



Samorząd Województwa Wielkopolskiego

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

INFORMATOR

DLA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY

POZNAŃ 2010

SPIS TREŚCI:

WSTĘP.....	3
I. NIEZBĘDNIK POSZUKUJĄCEGO PRACY.....	6
II. POSZUKIWANIE PRACY W POLSCE.....	14
III. INFORMACJE O ZAGRANICZNYCH RYNKACH PRACY – POSZUKIWANIE I PODEJMOWANIE PRACY ZA GRANICĄ.....	17
IV. POSZUKIWANIE PRACY ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZARUDNIENIA.....	38
V. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE W UNII EUROPEJSKIEJ.....	44
VI. PODATEK DOCHODOWY OD OSÓB FIZYCZNYCH ZA PRACĘ ZA GRANICĄ.	48
VII. ZWIĄZKI ZAWODOWE W UNII EUROPEJSKIEJ.....	49
VIII. DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA.....	51

WSTĘP

Współczesny rynek pracy ulega nieustannym zmianom przez co stawia przed osobami poszukującymi pracy oraz pracownikami coraz to nowe wymagania. Obecnie ścieżka kariery oznacza wielokrotną zmianę miejsca pracy, a bardzo często również zawodu. Okresy zatrudnienia przeplatają się z okresami bezrobocia lub zatrudnienia w formie i wymiarze, który nie w pełni satysfakcjonuje pracownika. Współcześnie pracodawcy stawiają na elastyczne formy zatrudnienia, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, pracę na umowę zlecenie, umowę o dzieło, pracę na telefon, czy telepracę.

Dzisiaj sukcesem zawodowym jest nie tylko osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej, ale także trwałe pozostawanie w zatrudnieniu, bez okresów bezrobocia. Z tego właśnie powodu tak ważna jest znajomość rynku pracy, wiedza o tym jakim prawom podlega oraz jak można wykorzystać swoje atuty lub czego należy się nauczyć, by lepiej sobie na nim radzić. Jednym ze sposobów przygotowania się do lepszego funkcjonowania na rynku pracy jest skorzystanie z usług świadczonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.

Wychodząc naprzeciw rosnącym wymaganiom stawianym zarówno ze strony pracodawców, jak i osób zainteresowanych podjęciem lub zmianą pracy poza granicami kraju, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu prowadzi działania z zakresu poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy.

Na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), od dnia 1 kwietnia br. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizuje wyłącznie zadania z zakresu ponadpowiatowego pośrednictwa pracy. Zgodnie z ww. ustawą w ramach ponadpowiatowego pośrednictwa pracy WUP Poznań:

- Informuje osoby fizyczne oraz pracodawców i przedsiębiorców o zasadach i zakresie udzielania pomocy w ramach pośrednictwa pracy oraz możliwości uzyskania tej pomocy w pełnym zakresie we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy, sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
- Umożliwia dostęp do informacji o ofertach pracy zamieszczonych w internetowej bazie ofert pracy, udostępnianej przez Ministra właściwego do spraw pracy.

Przyjmowanie ofert pracy od pracodawców, jak również pomoc w zakresie poszukiwania zatrudnienia osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy na terenie kraju realizuje **Powiatowy Urząd Pracy** właściwy dla miejsca zamieszkania osoby zainteresowanej.

EURES

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, prowadzi działania z zakresu międzynarodowego pośrednictwa pracy. Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES), to sieć współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia państw znajdujących się w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG), tj. państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Norwegii, Liechtensteinu, Szwajcarii i Islandii. Zadaniem kadry EURES jest udzielanie informacji oraz doradztwo osobom zainteresowanym w zakresie możliwości podjęcia pracy i warunków życia na terenie EOG, pomoc pracodawcom w procesach rekrutacji pracowników z innych krajów oraz udzielanie indywidualnej pomocy i doradztwo pracownikom i pracodawcom z regionów przygranicznych.

Każda zainteresowana pracą za granicą osoba może zwrócić się również o pomoc do jednego z 750 doradców EURES na terenie całej Europy (również w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu), którzy chętnie udzielą informacji dotyczących:

- ustawodawstwa socjalnego oraz podatków,
- edukacji,
- możliwości podjęcia szkoleń poza granicami Polski,
- wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych,
- oraz kosztów utrzymania i zakwaterowania w innych państwach.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Z Wydziałem ds. Pośrednictwa Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu, ściśle współpracują Doradcy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Do zadań Doradców, do których należy wykwalifikowana kadra specjalistów, w tym doradcy zawodowi, doradcy edukacyjni i psychologowie, należy gromadzenie i udostępnianie informacji o współczesnym rynku pracy, zawodach, możliwościach poszerzania kwalifikacji zawodowych oraz pomoc klientom w podejmowaniu decyzji zawodowych. Podczas indywidualnych oraz grupowych spotkań doradczych i informacyjnych, Doradcy pomagają w zaplanowaniu kariery zawodowej, wykorzystując zgromadzone zasoby informacji oraz

narzędzia diagnostyczne, w tym testy badające predyspozycje zawodowe. Ponadto, prowadzą zajęcia mające na celu nabycie przez poszukujących pracy umiejętności niezbędnych do efektywnego poszukiwania i pozyskiwania zatrudnienia.

Usługi Centrum skierowane są w pierwszej kolejności do osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Wszystkie te działania mają na celu zmianę sposobu myślenia o współczesnym rynku pracy i „ukształtowanie” kandydata obdarzonego szerokimi kompetencjami i świadomego swoich umiejętności i predyspozycji, mobilnego i elastycznego, tak by jednocześnie mógł on zachęcić pracodawcę do zainteresowania jego osobą oraz by równocześnie mógł on uzyskać szansę zdobycia lepszego miejsca pracy. Do takich odbiorców skierowany jest niniejszy poradnik. Informacje w nim zawarte odzwierciedlają stan prawny na dzień 28 czerwca 2010 r.

I. NIEZBĘDNIK POSZUKUJĄCEGO PRACY

Od czego zacząć?

Należy określić w jakim zawodzie masz największe doświadczenie zawodowe i jakie umiejętności będą pomocne przy wykonywaniu pracy. Przydatnym narzędziem do tego celu jest rzetelnie napisany życiorys (CV).

JAK POPRAWNIE NAPISAĆ CV (CURRICULUM VITAE)

Życiorys, czyli „curriculum vitae” (łac. *przebieg życia*) jest bardzo ważnym elementem pozwalającym zaistnieć na rynku pracy, dlatego też powinien zawierać wszystkie niezbędne informacje dotyczące naszej osoby i związanej z nią pracy zawodowej. Przystępując do pisania curriculum vitae, musisz uświadomić sobie, że powinno ono doprowadzić do zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną z pracodawcą. Życiorys powinien być napisany logicznie, przejrzystie i schludnie, co spowoduje większe zainteresowanie czytającego. Aby uzyskać właściwy efekt, powinieneś/aś stosować takie wyróżnienia jak tłusty druk, kursywa czy podkreślenia. Ważny jest również umiar w pisaniu życiorysu. Informacje, które podajesz mają być faktami, bez szczegółów, ale nawiązującymi do pracy o którą się starasz. Życiorys nie powinien przekraczać dwóch stron formatu A 4, najlepiej jednak, gdyby zmieścił się on na jednej stronie.

W przypadku poszukiwania pracy w Polsce każdemu życiorysowi powinien towarzyszyć list motywacyjny, który pozwoli na przekazanie dodatkowych informacji potencjalnemu pracodawcy. Podczas, gdy życiorys jest raczej formalnym dokumentem, list motywacyjny daje Tobie pewną swobodę wyrażania myśli i podkreślenia swojej indywidualności. Powinien on być krótki i rzeczowy. Powinieneś/aś w nim wyjaśnić przyczyny jego napisania i dostarczyć informacji, które zainteresują czytającego i nakłonią go do zapoznania się z Twoim życiorysem. List motywacyjny powinien zawierać następujące elementy:

- adres zwrotny,
- datę,
- nazwisko, imię, stanowisko i adres osoby (firmy) do której kierujesz list,
- formę zwrotu grzecznościowego, czyli np. Szanowny Panie,
- zasadniczą część składającą się z wstępu przedstawiającego Twoje zainteresowanie danym stanowiskiem oraz z części głównej, w której przedstawiasz swoje zalety,
- zakończenie np. z poważaniem.

Odpowiadając na ogłoszenie prasowe należy zawsze uwzględnić nazwę gazety, z której je pozyskałeś/aś oraz numer referencyjny oferty.

a) 10 wskazówek dobrego życiorysu:

- sporządź życiorys na komputerze – papier A 4,
- nie podawaj nieistotnych informacji o sobie (np. waga, wzrost),
- nie podawaj wysokości poprzednich zarobków (jeśli pracowałeś/aś),
- nagłówki umieszczaj w środku lub od brzegu linii, nie używaj skrótów,
- zaznacz swoje osiągnięcia,
- używaj czasowników, które podkreślą to co zrobiłeś/aś,
- bądź konkretny/a, używaj zwięzłych zdań,
- uważaj, by Twój życiorys był schludny i czytelny,
- sprawdź pisownię – w tym celu poproś kogoś o pomoc,
- sprawdź czy kopie załączonych dokumentów są czytelne – bez smug i zabrudzeń.

b) kilka wskazówek dobrego listu motywacyjnego:

- do każdego pracodawcy napisz oddzielny list motywacyjny,
- napisz list odręcznie lub na maszynie (wtedy umieść własnoręczny podpis),
- buduj poprawne zdania, sprawdź ortografię i interpunkcję,
- wykaż swoje zainteresowanie, utrzymuj list w ciepłym tonie,
- dopilnuj, aby list był zwięzły i na temat,
- staraj się nie używać skrótów,
- list powinien być napisany na białej kartce A 4.

Poszukując pracy za granicą możesz skorzystać z gotowego formularza europejskiego CV, który jest dostępny na stronie www.wup.poznan.pl w dziale z ofertami pracy za granicą oraz na stronie www.eures.europa.eu. CV należy wypełnić w języku angielskim lub w języku pracodawcy. Wzór formularza znajdziesz na stronach: 10 i 11 niniejszego poradnika.

PAMIĘTAJ !!! NIE MOŻESZ SZUKAĆ PRACY ZA GRANICĄ Z CV NAPISANYM W JĘZYKU POLSKIM. PRACODAWCA (W WIĘKSZOŚCI PRZYPADKÓW) NIE ZNA JĘZYKA POLSKIEGO!!!

Rzetelnie napisane CV pozwoli Ci zaprezentować Twoje kwalifikacje zawodowe oraz umiejętności. Pamiętaj, aby informacje zawarte w CV były konkretne i logiczne. Pamiętaj również, aby zachować strukturę formularza. Bardzo często zmiany graficzne naniesione na europejskie CV powodują, że jest ono zupełnie nieczytelne.

Europejskie CV jest podzielone na kilka części: pierwsza dotyczy danych osobowych osoby ubiegającej się o pracę, druga odnosi się do doświadczenia zawodowego, kolejne do wykształcenia, a następne do umiejętności i zdolności, informacji dotyczącej języka ojczystego, znajomości języków obcych, umiejętności społecznych, umiejętności organizacyjnych, umiejętności technicznych, artystycznych i innych, informacji dotyczących prawa jazdy, dodatkowych informacji, a także załączników dołączonych do CV. Składowe CV można podzielić na dwie grupy: najbardziej istotne dla pracodawcy oraz na informacje dodatkowe. Do grupy pierwszej należą dane osobowe, doświadczenie zawodowe oraz przebieg edukacji.

