

OGÓLNY
RAPORT

Usługi informacyjne dla pracowników transgranicznych w europejskich regionach przygranicznych



Stowarzyszenie Europejskich
Regionów Granicznych



Wydawca:

Stowarzyszenie Europejskich
Regionów Granicznych (SERG)

Tekst i układ graficzny:

Martín Guillermo Ramírez (SERG)

Anna Winkler (SERG)

Pomoc w zredagowaniu tekstów:

Peter Hansen, GrenzNetz

Sarah O'Brien, Eures Scheldemond

Sebastian Klähn, Eures TriRegio

Juan José Parra, Region Extremadura

Zdjęcie strona tytułowa:

Johannes Jansson/norden.org

Gronau, Październik 2012



PROJECT PART-
FINANCED BY THE
EUROPEAN UNION

Wyłącną odpowiedzialnoř za treœć publikacji ponosi jej autor. Unia Europejska nie odpowiada za ewentualne wykorzystanie informacji zawartych w tej publikacji.

Spis treści:

1. Wstęp	1
2. Główne cele i działania projektu.....	2
3. Potrzeby pracowników transgranicznych w zakresie informacji i usług.....	3
4. Przykłady i doświadczenia	6
5. Badanie SERG – metodyka.....	7
6. Mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia związane z transgraniczną mobilnością na rynku pracy w różnych regionach przygranicznych.....	9
7. Najpoważniejsze przeszkody ograniczające transgraniczną mobilność na rynku pracy..	15
8. Zalecenia i propozycje rozwiązań.....	18
9. Uwagi końcowe	21

Załącznik I: Przegląd usług w zakresie informacji związanych z transgranicznym rynkiem pracy w europejskich regionach granicznych

1. Wstęp

Temat **mobilności rynku pracy** ma szczególne znaczenie dla regionów przygranicznych, gdyż przekraczanie granicy stanowi element codziennego życia mieszkańców, którzy udają się do pracy lub podróżują w celach rozrywkowych. Problemy związane z różnymi przepisami dotyczącymi ubezpieczenia społecznego czy podatków są najpoważniejsze w obszarach przygranicznych, które muszą stawiać czoła złożonym i stale zmieniającym się warunkom prawnym, administracyjnym, społecznym i gospodarczym. W tym wypadku nie wystarczą informacje na temat standardowych rozwiązań, ponieważ konkretne sytuacje wymagają zindywidualizowanych informacji i porad.

Brakuje rzetelnych danych. W związku z tym nie można z łatwością stwierdzić, ilu pracowników przekracza europejskie granice kilka razy w tygodniu, aby dotrzeć z domu do miejsca pracy. Według badania zleconego przez Dyрекję Generalną Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych, które opublikowano na początku 2009 roku, w latach 2006/2007 liczba osób przekraczających granicę, aby dojechać do pracy, obejmowała w UE ok. **780.000 pracowników**. Zgodnie z tym badaniem większość szlaków służących do dojazdu do pracy skupia się w Europie Północno-Zachodniej, jednak poziom mobilności transgranicznej na rynku pracy jest również znaczny w krajach skandynawskich i niektórych obszarach wzdłuż nowych granic wewnętrznych (np. między Estonią a Finlandią, Węgrami a Austrią czy Słowenią a Włochami).¹

Poziom mobilności transgranicznej na rynku pracy zależy od różnych czynników. Dla potencjalnego pracownika granicznego ważną zachętą do tego, aby szukać pracy po drugiej stronie granicy, jest **różnica w zarobkach** oraz **możliwość znalezienia lepszego zatrudnienia**. Dobrze rozwinięte regionalne i transgraniczne **połączenia transportowe** oraz dobra znajomość **języka** państwa sąsiedniego również stanowią ważne czynniki ułatwiające mobilność transgraniczną na rynku pracy. Co więcej, przykłady obszarów na granicy Danii i Szwecji oraz Niemiec i Holandii wykazują, że pozytywny wpływ na mobilność transgraniczną mogą mieć również różnice w **kosztach zamieszkania i/lub życia**.

Pracownicy transgraniczni z europejskich obszarów przygranicznych nadal borykają się jednak ze znacznymi problemami wynikającymi w szczególności z **różnych przepisów dotyczących ubezpieczenia społecznego i opodatkowania**, różnych planów emerytalnych oraz różnych systemów edukacji. Nie można się spodziewać, że ww. różnice znikną w najbliższej przyszłości dzięki ujednoczeniu wszystkich stosownych przepisów na terenie UE. Nie jest to również pożądane przez państwa członkowskie nawet przy realizacji idei Jednolitego Rynku. Należy raczej wziąć pod uwagę fakt, że – z uwagi na dynamiczne zmiany w ustawodawstwie krajowym – pojawią się nowe sytuacje, które dostarczą kolejnych powodów do niepewności w odniesieniu do mobilności transgranicznej na rynku pracy.

¹ Patrz: Raport naukowy o mobilności pracowników transgranicznych w państwach UE-27/ EOG/ EFTA – Raport końcowy (Bruksela 2009) opracowany dla Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych przez MKW Wirtschaftsforschung GmbH i Empirica Kft., str. VII

Niepewność konsekwencji dojeżdżania do pracy za granicą oraz brak informacji na temat przepisów o ubezpieczeniu społecznym, opodatkowaniu i uznawaniu dyplomów nadal stanowią poważne przeszkody dla transgranicznej mobilności na rynku pracy. Dlatego też liczba transgranicznych pracowników mogłaby prawdopodobnie być wyższa, gdyby potencjalni pracownicy transgraniczni mogli uzyskać lepsze informacje o potencjalnym ryzyku i charakterystyce pracy w innym kraju. Pomimo tego, że w większości europejskich obszarów granicznych można stosunkowo łatwo uzyskać informacje o sytuacjach standardowych za pomocą broszur czy portali internetowych, mogą wystąpić poważne komplikacje, jeśli sytuacja pracownika w jakiś sposób odbiega od sytuacji standardowej. Co więcej, ze względu na złożoność ram prawnych oraz języka używanego przez administrację publiczną nie wszyscy potencjalni i już zatrudnieni pracownicy transgraniczni są tak naprawdę świadomi swoich **praw** i obowiązków **związanych z ubezpieczeniem społecznym**.

Projekt pt. Poprawa poziomu informacji dla pracowników transgranicznych w europejskich regionach granicznych został wdrożony dzięki finansowemu wsparciu ze strony Unii Europejskiej i zapewnia możliwość wymiany doświadczeń na tym polu w ramach Stowarzyszenia Europejskich Regionów Granicznych oraz opracowania nowych pomysłów i zaleceń związanych z mobilnością transgraniczną na rynku pracy.

2. Główne cele i działania projektu

Niniejszy projekt koncentruje się w szczególności na barierach ograniczających mobilność na rynku pracy w regionach granicznych, które są w gorszej sytuacji niż regiony położone bliżej centrum kraju. Ponadto, niezwykle ciężko jest im przebić się w stolicach.

Projekt można podzielić na trzy fazy:

- **Faza 1: Badanie stanu wyjściowego i wymiana doświadczeń**
- **Faza 2: Analiza sytuacji bieżącej i sformułowanie zaleceń**
- **Faza 3: Rozpowszechnianie i popularyzacja**

W pierwszej fazie skupiono się na zbieraniu i analizie informacji. W szczególności zbadano, które formy usług doradczych dla pracowników transgranicznych już istnieją w Europie, jak funkcjonują, a także jakie są wyniki i perspektywy dla tego typu infrastruktury informacyjnej. Porównując i wybierając dostępne informacje, wnioskodawca projektu i jego zwolennicy skupili się szczególnie na następujących pytaniach:

PRZYKŁAD:

EUROREGION DANUBIUS (BG/RO)

„Poważnym problemem są obawy osób, które nie znają stosownych przepisów pracowniczych i społecznych obowiązujących w państwie, w których chcą pracować. Nie wiedzą również, do których instytucji czy organizacji mają się zwrócić, aby uzyskać rzetelne informacje, zwłaszcza na temat wolnych stanowisk pracy i warunków, na jakich mogą zostać zatrudnieni”.

Lili Gancheva – Dyrektor

- **Jakie usługi informacyjne są dostępne w europejskich regionach granicznych (dla pracodawców, pracowników i osób poszukujących pracy) w kontekście transgranicznego rynku pracy?**
- **Jakie informacje są szczególnie pożądane w odniesieniu do transgranicznego rynku pracy?**
- **Ilu pracowników przekracza granicę udając się do pracy w europejskich regionach granicznych i ilu z nich korzysta z dostępnych usług informacyjnych?**
- **Jakie są największe wyzwania i problemy związane z transgranicznym rynkiem pracy?**

Na podstawie uzyskanych informacji i wymiany wiedzy z ekspertami w drugiej fazie działania projektu miały na celu opracowanie konkretnych zaleceń i propozycji dotyczących usprawnienia usług doradczych dla pracowników transgranicznych. Konkretnie zalecenia są adresowane do decydentów w zakresie polityki na szczeblu europejskim i krajowym. Zamieszczono je na końcu raportu i powinny być one rozpowszechnione wśród przedstawicieli instytucji europejskich, regionów granicznych i innych zainteresowanych partnerów SERG.

W trzeciej fazie należy skupić się na rozpowszechnianiu i popularyzacji wyników projektu. Działania ostatniej fazy mają na celu poprawę poziomu informacji w regionach granicznych w odniesieniu do transgranicznego rynku pracy. Pracownicy transgraniczni powinni mieć dostęp do wysokiej jakości, rzetelnych porad indywidualnych. Należy podjąć dalsze działania, aby uniknąć nieprzyjemnych niespodzianek, które są następnie wychwytywane przez prasę jako komentarz o zagrożeniach dla Europy. Co więcej, należy unikać sytuacji, w których pracownicy nie przyjmują ofert pracy z drugiej strony granicy z uwagi na wysoki poziom niepewności, który wpływa na ich swobodę poruszania się. W związku z tym raport końcowy oraz działania ostatniej fazy projektu powinny podkreślać wartość dodaną transgranicznego rynku pracy i podnosić świadomość konkretnych potrzeb pracowników, pracodawców i osób poszukujących pracy za granicą w zakresie informacji i usług.

3. Potrzeby pracowników transgranicznych w zakresie informacji i usług

Według wspomnianego wyżej badania zleconego przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych brak informacji nadal wywiera negatywny wpływ na transgraniczną mobilność na rynku pracy. W wielu przypadkach potencjalni pracownicy transgraniczni nie są świadomi swoich praw i obowiązków w zakresie ubezpieczenia społecznego, które są stosowane po drugiej stronie granicy. Co więcej, w niektórych obszarach granicznych mieszkańcy **nie są wystarczająco dobrze poinformowani o warunkach pracy** panujących w drugim kraju. W rezultacie są oni raczej uprzedzeni do zatrudnienia w państwie sąsiednim. Przykładowo, ankieta przeprowadzona w imieniu regionu EURES Bawarii i Czech² wykazała,

² Na podstawie raportu końcowego projektu: „Imagekampagne Gute Arbeit” realizowanego przez region EURES Bawarii i Czech (www.eures-by-cz.eu)

że tylko 9% badanych pracowników bawarskich traktowała zatrudnienie w Republice Czeskiej jako realną alternatywę. Jako główny powód takiego negatywnego nastawienia wskazali oni niższy poziom płac w Republice Czeskiej. W rzeczywistości wcale nie musi tak być. Na przykład w sektorze budowlanym niektórzy pracownicy z Niemiec uzyskiwali po drugiej stronie granicy wyższe zarobki niż u siebie. Jednak **opinia publiczna nie jest informowana** o takich przypadkach. Kolejnymi czynnikami, które odgrywają ważną rolę, są **bezpieczeństwo pracy i znajomość języka**.

Pracownicy po czeskiej stronie granicy wykazują zasadniczo większe zainteresowanie pracą po stronie niemieckiej. Prawie 50% czeskich pracowników, którzy wzięli udział w ankiecie, traktowało zatrudnienie po drugiej stronie granicy jako realną alternatywę. Jednak zapotrzebowanie na miejsca pracy w Niemczech wykazuje tendencję spadkową również po czeskiej stronie.

Usługi informacyjne i doradcze dla pracowników transgranicznych mogą wypromować pozytywne nastawienie do mobilności transgranicznej. Szczególnie ważne jest tutaj **spełnienie konkretnych potrzeb informacyjnych** pracowników, pracodawców i osób szukających pracy, którzy napotykają o wiele więcej pytań i problemów po przekroczeniu granicy. Pięć wariantów przedstawionych poniżej wskazuje jasno na to, jak różnorodne i złożone mogą być potrzeby w zakresie informacji i usług w regionach o wysokim poziomie transgranicznej mobilności na rynku pracy.

