danych pochodzących z Portalu Mobilności Zawodowej EURES w dwóch zawodach – opiekunki i mechanicy – częściowo potwierdza łódzkie wyniki badań. Poza pracą sezonową w branży rolniczej i turystycznej wskazano tam pięć najbardziej potrzebnych zawodów w skali ogólnopolskiej (stan na 1 marca 2014 roku). Są to następujące wakaty:

- pracownicy opieki osobistej i pokrewni (48 550 wakatów),
- pracownicy usług domowych i gastronomicznych (41 180 wakatów),
- sprzedawcy i akwizytorzy (29 700 wakatów),
- mechanicy i monterzy urządzeń elektrycznych i elektronicznych (26 900 wakatów).

Wnioski końcowe i propozycje

Na podstawie dostępnej literatury, analizy dokumentów i przeprowadzonych badań z zakresu EURES można wskazać główne motywy, będące często czynnikiem stymulującym mobilność pracowników w karierze zawodowej:

- motywator ekonomiczny – uzyskiwane finanse są dla wielu pracowników głównym bodźcem w podejmowaniu decyzji zawodowych,
- kreatywność – możliwość realizacji swoich pomysłów,
- wyzwania – zainteresowanie nowymi zadaniami na zmieniającym się rynku pracy,
- atmosfera w organizacji – integracja, współdziałanie w wykonywaniu zadań, wzajemne zrozumienie i życzliwość są jednymi z ważniejszych podstaw działań okołozawodowych,
- stabilność zatrudnienia – wielu pracowników ceni stałość i pewność zatrudnienia mimo konieczności wprowadzania zmian wynikających z transformacji gospodarczej czy stosowania coraz nowszych technologii.

W oparciu o propozycje zawarte w publikacji *Poradnictwo kariery przez całe życie* (Pisula, 2009) oraz przeprowadzone badania można opracować i zaproponować do realizacji modułowe zajęcia doradczo-informacyjne skierowane do osób dorosłych planujących karierę zawodową, w tym poszukujących pracy, a także już pracujących i zmieniających kwalifikacje czy miejsce zatrudnienia.

Moduł 1. Wiedza o sobie

- zainteresowania, predyspozycje, samoocena,
- mocne i słabe strony,
- mój potencjał a zapotrzebowanie rynku pracy,
- portfolio zawodowe,
- autoprezentacja,
- własny rozwój i planowanie czasu wolnego,
- ocena ryzyka zawodowego i podejmowanie decyzji.

Moduł 2. Rynek pracy

- poruszanie się po rynku pracy,
- aktywne metody poszukiwania pracy,
- rozmowa kwalifikacyjna,
- dokumenty aplikacyjne,
- rodzaje umów o pracę,
- prawa i obowiązki pracownika,
- alternatywne i nowe formy zatrudnienia,
- rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej.

Moduł 3. Edukacja ustawiczna

Cel: uzupełnianie, zmiana kwalifikacji zawodowych:

- studia podyplomowe,
- oferta szkoleń i kursów dla osób dorosłych, w tym językowych,
- programy Unii Europejskiej.

Zaproponowane trzy moduły szkoleniowe obejmują najważniejsze zagadnienia, które ułatwią pracownikom proces decyzyjny zorientowany na zarządzanie karierą, samorealizację i zwiększenie mobilności zawodowej na różnych etapach zatrudnienia. Poznanie swojego potencjału, znajomość oczekiwań rynku pracy i warunków pracy w określonym kraju, a także uzupełnienie wiedzy, umiejętności czy kwalifikacji zawodowych pozwoli na świadome i efektywne zaplanowanie ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej.

Bibliografia

- Bohdziewicz P. (2010), *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4.
- Burakowska-Ogińska L. (2018), *EURES jako wsparcie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy*, praca dyplomowa, Studia Podyplomowe Doradztwa Zawodowego i Personalnego, AHE, Łódź.
- Drozdowicz Z. (2004), *Europa w nowych granicach czy Europa bez granic?*, Wydawnictwo Fundacji „Humaniora”, Poznań.
- EURES. Sieć europejskich ofert pracy, <https://eures.praca.gov.pl/> [dostęp: 9.03.2020].
- Goban-Klas T., Sienkiewicz P. (1999), *Spółczesność informacyjna: szanse, zagrożenia, wyzwania*, Wydawnictwo Fundacji Postępu Telekomunikacji, Kraków.
- Kłak M. (2010), *Zarządzanie wiedzą we współczesnym przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce.
- Paliwoda K., Tadeusiewicz G. (2004), *Zarządzanie informacją zawodową. Doradztwo zawodowe i personalne*, materiały dydaktyczne, Studia Podyplomowe WSHE, Łódź.
- Pisula D. (2009), *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEZiU, Warszawa.
- Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010* (2003), MENiS, Warszawa.
- Tadeusiewicz G. (2010), *Strategia kształcenia ustawicznego*, PUW, Łódź.
- Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej* (2002), Wydawnictwo Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa.
- W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004* (2004), Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.

Zbonikowski A. (2014), *Samorealizacja młodzieży akademickiej u progu kariery zawodowej. Wyznaczniki psychologiczne i kierunki wsparcia*, [w:] W. Welskop (red.), *Przyszłość edukacji – edukacja przyszłości*, Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu, Łódź.

Summary

EURES as a form of support in career management

Currently employees expect professional consultations and support to manage their personal and professional development. An employment counsellor is required to monitor changes in the labour market and the changing nature of employment. The aim of this article is to present the activities of employment counsellors in the field of occupational mobility. It focuses on the role of the European Employment Services (EURES) in managing professional careers, and offers an analysis of EURES activity on the labour market in Łódź. The main questions that are addressed include: Which institutions provide EURES services and which offer support to their clients? Is there any register of job offers in Łódź from all public employment services of EURES? What specialists are most often sought by employers from abroad? From which EU-countries are job offers submitted? The obtained results confirmed that the EURES network presents job offers mainly for finishing workers (glaziers, roofers, carpenters), production workers, mechanics, electricians, construction workers, but there are also some offers for specialised engineering staff. Due to the demographic change, with a growing number of older people in society, the need for social workers in the field of care for the elderly (mainly in German) is expanding. The most vacancies are in Norway, Ireland, Germany and Austria, but also in France, England, the Czech Republic, Latvia and Slovakia.

Keywords: professional career, EURES – European Employment Services, employment counsellor, career consultant, international job offers