PAMIĘTAJ: MUSISZ WPISAĆ SWOJE DOKŁADNE DANE OSOBOWE. SPRAWDŹ, CZY NIE POMYLIŁEŚ/AŚ SIĘ PRZY ZAPISYWANIU SWOJEGO NUMERU TELEFONU, ADRESU ZAMIESZKANIA ORAZ ADRESU MAILOWEGO. BŁĘDY W TEJ RUBRYCE UNIEMOŻLIWIĄ PRACODAWCY SKONTAKTOWANIE SIĘ Z TOBĄ!!!

Rubryka dotycząca doświadczenia zawodowego jest najważniejszą częścią europejskiego CV. Dwie najważniejsze rzeczy, o których należy pamiętać to unikanie upiększania, gdyż Twoje prawdziwe kwalifikacje i tak ujawnią się podczas wykonywania pracy oraz przedstawienie dokładnego opisu wykonywanej wcześniej oraz obecnie pracy. Bardzo ważnym jest, abyś napisał/a nie tylko o zajmowanym w danej pracy stanowisku (tak lakoniczna informacja niewiele mówi pracodawcy o poszukującym pracy), ale abyś dokładnie opisał/a zakres wykonywanych obowiązków na danym stanowisku. Oczywiście wymień tylko te najważniejsze, bez zbędnego rozpisywania się. Podobnie jak w standardowym CV napisz o tym, u jakiego pracodawcy wcześniej pracowałeś/aś oraz podaj przedział czasowy.

PAMIĘTAJ ABY DOSTOSOWAĆ CV DO WYMAGAŃ PRACODAWCY- NIE PISZ O WCZEŚNIEJ ZAJMOWANYCH STANOWISKACH PRACY, KTÓRE SĄ BEZ ZNACZENIA DLA PRACODAWCY, U KTÓREGO STARASZ SIĘ O PRACĘ!!!

W rubryce dotyczącej edukacji zamieść opis uzyskanego wykształcenia oraz nazwy odbytych kursów i szkoleń.

W kolejnych rubrykach najważniejsze są informacje dotyczące języka ojczystego, znajomości języków obcych (należy dokładnie określić jaki język obcy się zna oraz wskazać poziom jego znajomości), posiadanego prawa jazdy oraz jego kategorii.

Formularz europejskiego CV

- 1) CV proszę wypełnić w języku angielskim
- 2) podać kraj i stanowisko na jakie się ubiega np. Islandia - hydraulik

EUROPEAN CURRICULUM VITAE FORMAT



PERSONAL INFORMATION

Name [SURNAME, other name(s)]
Address [House number, street name, postcode, city, country]
Telephone
Fax
E-mail

Nationality
Date of birth [Day, month, year]

WORK EXPERIENCE

- Dates (from – to) [Add separate entries for each relevant post occupied, starting with the most recent.]
- Name and address of employer
 - Type of business or sector
 - Occupation or position held
- Main activities and responsibilities

EDUCATION AND TRAINING

- Dates (from – to) [Add separate entries for each relevant course you have completed, starting with the most recent.]
- Name and type of organisation providing education and training
- Principal subjects/occupational skills covered
 - Title of qualification awarded
 - Level in national classification (if appropriate)

PERSONAL SKILLS AND COMPETENCES

*Acquired in the course of life and career
but not necessarily covered by formal
certificates and diplomas.*

MOTHER TONGUE

[Specify mother tongue]

OTHER LANGUAGES

[Specify language]

• Reading skills

[Indicate level: excellent, good, basic.]

• Writing skills

[Indicate level: excellent, good, basic.]

• Verbal skills

[Indicate level: excellent, good, basic.]

SOCIAL SKILLS AND COMPETENCES

*Living and working with other people, in
multicultural environments, in positions
where communication is important and
situations where teamwork is essential
(for example culture and sports), etc.*

[Describe these competences and indicate where they were acquired.]

ORGANISATIONAL SKILLS AND COMPETENCES

*Coordination and administration of
people, projects and budgets; at work, in
voluntary work (for example culture and
sports) and at home, etc.*

[Describe these competences and indicate where they were acquired.]

TECHNICAL SKILLS AND COMPETENCES

*With computers, specific kinds of
equipment, machinery, etc.*

[Describe these competences and indicate where they were acquired.]

ARTISTIC SKILLS AND COMPETENCES

Music, writing, design, etc.

[Describe these competences and indicate where they were acquired.]

OTHER SKILLS AND COMPETENCES

Competences not mentioned above.

[Describe these competences and indicate where they were acquired.]

DRIVING LICENCE(S)

ADDITIONAL INFORMATION

[Include here any other information that may be relevant, for example contact persons, references, etc.]

ANNEXES

[List any attached annexes.]

Oferty pracy za granicą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu:

Kiedy masz już przygotowane CV możesz korzystać z ofert sieci Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES) w dwojaki sposób. Pierwszym z nich jest skorzystanie z ofert pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu. Wszystkie oferty są umieszczone na stronie internetowej: www.wup.poznan.pl w dziale z ofertami pracy. Informacje na temat ofert pracy możesz też uzyskać telefonicznie bądź osobiście w siedzibie Urzędu. Pod każdą ofertą pracy umieszczoną na stronie internetowej jest podany adres mailowy pracownika EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy lub adres mailowy pracodawcy pod który należy wysłać CV.

Preferowany jest elektroniczny sposób przyjmowania CV przez pracowników Urzędu, ale gdy jako poszukujący pracy nie masz takiej możliwości, możesz przynieść CV osobiście, a pracownicy EURES chętnie pomogą Tobie w zeskanowaniu, a następnie wysłaniu CV do pracodawcy bądź Doradcy EURES z zagranicy. Korzystając z tej formy poszukiwania pracy musisz wiedzieć, że kadra EURES po otrzymaniu CV musi je najpierw zweryfikować pod kątem zgodności z wymogami ofert pracy. Jeśli życiorys spełnia wymogi oferty pracy przesyłany jest do pracodawcy bądź Doradcy EURES z zagranicy. Jeśli CV nie spełnia wymogów oferty, otrzymasz informację zwrotną na adres mailowy, z którego nadesłałeś/aś CV. Często proces taki może trwać nawet ok. 3 miesiące, gdyż to pracodawca decyduje kiedy zamknąć rekrutację.

PRZESYŁAJĄC CV W ODPOWIEDZI NA OFERTĘ PRACY UMIESZCZONĄ NA STRONIE www.wup.poznan.pl UMIEŚĆ W TYTULE MAILA BĄDŹ JEGO TREŚCI LUB W SAMYM ŻYCIORYSIE INFORMACJĘ, NA KTÓRĄ OFERTĘ PRZESYŁASZ APLIKACJĘ. PODAJ RÓWNIEŻ KRAJ I ZAWÓD, A TAKŻE NUMER JEŚLI TAKI JEST PODANY PRZY OFERCIE. PRZYSPIESZY TO ZNACZNIE PROCES OCZEKIWANIA NA ODPOWIEDŹ ZE STRONY PRACODAWCY.

Oferty pracy za granicą z Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej:

Drugim ze sposobów poszukiwania pracy za granicą jest skorzystanie z ofert pracy umieszczonych na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej www.eures.europa.eu. Należy wykonywać następujące czynności krok po kroku:

- kliknij opcję „ Szukaj pracy” – jesteś już w wyszukiwarce ofert pracy,
- możesz skorzystać z zawodów wyszczególnionych na liście według branż, a następnie podbranż,
- jeśli nie skorzystasz z pierwszej opcji możesz wpisać słowo klucz np. związany z konkretną umiejętnością lub nazwą stanowiska,
- dodatkowo musisz wybrać rodzaj umowy o pracę, a także rodzaj ogłoszeń, które chcesz przeglądać,
- konieczne jest, abyś wybrał/a kraj i region, w którym chcesz pracować,
- teraz tylko wciśnij „Szukaj” i gotowe - wyświetlają się oferty pracy, które spełniają narzucone przez Ciebie kryteria,
- pamiętaj, że oferty skierowane przede wszystkim do cudzoziemców są oznaczone flagą Unii Europejskiej,
- teraz musisz już tylko skontaktować się pracodawcą i czekać na jego odpowiedź.

WAŻNE!!! Większość ofert pracy opisanych jest w języku angielskim, francuskim lub niemieckim. Należy jednak pamiętać, iż pojawiają się również oferty w języku pracodawcy.

„Mój EURES”:

Istnieje możliwość zarejestrowania się bezpłatnie do systemu pod nazwą „Mój EURES” w dziale „Osoby poszukujące pracy”. Możesz stworzyć w nim swoje CV i udostępnić je zarejestrowanym pracodawcom i Doradcom EURES pomagając im w ten sposób znaleźć odpowiednich kandydatów.

Zamieszczając swoje CV na stronie EURES: www.eures.europa.eu/ link- „CV on line”

- kiedy po raz pierwszy zamieszczasz swoje CV powinieneś/aś kliknąć na „Utwórz Konto Mój EURES”. Zapoznaj się z warunkami korzystania z serwisu, a następnie kliknij „Akceptuj”. Następnie kliknij „Załącz Konto EURES” i uzupełnij zamieszczony tam formularz m.in. o swoje informacje osobiste, doświadczenie zawodowe itp. Pamiętaj, że w każdej chwili możesz zaktualizować swoje dane. Po wypełnieniu tabeli musisz podać swój login i hasło. Bez hasła nie będziesz mógł/a sprawdzić odpowiedzi na swoją ofertę. Po wypełnieniu CV zapisz swoje dane.

- jeśli skończyłeś/aś wypełniać swoje CV możesz skorzystać z wyszukiwarki ofert pracy kierując się następującymi kryteriami oferty: preferowana dziedzina zawodowa, lokalizacja lub warunki. Po wybraniu odpowiedniej opcji na ekranie ukażą się wszystkie aktualnie dostępne oferty pracy od pracodawców zagranicznych, na które możesz aplikować.

Może się zdarzyć, że w danym momencie nie będzie żadnej oferty odpowiadającej Twoim kwalifikacjom. To jednak nie powód do zmartwienia! Oferty pracy na stronie EURES zmieniają się nawet codziennie.

I NAJWAŻNIEJSZE!!! Oferty musisz przeglądać regularnie, jeżeli nie zrobisz tego przez 12 tygodni, Twoje CV przestanie być dostępne dla pracodawców zagranicznych.

Pomocą w oferowaniu pracy za granicą m. in. w krajach unijnych służą Doradcy i Asystenci EURES w wojewódzkim urzędzie pracy, a także Pośrednicy Pracy w powiatowych urzędach pracy.

II. POSZUKIWANIE PRACY W POLSCE

Wśród wielu metod poszukiwania pracy, do najbardziej powszechnych należą: przeglądanie ogłoszeń z ofertami pracy, korzystanie z sieci kontaktów, składanie CV bezpośrednio do firm oraz korzystanie z usług odpowiednich instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy. W przypadku zainteresowania pracą szczególnie pomocne jest skorzystanie z pomocy wyspecjalizowanych w tym kierunku instytucji: publicznych oraz niepublicznych służb zatrudnienia.