<p>Potrzeby w zakresie informacji i usług dla pracowników, którzy przekraczają granicę codziennie lub co tydzień, aby dostać się do pracy</p>	<p>Rzetelne i spersonalizowane informacje na temat programów ubezpieczenia społecznego stosowanych w państwie sąsiednim (w tym świadczenia z tytułu bezrobocia, niepełnosprawności, choroby czy urlopu macierzyńskiego, a także inne świadczenia, emerytury, system opieki zdrowotnej, zasady opodatkowania itd.)</p> <p>W razie potrzeby informacje na temat dostępnych kursów językowych oraz pomoc w znalezieniu odpowiedniego kursu językowego</p> <p>Informacje i pomoc w znalezieniu zakwaterowania, jeśli pracownik nie wraca do domu każdego dnia</p>
<p>Potrzeby w zakresie informacji i usług dla pracowników, którzy pracują w państwie pochodzenia i przeprowadzają się do państwa sąsiedniego</p>	<p>Rzetelne i spersonalizowane informacje o wszelkich zmianach dotyczących systemu ubezpieczeń społecznych, świadczeń rodzinnych, ubezpieczenia prywatnego, zasad opodatkowania itd.</p> <p>W razie potrzeby informacje na temat dostępnych kursów językowych oraz pomoc w znalezieniu odpowiedniego kursu językowego</p> <p>Informacje o rynku nieruchomości, umowach wynajmu, opiece nad dziećmi i systemem szkolnictwa w drugim kraju, a także kursach językowych dla członków rodziny itd.</p> <p>Informacje o wszelkich formalnościach, których nowi mieszkańcy</p>

	<p>muszą dopełnić (np. rejestracja w urzędzie miasta, nowe tablice rejestracyjne samochodu itd.)</p>
<p>Potrzeby w zakresie informacji i usług dla osób poszukujących pracy</p>	<p>Dostęp do ogłoszeń agencji zatrudnienia po drugiej stronie granicy</p> <p>Rzetelne informacje o tym, czy posiadane kwalifikacje i dyplomy będą tak samo uznawane jak w państwie pochodzenia</p> <p>W razie potrzeby informacje na temat kursów językowych oraz pomoc w znalezieniu odpowiedniego kursu językowego</p> <p>Praktyczne wskazówki i instrukcje na temat dokumentów aplikacyjnych, rozmów o pracę i umów o pracę w drugim kraju</p> <p>Rzetelne i spersonalizowane informacje o warunkach pracy w drugim kraju (poziomy płac w różnych sektorach, bezpieczeństwo pracy, kultura pracy itd.)</p> <p>Informacje o programach ubezpieczeń społecznych, systemie opieki zdrowotnej czy zasadach opodatkowania w drugim kraju</p> <p>W razie potrzeby informacje i pomoc w znalezieniu zakwaterowania w drugim kraju</p>
<p>Potrzeby w zakresie informacji i usług dla pracodawców szukających personelu po drugiej stronie granicy</p>	<p>Dostęp do źródeł informacji lokalnych agencji zatrudnienia oraz pomoc w znalezieniu odpowiednich kandydatów</p> <p>Informacje o portalach pracy i targach pracy, które są najbardziej popularne w drugim kraju</p> <p>Praktyczne wskazówki na temat możliwości rekrutacyjnych i rozmowach o pracę w drugim kraju</p>
<p>Potrzeby w zakresie informacji i usług dla przedsiębiorców, którzy planują otworzyć nową działalność gospodarczą po drugiej stronie granicy</p>	<p>Informacje o organach administracji, które zatwierdzają początkujące firmy w odpowiednim sektorze w drugim państwie</p> <p>Informacje o wszelkich formalnościach i kryteriach, które należy spełnić, aby prowadzić działalność gospodarczą w drugim kraju, a w szczególności przepisy podatkowe, zalety lokalizacji w parku biznesowym itd.</p> <p>Pomoc w znalezieniu personelu do nowej firmy w drugim kraju</p> <p>W razie potrzeby informacje i pomoc dla pracowników, którzy muszą się przenieść do drugiego kraju, aby pracować w nowym oddziale</p>

4. Przykłady i doświadczenia

Sieć współpracy EURES ustanowiona przez Komisję Europejską w 1993r. odgrywa szczególnie ważną rolę w obszarach granicznych, w których mieszkańcy przekraczają granicę codziennie w drodze do pracy, w celach rozrywkowych lub na zakupy. Obecnie istnieje ponad **20 partnerstw transgranicznych EURES z ponad 13 krajów**, które oferują konkretne porady i informacje dla osób szukających pracy, pracowników i pracodawców z obszarów granicznych oraz promują transgraniczną mobilność na rynku pracy. Przy rozwiązywaniu problemów związanych z mobilnością partnerstwa te mogą korzystać z doświadczenia i wiedzy publicznych służb zajmujących się zatrudnieniem, ubezpieczeniem społecznym i szkoleniem zawodowym, a także stowarzyszeń pracodawców, związków zawodowych i innych instytucji z obydwu stron granicy. Przykładowo, w Wielkim Regionie (Saara, Lotaryngia, Luksemburg, Walonia, Nadrenia-Palatynat) sieć EURES otrzymuje znaczne wsparcie ze strony **Centrum Zasobów i Dokumentacji** (www.frontalierslorraine.eu), stowarzyszenia założonego przez Radę Regionu Lotaryngii, aby ułatwić rozwój mobilności transgranicznej poprzez udzielanie stosownych informacji. Centrum opracowało już szereg publikacji na temat mobilności transgranicznej na rynku pracy w Wielkim Regionie. Niektóre z nich badają przeszkody wpływające na swobodny przepływ siły roboczej w regionie i przedstawiają możliwe rozwiązania. Inne to konkretne przewodniki i broszury adresowane do pracowników transgranicznych, które obejmują stosowne kwestie prawne, podatkowe i społeczno-ekonomiczne.

Doświadczenia **partnerstw transgranicznych sieci EURES różnią się dla poszczególnych obszarów granicznych**. Podczas gdy niektóre regiony cechuje wysokie zapotrzebowanie na konkretne informacje i porady prawne z uwagi na znaczący poziom podróży transgranicznych, w innych europejskich regionach granicznych działania związane z transgranicznym rynkiem pracy są raczej znikome z powodu niskiego zapotrzebowania. W tym drugim przypadku partnerstwa sieci EURES stanowią ważne **narzędzia monitorowania** odpowiednich transgranicznych obszarów zatrudnienia, wspierając władze regionalne w rozwoju nowych strategii i perspektyw dla regionalnych rynków pracy.

Partnerstwa transgraniczne sieci EURES to nie jedyne organizacje udzielające wsparcia i porad dla pracowników transgranicznych. Zwłaszcza w regionach granicznych o znacznym poziomie podróży transgranicznych dostępne są również inne usługi pozwalające mieszkańcom na znalezienie odpowiednich odpowiedzi na rozmaite pytania, które napotykają po decyzji o zamieszkaniu, rozpoczęciu pracy lub otwarciu działalności gospodarczej w państwie sąsiednim. Przykładowo, dzięki wsparciu **Nordyckiej Rady Ministrów** ustanowiono specjalne **Centra Usług Granicznych**, które zapewniają osobistą



Morokulien, Źródło: Region Värmland

pomoc i wskazówki dla pracowników

transgranicznych zobowiązanych do wypełnienia konkretnych wymogów administracyjnych, prawnych i podatkowych. Jednym z przykładów jest Centrum Usług Granicznych w regionie Morokulien (www.gtm.nu). Tylko w latach 2002-2007 **ponad 40.000 osób** zwróciło się do pracowników centrum z prośbą o pomoc w kwestiach związanych z przekraczaniem granicy. Oprócz konsultacji centrum stara się rozwiązać kwestie istniejących przeszkód i barier wpływających na mobilność transgraniczną. W tym celu ustanowiono specjalną radę złożoną z przedstawicieli organów administracyjnych, która spotyka się kilka razy do roku w celu omówienia najbardziej palących problemów i opracowania rozwiązań takich problemów. Następnie takie propozycje rozwiązań są przekazywane właściwym organom politycznym. Podobne usługi są oferowane przez **niektóre Euroregiony (np. Region Sønderjylland-Schleswig, EUREGIO)**, które świadczą usługi konsultacyjne i doradcze w ramach własnych projektów mających na celu ułatwienie mobilności transgranicznej na rynku pracy.

Kolejnym przykładem są **centra informacyjne INFOBEST** w regionie Górnego Renu, które udzielają informacji na różne tematy interesujące obywateli, którzy decydują się na pracę i/lub zamieszkanie w państwie sąsiednim (np. edukacja szkolna i szkolenia zawodowe, małżeństwo i rodzina, zatrudnienie, bezrobocie, świadczenia rodzinne, opłaty, podatki i opłaty celne itd.). W regionie Górnego Renu działają cztery biura INFOBEST. Na początku ich działania były finansowane w ramach programu INTERREG. W chwili obecnej biura te **nie są już zależne od środków unijnych**, ponieważ są one finansowane przez kilka publicznych i prywatnych instytucji z regionu, które wspierają koncepcję mobilności transgranicznej. Biura INFOBEST otrzymują również wsparcie finansowe od państwa francuskiego.

Krajowe władze i instytucje są ważnymi partnerami i zwolennikami sieci EURES czy podobnych usług informacyjnych, mając znaczący wpływ na promocję idei mobilności rynku pracy. Przykładowo, **Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Saint-Louis/ Trois Frontières et du Pays du Sundgau** w Alzacji zachęca osoby aplikujące z Alzacji do tego, aby szukali również pracy w państwach sąsiednich, a także zainicjowało różne działania promujące mobilność transgraniczną na rynku pracy. We współpracy z partnerami z Niemiec i Szwajcarii Maison de l'Emploi utworzyło **transgraniczną grupę roboczą**, która zajmuje się różnymi kwestiami związanymi z transgranicznym rynkiem pracy. Co więcej, organizacja ta uruchomiła **kursy językowe** dla osób szukających pracy, aby zlikwidować barierę językową, zorganizowała **targi pracy** z udziałem niemieckich i szwajcarskich pracodawców, a także **poprawiła poziom wymiany informacji** i kontaktów między podmiotami rynku pracy we Francji i w sąsiednich krajach. Więcej szczegółów na temat działań prowadzonych przez tą organizację, a także inne dobre przykłady zamieszczono w załączniku.

5. Badanie SERG – metodyka

Stowarzyszenie Europejskich Regionów Granicznych zwróciło się na początku roku 2012 do swoich członków i instytucji partnerskich z prośbą o udostępnienie posiadanych przez nich danych i interesujących raportów dotyczących transgranicznej mobilności na rynku pracy w obrębie SERG. W tym pierwszym badaniu celem było przede wszystkim uzyskanie poglądu na sytuację w zakresie dostępnego doradztwa dla pracowników transgranicznych i wiedzy na temat najpoważniejszych przeszkód i barier ograniczających swobodny przepływ pracowników w obrębie Unii Europejskiej. Na pierwszy apel SERG o nadsyłanie informacji

zareagowało jedynie 20 członków i organizacji partnerskich. Otrzymane od nich materiały były co prawda cenne, ale zawarte w nich dane trudno było usystematyzować i przeanalizować w sposób porównawczy. Z tego powodu SERG opracowało pod koniec maja 2012 ankietę, która następnie została rozesłana do członków i partnerów Stowarzyszenia. Pytania zawarte w ankiecie koncentrowały się wokół następujących zagadnień:

- **analiza uwarunkowań ramowych współpracy transgranicznej na płaszczyźnie rynku pracy w każdorazowo obu państwach sąsiadujących,**
- **zbadanie poziomu transgranicznej mobilności na rynku pracy w danych regionach przygranicznych oraz najpoważniejszych przeszkód i barier ją ograniczających,**
- **zdefiniowanie wspólnych mocnych i słabych stron, potencjału oraz możliwych zagrożeń wynikających dla regionów przygranicznych z przewidywanego wzrostu mobilności na rynku pracy i sformułowanie na tej podstawie konkretnych sugestii i zaleceń.**

Do 30 czerwca 2012 sekretariat generalny otrzymał z powrotem około 34 wypełnionych ankiet, przy czym większość została przekazana przez podmioty z obszarów przygranicznych w Europie Północnozachodniej. Dodając do tych zasobów informacje uzyskane przez SERG w ramach pierwszego badania, przeprowadzonego na początku 2012, zasięgiem projektu objęto łącznie około 40 regionów przy- i transgranicznych. Zostały one podzielone na cztery grupy w zależności od stopnia istniejącej na ich terenie transgranicznej mobilności na rynku pracy oraz rodzaju granicy³. Należy przy tym zaznaczyć, iż określony stopień transgranicznej mobilności na rynku pracy ustalany był tylko częściowo w oparciu o dane statystyczne; duże znaczenie miały również cechy jakościowe i ocena własna podawana przez regiony i punkty doradztwa dla pracowników transgranicznych. W większości przypadków w regionach objętych ankietą nie można było uzyskać danych statystycznych na temat ilości pracowników transgranicznych, ponieważ informacje takie nie są gromadzone na szczeblu regionalnym. Dane zebrane na szczeblu krajowym dotyczące ilości pracowników z państw ościennych dostarczają co prawda istotnych punktów zaczepienia dla oceny liczby pracowników transgranicznych, często jednak nie można do końca im zawierzyć. Niektóre rejony przygraniczne podają dane w oparciu o studium dotyczące transgranicznej mobilności na rynku pracy, które opublikowane zostało w 2009 na zlecenie Komisji Europejskiej i ilustruje istotne tendencje i potencjał przyrostu strumieni przemieszczających się regularnie przez granice pracowników na terenie Unii Europejskiej. Pozytywnym przykładem wśród badanych rejonów przygranicznych jest Wielki Region Saar-Lor-Lux, w którym zarejestrowano około 200.000 pracowników transgranicznych.⁴ Utworzono tu Interregionalną Placówkę ds. Monitorowania Rynku Pracy, której zadaniem jest śledzenie sytuacji na rynku pracy w rejonie pogranicza i gromadzenie odpowiednich danych.

³ Rozróżnia się tu: stare granice wewnętrzne, stare granice zewnętrzne, nowe granice wewnętrzne i nowe granice zewnętrzne.

⁴ Zob. CRD EURES Lorraine: *Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Metz* 2011, S. 6

6. Mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia związane z transgraniczną mobilnością na rynku pracy w różnych regionach przygranicznych

Rynki pracy w europejskich rejonach pogranicza stają przed poważnymi wyzwaniami. W krajach skandynawskich i większości państw Północnozachodniej Europy w miarę zmian demograficznych coraz dotkliwiej odczuwany jest brak siły roboczej. Regiony przygraniczne w Europie Południowej zmagają się ze skutkami kryzysu gospodarczego i wynikającego z zadłużenia, które doprowadziły do gwałtownego przyrostu liczby bezrobotnych w tych krajach. Transgraniczna współpraca może stanowić w regionalnej strategii rynków pracy ważny element pomagający w pokonywaniu aktualnych trudności. Przykładowo, zapotrzebowanie na siłę roboczą w określonych obszarach może zostać zaspokojone, choćby nawet tymczasowo, przy pomocy pracowników pochodzących z kraju sąsiedniego, szczególnie, jeśli tam z kolei brak jest odpowiednio dużych zasobów miejsc pracy. Także ta dosyć paradoksalna sytuacja, gdy z jednej strony istnieje spore długoterminowe bezrobocie, a z drugiej strony brakuje wykwalifikowanej kadry, wymaga od regionów przygranicznych elastyczności i mobilności. Współpraca transgraniczna pomaga w tworzeniu nowych idei, pozyskiwaniu nowych podmiotów wspierających opracowanie właściwych koncepcji rynku pracy oraz poszerzaniu własnego zasięgu gospodarczego. Wysoki stopień mobilności na rynku pracy oznacza ponadto intelektualne wzbogacenie zarówno pracodawców, jak i pracobiorców w rejonach pogranicza, dzięki nieuniknionej konfrontacji z nowymi sposobami myślenia, mentalnością i podejściem do określonych zagadnień; cenna jest również możliwość czerpania z wiedzy i doświadczenia zawodowego osób z sąsiedniego regionu.

Poszukiwanie pracy z uwzględnieniem całego transgranicznego rynku pracy zwiększa szanse na znalezienie pracy, co z kolei może pomóc zachować lokalne talenty i młodzież dla regionu. Transgraniczny rynek pracy otwiera również możliwości dla działań informacyjnych i doradczych dla osób poszukujących pracy, które wcześniej nie pracowały po drugiej stronie granicy. A także dla byłych pracowników transgranicznych usługi informacyjne mają bardzo duże znaczenie, przede wszystkim gdy mają do czynienia ze zmianami, na przykład jeśli chodzi o wysokość i czas, w którym przysługują im pewne roszczenia nabyte podczas ich wcześniejszego zatrudnienia w kraju sąsiedzkim.

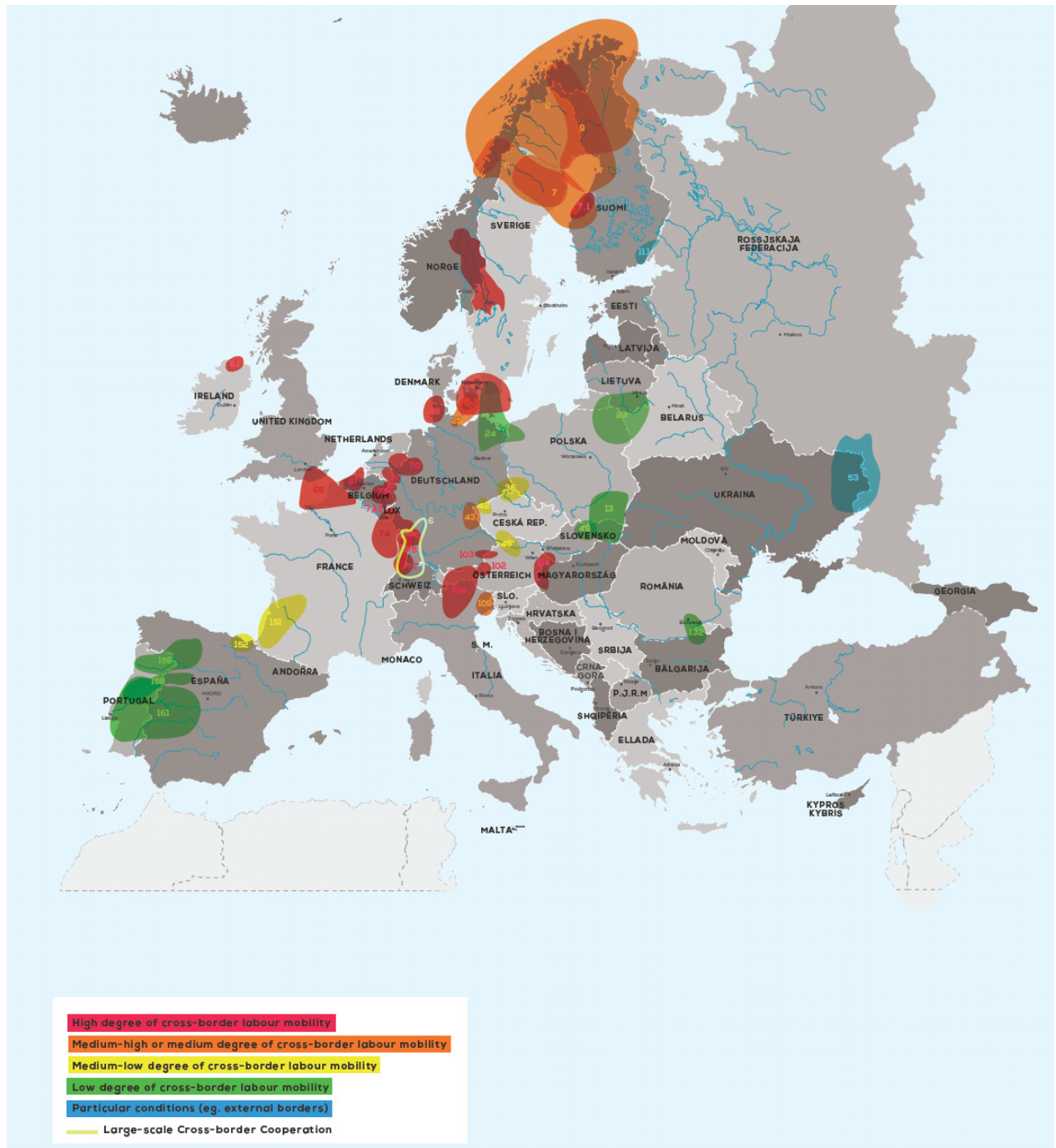
Stopień mobilności transgranicznej na rynku pracy jest na terenie Unii Europejskiej bardzo zróżnicowany. Największy przepływ pracowników obserwowany jest w regionach pogranicza w Europie Północnozachodniej oraz w zachodniej części krajów skandynawskich. Także na „starych” granicach zewnętrznych Unii (np. między Austrią a Węgrami, Austrią a Czechami lub Włochami i Słowenią) spotyka się dużą liczbę pracowników transgranicznych i w przyszłości oczekiwany jest dalszy jej wzrost. Jest przy tym z pewnością możliwe, że coraz więcej mieszkańców „starych” krajów Unii zacznie dojeżdżać do pracy do „nowych” krajów, szczególnie, jeśli redukcji ulegną różnice w stawkach płac.

Szczególne uwarunkowania ramowe transgranicznej mobilności na rynku pracy obserwowane są na granicach zewnętrznych Unii Europejskiej. Tam możliwość codziennego przemieszczania się przez granicę w celu pracy w większości przypadków jest wręcz niemożliwa z uwagi na specyficzne uregulowania dotyczące wjazdów na teren kraju i wyjazdów z niego. Jednak granice te zostały również uwzględnione w przeprowadzonej przez

SERG ankiecie, aby możliwe było wskazanie konieczności wprowadzenia specjalnych przepisów dla mieszkańców rejonów przygranicznych.

W poniższych tabelach przedstawiono skrótowo mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia opisane przez władze regionów w kontekście transgranicznej mobilności na rynku pracy w odpowiedziach udzielonych na ankietę SERG. Podzielono tu obszary przygraniczne na cztery grupy uwzględniające stopień mobilności transgranicznej na rynku pracy oraz typ granicy.

Mapa regionów przygranicznych objętych projektem Stowarzyszenia wskazująca poziom transgranicznej mobilności na rynku pracy



Mobilność:	Wysoki lub średnio wysoki stopień transgranicznej mobilności na rynku pracy
Rodzaj granicy:	„Stare“ granice wewnętrzne Unii⁵, w tym Szwajcaria i Norwegia (Europa Północnozachodnia i Skandynawia)
Mocne strony	<ul style="list-style-type: none"> - Wysoka gotowość do przemieszczania się - Długoletnia tradycja współpracy i otwartości w stosunku do sąsiadów - Silna sieć współpracy transgranicznej - Duże zaangażowanie struktur transgranicznych - Wysoka kompetencja fachowa i cenna wiedza specjalistyczna (know-how)
Słabe strony	<ul style="list-style-type: none"> - Często brak znajomości języków obcych - Nie zawsze optymalnie skonstruowane struktury transportu lokalnego - Niedostateczne wykorzystanie szans stwarzanych przez mobilność transgraniczną wśród pracodawców i pracowników - Niedostateczne porozumienie organów administracji publicznej w zakresie pokonywania przeszkód ograniczających mobilność - Wahania kursu walut (np. w przypadku Szwajcarii i Irlandii Północnej)
Szanse	<ul style="list-style-type: none"> - Środowisko interkulturalne - Zintegrowany obszar gospodarczy - Wzmocnienie istniejących struktur dla partnerstwa i współpracy - Trwałość struktur kooperacji - Ścisła współpraca między instytucjami gospodarczymi i kształcenia - Transgraniczny transfer istotnej z punktu widzenia gospodarki wiedzy - Tworzenie w określonych obszarach klastrów przemysłowych - Wspieranie młodych talentów w obrębie regionu i wiązanie ich z nim - Opracowanie projektów skupiających się na zyskaniu nowych kwalifikacji i / lub uznaniu posiadanych już kwalifikacji - Kontynuacja działań informacyjnych i doradczych z uwzględnieniem tradycyjnych i nowych metod oraz mediów społecznych
Zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> - Zmiany demograficzne - Walka o pozyskanie siły roboczej - Emigracja osób wybitnie zdolnych - Brak wykwalifikowanych pracowników - Usługi informacyjne dla pracowników transgranicznych świadczone przez różne instytucje i podające rozbieżne informacje - Rosnący poziom biurokracji dla pracowników, którzy są konfrontowani z różnymi systemami zabezpieczenia społecznego i systemami podatkowymi - W niektórych przypadkach nie wiadomo, czy istniejące struktury dla współpracy i partnerstwa będą mogły kontynuować w przyszłości swoją działalność

⁵ „Stare“ granice wewnętrzne Unii są zdefiniowane jako granice między dwoma krajami członkowskimi UE 15

Mobilność:	Średni lub średnio-niski stopień transgranicznej mobilności na rynku pracy
Rodzaj granicy:	„Stare“ granice zewnętrzne⁶ (np. Włochy/Słowenia, Austria/Słowacja, Niemcy/Czechy)
Mocne strony	<ul style="list-style-type: none"> - Dobrze funkcjonujące sieci współpracy transgranicznej - Wysoki stopień motywacji i kompetencji fachowych pracobiorców - Powiększająca się oferta usług doradczych, przede wszystkim w ramach partnerstwa EURES-T - Otwartość na możliwość znalezienia zatrudnienia w sąsiednim kraju
Słabe strony	<ul style="list-style-type: none"> - W niektórych przypadkach formalne struktury transgraniczne EURES T zostały rozwiązane, a nieformalne formy współpracy są niewystarczające - Często niewystarczająca znajomość języka państwa sąsiedniego - Nieelastyczność systemów edukacyjnych - Często brak optymalnej sieci lokalnego transportu transgranicznego - Brak dostatecznej wiedzy na temat uregulowań prawnych rynku pracy w kraju sąsiednim - W niektórych przypadkach brak kompetencji interkulturalnej - Niedostateczne wsparcie rozwoju zintegrowanego rynku pracy na szczeblu politycznym
Szanse	<ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie transparentności rynku pracy - Wzmocnienie współpracy transgranicznej w zakresie wspierania wzrostu gospodarczego i przedsiębiorczości - Dalsze zwiększanie oferty doradztwa dla pracowników mobilnych - Stworzenie zintegrowanego rynku pracy oferującego nowe możliwości pracodawcom i pracobiorcom - Międzypaństwowe umowy zmierzające do uproszczenia współpracy transgranicznej na rynku pracy - Młodzi ludzie, którzy zdobyli pierwsze doświadczenia zawodowe w kraju sąsiedzkim, przywożą do swej ojczyzny nowe pomysły i nową wiedzę
Zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> - Duże różnice płac i kontrasty w poziomie życia mogą w przypadku, gdy nie istnieje dostateczna dostępność informacji i standardy minimalne nie są jasno określone sprzyjać kształtowaniu się dumpingowych stawek płac i niewłaściwych warunków pracy - Nawet, jeśli ilość osób bezrobotnych po obu stronach granicy jest bardzo zróżnicowana, już w chwili obecnej można zaobserwować w niektórych obszarach podobne braki odpowiednio wykwalifikowanej kadry - Emigracja młodych ludzi do aglomeracji miejskich - Osłabienie młodych partnerstw EURES T w toku ustalania nowych uregulowań dla koncepcji finansowania

⁶ „Stare“ granice zewnętrzne są zdefiniowane jako granice pomiędzy państwem członkowskim UE 15 i nowym państwem członkowskim, które wstąpiło do Unii Europejskiej w roku 2004 lub później (państwo członkowskie UE 12)

Mobilność:	Raczej niski stopień transgranicznej mobilności na rynku pracy
Rodzaj granicy:	„Nowe“ granice wewnętrzne⁷ (np. Polska / Litwa, Polska / Słowacja), częściowo także „stare” granice w Europie Południowozachodniej (Hiszpania/Portugalia)
Mocne strony	<ul style="list-style-type: none"> - Funkcjonujące sieci współpracy transgranicznej - Wysoki stopień motywacji i kompetencji fachowych pracobiorców - Liczne inicjatywy lokalne (np. euroregiony, EUWT)
Słabe strony	<ul style="list-style-type: none"> - Problemy strukturalne na rynku pracy - Wysoki stopień bezrobocia wśród młodzieży - Niedostatecznie duża oferta innowacyjnych miejsc pracy - Często brak optymalnej sieci lokalnego transportu transgranicznego - Niedostatecznie rozwinięta kooperacja transgraniczna w obszarze rynku pracy - Stosunkowo mało ofert doradztwa dla pracowników mobilnych - Nieatrakcyjne wynagrodzenie w porównaniu z innymi krajami europejskimi
Szanse	<ul style="list-style-type: none"> - Wzmocnienie współpracy transgranicznej w zakresie wspierania wzrostu gospodarczego i przedsiębiorczości - Dalsze zwiększanie oferty doradztwa dla pracowników mobilnych - Tworzenie w obszarach przygranicznych klastrów przemysłowych oraz edukacyjnych - Wspólny transgraniczny monitoring rynku pracy - Przykłady dobrych praktyk i rozwiązania, które znalazły zastosowanie w innych regionach przygranicznych mogą zostać wykorzystane z korzyścią dla danego regionu
Zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> - Emigracja, szczególnie młodych ludzi, za granicę lub do aglomeracji miejskich - Słabsza pozycja na tle konkurencji międzynarodowej - Zmiany demograficzne

⁷ Jako „nowe“ granice wewnętrzne zostały zdefiniowane granice pomiędzy dwoma nowymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej (państwa członkowskie, które wstąpiły do Unii w 2004 roku lub później)

Mobilność:	Raczej niski stopień transgranicznej mobilności na rynku pracy
Rodzaj granicy:	Granice zewnętrzne Unii Europejskiej (np. Finlandia / Rosja) oraz granice w Europie Wschodniej poza Unią Europejską (np. Rosja / Ukraina)
Mocne strony	<ul style="list-style-type: none"> - Już dobrze funkcjonujące oraz nowe sieci współpracy transgranicznej - Wysoki stopień motywacji i kompetencji fachowych pracobiorców - Otwartość na nowe rozwiązania i propozycje w ramach współpracy transgranicznej
Słabe strony	<ul style="list-style-type: none"> - Problemy strukturalne na rynku pracy - Formalne przeszkody dla mobilności z uwagi na kontrole graniczne (brak uregulowań specjalnych dla mieszkańców rejonów przygranicznych) - Najczęściej brak optymalnej sieci lokalnego transportu transgranicznego - Stosunkowo mało ofert doradztwa dla pracowników mobilnych lub utrudniony dostęp do informacji
Szanse	<ul style="list-style-type: none"> - Wzmocnienie współpracy transgranicznej w zakresie wspierania wzrostu gospodarczego i przedsiębiorczości - Tworzenie w obszarach przygranicznych klastrów przemysłowych oraz edukacyjnych - Polepszenie konkurencyjności na tle międzynarodowym - Uproszczenie przepisów dotyczących przekraczania granic
Zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> - Emigracja, szczególnie młodych ludzi, za granicę lub do aglomeracji miejskich - Słabsza pozycja na tle konkurencji międzynarodowej - Zmiany demograficzne - Różnice stopy życiowej i poziomu płac prowadzić mogą do powstania nierównowagi na regionalnych rynkach pracy - Brak informacji o standardach minimalnych w kraju sąsiednim może sprzyjać niewłaściwym warunkom oferowanej pracy

7. Najpoważniejsze przeszkody ograniczające transgraniczną mobilność na rynku pracy

Rozwój zintegrowanego rynku pracy stanowi jedno z głównych zadań realizowanych w ramach promowania faktycznej współpracy transgranicznej. Kooperacja na tym obszarze jest jednak kwestią złożoną i często natrafia na wiele praktycznych przeszkód, wykraczających ponad kontekst zagraniczny, w których przypadku konieczne jest analizowanie i rozwiązywanie na szczeblu narodowym oraz unijnym. Współpraca w zakresie edukacji, kształcenia zawodowego i rynku pracy ma również kluczowe znaczenie dla celu, jakim jest integracja europejska oraz dla wszelkich uregulowań na poziomie unijnym, które służyć mają ułatwianiu przemieszczania się pracobiorców i ich rodzin, studentów i innych osób przez granice państw. Obszary przygraniczne stanowią punkt przecięcia, jeśli chodzi o kwestie postępu integracji i znajdowanie praktycznych rozwiązań zmierzających do usuwania przeszkód ograniczających mobilność.⁸

PRZYKŁAD:

EUREGION MOZA-REN (B/DE/NL)

“Mimo jasnych wytycznych unijnych, na co dzień pracownicy transgraniczni muszą nadal borykać się z wieloma problemami, ponieważ procedury urzędowe są niejasne lub nieproporcjonalnie skomplikowane.”