ZANIM ZACZNIESZ SZUKAĆ PRACY

To, jak szybko uda Ci się znaleźć nowe zatrudnienie zależy w dużej mierze od Ciebie. Należy zdać sobie sprawę z tego, że bez wykazania się aktywnością, chęćiami i cierpliwością nie można liczyć na szybkie rozwiązanie problemu braku pracy. A więc Twoje nastawienie do całego procesu szukania pracy ma fundamentalne znaczenie!

OD CZEGO ZACZAĆ?

Na początku musisz sobie zadać pytanie: Co chciałbyś/łabyś robić i jakie masz realne szanse, że przy posiadanych umiejętnościach praktycznych i personalnych, otrzymać taką pracę. Kolejne pytanie powinno dotyczyć aktualnego zapotrzebowania, jakie wykazuje rynek pracy. Uzyskane w ten sposób informacje pomogą Tobie w sprecyzowaniu kierunku działań, jakie należy podjąć. W odpowiedzi na te pytania może pomóc Ci doradca zawodowy z Twojego powiatowego urzędu pracy (jeżeli zarejestrujesz się jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy) lub z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu (nie musisz być zarejestrowany/-a jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy). Tam też nauczysz się pisać poprawnie życiorys oraz list motywacyjny.

GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI O PRACY?

Sposobów pozyskiwania informacji na temat wolnych miejsc pracy jest wiele. Do najbardziej rozpowszechnionych i sprawdzonych należą:

– *Urzędy Pracy*

Skorzystaj z pomocy oferowanej przez powiatowe urzędy pracy. Oprócz rejestracji jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy, możesz skorzystać z ofert pracy wywieszonych na tablicy ogłoszeń oraz pomocy doradczej. Nie zniechęcaj się niskimi stawkami podanymi w ofertach. Najczęściej po pewnym czasie dobrej pracy ulegają one zmianie na lepsze. W wojewódzkich urzędach pracy możesz dowiedzieć się wszystkiego na temat pracy za granicą, a także wziąć udział w warsztatach, na których doradcy przekazują niezbędne informacje w procesie poszukiwania zatrudnienia.

– *Młodzieżowe Biura Pracy OHP*

Zajmują się głównie pośrednictwem pracy dla młodzieży bezrobotnej, opracowywaniem i realizacją programów z zakresu zapobiegania bezrobociu wśród młodzieży, poradnictwem i informacją zawodową.

– *Biura Karier*

Celem działalności Biur Karier jest promocja zawodowa studentów i absolwentów oraz ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

– *prywatne biura i agencje zatrudnienia*

Obecnie działa wiele prywatnych agencji zatrudnienia. Możesz zgłosić się do nich i umieścić informację o własnej osobie w ich bazie danych. W przypadku, gdy do agencji zgłasza się pracodawca z konkretnym zapotrzebowaniem, pracownicy agencji przeglądają aplikacje kandydatów wybierając te, które odpowiadają wymaganiom pracodawców.

– *Internet*

Mając dostęp do Internetu można dotrzeć do ofert pracy tam publikowanych. Co prawda firmy szukające pracowników tą metodą kierują zwykle swoje oferty do specjalistów, ale warto wypróbować i tę metodę.

– *ogłoszenia prasowe*

Ogłoszenia związane z pracą pojawiają się w większości lokalnych dzienników. Po przejrzaniu ofert wybierz te, które w największym stopniu odpowiadają Twoim wymaganiom, a następnie odpowiedz na nie, bądź kontaktując się z firmą bezpośrednio, bądź wysyłając swoje dokumenty aplikacyjne. Metoda ta wymaga cierpliwości i dlatego nie zniechęcaj się faktem, iż odzywają się tylko niektóre firmy.

– *książki telefoniczne i adresowe spisy firm*

Informacje teleadresowe dotyczące firm różnej branży działających na terenie danego miasta możesz bez problemu uzyskać z książki telefonicznej lub Panoramy Firm. Zaznaczaj firmy, które mogą Ciebie zainteresować, następnie wysyłaj zapytanie o pracę z dołączonym życiorysem lub odwiedź te firmy osobiście.

– *kontakty osobiste*

Postaraj się zawiadomić swoich znajomych, że poszukujesz pracy. Nawet, jeśli sami nie będą w stanie Tobie pomóc, to przynajmniej mogą poinformować innych. Bywa, że przez takie

kontakty dotrze do Ciebie informacja o wolnym stanowisku. Niejednokrotnie firmy chętniej zatrudniają osoby z polecenia zatrudnionych już tam pracowników.

– *własna oferta*

Powinny w niej znaleźć się konkretne informacje o tym kto i jakiej oferty szuka oraz jak można się z nim skontaktować.

REJESTRACJA W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY

Wszelkich informacji dotyczących tego, kto może zarejestrować się jako osoba bezrobotna, jak się zarejestrować, jakie warunki trzeba spełnić, aby otrzymać zasiłek, jaka jest wysokość zasiłku i wiele innych, udzielają powiatowe urzędy pracy działające na terenie każdego miasta powiatowego (adresy wszystkich powiatowych urzędów pracy na terenie województwa wielkopolskiego znajdują się na stronie: www.wup.poznan.pl, w zakładce: Przydatne linki).

III. INFORMACJE O ZAGRANICZNYCH RYNKACH PRACY – POSZUKIWANIE I PODEJMOWANIE PRACY ZA GRANICĄ

POZWOLENE NA PRACĘ NIE JEST WYMAGANE W NASTĘPUJĄCYCH KRAJACH:

Belgia

1 maja 2009 r. Belgia zniosła restrykcje na rynku pracy dla Polaków oraz obywateli krajów, które wstąpiły do Unii Europejskiej w 2004 r. Oznacza to, że mogą oni podejmować pracę na terenie Belgii bez obowiązku ubiegania się o pozwolenie. Tym samym przestały obowiązywać listy zawodów deficytowych. Istnieje nakaz rejestracji pracownika nie pochodzącego z Belgii, jednak wszystkie formalności leżą w gestii pracodawcy. Na terenie Belgii można przebywać przez 3 miesiące, jednak w przeciągu 10 dni należy zgłosić swój

pobyt w urzędzie gminy w miejscu zamieszkania. Legalny pobyt powyżej 3 miesięcy wiąże się z spełnieniem pewnych warunków. Należy:

- dysponować wystarczającymi środkami pieniężnymi i mieć ubezpieczenie zdrowotne,
- być studentem studiującym na terenie Belgii, mającym ubezpieczenie zdrowotne,
- być poszukującym pracy
- być pracownikiem zatrudnionym na umowę o pracę (*salarié*) lub prowadzić własną działalność gospodarczą (*non salarié*)

Jeśli w ciągu 3 lat po otrzymaniu zezwolenia na pobyt czasowy (*séjour non permanent*), obywatel UE nie będzie spełniał któregoś z ww. warunków lub jeśli stanie się zbyt dużym obciążeniem dla pomocy socjalnej, zezwolenie zostanie automatycznie cofnięte. Po 3 latach pobytu czasowego można ubiegać się o pozwolenie na pobyt stały (5 lat w przypadku nauki) (*séjour permanent*). Prawo do pobytu stałego traci się, jeżeli nie przebywa się w Belgii przez dwa następujące po sobie lata.

Bułgaria

Wjazd na teren Bułgarii nie wymaga posiadania wizy. Pobyt do 90 dni w ciągu 6 miesięcy (od dnia 1-go wjazdu) jest możliwy na podstawie paszportu lub dowodu osobistego. Prawo pobytu powyżej 90 dni posiadają obywatele Unii Europejskiej zatrudnieni lub prowadzący własną działalność gospodarczą, posiadający środki umożliwiające pobyt na terenie Bułgarii bez konieczności korzystania z pomocy społecznej, posiadający pełne ubezpieczenia zdrowotne lub którzy przybyli do Bułgarii w celu podjęcia nauki i posiadają środki finansowe na utrzymanie. W przypadku pobytu dłuższego niż 90 dni wymagane jest zarejestrowanie się w urzędzie właściwym dla miejsca pobytu.

Rynek pracy otwarty został w dniu 1 stycznia 2007 r., co oznacza, iż obywatele Polski nie muszą posiadać pozwoleń na pracę.

Każdy obywatel UE oraz EOG lub Szwajcarii powyżej 16 roku życia ma prawo zarejestrować się w tamtejszym Urzędzie Pracy jako poszukujący pracy (<http://www.az.government.bg>).

Do rejestracji w Urzędzie Pracy wymagane są poniższe dokumenty:

- dowód osobisty lub paszport,
- dokument potwierdzający adres zamieszkania na terenie Bułgarii,
- dokument potwierdzający prawo pobytu na terenie Bułgarii (dot. pobytu powyżej 3 miesięcy)

Cypr

W tym państwie nie stosuje się żadnych ograniczeń w dostępie do rynku pracy wobec obywateli Polski. Środki przejściowe dotyczące swobodnego przepływu pracowników nie mają zastosowania wobec Republiki Cypru. W związku z powyższym istnieje pełna swoboda przepływu pracowników pomiędzy wszystkimi pozostałymi państwami EOG a Cyprem. Obywatele polscy mają prawo wjazdu na podstawie paszportu lub dowodu osobistego. Przy wjeździe nie ma żadnego obowiązku rejestracji pobytu. W przypadku osób chcących podjąć zatrudnienie niezbędne jest uzyskanie Zaświadczenia Rejestracji Pobytu dla Obcokrajowców (*Alien's Residence Certificate*), które uzyskuje się na najbliższym posterunku policji (Local Immigration Branch of the Police). Niezbędne jest również uzyskanie numeru ubezpieczenia społecznego wydawanego przez Ministerstwo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Ministry of Labour and Social Insurance) oraz Podatkowego Kodu Identyfikacyjnego (*Taxpayer's Identification Code*), wydawanego przez Departament Dochodów Krajowych (Department of Inland Revenue w Ministerstwie Finansów). W przypadku pobytu dłuższego niż 3 miesiące niezbędne jest uzyskanie za pośrednictwem lokalnych oddziałów policji, (District Aliens & Immigration Branch) Prawa Pobytu (*Residence Permit*). Druki są dostępne w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych (Ministry of Interior - Civil Registration & Migration Department) lub na policji oraz na stronie internetowej (<http://www.moi.gov.cy/>).

Czechy

Czeski rynek pracy jest dla Polaków otwarty od 1 maja 2004 r. Pozwolenie na pracę oraz pobyt nie jest wymagane. Pracodawca powinien jednak powiadomić czeski urząd pracy o tym, że zatrudnił cudzoziemca nie później niż w dniu podpisania umowy o pracę. Pobyt w Czechach krótszy niż 3 miesiące nie wymaga uzyskania pozwolenia, jednak wymagane jest zameldowanie we właściwej miejscowo jednostce Policji ds. Cudzoziemców i Pogranicza w przypadku pobytu dłuższego niż 1 miesiąc. Obcokrajowcy planujący pobyt dłuższy niż

3 miesiące mają obowiązek wystąpienia o pozwolenie na pobyt dla obywatela kraju Unii Europejskiej. O pozwolenie takie można wystąpić w Polsce w odpowiedniej placówce konsularnej lub lokalnych Komendach Policji ds. Cudzoziemców i Pogranicza.