PRZYKŁAD: EUREGION SALZBURG – BERCHTESGADENER LAND – TRAUNSTEIN (AT/DE)

“Zgodnie z częścią trzecią niemieckiego kodeksu polityki społecznej (3. Sozialgesetzbuch) wspieranie udziału obywateli w zawodowych szkoleniach kwalifikacyjnych w Austrii nie jest możliwe, mimo, że często byłoby łatwiej z nich tam skorzystać, czy też wręcz porównywalna oferta

Większość przeszkód ograniczających mobilność rejestrowana jest oczywiście w rejonach, gdzie występują największe ilości pracowników transgranicznych. Tam również istnieje największe zapotrzebowanie na informacje, szczególnie, jeśli chodzi o zagadnienia związane ze świadczeniami socjalnymi i podatkami, które w przypadku pracowników transgranicznych mogą być wyjątkowo złożone i skomplikowane. **Różnice w obrębie systemów świadczeń socjalnych i systemów podatkowych** stanowią dla wielu potencjalnych pracowników transgranicznych znaczną przeszkodę ograniczającą mobilność, jako, że często brak istotnych informacji powoduje obawę przed

ewentualnymi niekorzystnymi skutkami zatrudnienia za granicą. Nawet, jeśli na szczeblu europejskim istnieją odpowiednie uregulowania ustawowe i sprawdza się, jakie skutki status pracownika transgranicznego wywiera na osoby, które takowymi są, często **odpowiednie organy urzędowe mają duże wątpliwości co do interpretacji i zastosowania istniejących**

⁸ Zob. SERG (Wyd.): *Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt*. Dokument roboczy SERG opublikowany z okazji dorocznej konferencji w Karlowych Warach w dn. 27/28 listopada 2003.

przepisów na szczeblu krajowym. Uregulowania krajowe w obszarze polityki społecznej i świadczeń socjalnych często w niedostateczny sposób odnoszą się do sytuacji pracowników transgranicznych. W licznych przypadkach trudno je zatem pogodzić ze sobą nawzajem. W niektórych regionach transgranicznych przekazywanie informacji jest nie lada wyzwaniem, gdyż regulacje prawne na poziomie państwowym ulegają ciągłym zmianom.

PRZYKŁAD:

**EAST BORDER REGION
(IE/UK)**

“Ponieważ brak jest rzetelnych danych statystycznych, na cel rozwiązywania problemów, z jakimi konfrontują się pracodawcy i pracownicy w rejonach przygranicznych nie są przeznaczane środki publiczne.”

Istniejące punkty doradztwa w regionach przygranicznych mogą służyć doświadczeniem w rozwiązywaniu konkretnych problemów i proponować rozwiązania pojawiających się problemów. Nie posiadają jednak odpowiedniej mocy decyzyjnej. Dla właściwych placówek na szczeblu krajowym rozwiązywanie problemów obszarów przygranicznych nie jest natomiast priorytetem, zwłaszcza, że ilość pracowników transgranicznych to znikomy procent całej liczby zatrudnionych. Niejednokrotnie brakuje koniecznych **danych statystycznych** na temat liczby pracowników transgranicznych, w wyniku czego na szczeblu krajowym sprawie tej nie jest poświęcana odpowiednia uwaga. Właściwe organy krajów, których dotyczy problem, nie współpracują ze sobą ponadto w

wystarczająco szerokim zakresie. Może się zdarzyć, że urząd skieruje osoby poszukujące pomocy lub odpowiedzi na konkretne pytania do placówek informacyjnych w regionach przygranicznych, te jednak nie będą posiadały uprawnień w obszarze świadczeń socjalnych i pomocy społecznej, a co za tym idzie, ponownie będą musiały pokierować petenta do właściwego urzędu w kraju sąsiednim.⁹ Petent w takim przypadku jest zdezorientowany sytuacją i pogłębia się jego frustracja.

Nierzadko bardziej ścisła współpraca urzędów, podobnie jak poszukiwanie pracy za granicą, utrudnione są przez **niedostateczną znajomość języka kraju sąsiedniego**. W rozesełanej przez SERG ankiecie niemal wszystkie regiony przygraniczne, które udzieliły odpowiedzi, wskazywały brak odpowiednich kompetencji językowych jako jedną z najpoważniejszych przeszkód ograniczających mobilność. Aby móc wykonywać pracę zawodową za granicą, najczęściej niezbędna jest znajomość języka urzędowego miejsca zatrudnienia. Również na etapie poszukiwania pracy konieczne jest posiadanie odpowiednich umiejętności lingwistycznych, gdyż dostępne informacje o wakatach i warunkach rekrutacji zazwyczaj sformułowane są tylko i wyłącznie w języku urzędowym danego kraju. To odstrasza wielu potencjalnych pracowników transgranicznych od prób poszukiwania zatrudnienia w kraju sąsiednim, tak więc nie korzystają z szans oferowanych przez rynek pracy po drugiej stronie granicy. Do tego należy wspomnieć o **uprzedzeniach, niepewności co do warunków pracy w kraju sąsiednim, a także strachu przed dyskryminacją**, które również powstrzymują osoby

⁹ Zob. Infobest Palmrain (Wyd.): *Jahresbericht 2011* [Raport roczny 2011], Village-Neuf 2012, S. 6-7

zamieszkujące tereny przygraniczne w krajach europejskich od poszukiwania zatrudnienia w krajach ościennych.

Problemem pozostaje nadal kwestia **wzajemnego uznawania kwalifikacji i stopni zawodowych oraz naukowych**. Istnieje co prawda dyrektywa Komisji Europejskiej dotycząca tej kwestii, obejmuje ona jednak swoim zakresem tylko pewną liczbę zawodów. W związku z tym istnieje ryzyko, że pracownik w kraju sąsiednim będzie mógł podjąć pracę jedynie poniżej swych faktycznych kwalifikacji, ponieważ posiadane przez niego świadectwa z kraju pochodzenia nie zostaną uznane w pełnym wymiarze w kraju zatrudnienia. Również kształcenie zawodowe za granicą może okazać się utrudnione, jeśli na szczeblu krajowym nie istnieje przepis, zezwalający na odbywanie praktycznej nauki zawodu w firmie po drugiej stronie granicy. Tę przeszkodę udało się z powodzeniem pokonać na przykład w regionie eurodystryktu Strasburg – Ortenau, gdzie został zawarty odpowiedni dwustronny układ między partnerami z Niemiec i Francji.¹⁰

Elementarnym czynnikiem promocji transgranicznej mobilności na rynku pracy jest dostępność rzetelnych i zrozumiałych informacji, które odnieść można do indywidualnej

**PRZYKŁAD: KRAJ BASKÓW (ES)
– REGION AKWITANII (FR)**

“Różnice kulturowe i trudności w porozumiewaniu często prowadzą do konfliktów między pracownikami a organami administracji publicznej. Brak jest także ogólnej wiedzy na temat mającego zastosowanie w konkretnych sytuacjach prawa ponadnarodowego.”

sytuacji pracownika. Kwestia ta uwidoczniła się również w wynikach ankiety SERG, gdzie **brak wystarczających informacji i niedostateczna przejrzystość zasad panujących na rynku pracy** zostały zakwalifikowane jako bardzo istotne przeszkody ograniczające mobilność zawodową. Wraz z utworzeniem i reaktywacją transgranicznych partnerskich związków państw w ramach EURES T i podobnych, w wielu obszarach przygranicznych utworzone zostały odpowiednie struktury zapewniające pracownikom transgranicznym, osobom szukającym pracy, studentom i pracodawcom rzetelne informacje dotyczące wszystkich ważnych dla nich tematów

(np. renty, prawo pracy, świadczenia rodzinne, podatek dochodowy, zasiłek dla bezrobotnych, świadczenia chorobowe, itp.). To, iż coś takiego jest możliwe, należy uznać w głównej mierze za rezultat skutecznego integrowania w ramach wspomnianych struktur współpracy działań wszystkich najważniejszych partnerów funkcjonujących w obszarach opieki socjalnej i regionalnego wsparcia rynku pracy. Istnienie tych sieci może pozytywnie wpływać na gotowość do przemieszczania się pracobiorców w regionach przygranicznych, ponieważ podkreślają one pozytywne efekty zatrudnienia w sąsiednim kraju w porównaniu z negatywnymi efektami, jakie pociąga za sobą bezrobocie. Sieci te świadczą usługi informacyjne, które eliminują obawy i niepewność potencjalnych pracowników

¹⁰ Zob. CRD EURES Lorraine: *Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Metz* 2011, S. 17

transgranicznych. Bez obecności tego rodzaju podmiotów wzrasta ryzyko osłabienia potencjału wymiany i kooperacji transgranicznej, co z kolei negatywnie wpłynęłoby na jakość i rzetelność informacji dostępnych dla potencjalnych, przyszłych i byłych pracowników transgranicznych oraz pracodawców.

8. Zalecenia i propozycje rozwiązań

W poniższej tabeli podsumowano możliwe sugestie rozwiązań zmierzających do redukcji i eliminacji przeszkód ograniczających mobilność, które zostały opisane w rozdziale 7; uwzględniono w niej również zalecenia, których zastosowanie pozwoliłoby polepszyć jakość informacji przekazywanych pracownikom transgranicznym z europejskich rejonów przygranicznych. Ponieważ w obrębie Unii Europejskiej istnieją znaczne różnice, jeśli chodzi o stopień transgranicznej mobilności na rynku pracy, jak również sytuację na nim w różnych rejonach przygranicznych, zalecenia owe traktować należy w pierwszym rzędzie jako punkty odniesienia dla podmiotów odpowiedzialnych działających w europejskich regionach przygranicznych oraz ramy referencyjne służące do formułowania konkretnych rozwiązań dostosowanych do potrzeb określonego regionu.

Zalecenia i sugestie rozwiązań	
Brak informacji lub niewystarczające informacje	<p>Istniejące placówki informacyjne dla pracowników transgranicznych muszą kontynuować swoją działalność także w przyszłości. W tym celu należy zapewnić dostępność wystarczającej ilości środków finansowych.</p> <p>Istniejące sieci doradztwa i oferty w tym zakresie należy utrzymać, tak, aby również w przyszłości możliwe było zapewnienie pracownikom transgranicznym rzetelnych informacji pochodzących z jednego źródła.</p> <p>Obok portali internetowych i standardowych źródeł informacji w postaci informatorów i broszur musi być nadal dostępne indywidualne doradztwo. Rozwiązania standardowe niejednokrotnie nie dopuszczają zastosowania w indywidualnej sytuacji konkretnego pracownika transgranicznego.</p> <p>Cyfryzacja procedur administracyjnych nie może utrudniać dostępu do informacji określonym grupom osób, na przykład nieposiadającym dostępu do Internetu lub niedysponującym dostatecznym poziomem znajomości języka.</p> <p>Informacje muszą być łatwo dostępne dla obywateli regionów przygranicznych, w związku z czym placówki doradztwa powinny być zlokalizowane tak blisko granic państw jak to możliwe.</p> <p>Personel dysponujący znajomością kilku języków, w tym posługujący się w dostatecznym stopniu językiem kraju sąsiedniego ułatwi komunikację organów administracji publicznej ze sobą nawzajem</p>

	<p>oraz z obywatelami sąsiedniego państwa.</p> <p>Stworzenie sieci powiązań z innymi rejonami przygranicznymi umacnia pozycję regionów i promuje wymianę informacji, szczególnie, jeśli chodzi o przykłady dobrych praktyk. Ponadto, wspólne platformy internetowe lub / oraz grupy robocze ułatwiają wymianę doświadczeń i istniejących już rozwiązań pomiędzy różnymi regionami przygranicznymi.</p> <p>Zorganizowane przedsięwzięcia, takie, jak transgraniczne dni doradztwa, konferencje i giełdy pracy, a także obecność na targach i podobnych imprezach mogą służyć zwiększaniu stopnia świadomości potencjalnych petentów, jeśli chodzi o istnienie oferty w zakresie doradztwa, uzyskiwaniu przez zainteresowanych wstępnych informacji w temacie podejmowania zatrudnienia w kraju sąsiednim oraz redukowaniu istniejących wątpliwości i uprzedzeń.</p>
<p>Różnice między systemami opieki społecznej oraz podatkowymi</p>	<p>Regionalne „okrągłe stoły”, organizacja zespołów roboczych i grup do zadań specjalnych (Task Forces) mogą pomagać w opracowaniu praktycznych propozycji rozwiązań istniejących w regionach przygranicznych problemów oraz ustalaniu sposobów interpretacji i stosowania konkretnych przepisów prawnych.</p> <p>Systematyczna współpraca właściwych organów urzędowych w krajach sąsiadujących jest nieodzownym środkiem uzyskania rezultatów widocznych dla obywateli. Należy także zwrócić uwagę na to, że nawet placówki, które rzadko zajmują się kwestiami związanymi z sytuacją pracowników transgranicznych, powinny dysponować niezbędnymi informacjami dotyczącymi praktycznych problemów pracowników transgranicznych.</p> <p>W celu zwiększenia motywacji do umacniania współpracy transgranicznej przez jednostki publiczne należy organizować wspólne inicjatywy i stosować działania edukacyjne. Tylko dzięki bezpośredniej komunikacji możliwe będzie zredukowanie czasu opracowania spraw administracyjnych i obniżenie często znacznego stopnia biurokratyzowania.</p> <p>Regularnie oferowane szkolenia i kursy z zakresu odpowiednich uregulowań prawnych istniejących na szczeblu krajowym i unijnym mogą pomóc w zredukowaniu wątpliwości właściwych jednostek administracyjnych co do sposobu interpretacji i stosowania konkretnych przepisów. Ponieważ zagadnienia te podlegają stałym, nieraz znaczącym zmianom, szkolenia i kursy takie muszą odbywać się regularnie.</p> <p>Transgraniczna współpraca na szczeblu politycznym jest ważnym warunkiem zwrócenia uwagi organów krajowych na zagadnienia przeszkód ograniczających mobilność i prób ich pokonania.</p>