Dania

Z dniem 1 maja 2009 r. obowiązek posiadania pozwolenia na pracę w Danii w stosunku do obywateli polskich został zniesiony. Obywatele polscy, którzy mają zamiar przebywania w Danii powyżej 3 miesięcy muszą ubiegać się o kartę pobytową w duńskim urzędzie administracyjnym Statsforvaltning, tak samo jak pozostali obywatele UE. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy przyjezdny poszukuje pracy, wtedy może bez specjalnego zezwolenia pozostać w Danii przez okres 6 miesięcy. W tym czasie może on zarejestrować się w duńskim urzędzie pracy (Arbejdsformidlingen) jako osoba poszukująca pracy. Osoba ta musi jednak posiadać środki finansowe umożliwiające utrzymanie się przez cały okres poszukiwania pracy. Zezwolenie na pobyt można również uzyskać na posterunku policji, w duńskiej ambasadzie w Polsce lub konsulacie. Żeby otrzymać zezwolenia trzeba posiadać zaświadczenie od pracodawcy o zamiarze zatrudnienia. Zezwolenie wydawane jest na rok, z możliwością przedłużenia na trzy lata.

Pracy w Danii można szukać na następujących stronach:

- www.seasonalwork.dk
- www.workindenmark.dk
- www.eures.europa.eu

Estonia

Estonia nie stosuje żadnych ograniczeń w stosunku do obywateli starych i nowych Państw Członkowskich Unii Europejskiej w kwestii osiedlania się lub podjęcia pracy na swoim terytorium. Pobyt w Estonii do 90 dni nie wymaga pozwolenia. Jest ono wydawane po tym okresie w przypadku m.in. nauki, zatrudnienia, prowadzenia działalności gospodarczej, posiadania stałego źródła dochodu lub zamieszkania z osobą bliską, przebywającą w Estonii na podstawie długoterminowego pozwolenia na pobyt. Wnioski o wydanie pozwolenia na pobyt można składać (wyłącznie osobiście) w Estońskim Urzędzie

ds. Obywatelstwa i Migracji (Kodakondus – ja Migratsioonniamet), 15179 Tallinn, Endla 13, www.mig.ee), w wojewódzkich delegaturach tego urzędu lub w przedstawicielstwach dyplomatycznych Estonii za granicą. W celu poszukiwania pracy obywatel UE ma prawo do pobytu w Estonii do 6 miesięcy, ale pod warunkiem, że zgłosi zamiar podjęcia pracy w trybie przewidzianym w Ustawie o Rynku Pracy. Pozwolenie na pobyt w celu podjęcia pracy wydaje się obywatelowi UE pod warunkiem, że pracodawca jest zarejestrowany w Estonii. W takim przypadku wnioskodawca powinien do wniosku wraz ze zdjęciem i kopią dokumentu tożsamości załączyć: dane pracodawcy, miejsca zatrudnienia, odpowiednią umowę.

Finlandia

Od 1 maja 2006 r. obywatele Polski mogą bez ograniczeń podejmować zatrudnienie w Finlandii. Nie jest wymagane pozwolenie na podjęcie pracy ani pozwolenie na pobyt. Obywatele polscy mogą przebywać na terenie Finlandii bez rejestrowania swojego pobytu okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Jeżeli obywatel Polski ma zamiar zostać w Finlandii dłużej niż 3 miesiące ma on obowiązek rejestracji pobytu w najbliższym komisariacie policji. (Koszt rejestracji wynosi 45 €).

Wymagane dokumenty (m.in.):

- wypełniony wniosek (dostępny w komisariacie policji),
- aktualny paszport lub dowód tożsamości,
- 2 fotografie,
- dokumenty potwierdzające cel pobytu, w razie konieczności zaświadczenie o stanie zdrowia lub o niekaralności,
- osoby zatrudnione mogą być poproszone o przedstawienie zaświadczenia od pracodawcy,
- inne dokumenty na żądanie władz.

Cudzoziemcy powinni zarejestrować się w najbliższym magistracie, gdyż osoby zarejestrowane w systemie danych ludności otrzymują własny numer identyfikacyjny (*PESEL*), a ich dane zostają przekazane do Zakładów Ubezpieczeń Społecznych (*KELA*), odpowiedzialnych za wydanie *Karty KELA* uprawniającej do korzystania z usług opieki zdrowotnej.

Francja

Od dnia 1 lipca 2008 r. dla obywateli Polski oraz pozostałych państw członkowskich UE francuski rynek jest w całości otwarty. Oznacza to, że nie są już zobowiązani do uzyskiwania zezwolenia na pracę w celu wykonywania zarobkowej pracy najemnej w jakimkolwiek zawodzie na całym terytorium Francji. Zniesienie ograniczeń z zakresie dostępu do zatrudnienia we Francji nie ma jednak związku ze stosowaniem przepisów dotyczących zawodów regulowanych. W zakresie wykonywania zawodów regulowanych (np. adwokat, radca prawny, księgowy) obywatele polscy, podobnie jak obywatele innych państw, które przystąpiły do UE w 2004 r. będą poddani regulacjom francuskim. Informacje nt. zawodów regulowanych we Francji można uzyskać na stronie internetowej:

<http://www.education.gouv.fr/sup/default.html> .

Zgodnie z francuskim kodeksem prawa i pobytu obcokrajowców oraz azylu, obywatele państw członkowskich nie są również zobowiązani do posiadania francuskiej karty pobytu (*titre de séjour*). Niemniej na życzenie danej osoby, władze prefektury zobowiązane są do wydania karty. Mimo otwarcia francuskiego rynku pracy, znaczącą barierą dla obywateli polskich chcących znaleźć tam pracę pozostaje niełatwy język francuski.

Grecja

Grecja zdecydowała się na pełne otwarcie rynku pracy dla obywateli nowych członków UE, jednak utrzymała w mocy pewne wymogi, do których muszą się stosować osoby zainteresowane podjęciem pracy w tym kraju. Wjazd na teren Grecji możliwy jest na podstawie paszportu lub dowodu osobistego. Pobyt w Grecji przekraczający 90 dni wymaga uzyskania pozwolenia na pobyt. Osoby zamierzające pozostać na terenie Grecji przez okres powyżej 90 dni muszą złożyć wniosek o wydanie pozwolenia na najbliższym posterunku policji w ciągu 8 dni od przyjazdu do Grecji. Wymagane dokumenty to m.in.: wypełniony wniosek, kopia paszportu lub dowodu osobistego, ważne ubezpieczenie społeczne oraz trzy zdjęcia. W przypadku podjęcia pracy osoba zatrudniana musi wystąpić o „Europejskie pozwolenie na pracę z prawem pracy”. Do uzyskania tego dokumentu potrzebne jest m.in. zaświadczenie o miejscu zamieszkania, oświadczenie o posiadaniu ubezpieczenia, umowa o pracę poświadczona przez Urząd Inspekcji Pracy. Formalności te mogą być załatwione przez greckiego pracodawcę. Pozwolenie jest potrzebne przy

ubieganiu się o numer identyfikacji podatkowej oraz przy rejestracji w lokalnym zakładzie ubezpieczeń społecznych.

Hiszpania

Od 1 maja 2006 r. Polacy poszukujący pracy w Hiszpanii mogą pracować na jej terenie bez posiadania pozwolenia na pracę. W kwestiach zatrudnienia, świadczeń socjalnych oraz podatków obywatele polscy traktowani są na równi z obywatelami Hiszpanii. Po przyjeździe do Hiszpanii należy dopełnić formalności meldunkowych na lokalnym posterunku policji (Comisaria de Policia). Należy również wystąpić o zaświadczenie o zameldowaniu, które można otrzymać w lokalnym urzędzie miasta lub gminy (Ayuntamiento) w oparciu o umowę najmu lub rachunek za jedną ze stałych opłat mieszkaniowych (wydanych na konkretne nazwisko) lub zaświadczenie od właściciela mieszkania o zakwaterowaniu. Meldunek zapewnia prawo do korzystania z bezpłatnej opieki zdrowotnej oraz prawo udziału w wyborach lokalnych i do Parlamentu Europejskiego.

Na lokalnym posterunku policji można również uzyskać Numer Identyfikacji Cudzoziemca (*NIE*) (*Número de identificación de Extranjeros*), który nie jest równoznaczny z numerem identyfikacji podatkowej. Do uzyskania Numeru Identyfikacji Cudzoziemca niezbędny jest ważny paszport lub nowy dowód osobisty oraz zaświadczenie o zameldowaniu w Hiszpanii. Na pracodawcy ciąży obowiązek załatwienia formalności związanych z zatrudnieniem i rejestracją umowy, w tym poinformowania Państwowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (Instituto Nacional de Seguridad Social - INSS).

Holandia

Od 1 maja 2007 r. holenderski rynek pracy jest otwarty dla Polaków - podjęcie zatrudnienia nie wymaga ubiegania się o pozwolenie na pracę. Aby móc mieszkać i pracować w Holandii oprócz ważnego paszportu lub dowodu osobistego wymagany jest dowód zawarcia holenderskiego ubezpieczenia zdrowotnego.

Formalności, których należy dopełnić po przybyciu do Holandii uzależnione są od długości pobytu. W przypadku pobytu do 3 miesięcy i chęci podjęcia zatrudnienia nie jest wymagane zameldowanie się w miejscu pobytu. Wymagane jest natomiast uzyskanie numeru identyfikacji podatkowej, tzw. numeru *Sofi*. Wniosek o jego nadanie składa się w Urzędzie

Skarbowym (Belastingdienst). Przypadku osób chcących pozostać i pracować na terenie Holandii dłużej niż 3 miesiące wymagane jest zameldowanie się we właściwym urzędzie gminny w dziale ewidencji ludności (GBA). W urzędzie gminy można również złożyć wniosek o nadanie numeru *BSN (Burger Service Nummer)*. Numer ten jest połączonym numerem identyfikacyjnym do celów podatkowych i ubezpieczeń społecznych. Po 3 miesiącach pobytu wymagane jest również zgłoszenie się do Urzędu Imigracji i Naturalizacji (IND).

Irlandia

1 maja 2004 r. Irlandia zdecydowała się na otwarcie granic dla obywateli polskich, którzy będą chcieli przyjechać i pracować na Zielonej Wyspie.

Aby pracować w Irlandii, niezbędne jest posiadanie irlandzkiego numeru ubezpieczenia społecznego - *PPS (Personal Public Service Number)*, który wydawany jest w miejscowym Wydziale Spraw Społecznych i Rodziny (Social Welfare). Numer ten jest wymagany m.in. do załatwienia formalności w urzędzie skarbowym, urzędzie ubezpieczeń społecznych czy otwarcia konta w banku. Do rejestracji konieczne jest posiadanie aktualnego dokumentu tożsamości: paszportu lub dowodu osobistego. Kolejny wymóg to potwierdzenie adresu zamieszkania, którym może być np. list od osoby wynajmującej nam mieszkanie (lub np. od agencji najmu nieruchomości). Dalsze informacje o składaniu wniosków i wymaganiach są dostępne na stronie www.welfare.ie

Informacje o wolnych miejscach pracy na terenie Irlandii można uzyskać w biurach zatrudnienia FAS (Foras Aiseanna Saothair) i/lub na stronie internetowej FAS <http://www.fas.ie>. Te same informacje można uzyskać kontaktując się w wybranym biurze (Dane kontaktowe dostępne są na stronie internetowej: www.fas.ie).

Osoby poszukujące pracy mogą składać swoje CV bezpośrednio do bazy danych FAS poprzez stronę internetową <http://www.fas.ie>. Za pomocą bazy pracodawcy mają dostęp do CV i mogą skontaktować się z osobą poszukującą pracy.

Islandia

Od 1 kwietnia 2006 r. Polacy mają dostęp do islandzkiego rynku pracy. W związku z tym nie jest wymagane pozwolenie na pracę. W myśl ustawy nr 86/2008 zmieniającej ustawę o cudzoziemcach nr 96/2002 od 1 sierpnia 2008 r. osoby z terenu EOG planujące

przebywać na Islandii dłużej niż trzy miesiące, nie muszą się ubiegać o pozwolenie na pobyt, lecz uzyskują automatycznie prawo pobytu po spełnieniu określonych warunków (fakt bycia pracobiorcą lub osobą pracującą na własny rachunek, otrzymywanie wystarczającego, regularnego wynagrodzenia lub posiadanie wystarczających środków materialnych, posiadanie pełnego ubezpieczenia medycznego na okres pobytu na Islandii lub zapisanie do uznanej instytucji szkolnej). Osoby te mają obowiązek zgłosić się do rejestracji w Biurze Ewidencji Ludności (Þjóðskrá) (Krajowy Rejestr Ludności). Za przyznanie numeru ewidencyjnego w „Þjóðskrá” nie jest pobierana opłata. W przypadku gdy obcokrajowiec posiada już pracę, to na pracodawcy ciąży obowiązek aplikowania o wydanie pracownikowi Islandzkiego Osobistego Numeru Identyfikacyjnego (*Kennitala*).

Litwa

Na terenie Litwy nie jest wymagane pozwolenie na pracę. W przypadku pobytu nie przekraczającego 3 miesięcy obywatele polscy nie mają obowiązku występowania o pozwolenie na pobyt. Osoby poszukujące pracy oraz zamierzające podjąć działalność gospodarczą mogą przedłużyć pobyt o następne trzy miesiące. W przypadku podjęcia pracy lub innej działalności oraz chęci dłuższego zamieszkania na terenie Litwy niezbędne jest uzyskanie pozwolenia na pobyt czasowy. Wnioski w tej sprawie należy składać w litewskiej placówce dyplomatycznej, konsulacie lub urzędzie migracyjnym właściwego komisariatu policji.

Luksemburg

Obywatel polski chcący znaleźć zatrudnienie w Luksemburgu powinien zgłosić się w pierwszej kolejności do Ministerstwa Spraw Zagranicznych i Migracji, które poinformuje o warunkach pobytu na terenie Wielkiego Księstwa Luksemburga. Następnie powinien zgłosić się do biura zatrudnienia ADEM (l'Administration de l'emploi), które jest agendą podległą Ministerstwu Pracy. ADEM udziela informacji dotyczących rynku pracy, obowiązujących przepisów i wymogów dotyczących kwalifikacji zawodowych. Prowadzi również największą w kraju bazę ofert pracy jak oraz bazę danych o poszukujących pracy. Wiele informacji dotyczących możliwości zatrudnienia w Luksemburgu znajduje się w serwisie internetowym ADEM: <http://www.adem.lu/>

Łotwa

Obywatele polscy i ich rodziny zamierzający podjąć zatrudnienie na Łotwie nie potrzebują pozwolenia na pracę. Jeśli pobyt przekracza 3 miesiące pracownicy mają obowiązek w czasie 90 dni od momentu wjazdu na teren Łotwy zameldowania się w Urzędzie ds. Obywatelstwa i Migracji w celu uzyskania pozwolenia na pobyt czasowy (od 1 roku do 5 lat) oraz na pobyt stały. W przypadku wniosku o pozwolenie na pobyt stały, należy go złożyć 30 dni przed upływem terminu wygaśnięcia pozwolenia na pobyt czasowy. Obowiązkiem pracownika po uzyskaniu pozwolenia na pobyt czasowy jest zameldowanie się w urzędzie samorządu lokalnego.

Portugalia

Po 1 maja 2006 r. Portugalia w pełni otworzyła swój rynek pracy dla obywateli Polski. Oznacza to, że obywatele polscy nie potrzebują zezwolenia na pracę, aby podjąć legalne zatrudnienie w Portugalii. Jeżeli jednak zamierzamy przebywać w Portugalii dłużej niż 3 miesiące musimy zwrócić się do lokalnego Oddziału Urzędu ds. Cudzoziemców i Granic (Servico de Estrangeiros e Fronteiras- SEF) lub Urzędu Miasta (Câmara Municipal) z wnioskiem o wydanie Karty Pobytu Obywatela Unii Europejskiej – rejestrację pobytu obywatela UE. Karta jest wydawana na 5 lat lub na przewidywany okres pobytu.

Dokumenty niezbędne do uzyskania Karty Pobytu:

- ważny paszport lub inny dowód tożsamości,
- oświadczenie złożone przez aplikanta pod przysięgą o tym, że:
 - jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub prowadzi działalność gospodarczą lub
 - posiada wystarczające zabezpieczenie finansowe na utrzymanie siebie i swojej rodziny lub
 - pobiera naukę w państwowej lub prywatnej szkole i posiada wystarczające zabezpieczenie finansowe na utrzymanie siebie i swojej rodziny.

Bliższe informacje można uzyskać telefonicznie, pod numerem +35 217115110 bądź na stronie www.sef.pt. Obywatele polscy, na równi z obywatelami Wspólnoty, mogą również w pełni korzystać z ofert pracy znajdujących się w dyspozycji urzędów pracy, a także z różnych form szkolenia zawodowego i programów zatrudnienia organizowanych przez Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP) (Instituto de Emprego e Formação

Professional). W tym celu muszą zarejestrować się w lokalnym Centrum Pracy (Centro de Emprego). Każdy, kto zamierza podjąć zatrudnienie w Portugalii, musi posiadać numer Identyfikacji Podatkowej (*Numero de Contribuinte*, znany również jako *Numero de Identificacao Fiscal – NIF*). W tym celu należy złożyć podanie wraz z paszportem lub dowodem osobistym i informacją o miejscu zamieszkania w Portugalii do Wydziału Finansowego (Reparticao de Financas). Szczegółowe informacje są dostępne pod numerem +35 707241107 lub na stronie www.lojadocidadao.pt.

Rumunia

Z chwilą przystąpienia Rumunii do Unii Europejskiej obywatele polscy uzyskali możliwość swobodnego poruszania się na jej terenie oraz dostępu do rynku pracy. Aby móc legalnie przebywać na terenie Rumunii do trzech miesięcy wystarczy posiadać polski dowód osobisty lub paszport. W przypadku pobytu dłuższego należy przed upływem 3 miesięcy zarejestrować swój pobyt w oddziale terenowym Urzędu ds. Imigrantów (Oficiul Roman Pentru Imigrari). Warunkiem rejestracji jest prowadzenie lub udział (umowa o pracę) w prowadzeniu działalności gospodarczej lub udowodnienie posiadania środków pieniężnych wystarczających do utrzymania się lub kształcenie się na terenie Rumunii. Od 1 stycznia 2007 r. nie ma ograniczeń w dostępie do rumuńskiego rynku pracy, dlatego też do podjęcia pracy nie jest wymagane pozwolenia na pracę. Po znalezieniu zatrudnienia należy w terminie do 20 dni od podpisania umowy zgłosić i zarejestrować fakt jej podpisania w lokalnym Urzędzie Pracy.

Słowacja

Od dnia 1 maja 2004 r. obywatele Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego uzyskali całkowity dostęp do słowackiego rynku pracy. Zatrudnianie obywateli UE/EOG realizowane jest wg takich samych zasad jak obywateli Republiki Słowackiej, za wyjątkiem obowiązku monitorowania napływu i odpływu pracowników zagranicznych oraz członków ich rodzin. Takie same przepisy dotyczą zarówno pracowników stałych i sezonowych, jak też zatrudnionych na obszarach przygranicznych czy w usługach. Monitoring pracowników zagranicznych realizowany jest za pośrednictwem kart informacyjnych, które wypełnia pracodawca i przekazuje do miejscowego urzędu pracy, spraw socjalnych i rodziny (Úrad prace sociálnych veci a rodiny). Wypełnioną kartę

informacyjną należy złożyć (osobiście lub przesłać pocztą) w dwóch egzemplarzach w urzędzie pracy, spraw socjalnych i rodziny właściwym ze względu na miejsce wykonywanej pracy, w terminie do 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy. Również w terminie do 7 dni od dnia zakończenia pracy przez pracownika zagranicznego pracodawca ma obowiązek złożyć kartę informacyjną w ww. urzędzie. W przypadku gdy pracodawcą jest osobą zagraniczną wykonującą na terenie Słowacji np. usługi budowlano-montażowe, obowiązek wypełnienia i przekazania karty informacyjnej ma pracodawca zagraniczny. W odniesieniu do obywateli UE zatrudnionych na terenie Słowacji przez pracodawcę zagranicznego, kartę informacyjną o rozpoczęciu lub zakończeniu pracy może złożyć słowacka osoba prawna lub fizyczna upoważniona przez pracodawcę zagranicznego. W przypadku obywateli UE/EOG, którzy przed 1 maja 2004 r. byli zatrudnieni na terenie Słowacji na podstawie zezwolenia na pracę zgłoszenie na podstawie kart informacyjnych nie jest wymagane. Obywatele EOG zatrudnieni na terytorium Słowacji oraz członkowie ich rodzin (podobnie zresztą jak obywatele słowaccy przy zmianie miejsca pobytu) są zobowiązani do zgłoszenia w ciągu 10 dni od daty przybycia w miejscowym urzędzie policji daty wjazdu, miejsca pobytu i spodziewanej długości pobytu. Obywatele EOG zamierzający pozostać na terytorium Słowacji na stałe lub przynajmniej dłużej niż 3 miesiące zobowiązani są do zgłoszenia w lokalnym urzędzie policji pobytu stałego. Do wniosku należy dołączyć paszport, 2 zdjęcia oraz potwierdzenie wniesienia opłaty skarbowej. Karta pobytu ma wielkość karty kredytowej i jest ważna przez 5 lat. Po tym okresie można ją przedłużyć na kolejne 10 lat.

Słowenia

Od 1 maja 2004 r. na terenie Słowenii nie ma ograniczeń w dostępie do rynku pracy przez obcokrajowców. Pobyt do trzech miesięcy nie wymaga uzyskania stosownego pozwolenia. W przypadku pobytów dłuższych niż 3 miesiące należy przed upływem tego terminu złożyć we właściwej jednostce administracyjnej (Upravna enota) wniosek o zezwolenie na pobyt (*dovoljenje za prebivanje*). Do uzyskania takiego pozwolenia potrzebny jest wypełniony formularz, umowa najmu lokum, dowód tożsamości oraz potwierdzenie pracodawcy o zatrudnieniu. Należy również w ciągu 3 dni od przyjazdu zameldować się na właściwym dla miejsca przebywania posterunku policji podając miejsce swojego pobytu (dotyczy pobytu do 3 miesięcy i powyżej). Nie ma obowiązku uzyskiwania przez obywateli polskich pozwoleń na pracę. Pracodawca musi jednak dokonać rejestracji

pracownika z obszaru Unii Europejskiej. W ciągu ośmiu dni od podjęcia pracy przez obcokrajowca musi zgłosić ten fakt w Urzędzie ds. Zatrudnienia: przedstawiając kopię dokumentu stwierdzającego narodowość pracownika i kopię umowy o pracę stwierdzającej, że praca będzie miała miejsce na terenie Słowenii. Pracownik zostanie objęty ubezpieczeniem zdrowotnym, emerytalnym i inwalidzkim.