	<p>Dwustronne porozumienia pomogą w stworzeniu specjalnych i wyjątkowych uregulowań znajdujących zastosowanie w sytuacji pracowników transgranicznych bez konieczności ujednolicania standardowych rozwiązań prawnych w danych państwach. Czasem potrzebne jest jedynie porozumienie, jak dane przepisy trzeba zinterpretować, by rozwiązać dany problem.</p>
<p>Różnice kulturowe, brak odpowiedniej znajomości języka, zagadnienie wzajemnego uznawania kwalifikacji i dyplomów</p>	<p>Specjalne kampanie popularyzujące mogą pomóc w uatrakcyjnieniu nauki języka kraju sąsiedniego.</p> <p>Już od poziomu przedszkoli powinna być dostępna odpowiednia oferta edukacyjna w zakresie nauki języka kraju sąsiedniego. Należy promować także szkoły, klasy dwujęzyczne i inne instytucje kształcące w tym systemie.</p> <p>Dla mobilnych pracowników i osób poszukujących pracy należy przygotować ofertę specjalnych kursów językowych, które potencjalnie zwiększą ich szanse na pozyskanie zatrudnienia w kraju sąsiednim.</p> <p>Transgraniczne inicjatywy edukacyjne i szkoleniowe poszerzają horyzonty oraz pomagają zwiększać kompetencje.</p> <p>Układy i porozumienia dwustronne pomogą uzupełnić istniejące luki prawne i stworzyć nowe możliwości dla stażystów, praktykantów oraz pracowników.</p>
<p>Niedostateczny stopień zintegrowania rynków pracy</p>	<p>Wspólny monitoring rynku pracy i rzetelny materiał statystyczny dostarczają podstaw dla opracowania zintegrowanych strategii na rynku pracy. Jeśli dostępne są odpowiednie dane, możliwa jest reakcja na pojawiające się na bieżąco tendencje.</p> <p>W celu zoptymalizowania transgranicznych połączeń komunikacyjnych konieczne jest opracowanie wspólnych koncepcji organizacji transportu lokalnego.</p> <p>Dialog transgraniczny na szczeblu politycznym, a także między organizacjami zrzeszającymi pracowników i pracodawców jest nieodzowny, aby możliwe było pokonywanie wspólnie i z korzyścią dla całego regionu pojawiających się na bieżąco wyzwań, takich, jak zmiany w strukturze demograficznej czy brak wykwalifikowanej kadry pracowniczej.</p> <p>Istnieje potrzeba stworzenia sieci, która w zakresie pracy mobilnej obejmie wszystkie grupy zajmujące się tym tematem. Jedna jedyna organizacja skupiająca się jedynie na rekrutacji – na przykład państwowe urzędy pracy - nie będą w stanie poradzić sobie ze złożonością tego przedmiotu oraz z istniejącymi odmiennymi interesami.</p>

9. Uwagi końcowe

Ponad **jedna trzecia ludności UE**, tj. ponad 200 milionów obywateli wraz z mieszkańcami regionów sąsiadujących przy zewnętrznych granicach UE, mieszka w regionach transgranicznych, gdzie przekraczanie granicy w celach rozrywkowych, w drodze na wydarzenia kulturalne lub do pracy stanowi element codziennego życia. Możliwość pracy lub zatrudnienia personelu poza granicami otwiera nowe szanse przed pracownikami i pracodawcami, którzy na wiele sposobów korzystają z wiedzy eksperckiej i doświadczenia sąsiadów po drugiej stronie granicy. W niektórych przypadkach braku w sile roboczej dla konkretnych gałęzi można – przynajmniej tymczasowo – uzupełnić pracownikami z państwa sąsiedniego, zwłaszcza w sytuacji, gdy nie mogą oni znaleźć odpowiedniego zatrudnienia w swoim kraju. Co więcej, uwzględniając zmiany demograficzne i ich spodziewany negatywny wpływ na krajowe rynki pracy, współpraca transgraniczna może pomóc w opracowaniu nowych strategii regionalnych biorących pod uwagę **tendencje rozwojowe całych regionów transgranicznych, których zakres wykracza poza granice kraju**.

Nawet jeśli transgraniczne rynki pracy oferują wiele dodatkowych możliwości, liczba osób dojeżdżających przez granicę mogłaby być jeszcze wyższa. Z uwagi na **brak rzetelnych informacji na temat konsekwencji otrzymania pracy po drugiej stronie granicy** w wielu przypadkach mieszkańcy obszarów granicznych nie biorą pod uwagę poszukiwania pracy w państwach sąsiednich. Obawiają się tego, że nie mieliby tych samych praw co w swoim kraju, a obciążenie procedurami biurokratycznymi będzie dużo wyższe. Co więcej, nadal występuje wiele nierozwiązanych przeszkód praktycznych stojących na drodze mobilności transgranicznej na rynku pracy, które wymagają głębokiego zaangażowania i wysiłku ze strony stosownych organów publicznych. Przeszkody te dotyczą głównie różnic między krajowymi systemami ubezpieczeń społecznych i opodatkowania, które nie zawsze dają się pogodzić. Komisja Europejska wspiera również licznymi inicjatywami koordynację systemu ubezpieczeń społecznych w UE. W niektórych przypadkach utworzono przejrzyste ramy prawne, które umożliwiają mobilność pracowników na terytorium UE. Jednak w wielu innych przypadkach nadal nie jest jasne, w jaki sposób można w praktyce wdrożyć europejskie ramy prawne. Właściwe władze krajowe i organy administracji zazwyczaj nie są usytuowane przy granicy, więc nie są wystarczająco świadome problemów, z którymi borykają się pracownicy graniczni. W rezultacie przepisy krajowe nie zawsze w odpowiednim stopniu uwzględniają okoliczności, w jakich funkcjonują pracownicy graniczni.

Euroregiony i inne struktury współpracy transgranicznej mogą przyczynić się do poprawy przepływu informacji między mieszkańcami obszarów granicznych a władzami krajowymi i organami administracji, które zajmują się kwestiami ubezpieczeń społecznych i opodatkowania. W rzeczywistości w wielu obszarach granicznych utworzono specjalne transgraniczne sieci i partnerstwa, aby skupić wszystkich interesariuszy z obu stron granicy i zaproponować stosowne rozwiązania problemów związanych z mobilnością (np. sieci EURES T czy specjalne sieci w euroregionach, które zajmują się transgraniczną mobilnością na rynku pracy). Ważnym zadaniem takich sieci i partnerstw transgranicznych jest również dostarczanie istotnych informacji dla pracowników i pracodawców z obszarów granicznych w odniesieniu do warunków pracy, zasad ubezpieczenia społecznego i opodatkowania, a także

ofert pracy w państwie sąsiednim. Informacje takie ciężko przedstawić w standardowej formie za pomocą Internetu, jako że problemy, z którymi borykają się pracownicy graniczni, są bardzo indywidualne i stale się zmieniają. **W związku z tym spersonalizowane usługi doradcze są niezwykle ważne dla obecnych i przyszłych pracowników granicznych.** Poprawiają one dostęp do często skomplikowanych informacji dla mieszkańców, a przez to mają pozytywny wpływ na transgraniczną mobilność na rynku pracy wzdłuż europejskich granic. Zachęcają pracowników do mobilności bez równoczesnego idealizowania rzeczywistości i promują ideę transgranicznego rynku pracy. **Dlatego też należy zachować takie sieci transgraniczne i świadczone przez nie usługi doradcze.** Informacje to element kluczowy dla promocji mobilności siły roboczej w Europie. Bez zapewnienia rzetelnych informacji dla pracowników granicznych i wymiany informacji między wszystkimi stosowanymi interesariuszami trudno będzie osiągnąć zadowalające rezultaty przy tworzeniu prawdziwego transgranicznego rynku pracy.

W rzeczywistości transgraniczny rynek pracy stanowi w takim samym stopniu **wyzwanie jak i okazję.** Jest to wyzwanie, ponieważ nadal istnieje wiele uprzedzeń i przeszkód praktycznych, których zwykle nie da się rozwiązać na poziomie regionalnym a które nie stanowią priorytetu na poziomie krajowym. Jednak stanowi on również okazję dla pracowników, pracodawców i organów administracji publicznej w obszarach granicznych, które mogą zapoznać się z nowymi metodami, podejściami i ideami, wymienić się wiedzą ekspercką oraz znaleźć nowe sposoby na promowanie przedsiębiorczości i wzrostu. **W każdym razie jest to podstawowa cegiełka integracji unijnej i – jako taka – powinna być dalej rozwijana.**

Załącznik I: Przegląd usług w zakresie informacji związanych z transgranicznym rynkiem pracy w europejskich regionach granicznych

1. Transgraniczne inicjatywy i partnerstwa

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
Europa Północna i rejon Morza Bałtyckiego				
DK/SE Region Öresund	<p>EURES Cross-Border Öresund http://oresundsinfo.org</p> <p>Øresund Direct www.oresunddirekt.se</p>	<p>EURES Cross-Border Öresund udziela osobom szukającym pracy, pracownikom i pracodawcom informacji o możliwościach zatrudnienia, warunkach pracy, warunkach podatkowych/ opieki społecznej, a także podaży/ popycie na siłę roboczą.</p> <p>Serwis Øresund Direct dostarcza informacji związanych z życiem na obszarze granicznym (praca, rodzina, edukacja, transport publiczny, kultura, społeczeństwo itd.). Serwis powstał jako projekt INTERREG. Obecnie jest on finansowany przez władze regionalne i krajowe.</p>	<p>Po inauguracji mostu Øresund w 2000r. liczba osób dojeżdżających do pracy stale rośnie. Obecnie ok. 20.000 osób podróżuje codziennie do pracy między dwoma państwami (głównie ze Szwecji do Danii). Liczba ta pozostanie wysoka, ponieważ duńska strona regionu jest coraz bardziej uzależniona od państw sąsiednich pod względem podaży siły roboczej w związku z postępującymi zmianami demograficznymi.</p>	<p>Øresund Direct stworzyło serię kreskówek, które przedstawiają informacje na temat zasad dotyczących emerytur, urlopów macierzyńskich i świadczeń rodzinnych, aby ułatwić dostęp do informacji na te trudne tematy.</p> <p>http://www.youtube.com/oresunddirekt.</p>
NO/SE Värmland / Hedmark	<p>Border Service Grensetjänsten www.grensetjansten.no www.gtm.nu</p>	<p>Pobudzenie i umożliwienie rozwoju gospodarczego poprzez dostarczanie informacji, opracowywanie rozwiązań dla problemów granicznych oraz koordynację działań. Usługi zapewniają dostęp do sieci ekspertów w dwóch krajach (tj. władz celnych i podatkowych, organizacji pracowniczych). Organizacja jest finansowana przez władze lokalne, regionalne i krajowe po obu stronach granicy.</p>	<p>Według oficjalnych statystyk w 2008r. 26.000 osób ze Szwecji podróżowało do pracy w Norwegii. Liczba osób mieszkających w Norwegii a pracujących w Szwecji wynosiła w 2008r. ok. 1.000.</p>	<p>Podprojekt Interreg IVC BRAIN FLOW</p> <p>Celem jest wymiana doświadczeń między istniejącymi Centrami Informacji Granicznej oraz przygotowanie utworzenia przyszłego Centrum Informacji Granicznej na granicy litewsko-polskiej.</p>

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
FI/NO/SE Obszar Północnego Kalotte	EURES Crossborder Tornedalen www.crossbordertornedalen.net Usługi Graniczne Północnego Kalotte zainicjowane przez Nordycką Radę Ministrów	Doradcy EURES udzielają informacji na temat dostępnych stanowisk, instytucji edukacyjnych i ogólne informacje o fińskich, szwedzkich, norweskich i rosyjskich systemach ubezpieczeń społecznych i opodatkowania. Usługi Graniczne Północnego Kalotte dostarcza kompetentnych usług, porad i wskazówek na rzecz mieszkańców i firm we współpracy z sieciami agencji granicznych, które zostały już utworzone.	Według wyników ankiety przeprowadzonej w 2009r. niewiele ponad 1000 osób dojeżdża codziennie lub co tydzień do pracy przekraczając granicę szwedzko-fińską. Zauważyć można również mobilność ukierunkowaną na norweski rynek pracy na poziomie 80 osób dojeżdżających codziennie lub co tydzień.	<u>Kampania na rzecz mobilności w 2003r. – EURES Crossborder Tornedalen</u> W trakcie kampanii stworzono komiks. Głównym celem komiksu pt. „Kick some action to mobility” (“Wlej trochę życia w mobilność”) była promocja swobodnego przepływu siły roboczej.
FI/EE Euroregion Helsinki-Tallin	Tylko nieformalna i lokalna współpraca transgraniczna na rynku pracy. http://www.euregio-helta.org .	W ciągu 203 lat migracja i dojazdy transgraniczne (pracownicy i studenci) zwiększyły się trzykrotnie. Rozwija się wspólny rynek pracy.	Liczba osób podróżujących między tymi dwoma stolicami wynosi ok. 20.000 pracowników. Przepływ można zaobserwować głównie w kierunku z Estonii do Finlandii z uwagi na lepsze możliwości zatrudnienia i wyższe płace.	Główne wyzwania dotyczą konieczność zapewnienia środków transportu, różnych poziomów płac i kosztów siły roboczej, zróżnicowanego prawa pracy i roli związków zawodowych. Brak zgodności między dwoma krajowymi systemami opodatkowania utrudnia życie osobom dojeżdżającym do pracy i przedsiębiorstwom.
PL/LT Euroregion Nemunas	EURES Biały Las (nieformalne partnerstwo transgraniczne) Planowane jest transgraniczne centrum informacyjne	W ramach nieformalnego partnerstwa EURES Biały Las organizowane są wspólne konferencje i kampanie informacyjne. Doradcy EURES zapewniają ogólne informacje na temat możliwości zatrudnienia i warunków pracy w drugim kraju.	Dane na temat liczby osób dojeżdżających do pracy za granicę są niedostępne. Liczba ta jest raczej niska z uwagi na brak informacji i słabości strukturalne po obu stronach granicy.	Euroregion Nemunas jest partnerem podprojektu INTERREG IVC, który ma na celu opracowanie studium analizującego możliwości utworzenia transgranicznego centrum informacyjnego dla mieszkańców tego obszaru granicznego.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
DE/PL Euroregion Pomerania	Punkty informacyjne Euroregionu Pomerania www.pomerania.net www.pomerania.org.pl Doradcy EURES	Punkty kontaktowe i informacyjne udzielają informacji dotyczące różnych aspektów współpracy transgranicznej. Pomagają także mieszkańcom w poszukiwaniu partnerów do wspólnym działań transgranicznych.	Przepływ osób dojeżdżających pomiędzy dwoma obszarami granicznymi jest nadal raczej słaby i ma niewielkie znaczenie na poziomie politycznym.	Do chwili obecnej brakuje informacji na temat rynków pracy po obu stronach granicy, popytu i podaży siły roboczej, a także warunków pracy. Monitoring wspólnego rynku pracy mógłby przyczynić się do lepszego wykorzystania możliwości oferowanych przez transgraniczny rynek pracy oraz wskazania potencjalnego ryzyka.
DK/DE Region Fehmarnbelt	Biuro regionu Fehmarnbelt www.fehmarnbelt-portal.de	Udzielanie porad i praktyczny informacji dla osób szukających pracy i pracowników transgranicznych na temat warunków życia i pracy w drugim kraju, systemów ubezpieczeń społecznych i opodatkowania itd.	W latach 2006/2007 liczbę osób dojeżdżających do pracy między Danią a Niemcami szacowano na ok. 3.200. Większość z nich jest zatrudniona w Danii. Nowsze oszacowania z roku 2011 wskazują na ok. 9.100 osób dojeżdżających do pracy za granicę zatrudnionych w Niemczech lub Danii (większość z nich pracuje w Danii).	<u>Projekt INTERREG VET Qualification System (System kwalifikacji edukacji i kształcenia zawodowego)</u> Projekt ma na celu opracowanie programu dla poszczególnych zawodów w regionie Fehmarnbelt, który byłby stosowany w obu państwach.
DK/DE Region Sønderjylland - Schleswig	Centrum informacyjne Regionu Sønderjylland - Schleswig www.pendlerinfo.org www.region.de EURES Sønderjylland - Schleswig www.eures-kompas.eu	Obie służby zapewniają porady i informacje o warunkach pracy i życia w drugim kraju, różnicach występujących po obu stronach granicy, zwłaszcza odnośnie systemów społecznych i ustawodawstwa na północ i południe od granicy. Centrum informacyjne regionu ma na celu promocję mobilności w rejonie granicy duńsko-niemieckiej. Początkowo był to projekt Interreg, a obecnie jest on w pełni finansowany przez społeczności regionu granicznego.		Strona internetowa: www.pendlerinfo.org zapewnia informacje i pomoc dla pracowników transgranicznych. Centrum informacyjne regularnie organizuje warsztaty we współpracy z duńskimi i niemieckimi agencjami pośrednictwa pracy i przedstawicielami ubezpieczenia od bezrobocia, doskonalenie zawodowe pracowników, a także udziela porad indywidualnych. Centrum udziela porad indywidualnych dla władz, osób dojeżdżających do pracy, pracodawców i usługodawców we wszystkich kwestiach związanych z rynkiem pracy. Udziela wskazówek dla stosownych władz.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
Europa Środkowa				
DE/PL Niemcy/ Polska	EURES Oder-Odra (nieformalne partnerstwo transgraniczne)	W ramach nieformalnego partnerstwa EURES Oder-Odra organizowane są wspólne konferencje, warsztaty, kampanie informacyjne i targi pracy. Doradcy EURES zapewniają ogólne informacje na temat możliwości zatrudnienia i warunków pracy w drugim kraju.	Rzetelne dane statystyczne na temat przepływów osób dojeżdżających do pracy wzdłuż Odry nie są dostępne.	<u>Projekt EUROJOB-Viadrina</u> Projekt ma na celu opracowanie przewodnika po szkoleniach zawodowych po obu stronach granicy, co pozwoli zapewnić porównywalne kwalifikacje i promować tworzenie transgranicznego rynku pracy.
DE/PL/CZ Saksonia – Dolny Śląsk – Północno-zachodnie Czechy	EURES TriRegio www.eures-triregio.eu	Informacje ogólne i indywidualne usługi doradcze na temat: warunków pracy i życia w państwie sąsiednim, ubiegania się o pracę w regionie sąsiednim, rekrutacji personelu, kwestii ubezpieczenia społecznego (np. planów emerytalnych, podatków, płac minimalnych itd.)	Według oficjalnych danych w 2011r. ok. 3.200 polskich i czeskich obywateli było zatrudnionych w Saksonii. Liczba niemieckich i polskich pracowników w tym obszarze granicznym wynosiła ok. 3.700 pracowników. Brak danych statystycznych dla Dolnego Śląska.	<u>Projekt INTERREG Centrum współpracy transgranicznej między związkami zawodowymi</u> Projekt ma na celu wzmocnienie współpracy związków zawodowych w obszarze granicznym, co przyczyni się do współpracy doświadczeń i zainicjuje wspólne działania w zakresie transgranicznego rynku pracy, a także pozwoli na zwalczanie nielegalnych form zatrudnienia. http://www.soljg.eu
DE/CZ Bawaria – Czechy Południowo-zachodnie	EURES Bayern-Tschechien www.eures-by-cz.eu	Informacje ogólne i indywidualne usługi doradcze na temat: warunków pracy i życia w państwie sąsiednim, ubiegania się o pracę w regionie sąsiednim, rekrutacji personelu, kwestii ubezpieczenia społecznego (np. planów emerytalnych, podatków, płac minimalnych itd.)	Jeśli chodzi o obszar regionu EURES Bayern-Tschechien, liczba pracowników z Czech pracujących po stronie bawarskiej wynosiła w 2008r. 3.600 osób. W 2008r. w Czechach zatrudnione było ok. 770 osób z Bawarii. Główną przeszkodą są nadal znaczne różnice w poziomach płac.	<u>Kampania wizerunkowa „Gute Arbeit” (Dobra praca)</u> Nadal funkcjonuje wiele uprzedzeń dotyczących warunków pracy w państwie sąsiednim, zwłaszcza po stronie niemieckiej. W ramach wspomnianego wyżej projektu przeprowadzono ankietę wśród znanych firm po stronie czeskiej i niemieckiej, która miała na celu poprawę wizerunku potencjalnych pracodawców po drugiej stronie granicy.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
AT/CZ Austria – Czechi Euroregion Silva Nortica Euroregion Weinviertel	Doradcy EURES w publicznych instytucjach pracy Doradcy w ramach projektu ZUWINS http://www.zuwins.at/ .	Doradcy EURES wzdłuż granicy czesko-austriackiej współpracują nieformalnie. Udzielają pracodawcom, pracownikom i osobom poszukującym pracy informacji ogólnych na temat: możliwości zatrudnienia w państwie sąsiednim i prawa pracy. W ramach projektu ZUWINS pracownicy otrzymują porady i informacje na temat prawa pracy w kraju sąsiednim. ZUWINS jest projektem współpracy między stowarzyszeniami austriackim i czeskich związków zawodowych.	Według ankiety przeprowadzonej przez instytut L&R Sozialforschung otwarcie austriackiego rynku pracy w 2011r. nie miało znaczącego wpływu na sytuację na rynku pracy w obszarze granicznym. Jednak wzrosło zainteresowanie informacjami na temat możliwości zatrudnienia w państwie sąsiednim.	Projekt „EXPAK”, INTERREG IVA Celem projektu jest opracowanie wspólnych działań regionalnych w takich obszarach jak np. rynek pracy, edukacja, szkolenia i mobilność siły roboczej. Działania projektu obejmują uruchomienie internetowego transgranicznego przewodnika po pracy, wspólnego monitoringu rynku pracy, organizacji konferencji na temat regionalnego rynku pracy itd. www.expak-at.cz .
CZ/PL/SK Czechy/ Polska/ Słowacja	EURES Beskidy http://pl.eures-tbeskydy.eu .	Punkty kontaktowe EURES informują o warunkach życia i pracy, tendencjach na rynku pracy, a także promują wymianę wakatów w tych regionach. Ich działalność obejmuje również kluczowe fakty: podatki, system społeczny, rekrutacja siły roboczej z drugiej strony, informacje na temat tego, jak można założyć własną firmę za granicą itd.	Zgodnie z ulotkami informacyjnymi EURES Beskidy można zauważyć znaczące przepływy osób dojeżdżających do pracy za granicę w tym regionie (około 6.800 osób dojeżdżających). Główne kierunki tych przepływów to CZ-SK (3.600 pracowników) i PL-CZ (3.000 pracowników).	W ramach EURES T Beskidy po polskiej stronie zorganizowano następujące imprezy: Transgraniczne Targi Edukacji i Przedsiębiorczości w Prudniku, Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji w Cieszynie, Konferencja na temat sytuacji na rynku pracy w polsko-czesko-słowackim obszarze transgranicznym.
PL/SK Euroregion Tatry	EURES Dunajec (nieformalne partnerstwo transgraniczne)	Nie stworzono żadnych oficjalnych punktów czy instytucji, a projekt ten ma raczej na celu umożliwić osobom zainteresowanym zatrudnieniem po drugiej stronie granicy korzystanie z usług oferowanych przez państwowe służby ds. zatrudnienia oraz promować ponadnarodowe kontakty między urzędami pracy.	To nieformalne transgraniczne partnerstwo funkcjonuje w polsko-słowackim obszarze transgranicznym. Główne działania w zakresie pracy i mobilności są wdrażane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.	Aby wzmocnić transgraniczną współpracę na rynku pracy, wspólne działania są realizowane w ramach Programu Europejskiej Współpracy Terytorialnej między Polską a Słowacją. www.praca-plsk.eu .

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
PL/SK Region Karpacki	EURES Karpaty (nieformalne partnerstwo transgraniczne od 15 listopada 2005r.)	Oprócz wymiany i rozpowszechniania informacji na temat rynków pracy, współpraca obejmuje również wspólne projekty, konferencje i dni informacyjne. Drukowane są także broszury zawierające informacje na temat rynków pracy wzdłuż granicy polsko-słowackiej.	Główne kierunki polskich pracowników z województwa podkarpackiego: Wielka Brytania i kraje niemiecko-języczne. Na Słowacji liczba osób dojeżdżających do pracy za granicę regularnie rośnie. Główne kierunki: Czechy i Węgry, a nadal nie Polska.	Strona internetowa: http://www.pswwp.wup-rzeszow.pl/ podaje informacje na temat warunków życia i pracy w obu krajach, ofert pracy w regionie sąsiednim, a także procedur rekrutacyjnych w kraju sąsiednim. Inne linki: www.karpacki.pl .
Europa Północno-zachodnia				
IE/UK Irlandia/ Irlandia Północna	EURES Irlandia - Irlandia Północna www.eures-crossborder.org Internetowy portal informacyjny na temat mobilności transgranicznej www.borderpeople.info Transgraniczny projekt doradztwa i informacji www.borderwise.ie	Pomoc w usuwaniu barier dla osób szukających pracy, pracowników i pracodawców, którzy szukają zatrudnienia, pracują lub zatrudniają na wyspie Irlandii. Strona Border People zawiera wszechstronną ofertę dla osób, które dojeżdżają przez granicę, podając świadczenia, prawa itd. dla takich osób z uwzględnieniem ich unikatowego statusu na wyspie Irlandii.	Według badania przeprowadzonego w 2010r. w regionie północno-zachodnim jest ok. 5.500 pracowników granicznych. Wyniki wskazują na silniejszy przepływ osób dojeżdżających z południa na północ przy prawie dwukrotnej liczbie mieszkańców południa zatrudnionych w Irlandii Północnej (8,53%) w porównaniu do mieszkańców północy zatrudnionych w Irlandii Południowej (4,56%). Jeśli chodzi o cały obszar graniczny w Irlandii, szacuje się, że jest tam około 23.481 pracowników granicznych.	Partnerstwo Transgraniczne EURES było mocno zaangażowane w uruchomienie nowego portalu dla tych, którzy pragną żyć i pracować w Irlandii Północnej. Portal Porównania Kwalifikacji oferuje osobom spoza Irlandii Północnej możliwość porównania ich kwalifikacji z odpowiednikami brytyjskimi. Interesujące linki: Centre for Cross Border Studies (Centrum Badań Transgranicznych) http://www.crossborder.ie Internetowy przewodnik po działaniach transgranicznych w Irlandii http://www.borderireland.info East Border Region (Wschodni Region Graniczny) www.eastborderregion.com .

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
BE/FR/UK Hainaut / Flandria Zachodnia / Nord-Pas-de-Calais / Kent	EuresChannel www.eureschannel.org	EuresChannel został opracowany w celu promocji transgranicznej mobilności w zakresie zatrudnienia we francusko-belgijsko-angielskim regionie granicznym. Dzięki posiadanej wiedzy na tym polu EuresChannel pomaga zatem zarówno pracodawcom jak i pracownikom.	Szacuje się, że w 2008r. około 28.000 pracowników z Francji było zatrudnionych w belgijskich prowincjach Hainaut i Flandria Zachodnia. Liczba mieszkańców Francji pracujących w Belgii w ostatnich latach gwałtownie wzrosła. Przykładowo, w prowincji Hainaut liczba francuskich pracowników wzrosła o 82,6% między 1999r. a 2006r.	Każda organizacja w ramach partnerstwa, a także organizacje spoza partnerstwa dysponują własnym doświadczeniem w kwestiach transgranicznych. Stanowi to wyzwanie na przyszłość i temat przewodni przy rozważaniu możliwości finansowania z innych programów europejskich. Partnerstwo jest postrzegane jako struktura stała, co zapewnia kolektywne podejście do kluczowych grup docelowych ze strony ekspertów sieci.
BE/NL Euroregion Ujści Skaldy	EURES Scheldemond (Ujści Skaldy) www.eurescheldemond.info	Partnerstwo Eures Scheldemond obejmuje publiczne służby ds. zatrudnienia, organizacje pracodawców, organizacje pracowników i pięć prowincji w regionie transgranicznym. Grupy docelowe to pracodawcy, przedsiębiorcy, osoby szukające pracy i pracownicy, którzy borykają się z problemami związanymi z życiem i pracą w innym państwie członkowskim. Biuro ds. Belgijskich również podaje informacje na temat warunków życia i pracy w Belgii i Holandii.	Dojazdy do pracy za granicą mają duże znaczenie z uwagi na zmiany demograficzne. W latach 2006/2007 według raportu Komisji Europejskiej w regionie tym było 4.600 pracowników transgranicznych. Zelandia coraz częściej musi stawiać czoła starzejącej się populacji i niskiemu wskaźnikowi urodzeń. Populacja w regionach Antwerpii, Flandrii Wschodniej i Zachodniej rośnie, co może być rozwiązaniem problemu.	Partnerzy Eures Scheldemond ustanowili Okrągły Stół, który analizuje problemy i przeszkody dla mobilności na rynku pracy i próbuje znaleźć odpowiednie rozwiązania. Jednak nadal funkcjonuje wiele wąskich gardeł, których nie da się rozwiązać w najbliższej przyszłości. W związku z tym w regionie panuje ogólne porozumienie co do konieczności kontynuacji obecnych działań. Inne interesujące linki: www.werkenoverdegrens.eu . http://startpuntgrensarbeid.benelux.int/ . www.svb.nl/bbz .