Szwecja

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi każdy obywatel polski ma prawo pobytu w Szwecji w związku z podjęciem pracy lub studiów. Polacy, jako obywatele Unii Europejskiej od 1 maja 2004, nie potrzebują pozwoleń na pracę, jednak, gdy chcą przebywać w Szwecji ponad 90 dni muszą posiadać pozwolenie na pobyt (*residence permit*).

Jeżeli pobyt planowany jest na okres dłuższy niż trzy miesiące, zgodnie z Ustawą o cudzoziemcach (*Swedish Aliens Act*), obywatele polscy i członkowie ich rodzin w tym również dzieci, muszą złożyć indywidualny wniosek o pozwolenie na pobyt. Jeżeli dziecko nie ukończyło 18 lat, wniosek musi podpisać dorosły, który jest jego opiekunem prawnym. Obywatele polscy i członkowie ich rodzin mają prawo składać wnioski o pozwolenie na pobyt do rozpatrzenia po wjeździe do Szwecji. Obywatele polscy są zwolnieni z obowiązku posiadania pozwolenia na pracę, jeżeli szukają zatrudnienia w Szwecji. Pracę można podjąć natychmiast po przyjeździe do Szwecji, nawet, jeśli nie ma się jeszcze pozwolenia na pobyt. Wniosek o pozwolenie na pobyt należy złożyć w jednym z biur Urzędu d/s Migracji (*Migrationsverket*). Złożenie wniosku jest bezpłatne. Lista adresów biur znajduje się na stronie <http://www.migrationsverket.se>. Można także składać wnioski w szwedzkiej ambasadzie lub konsulacie przed wyjazdem do Szwecji. Obywatele polscy, którzy są zatrudnieni, samozatrudnieni oraz utrzymują się z własnych środków otrzymają pozwolenie na okres do 5 lat. Starając się o pozwolenie na pobyt należy wypełnić formularz *"Application for residence permit for EU/EEA-citizens and their families"*. Należy załączyć uwierzytelnioną kopię ważnego paszportu lub dowodu osobistego oraz dokument potwierdzający spełnienie warunków dla jednej z kategorii wymienionych poniżej. Jeżeli planuje się pracę w Szwecji, trzeba załączyć zaświadczenie o zatrudnieniu od swojego pracodawcy, w którym określony jest okres zatrudnienia i rodzaj wykonywanej pracy. Zaświadczenie to musi być wystawione i podpisane przez pracodawcę, dodatkowo musi być podane jego nazwisko, adres i telefon, a także nazwisko pracownika firmy upoważnionego do kontaktów. Wniosek powinien zawierać numer rejestrowy firmy i profil jej działalności.

Trzeba także określić wymiar tygodniowego czasu pracy. Formularz zaświadczenia o zatrudnieniu można otrzymać w szwedzkim Urzędzie ds. Migracji (Anställningsintyg för medborgare från EU-EES). Jeżeli okres zatrudnienia podany w zaświadczeniu wynosi rok lub więcej otrzymuje się pozwolenie na pobyt na 5 lat, a jeżeli mniej niż rok, otrzymuje się pozwolenie na okres wyszczególniony w zaświadczeniu.

Węgry

Rynek pracy na Węgrzech jest otwarty dla Polaków od 1 maja 2004 r. W stosunku do obywateli polskich nie stosuje się żadnych ograniczeń w dostępie do rynku pracy. Nie jest również wymagane pozwolenie na podjęcie pracy. Na pracodawcę nałożony jest jednak obowiązek zgłoszenia w miejscowym urzędzie pracy faktu zatrudnienia obcokrajowca poprzez wypełnienie odpowiedniego formularza dotyczącego zatrudnionego pracownika oraz jego najbliższych krewnych najpóźniej pierwszego dnia zatrudnienia. Przy pobycie powyżej 3 miesięcy należy zarejestrować się w Regionalnym Urzędzie ds. Imigracji i Obywatelstwa. W tym celu należy wypełnić kwestionariusz osobowy, dowód tożsamości, przedstawić poświadczenie zabezpieczenia finansowego na utrzymanie, poświadczenie ubezpieczenia medycznego oraz w przypadku osób podejmujących pracę – kopię umowy o pracę.

Wielka Brytania

Od 1 maja 2004 roku, obywatele polscy pracujący w Wielkiej Brytanii mają te same prawa, co obywatele brytyjscy w zakresie dostępu do pracy, wynagrodzenia i warunków zatrudnienia. Chcąc podjąć pracę w Wielkiej Brytanii, muszą jednak zarejestrować się w Home Office (biuro zajmujące się migracją zarobkową). Jeśli pracowałeś już legalnie w Wielkiej Brytanii bez przerw przez 12 miesięcy, uzyskasz pełne prawo do swobodnego przemieszczania się oraz otrzymasz pozwolenie na pobyt potwierdzające Twój status w Europejskim Obszarze Gospodarczym (nie będziesz już wtedy musiał rejestrować się w Home Office).

Aby się zarejestrować, należy wypełnić formularz wniosku WRS (Program Rejestracji Pracowników), podając imię i nazwisko, adres zamieszkania, datę urodzenia, obywatelstwo oraz szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia. Wniosek ten należy złożyć w ciągu miesiąca po podjęciu pracy.

Formularze dostępne są w Centrum Dystrybucji tel.: 08705 210 224 lub w Wydziale Wydawania Formularzy, tel.: 0870 241 0645 lub są do pobrania ze strony internetowej: <http://www.workingintheuk.gov.uk> lub <http://www.ind.homeoffice.gov.uk> wraz ze wskazówkami w języku polskim.

W celu uzyskania ogólnej pomocy w wypełnianiu formularza wniosku należy kontaktować się z Work Permits Customer Contact Centre (dział obsługi klienta Work Permits) w godzinach 9.00-17.00 od poniedziałku do piątku:

Tel.: 0044 114 207 4070

Fax.: 0044 114 207 4000

Wypełniony formularz powinien zostać wysłany pocztą (najlepiej listem poleconym lub specjalnym) do Centrum Przyjmowania Opłat na adres:

Work Permits WRS

PO BOX 492

Durham

DH99 1WU

W przypadku składania wniosku po raz pierwszy, razem z wnioskiem należy przesłać:

- kopię pisma od pracodawcy potwierdzającego Twoje zatrudnienie;
- 2 zdjęcia paszportowe,
- paszport lub dowód osobisty,
- opłatę w wysokości 90 GBP (najszybszym sposobem dokonania płatności jest przekaz pocztowy).

Jeśli wniosek zostanie rozpatrzony pozytywnie, do nadawcy zostaną odesłane:

- karta rejestracyjna, w której będzie podane Twoje imię i nazwisko, data urodzenia, obywatelstwo i numer identyfikacyjny; karta rejestracyjna jest ważna tak długo, jak długo pozostajesz zarejestrowany,
- zaświadczenie o rejestracji – w formie listu, zaświadczenie takie pozwala ci pracować u pracodawcy wpisanego do Twojego formularza; kopia tego zaświadczenia zostanie przesłana do pracodawcy. Zaświadczenie traci ważność z dniem, kiedy przestaniesz pracować dla tego pracodawcy,
- paszport lub dowód osobisty.

Po przepracowaniu w Wielkiej Brytanii 12 miesięcy z przerwą nie dłuższą niż 30 dni, nie musisz już więcej się rejestrować w WRS. Jeśli chcesz, możesz dostać certyfikat rejestracji

(choć nie jesteś do tego zobligowany) potwierdzający Twoje prawo do pracy i życia w Wielkiej Brytanii. Aby dostać certyfikat musisz wypełnić formularz EEA1.

W wypadku zmiany pracy, będziesz musiał odnowić swoją rejestrację w Worker Registration Scheme (Program Rejestracji Pracowników), wypełniając odpowiedni formularz. W kartę rejestracyjną wpisać należy numer identyfikacyjny i szczegóły dotyczące pracodawcy. Otrzymasz następnie nowe zaświadczenie odpowiednie dla nowego pracodawcy. Kopia tego zaświadczenia zostanie przesłana do nowego pracodawcy. Powinieneś zatrzymać nowe zaświadczenie, jak również poprzednie, a także kartę rejestracyjną. Płacisz tylko za pierwszym razem, kiedy występujesz do Worker Registration Scheme, ale musisz ubiegać się o nowe zaświadczenie za każdym razem, kiedy zmieniasz pracę.

Dalsze informacje uzyskasz na stronie internetowej Home Office:

<http://www.workingintheuk.gov.uk> lub pod numerem telefonu: 00 44 (0) 114 259 4074.

Szczegółowe informacje nt. WRS oraz wskazówki dot. wypełnienia formularza znajdują się w języku polskim do pobrania na stronie:

<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/workers/>

Jeśli stracisz pracę, nie będziesz już zarejestrowanym pracownikiem i nie będziesz mieć prawa do zasiłków, chyba że pracowałeś legalnie w Wielkiej Brytanii przez 12 miesięcy bez przerw (przerwy, w sumie 30-dniowe, nie będą miały wpływu na prawo do świadczeń).

Włochy

Od 2006 roku władze włoskie otworzyły rynek pracy dla obywateli polskich, wobec czego w celu podjęcia zatrudnienia nie jest już wymagane zezwolenie z urzędu pracy. Istnieje natomiast obowiązek meldunkowy (obowiązek ten dopełnia osoba, która udzieliła gościny zgłaszając w ciągu 48 godzin miejscowej policji fakt pobytu cudzoziemca pod wskazanym adresem). Osoby przebywające w celu innym niż turystyczny powinny w ciągu 8 dni od daty wjazdu zgłosić się w najbliższym komisariacie policji i złożyć wniosek o wydanie karty pobytu (*carta di soggiorno*) obywatela UE, jeśli ich pobyt we Włoszech przekroczy 90 dni. Trzeba mieć ze sobą następujące dokumenty:

- aktualny paszport lub dowód tożsamości,
- 2 zdjęcia paszportowe,
- wypełniony formularz,
- zaświadczenie o celu pobytu,

- zaświadczenie o ubezpieczeniu zdrowotnym,
- w przypadku łączenia rodzin dodatkowo akty stanu cywilnego przetłumaczone na język włoski.

Karta pobytu jest wydawana na okres 5 lat lub odpowiednio do celu pobytu (dla studentów na okres jednego roku). Pozwolenie na pobyt stały można uzyskać po 5 latach pobytu na podstawie karty pobytu obywatela UE. Dodatkowe informacje dostępne są na stronach: www.welfare.gov.it oraz <http://www.ambasciatapolonia.it>. Informacji szczegółowych udziela również włoskie:

Ministerstwo Pracy i Polityk Społecznych:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per l'Immigrazione

Via Fornovo 8 – 00192 Roma

Tel. 0636754780 (od 9.00 do 12.00)

Fax: 0636754769

e-mail: allargamentoue@welfare.gov.it

POZWOLENIE NA PRACĘ WYMAGANE JEST W NASTĘPUJĄCYCH KRAJACH:

Austria

Od 1 stycznia 2008 r. obowiązuje rozporządzenie federalnego ministra gospodarki i pracy Austrii w sprawie dopuszczenia na rynek austriacki fachowej siły roboczej z nowych państw członkowskich UE, tj. Bułgarii, Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii i Węgier.