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
DE/NL Region Ems Dollart	Grenzpendlerberatung www.edr.eu	Sieć instytucji zajmujących się mobilnością w tym regionie jest dobrze rozwinięta i obejmuje agencje pośrednictwa pracy, niemieckie i holenderskie stowarzyszenia pracodawców, związki zawodowe i urząd regionu Ems Dollart. Główne cele to: zwiększenie mobilności siły roboczej w regionie granicznym, przełamać bariery dla mobilności i dostarczyć ważnych informacji na temat warunków życia i pracy.	Nie można znaleźć żadnych dokładnych danych, jednak wiadomo, że kilka tysięcy osób dojeżdża codziennie do pracy przez granicę.	Ciekawą inicjatywą jest „transgraniczne spotkanie biznesowe”, które odbywa się co dwa lub trzy lata. Umożliwia ono przedsiębiorcom wymianę myśli i pomysłów, a także nawiązanie i poprawę kontaktów. Inne linki: Bureau voor Duitse Zaken www.svb.nl/bdz
DE/NL Euroregion e.V.	Projekt: Grenzpendlerberatung www.euregio.de	Głównym celem jest zapewnienie mieszkańcom dopasowanych usług informacyjnych i doradczych, które obejmują wszystkie aspekty życia, pracy i nauki w odpowiedni państwie sąsiednim z uwzględnieniem indywidualnej sytuacji.	Szacuje się, że w tym Euroregionie jest 7.500 osób dojeżdżających do pracy. W ostatnich latach można było zauważyć duży przyrost pracowników granicznych, którzy mieszkają w Niemczech a pracują w Holandii (Holendrzy, którzy przeprowadzili się do Niemiec, ale nadal pracują w Holandii).	Publikacja listy Top Ten zawierająca opis, analizę i możliwe rozwiązania prawne dla głównych przeszkód transgranicznych. Członek „Grenznetz” – sieci współpracy 5 regionów transgranicznych i ich ekspertów prawnych, która zajmuje się prawnymi przeszkodami związanymi z przekraczaniem granic.
DE/NL Euroregion Ren-Waal Euroregion Ren-Moza-Północ	EURES-Partnerschaft Euregio Rhein-Waal und rhein-maas-nord www.euregio.org . www.euregio-rmn.de/ .	Euroregion Ren-Waal organizuje comiesięczne godziny konsultacji dla osób dojeżdżających do pracy przez granicę we współpracy z Biurem ds. Holenderskich, holenderskimi i niemieckimi urzędami podatkowymi, a także agencjami ubezpieczeń społecznych. Informacje są udzielane bezpłatnie.	Według raportu Komisji Europejskiej na lata 2006/2007 całkowitą liczbę osób dojeżdżających w tym regionie szacuje się na 17.626 osób.	<u>Projekt Interreg IVB „Demarrage”</u> Ogólnym celem jest rozwój ponadnarodowego potencjału gospodarczego tkwiącego w terytorialnych atutach korytarza Renu poprzez utworzenie koniecznych ram organizacyjnych, pobudzenie działalności gospodarczej i tworzenie nowych miejsc pracy za granicą. Do transgranicznego rynku pracy i osób dojeżdżających do pracy za granicą na polu współpracy przykłada się również uwagę w ramach Interreg IVA.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
BE/DE/NL Euroregion Moza-Ren	EURES Moza-Ren www.eures-emr.org Transgraniczne Usługi Informacyjne Aachen-Eurode http://grenzinfopunkt.de	W regionie funkcjonuje szereg organizacji, które udzielają porad i informacji na temat warunków życia i pracy w regionie transgranicznym. Graniczne usługi informacyjne uruchomione na jesieni 2012r. powinny stanowić podstawowy punkt kontaktowy dla pracowników, pracodawców i osób poszukujących pracy. Powinno to pomóc w udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania związane z podatkami i ubezpieczeniem społecznym.	W Euroregionie Moza-Ren jest ok. 35.948 pracowników granicznych (przy populacji ok. 4 mln). Region ten cechuje się przede wszystkim tym, że obowiązują tu trzy języki, co należy uwzględnić zajmując się kwestiami transgranicznej mobilności na rynku pracy.	W Euroregionie utworzono grupę roboczą Net, która zajmuje się praktycznymi i prawnymi przeszkodami dla transgranicznej mobilności siły roboczej. www.emr-taskforce.eu
FR/LU/BE Lotaryngia/ Luksemburg/ Walonia	EURES T PED www.eureslux.org www.frontalierslorraine.eu	EURES T PED regularnie publikuje informacje na temat rynku pracy i warunków życia i pracy w Wielkim Regionie (Lotaryngia/ Luksemburg/ Walonia). Główni partnerzy to: publiczne służby ds. zatrudnienia, stowarzyszenia pracodawców, związki zawodowe, władze lokalne, kraje federalne.	W roku 2009 liczba pracowników transgranicznych w Wielkim Regionie wynosiła 203.191. Prawie 55% osób dojeżdżających pochodziła z Lotaryngii. Dla 73% pracowników transgranicznych głównym państwem docelowym był Luksemburg. 50% pracowników transgranicznych zatrudnionych w Luksemburgu pochodzi z Francji, 25% z Niemiec, a kolejne 25% z Belgii. W ostatnich latach spadła liczba pracowników transgranicznych dojeżdżających z Lotaryngii do Saary.	W regionie Saar-Lor-Lux utworzono specjalną grupę zadaniową, która skupia się na przeszkodach prawnych dla transgranicznej mobilności siły roboczej. Funkcjonuje także wspólny międzyregionalny organ monitorujący rynki pracy w Wielkim Regionie. Inne linki: http://www.saarland.de/91594.htm www.granderegion.net http://www.info-institut.de/index.php/interregionale-arbeitsmarktbeobachtungsstelle.html
DE/FR/LU Saara/ Lotaryngia/ Luksemburg/ Nadrenia-Palatynat	EURES Saar-Lor-Lux-Nadrenia/ Palatynat www.eures-sllrp.eu www.frontalierslorraine.eu	17 partnerów współpracuje ze sobą w Saarze, Lotaryngii, Luksemburgu i Nadrenii-Palatynacie, aby usprawnić mobilność siły roboczej w regionie. Wśród nich znajdują się poszczególne władze lokalne, ministerstwa, związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców.		

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
DE/FR PAMINA	INFOBEST www.infobest.eu www.eurodistrict-regio-pamina.com	Biura INFOBEST stanowią punkty kontaktowe dla wszystkich: mieszkańców, stowarzyszeń, firm, organów administracji i polityków. Biura pracują w imieniu instytucji publicznych i prywatnych z Francji, Niemiec i Szwajcarii.	Szacuje się, że ok. 16.000 osób codziennie przekracza granicę w regionie PAMINA, aby dojechać do pracy.	Uruchomiono kilka inicjatyw i projektów, które zajmują się transgranicznym rynkiem pracy. Ważną kwestią jest uznawanie kwalifikacji. http://www.formation-pamina.fr/pamina/?page_id=28
DE/FR/CH Górny Ren	INFOBEST www.infobest.eu EURES Oberrhein www.eures-t-oberrhein.eu Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Saint-Louis/Trois Frontières et du Pays du Sundgau	Biura INFOBEST stanowią punkty kontaktowe dla wszystkich: mieszkańców, stowarzyszeń, firm, organów administracji i polityków. Biura pracują w imieniu instytucji publicznych i prywatnych z Francji, Niemiec i Szwajcarii. Sieć EURES składa się z kilku podmiotów państwowych ze wszystkich trzech krajów, np.: publicznych służb ds. zatrudnienia, stowarzyszeń pracodawców, związków zawodowych i władz lokalnych. Udzielają one informacji i sugestii odnośnie warunków życia i pracy, rynku pracy, ubezpieczeń społecznych oraz przepisów zawodowych, społecznych i podatkowych. Maison de l'Emploi udziela informacji o ofertach pracy w Niemczech i Szwajcarii osobom poszukującym pracy pochodzenia francuskiego. Regularnie organizuje także warsztaty poświęcone możliwościom zatrudnienia w państwach sąsiednich.	W sumie w regionie Górnego Renu jest zatrudnionych około 90.000 pracowników granicznych. Główny kraj „przyjmujący” w regionie Górnego Renu to Szwajcaria. Pomimo kryzysu gospodarczego liczba niemieckich i francuskich pracowników zatrudnionych w sąsiednich kantonach szwajcarskich wzrosła w latach 2008-2010 o 7,8%. Na początku 2011r. w szwajcarskich kantonach Bazylea-Miasto, Bazylea-Okręg, Argowia i Solura zarejestrowanych było w sumie 71.326 pracowników z Niemiec i Francji. 50,9% pracowników pochodziło z Francji a 48,6% z Niemiec.	Funkcjonują cztery biura INFOBEST. Każde biuro ściśle współpracuje z właściwymi organami w trzech różnych państwach i zgromadziło ogromną wiedzę na temat poszczególnych krajów. INFOBEST Vogelgrun/Breisach opracowało słowniczek dla osób, które przekraczają granicę (rodzaj transgranicznego słownika). Maison de l'Emploi angażuje się w wiele działań związanych z transgranicznym rynkiem pracy. Przykładowo, monitoruje rynek pracy w całym obszarze granicznym, utworzyło – we współpracy z partnerami z Niemiec i Szwajcarii – grupę roboczą poświęconą różnym aspektom transgranicznego rynku pracy, inicjuje kursy językowe pozwalające na przezwyciężenie bariery językowej, organizuje targi pracy z udziałem pracodawców niemieckich i szwajcarskich oraz usprawnia wymianę informacji i kontakty.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
Alpy i dorzecze Dunaju				
FR/IT Alpy Francuskie i Włoskie	EURES Eurazur www.eures-urazur.org	Partnerstwo Eurazur obejmuje terytorium regionu Ligurii we Włoszech i regionu Prowansja-Alpy-Lazurowe Wybrzeże (PACA) we Francji, a w szczególności Departament Alpes Maritimes po stronie francuskiej i prowincję Imperia po stronie włoskiej.	W regionie tym całkowitą liczbę osób dojeżdżających szacuje się na kilka (ok. 2-3) tysięcy, a ogólna charakterystyka wskazuje na intensywniejszy przepływ pracowników z Włoch do Francji.	Współpraca skupia się na wymianie informacji. Organizowane są również pewne wspólne działania (np. wspólne fora rekrutacyjne).
DE/CH Niemcy/ Szwajcaria	Grenzgänger Info e.V. www.grenzgaenger.de Aufenthalter Info e.V. www.aufenthalter.ch	Obie organizacje udzielają osobistych porad i odpowiedzi na pytania o system opodatkowania i ubezpieczeń społecznych obowiązujący w sąsiednim kraju.	Szwajcaria jest uważana za jeden z głównych obszarów docelowych dla Europejczyków dojeżdżających do pracy oraz transgranicznej siły roboczej i pracowników. Nieznaczny przepływ pracowników ze Szwajcarii do Niemiec kształtuje się na poziomie 2.000, podczas gdy ok. 42 tysiące osób przekracza granicę w odwrotnym kierunku w drodze do pracy.	Konkretne pytania można przysłać ekspertom z dziedziny opodatkowania i ubezpieczeń społecznych za pośrednictwem Internetu. Strona internetowa oferuje wiele publikacji i wyciągów z dokumentów prawnych, które mają zastosowanie dla pracowników granicznych.
DE/AT/CH/FL Region Jeziora Bodeńskiego	EURES Bodensee www.eures-bodensee.ch www.infocenter.translake.org/	Głównymi podmiotami zaangażowanymi w kwestię transgranicznego rynku pracy są państwowe urzędy pracy, stowarzyszenia pracodawców, związki zawodowe itd. Centrum informacyjne EURES Bodensee udziela wszelkich niezbędnych informacji na temat warunków pracy i życia w państwach sąsiednich.	Całkowita liczba pracowników transgranicznych w regionie wynosi prawie 40 tysięcy osób. Przy czym prawie 30% przepływu osób przebiega z Niemiec do Szwajcarii, a drugi co do wielkości przepływ osób można zaobserwować do Liechtensteinu ze Szwajcarii i Austrii, który również wynosi prawie 30%.	Latem 2012r. regionalna telewizja we współpracy z EURES Bodensee przygotowała raport poświęcony sytuacji osób dojeżdżających do pracy za granicę: http://www.regio-tv.de/video/210078.html Inne linki: www.translake.org www.jobs-ohne-grenzen.org