Nowi obywatele UE nadal potrzebują zezwolenia na pracę (*Beshäftigungsbewilligung*), o które do regionalnego Urzędu Pośrednictwa Pracy (AMS) wystąpić powinien pracodawca. Zezwolenie na zatrudnienie wystawiane jest w przypadku, gdy w przeciągu 4-5 tygodni Urząd Pośrednictwa Pracy nie znajdzie wśród osób poszukujących pracy pracownika zastępczego, czyli Austriaka lub osoby z tzw. „starej” Unii. Formularz zgłoszeniowy pracodawca może znaleźć na stronie www.ams.at w dziale dla przedsiębiorców. Do składanego przez pracodawcę wniosku o wydanie pozwolenia na zatrudnienie muszą być dołączone dokumenty potwierdzające odpowiednie wykształcenie zawodowe kandydata i ewentualne dodatkowe kwalifikacje wraz z ich uwierzytelnionym

tłumaczeniem na język niemiecki. Opłaty wnoszone przy składaniu przez pracodawcę wniosku o wydanie pozwolenia na zatrudnienie wynoszą:

- opłata za wniosek – 13,20 euro,
- za każdy podlegający opłacie załącznik – 3,60 euro,
- opłata administracyjna związana z udzieleniem pozwolenia na zatrudnienie – 6,50 euro.

Obywatele polscy, którzy przebywają w Austrii więcej niż trzy dni muszą się zameldować. Jeśli pragnie się zostać dłużej niż trzy miesiące należy spełnić jeden z warunków:

- posiadać zabezpieczenie finansowe i ubezpieczenie społeczne,
- udowodnić, że istnieje realna możliwość znalezienia zatrudnienia w przeciągu 6 miesięcy,
- posiadać zatrudnienie lub zaświadczenie od pracodawcy gwarantującego zatrudnienie w najbliższej przyszłości,
- prowadzić własną działalność gospodarczą.

Malta

Niezależnie od celu wjazdu i pobytu na terenie Malty dokumentem upoważniającym do wjazdu i podróży jest ważny dowód osobisty lub paszport. Na terytorium Malty bez zezwolenia na pobyt można przebywać maksymalnie przez 3 miesiące. Po 3 miesiącach osoba może złożyć wniosek o pozwolenie na pobyt. (*Residence Permit*). Pozwolenie na pobyt określa cel pobytu (podjęcie studiów, pracy, wykonywanie pracy na własny rachunek etc.). Pracownik występujący o pozwolenie na pobyt musi przedstawić ważny dokument potwierdzający tożsamość oraz tzw. Licencję Zatrudnienia (*Employment Licence*). Licencja wydawana jest nawet w przypadku pobytu krótszego niż 3 miesiące.

Wniosek o wydanie Licencji Zatrudnienia składa się w:

Employment Licences Office

Employment & Training Corporation

Head Office

Room 12, Block E,

Hal Far, Malta

BBG 06

Licencja Zatrudnienia może nie być wydana obywatelowi Unii Europejskiej w przypadku, gdy sektor w którym chciałby podjąć zatrudnienie jest nasycony pracownikami.

Wniosek o wydanie Licencji Zatrudnienia dostępny jest na stronie:

www.eures.com.mt

Niemcy

W stosunku do obywateli polskich zniesiony został obowiązek posiadania wizy, dlatego też Polacy mogą wjechać na teren Niemiec na podstawie dowodu osobistego lub paszportu. W przypadku pobytu przekraczającego 90 dni na półroczu wymagane jest zezwolenie na pobyt (*Aufenthaltsgenehmigung-EG*). Wniosek o wydanie takiego zezwolenia należy złożyć w Urzędzie ds. Cudzoziemców, właściwym dla miejsca pobytu w Niemczech.

Ograniczenia dla polskich pracowników w podejmowaniu pracy w Niemczech zostały przedłużone ostatecznie do dnia 30.04.2011 roku. Zezwolenie na pracę jest udzielane w oparciu o przepisy niemieckie. Od 01.01.2009 roku wprowadzono jednak istotne ułatwienia w podejmowaniu zatrudnienia w Niemczech. Ułatwienia te zostały w dniu 23 grudnia 2009 roku ponownie rozszerzone.

Pracownicy z Polski mogą podejmować każdą pracę wymagającą zwykle dwuletniego (dotychczas trzyletniego) przygotowania zawodowego, o ile po zbadaniu rynku pracy okaże się, że lokalny urząd pracy nie ma w swoim rejestrze innych uprawnionych do podjęcia takiej pracy osób, a proponowane warunki nie są mniej korzystne niż te, które proponowane są niemieckim pracownikom. W takich przypadkach udziela się zezwolenia na pracę (*Arbeitserlaubnis EU*).

Od 1 stycznia 2009 r. obowiązują ułatwienia w dostępie do rynku pracy dla wszystkich absolwentów uniwersytetów i szkół wyższych z nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin. Osoby takie mają nadal obowiązek uzyskiwania „zezwolenia na pracę UE”, ale udziela się go na ułatwionych warunkach dzięki rezygnacji z testu rynku pracy (§ 12b Rozporządzenia o zezwoleniu na pracę). Wcześniej, tj. od października 2007 r. udzielano zezwoleń na takich warunkach tylko inżynierom o specjalności budowa maszyn, budowa pojazdów, budowa statków i elektrotechnika.

Obywatele polscy mogą również starać się o pozwolenia o zatrudnienie w charakterze pracownika – gościa. Pozwolenie na pracę udzielane jest na okres 1 roku, z możliwością przedłużenia o kolejne 6 miesięcy. Kandydat musi posiadać wykształcenie lub doświadczenie

zawodowe zgodne z ofertą pracy, znajdować się w przedziale wiekowym: 18 – 35 lat (w wyjątkowych przypadkach do 40 lat) oraz dobrze znać język niemiecki. Więcej informacji nt. zatrudnienia w charakterze pracownika – gościa znaleźć można na stronie: www.arbeitsagentur.de.

Osoby, które ukończyły 18 lat mogą również podjąć pracę do maksymalnie 6 miesięcy w roku kalendarzowym w charakterze pracownika sezonowego w rolnictwie (uprawa roślin, chów zwierząt), w leśnictwie, w przetwórstwie owoców i warzyw, w hotelarstwie i gastronomii oraz w tartakach i przy produkcji płyt pilśniowych, wiórowych i in. W tym okresie możliwa jest zmiana pracodawcy.

Personelowi pomocniczemu zatrudnionemu przy objazdowych imprezach widowiskowych może być udzielone zezwolenie na zatrudnienie przez 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Natomiast studenci/uczniowie zainteresowani pracą sezonową (praca w gastronomii, rolnictwie i sektorze usług) mogą starać się o nią w przypadku, gdy spełniają następujące warunki: muszą mieścić się w przedziale wiekowym: 18-35 lat i posługiwać się językiem niemieckim w stopniu co najmniej dobrym, posiadać status studenta studiów dziennych zaocznych i wieczorowych lub ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (z wyjątkiem szkół ogólnokształcących), muszą zadeklarować gotowość do podjęcia pracy, przez co najmniej 2 miesiące w okresie letnich wakacji oraz nie mogą mieć specjalnych życzeń odnośnie lokalizacji.

Pracownik z Polski, który przepracował legalnie, na podstawie zezwolenia, bez przerwy, 12 miesięcy w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy i w tym czasie miejscem jego pobytu były Niemcy, otrzymuje - na wniosek - nieograniczony dostęp do otwartego rynku pracy (*Arbeitsberechtigung EU*) i może poszukiwać zatrudnienia według własnego wyboru. Powyższa zasada nie dotyczy praktykantów i au-pair.

Norwegia

Obywatele Unii Europejskiej, którzy szukają pracy, mogą przebywać w Norwegii do 6 miesięcy bez zezwolenia na pobyt. Polacy posiadający ofertę pracy od norweskiego pracodawcy na pracę ponad 3 miesiące, muszą występować o odpowiednie pozwolenie. W Norwegii Polacy mogą pracować do 3 miesięcy bez zezwolenia, lecz muszą pamiętać o obowiązku zarejestrowania się w norweskim Urzędzie Ewidencji Ludności (Folkeregisteret) i lokalnym Urzędzie Podatkowym. Uzyskana w Urzędzie Skarbowym karta podatkowa

posiada część del-1, którą należy przekazać pracodawcy. Podstawowe zasady przy zatrudnieniu w Norwegii: norweskie prawo dotyczy zarówno norweskich jak i zagranicznych pracowników, musisz mieć pozwolenie na pracę, chyba że jesteś zatrudniony w zagranicznym przedsiębiorstwie, musisz mieć pisemną umowę o pracę, musisz mieć ubezpieczenie wypadkowe, powinieneś mieć zadawalające warunki mieszkaniowe.

Więcej informacji na stronach:

- www.udi.no (Norweski Dyrektorat Imigracji)

- www.nyinorge.no

Szwajcaria

Od 1 kwietnia 2006 r. wjazd i pobyt na terenie Szwajcarii do 90 dni możliwy jest na podstawie aktualnego paszportu lub nowego dowodu. W przypadku pobytu dłuższego wymagane jest uzyskanie pozwolenia władz kantonalnych lub federalnych. Od 1 kwietnia 2006 r. Szwajcaria otworzyła w ograniczonym stopniu swój rynek pracy dla Państw, które weszły do UE w maju 2004 r. w tym również dla Polski. W Szwajcarii obowiązują roczne kontyngenty pozwoleń (krótko- i długoterminowych) na pobyt/pracę dla obywateli nowych krajów członkowskich.

Kontyngent dotyczy krótkoterminowych pozwoleń na pobyt/pracę (od 4 do 12 miesięcy) i długoterminowych (od 1 roku do 5 lat). Nie ma zarezerwowanej puli kontyngentu dla danego kraju. Na rok 2010 przeznaczono 2800 krótkoterminowych pozwoleń na pracę. Do 2011 roku liczba ta ma wzrosnąć do 3000. W przypadku kontyngentów długoterminowych w 2010 roku założono wydanie 26000 pozwoleń, a w roku 2011 – 29000. Pozwolenia na pobyt i pracę wydawane są według kolejności zgłoszeń. Zatrudnienie na okres do 4 miesięcy nie jest limitowane systemem kontyngentów; jednak istnieje warunek wysokich klasyfikacji oraz pierwszeństwo obywateli szwajcarskich. Kontyngenty obowiązują również w przypadku, gdy praca poniżej 4 miesięcy dotyczy branży budowlanej, ogrodniczej, ochroniarskiej oraz prac porządkowych (sprzątania/czyszczenia) w przemyśle. Pełny dostęp do szwajcarskiego rynku pracy Polska uzyska po 30 kwietnia 2011 r.