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
DE/AT Euroregion Salzburg – Berchtesgadener Land – Traunstein Euroregion Inn-Salzach	Doradcy EURES w regionie Grenzgängerverband Oberösterreich	Doradcy EURES ściśle współpracują po stronie niemieckiej i austriackiej nawet przy braku formalnego partnerstwa EURES T. Organizowane są wspólne konsultacje i opracowywane są wspólne publikacje dla pracowników transgranicznych. Organizacja Grenzgängerverband działa w Austrii i reprezentuje interesy pracowników transgranicznych, udzielając im porad i informacji.	W regionie Salzburg – Berchtesgadener Land około 4.800 pracowników dojeżdża z Niemiec do Austrii. Przepływ w przeciwnym kierunku kształtuje się na poziomie 2.200 osób. W Euroregionie Inn-Salzach nie ma dostępu do dokładnych danych, jednak szacunkowe dane są podobne.	Realizowane są wspólne projekty we współpracy z uniwersytetami, aby zbliżyć regionalnych pracodawców i absolwentów. Interesujące linki: www.euregio-salzburg.eu www.inn-salzach-euregio.at/
DE/AT/CH/I Region Alp	EURES TransTirolia www.eures-transtirolia.eu European Jobguide www.ejg.info	EURES TransTirolia stanowi inicjatywę unijną, która promuje transgraniczną mobilność na rynku pracy w regionach Północnego, Wschodniego i Południowego Tyrolu i szwajcarskiego kantonu Gryzonia.	Liczbę osób dojeżdżających między Austrią i Włochami szacuje się na ok. 1.000 osób. Według danych Komisji Europejskiej ok. 7.000 pracowników dojeżdża z Austrii do Szwajcarii.	Strona internetowa http://www.ejg.info (European Jobguide) udziela informacji na temat wakatów, procedur aplikacyjnych, a także warunków życia i pracy w krajach alpejskich. Ze strony tej można korzystać jako wstępnego źródła informacji, ponieważ pomaga ona w znalezieniu odpowiednich ekspertów i instytucji zajmujących się konkretnymi sprawami.
IT/SI Friuli Wenecja Julijska - Słowenia	EURES Euradria www.euradria.org PATRONATI (np. INAS, ENAS, INCA)	Doradcy EURES oferują usługi konsultacyjne dla wszystkich osób zainteresowanych mobilnością transgraniczną. Głównym zadaniem „patronati” jest ochrona praw osób mieszkających we Włoszech oraz udzielanie informacji i pomocy w kwestiach dotyczących zatrudnienia, praw do ubezpieczenia społecznego itd.	W 2009r. liczbę pracowników granicznych ze Słowenii i Chorwacji przekraczających granicę z regionem Friuli Wenecja Julijska codziennie lub co tydzień szacowano na 10.000 osób (przy czym sezonowo liczba ta dochodziła nawet do 15.000 pracowników).	Projekt PROMO INTERREG IIIA www.promo-eu.eu Głównym celem było rozpowszechnienie informacji i promocja transgranicznej mobilności na rynku pracy, a także wymiana doświadczeń między władzami publicznymi.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwisko	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
AT/HU Austria/ Węgry	EURES Pannonia www.eures-pannonia.hu Projekt IGR www.igr.at	Główne cele to pomoc pracownikom lub pracodawcom w znalezieniu pracy lub siły roboczej w sąsiednim państwie, a także udzielanie pełnego wsparcia i informacji na temat warunków życia i pracy w państwie sąsiednim. W ramach projektu „Przyszłość na Obszarze granicznym” pracownicy i pracodawcy otrzymują informacje na temat warunków pracy, systemów opodatkowania i ubezpieczeń społecznych w obu krajach.	Działania partnerstwa mają wpływ na prawie 2 miliony mieszkańców i, jak wskazują wstępne ankiety, ponad piętnaście tysięcy osób dojeżdżających.	W 2011r. w Internecie opublikowano krótki spot animowany na temat EURES Pannonia: http://www.youtube.com/watch?v=VKkcAAKW4F4&feature=youtu.be Projekt INTERREG IVA:: EXPAK AT-HU poświęcony współpracy transgranicznej na rynku pracy: http://expak-at.hu
HU/SK Węgry/ Słowacja	EURES Danubius http://eures-t-danubius.hu	Specjalny nacisk kładzie się na koordynację programów szkoleń na rynku pracy w regionie transgranicznym, a także na udzielanie informacji na temat warunków pracy i życia w regionie.	Uważa się, że w tym regionie jest ponad 10 tysięcy osób dojeżdżających do pracy za granicę, przy czym prawie 90% z nich stanowią obywatele Słowacji pracujący na Węgrzech.	Ostatnie działania obejmują specjalistyczne spotkanie robocze przedstawicieli EURES-T Danubius, forum informacyjne dla pracodawców, specjalistyczne spotkanie robocze pt. „Wspólne działania na rzecz współpracy transgranicznej”.
Europa Południowo-zachodnia				
ES/PT Galicja/ Region Północny	EURES Galicja-Region Północny www.eures-norteportugal-galicia.org	EURES T Galicja-Region Północny utworzono, aby ułatwić dostęp do informacji o ofertach pracy i zapotrzebowaniu na obszarze granicznym. Sieć udziela także informacji na temat warunków życia i pracy po obu stronach granicy.	W 2011r. ok. 1.000 portugalskich pracowników dojeżdżało do pracy do prowincji Galicja. Około 600 hiszpańskich pracowników podróżowało w przeciwnym kierunku do Regionu Północnego. Jednak gdy weźmiemy pod uwagę liczbę pracowników ze stałym adresem zamieszkania w sąsiednim kraju, liczby te będą wyższe (ok. 6.000 portugalskich pracowników w Galicji i 1.600 hiszpańskich pracowników w Regionie Północnym).	EURES Galicja-Region Północny regularnie publikuje biuletyn z informacjami o zmianach w ustawodawstwie, sytuacji na rynkach pracy w regionach Galicji i Północnym i transgranicznej współpracy na rynku pracy. Zbierane są również szczegółowe dane statystyczne dotyczące liczby pracowników granicznych.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
ES/PT Kastylia i León/ Region Północny Kastylia i León/ Region Centralny	EURES Kastylia i León Comité Sindical Interfronterizo	W regionie Kastylia i León funkcjonuje 9 punktów informacyjnych. Na obszarze granicznym punkty informacyjne mieszczą się w Salamance i Zamorze. Doradcy EURES udzielają informacji i porad osobom szukającym pracy, pracodawcom i pracownikom.	Z uwagi na kryzys sektora budowlanego w Portugalii zaobserwowano nagły wzrost w rekrutacji portugalskich pracowników budowlanych w Hiszpanii. W 2006r. w regionie Kastylia i León ok. 5.000 portugalskich pracowników zatrudnionych było w sektorze budowlanym i transportowym.	Projekt IBERMOVILITAS www.ibermovilistas.org Głównym celem projektu była promocja mobilności mieszkańców po obu stronach granicy poprzez lepszą współpracę między agencjami pośrednictwa pracy i regionalnymi władzami po obu stronach granicy, rozpowszechnianie informacji na temat mobilności na rynku pracy oraz opracowanie nowego podejścia do aktywnej polityki rynku pracy.
ES/PT Estremadura - Alentejo	EURES Portugalia Instytut ds. Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego, biuro regionalne w Alentejo	Nawet przy braku oficjalnych struktur transgranicznych doradcy EURES po obu stronach granicy ściśle współpracują przy rozpowszechnianiu informacji i promocji transgranicznej mobilności na rynku pracy.	Kwestia transgranicznej mobilności na rynku pracy ma duże znaczenie dla regionów Estremadura i Alentejo. Jednak nadal istnieje wiele przeszkód, które nie pozwalają na rozwój transgranicznego rynku pracy. Dotyczą one m.in. niewystarczającej wymiany danych, różnic w przepisach o podatkach i ubezpieczeniu społecznym, a także braku informacji na temat możliwości i wyzwań towarzyszących pracy lub zakładaniu działalności w państwie sąsiednim.	Projekt IBERMOVILITAS www.ibermovilistas.org Głównym celem projektu była promocja mobilności mieszkańców po obu stronach granicy poprzez lepszą współpracę między agencjami pośrednictwa pracy i regionalnymi władzami po obu stronach granicy, rozpowszechnianie informacji na temat mobilności na rynku pracy oraz opracowanie nowego podejścia do aktywnej polityki rynku pracy. Projekt objął wszystkie regiony wzdłuż granicy hiszpańsko-portugalskiej.

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele	Fakty	Dobre praktyki, wyzwania na przyszłość
ES/FR Kraj Basków/ Akwitania	Urząd Pracy w Kraju Basków „Lanbide” i Stowarzyszenie Hemen Elkartea http://hemen.free.fr Doradcy EURES w regionie	Należy wzmocnić współpracę państwowych urzędów pracy, aby ułatwić mobilność transgraniczną na rynku pracy i lepiej koordynować strategię rynku pracy stosowane wzdłuż granicy.	Liczbę osób dojeżdżających do pracy za granicę w tym regionie granicznym szacuje się na ok. 3.000 osób.	Opublikowano specjalny podręcznik dla mieszkańców poświęcony warunkom życia i pracy po obu stronach granicy: www.bidasoa-txingudi.com/down/manual_es.pdf
Europa Południowo-wschodnia				
GR/BG Euroregion Nestos-Mesta	http://www.greece-bulgaria.eu/ http://users.otenet.gr	Stowarzyszenie Regionu Granicznego „Nestos” (ABRN) i sześć „Wspólnych Grup Roboczych” utworzonych w jego strukturach mają zająć się problemami zatrudnienia po drugiej stronie granicy. W obu regionach po obu stronach granicy dostępne są informacje udzielane przez doradców EURES, jednak w tym regionie granicznym nie ma żadnego oddziału EURES.	200 osób dojeżdżających do pracy poza granicami Grecji. Poziom dojazdów do pracy poza granicę jest niski. 5.600 osób dojeżdżających do pracy z Bułgarii do Grecji. Poziom dojazdów do pracy do kraju jest średni. Różnice w dochodach między tymi dwoma państwami stanowią ważny czynnik. Grecki sektor budowlany wydaje się szczególnie skupiać na pracownikach bułgarskich dojeżdżających do pracy w Grecji. Rozkład pracowników nie jest szeroki. W przypadku pracy czy usług wymagających kwalifikacji, gdzie dyplom jest warunkiem koniecznym, uznanie dyplomu w Grecji jest trudne. W związku z tym osoby dojeżdżające do pracy za granicą są pracownikami niewykwalifikowanymi lub sezonowymi nawet jeśli posiadają dyplom.	Zwłaszcza w Grecji szacunkowe liczby dotyczące przypadków niezgłoszonych są wysokie, co nie pozwala na zebranie jasnych danych na temat dojazdów do pracy poza granicami. Jednak główne wyzwania na przyszłość to poprawa konkurencyjności przez promocję przedsiębiorczości, utworzenie sieci współpracy i inwestycje w zasoby ludzkie, rozwiązanie sporów dotyczących wymaganych dyplomów i umiejętności, rozwój i wsparcie dla ośrodków edukacyjnych i szkoleniowych oraz promocja transferu najlepszych praktyk.

2. Inicjatywy europejskie i ponadnarodowe

Kraj/ obszar graniczny	Nazwa	Cele, projekty, fakty
Europa		
Unia Europejska	Your Europe Advice	<p>Portal „Your Europe” to przydatne źródło informacji na temat praw mieszkańców, ubezpieczenia społecznego, mieszkania za granicą itd. Mieszkańcy mogą skontaktować się z zespołem niezależnych ekspertów w dziedzinie prawa, którzy udzielają bezpłatnych i indywidualnych porad, wyjaśniają przepisy prawa europejskiego i to, w jaki sposób mieszkańcy mogą wyegzekwować swoje prawa unijne.</p> <p>Dalsze informacje: http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_en.htm</p>
Unia Europejska	SOLVIT http://ec.europa.eu/solvit	<p>SOLVIT jest internetową siecią rozwiązywania problemów, w ramach której państwa członkowskie UE współpracują, aby rozwiązać problemy powodowane przez niewłaściwe stosowanie prawa o rynku wewnętrznym przez władze publiczne bez postępowania prawnego. W każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej (a także w Norwegii, Islandii i Liechtensteinie) funkcjonuje centrum SOLVIT. Centra SOLVIT mogą pomóc w rozpatrywaniu skarg składanych przez mieszkańców i firmy.</p>
Unia Europejska	TRESS www.tress-network.org	<p>Skrót trESS oznacza Training and Reporting on European Social Security (Szkolenia i sprawozdawczość w zakresie europejskiego zabezpieczenia społecznego). Jest to czteroletni projekt finansowany przez Komisję Europejską (Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego) i koordynowany przez Uniwersytet w Gandawie.</p> <p>Projekt trESS ma pięć celów: zwiększyć wiedzę na temat europejskiej koordynacji systemów ubezpieczenia społecznego wśród członków grup docelowych (organy administracji i instytucje zajmujące się ubezpieczeniem społecznym, partnerzy społeczni, organizacje pozarządowe, sędziowie, prawnicy i inni profesjonaliści zainteresowani przepisami o koordynacji); ustanowić silne sieci zakorzenione wśród takich osób na poziomie krajowym; składać raporty na temat problemów wdrożeniowych napotykanym w państwach członkowskich UE; dokonać prawnej i statystycznej analizy spraw związanych z koordynacją ubezpieczenia społecznego; oraz zapewniać analityczne wsparcie dla Komisji Europejskiej w odniesieniu do zastosowania prawa unijnego o koordynacji systemów ubezpieczenia społecznego.</p>

Nordycka Rada Ministrów		
Państwa nordyckie	Hello Norden	Serwis informacyjny Hello Norden ma na celu umożliwić osobom prywatnym swobodne poruszanie się w regionie państw nordyckich. W tym celu udzielane są informacje ułatwiające im podjęcie decyzji np. o przeprowadzce, pracy, studiach, założeniu działalności gospodarczej w sąsiednim państwie nordyckim. Personel informacyjny Hello Norden jest odpowiedzialny za informacje o przeprowadzkach, studiach i pracy w regionie nordyckim, które można znaleźć w zakładce „Resources” („Zasoby”) na stronie internetowej: norden.org. Strony norden.org zastąpiły informacje dostępne wcześniej na stronie internetowej: hallonorden.org, jednak działania Hello Norden nie zmieniły się.
Państwa nordyckie	Nordic Social Insurance Portal http://www.nordsoc.org/	Portal ten został założony przez władze zajmujące się ubezpieczeniem społecznym w państwach nordyckich. Jest on adresowany do osób, które przeprowadzają się/ podejmują pracę lub studia w innym państwie nordyckim. Portal zaprojektowano, aby udzielać wskazówek na temat tego, ustawodawstwu którego państwa dana osoba podlega w poszczególnych sytuacjach. Dostępne są również informacje o tym, do jakich świadczeń ma dana osoba prawo. Odwiedzając portal, można znaleźć informacje na temat właściwych władz w danym państwie oraz linki kontaktowe do stosownych władz.
Państwa nordyckie	Nordisk eTax www.nordisketax.net	Nordisk eTax udziela informacji mieszkańcom jednego państwa nordyckiego, którzy mają dochody lub aktywa w innym państwie nordyckim. Nordisk eTax opracowano w ramach współpracy między Nordycką Radą Ministrów a organami administracji podatkowej Szwecji, Danii, Finlandii, Norwegii i Islandii. Za treści wspólnie odpowiadają ww. organy administracji podatkowej.

Źródła informacji

SERG (red.): Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt. Dokument roboczy SERG opublikowany z okazji corocznej konferencji w Karlowych Warach w dniach 27-28 listopada 2003r.

CRD EURES Lorraine: Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luksemburg, Nadrenia-Palatynat, Saarra, Metz 2011

Komisja Europejska, DG ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych (red.): Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries (Raport naukowy o mobilności pracowników transgranicznych w państwach UE-27/ EOG/ EFTA), Luksemburg 2009

Infobest Palmrain (red.): Jahresbericht 2011, Village-Neuf 2012

Lehberger C./ Rampeltshammer L. (red.): Einfluss der Europäischen Union auf die Gestaltung der Arbeitswelt, Saarbrücken 2012

Region Sønderjylland-Schleswig (red.): Mobilitätsbarrieren auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt – 29 Lösungsvorschläge für den Abbau bestehender Freizügigkeitshemmnisse, Padborg 2012

Shields J./ Rihm S./ O'Kane A.: A Study of Cross-Border Mobility Information Provision in Europe (Studium udzielania informacji o mobilności transgranicznej), Centre for Cross Border Studies (Centrów Studiów Transgranicznych), Armagh 2011

Ulatowski Jan: Deutsch-Polnischer Arbeitsmarktmonitor am Beispiel der Regionen Westpommern und Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2011

Wille, Ch.: Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux, Frankfurt nad Menem 2012

Stowarzyszenie Europejskich
Regionów Granicznych