W związku z powyższym w Szwajcarii nadal wymagane jest pozwolenie na pracę oraz pozwolenie na pobyt. Pozwolenie na pracę można uzyskać tylko wtedy, gdy nie został wyczerpany roczny limit pozwoleń. Dla podjęcia pracy w Szwajcarii potrzebne jest uzyskanie zgody Kantonalnego Urzędu ds. Przemysłu, Rzemiosła i Pracy (KIGA -Kantonaes Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit). Wniosek o zgodę na zatrudnienie obcokrajowca składa

do miejscowych władz szwajcarski pracodawca, który musi udowodnić, że nie znalazł na wakującą posadę osoby z kwalifikacjami będącej obywatelem Szwajcarii. Pozwolenie na pobyt dostaje się razem z pozwoleniem na pracę. Procedura wydawania pozwoleń może trwać do 2 miesięcy.

IV. POSZUKIWANIE PRACY ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZATRUDNIENIA

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008 r. Dz. U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) - rejestr agencji zatrudnienia prowadzi marszałek województwa właściwy dla siedziby agencji. Na terenie województwa wielkopolskiego zadania z zakresu prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia realizuje, z upoważnienia Marszałka Województwa Wielkopolskiego, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Działalność agencji zatrudnienia jest w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.) działalnością regulowaną i do jej prowadzenia wymagany jest wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Dokumentem potwierdzającym wpis do ww. rejestru jest wydawany przez marszałka województwa certyfikat, upoważniający do prowadzenia agencji zatrudnienia w wybranym lub we wszystkich zakresach:

- agencji pośrednictwa pracy,
- agencji doradztwa personalnego,
- agencji pracy tymczasowej,
- agencji poradnictwa zawodowego.

Warunkiem uzyskania powyższego certyfikatu oraz prowadzenia działalności agencji zatrudnienia jest przestrzeganie warunków określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Agencje zatrudnienia mogą być prowadzone również przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe oraz inne organizacje, których statutowym celem jest świadczenie tych usług, pod warunkiem uzyskania wpisu do rejestru.

Ważne jest, aby w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach agencja zatrudnienia umieszczała numer wpisu do krajowego rejestru agencji zatrudnienia,

a ogłaszane oferty pracy do wykonywania pracy tymczasowej oznaczała jako oferty pracy tymczasowej.

Ze względu na rodzaj wykonywanych usług agencje zatrudnienia dzielą się na:

1. agencje pośrednictwa pracy, której działalność polega w szczególności na:

- udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,
- pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy,
- udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,
- informowaniu kandydatów do pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z pracodawcami,
- kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o którym mowa w art. 85 ust. 2,

2. agencje doradztwa personalnego, której działalność w szczególności polega na:

- prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
- wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
- weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji,

3. agencje poradnictwa zawodowego, której działalność polega w szczególności na:

- udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- udzielaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
- inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie,

4. agencje pracy tymczasowej, której działalność polega w szczególności na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami agencji do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Podstawową zasadą działalności agencji zatrudnienia jest to, że agencja od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia – nie może pobierać kwot innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008 r. Dz. U. Nr 69, poz. 415 ze zm.), tj.:

- dojazd i powrót osoby skierowanej,
- wydanie wizy,
- badania lekarskie,
- tłumaczenie dokumentów.

Od osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zabronione jest pobieranie: przedpłat, kaucji oraz opłat z tytułu wyszukiwania i wskazania pracodawcy zagranicznego, w szczególności: opłat eksploatacyjnych, wynagrodzenia pracowników, opłat z tytułu wynajmu lokalu, wyjazdów pracowników agencji, rekrutacji, usług pocztowo – telekomunikacyjnych, druków, reklamy i ogłoszeń prasowych.

Agencja zatrudnienia kierująca do pracy za granicą ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy umowę, zgodnie z art. 85 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008 r. Dz. U. Nr 69, poz. 415 ze zm.). Umowa ta nie jest umową o pracę zawieraną z pracodawcą. Musi ona zawierać informacje takie jak:

- nazwę zagranicznego pracodawcy,
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne,
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych,
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji pośrednictwa pracy,
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją pośrednictwa pracy a obywatelem polskim, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku nie wywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń,

- kwoty należne agencji pośrednictwa pracy z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą poniesione na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydawanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenia dokumentów,
- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy itp.

W przypadku, gdy warunki pracy lub płacy nie są zgodne z zawartymi w umowie cywilnej – osoba taka ma prawo wystąpić z roszczeniami do agencji zatrudnienia lub może dochodzić swoich roszczeń przed sądem powszechnym – występując z powództwa cywilnego.

W przypadku potrzeby uzyskania pomocy przez obywatela polskiego za granicą, osoba szukająca informacji lub pomocy powinna zgłosić się do Konsulatu RP. Ewentualnych roszczeń wobec zagranicznego pracodawcy może dochodzić wnosząc sprawę do właściwego sądu pracy w danym kraju – jako jedynej instytucji rozstrzygającej spory pomiędzy pracobiorcą a pracodawcą.

Aby nie narażać się na niepotrzebne ryzyko i nie zostać ofiarą nieuczciwych agencji czy pośredników warto pamiętać o kilku najważniejszych zasadach:

- przed wyjazdem za granicę warto zapoznać się z poradnikiem „Bezpieczne wyjazdy do pracy” znajdującym się na stronie: www.kraz.praca.gov.pl,
- nie należy podejmować decyzji o wyjeździe zbyt szybko, ani pod wpływem emocji - pośpiech nie zawsze jest najlepszym doradcą,
- koniecznie należy sprawdzić na stronie: www.kraz.praca.gov.pl czy pośrednik posiada odpowiedni certyfikat na prowadzenie agencji zatrudnienia oraz czy figuruje w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia,
- nie należy korzystać z usług agencji podającej wyłącznie numer telefonu komórkowego - bezwzględnie należy domagać się podania dokładnego adresu pośrednika. Jeżeli pośrednik jest uczciwy nie będzie obawiał się podać dokładnych danych adresowych,
- należy pamiętać, że żaden pośrednik nie ma prawa do pobierania opłat za załatwienie pracy,
- należy sprawdzić w Krajowym Rejestrze Sądowym bądź w ewidencji działalności gospodarczej, czy dany pośrednik ma zgłoszoną działalność gospodarczą, od jak dawna i czy posiada własne biuro,

- zawsze należy sprawdzić czy pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznym, czy wysyłał już ludzi do danego pracodawcy, poprosić o podanie dokładnych danych pracodawcy oraz numerów telefonów do osób, które korzystały z usług agencji,
- należy dokładnie dowiedzieć się o zakres obowiązków, czas pracy, warunki i rodzaj wynagrodzenia (brutto czy netto),
- nie należy płacić przed wyjazdem pośrednikowi za mieszkanie oferowane za granicą,
- zawsze przed wyjazdem należy domagać się spisania umowy, w której będą podane warunki pracy, płacy i należne świadczenia oraz dokładnie czytać to co się podpisuje,
- jeżeli umowa spełnia wszystkie wymogi formalne, jednak jest niekorzystna dla pracownika np. zmusza do wykupienia droższej opcji przejazdu u danego pośrednika, należy zastanowić się nad skorzystaniem z usług innego pośrednika,
- agencja ma obowiązek udzielenia osobie kierowanej do pracy za granicą informacji na temat możliwości opłacania składek na Fundusz Pracy z tytułu zatrudnienia za granicą oraz nabyciu z tego tytułu świadczeń pracowniczych,
- szukając pracy najlepiej jest korzystać z dużych, renomowanych i sprawdzonych agencji, które posiadają certyfikat na prowadzenie agencji zatrudnienia.

Specyficznym rodzajem agencji zatrudnienia jest **agencja pracy tymczasowej**.

Funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej poza Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008 r. Dz. U. Nr 69, poz. 415 ze zm.), reguluje Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz.1608, z późn. zm.)

Praca tymczasowa to forma zatrudnienia, w której występują trzy strony umowy - nie tylko pracodawca i pracownik (jak w przypadku tradycyjnej umowy o pracę), ale także pośrednik - agencja pracy tymczasowej.

Agencja pracy tymczasowej angażuje pracowników, wypłaca im pensje, dba o stronę socjalną oraz negocjuje warunki z pracodawcą. Długość zlecenia jest różna: od kilku dni, tygodni, aż do 18 miesięcy – jest to maksymalny czas zatrudnienia u jednego pracodawcy użytkownika, w ciągu 36 kolejnych miesięcy.

Umowę między pracownikiem a agencją pracy tymczasowej zawiera się na piśmie.
Powinna ona określać następujące zagadnienia:

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia,
- powinna wskazywać pracodawcę - użytkownika (firmę, do której trafi pracownik) i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
- warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy – użytkownika, informacje o wynagrodzeniu za pracę oraz terminie i sposobie wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

W 2005 roku powstało Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, będące członkiem Konfederacji Pracodawców Polskich, którego jednym z celów jest wypracowanie etycznych zasad działania agencji pracy tymczasowej oraz rozpowszechnianie elastycznych form pracy i wiedzy na ich temat. Na stronie www.saz.org.pl można sprawdzić czy firma, z której usług chcesz skorzystać jest członkiem stowarzyszenia.

Z inicjatywy wiodących firm z branży działających według najwyższych standardów etycznych, w 2002 roku powstał Związek Agencji Pracy Tymczasowej, którego zadaniem jest promowanie rozwiązań pracy tymczasowej oraz dostosowanie polskich standardów prawnych i etycznych do norm obowiązujących w całej Europie. Najnowszą inicjatywą ZAPT jest wprowadzenie Standardu działania agencji pracy tymczasowej. ZAPT jest członkiem CIETT — najważniejszej organizacji zrzeszającej agencje pracy tymczasowej z całego świata. Należy również do Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Aktualny wykaz agencji zatrudnienia, które figurują w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia oraz posiadają stosowny certyfikat znajduje się na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl. Wiarygodność danej agencji można sprawdzić także w wojewódzkich urzędach pracy.

Bardzo ważne jest aby wszelkie nieprawidłowości dotyczące działania agencji zatrudnienia zgłaszać pisemnie do wojewódzkich urzędów pracy lub Państwowej Inspekcji Pracy. Umożliwia to szybsze przeprowadzenie kontroli oraz postępowania zmierzającego do odbioru certyfikatów nieuczciwemu pośrednikowi. Poważne warunki naruszenia przepisów należy zgłaszać na policję lub do prokuratury.

SZUKAJĄC PRACY BĄDŹ OSTROŻNY!!!!

V. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE W UNII EUROPEJSKIEJ

Zabezpieczenie społeczne koordynowane w krajach EOG i Szwajcarii opiera się na następujących podstawach prawnych:

1. Rozporządzeniu (EWG) Nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty (dotyczy Szwajcarii i krajów EOG z wyłączeniem krajów UE),
2. Rozporządzeniu (EWG) Nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Rady nr 1408/71/EWG sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty (dotyczy Szwajcarii i krajów EOG z wyłączeniem krajów UE).

Od 1 maja 2010 r. weszły w życie nowe Rozporządzenia:

1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 2004 Nr 166) (dotyczy krajów UE),
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE.L 2009 Nr 284) (dotyczy krajów UE).

Wskazane przepisy rozporządzeń Wspólnoty (1408/71 i 574/72 oraz 883/2004 i 987/2009) dotyczą zasad przyznawania świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego pracownikom, osobom pracującym na własny rachunek i członkom ich rodzin przemieszczających się pomiędzy krajami Wspólnoty. Są one bezpośrednio stosowane w każdym państwie członkowskim. Podstawową zasadą jest zasada *lex loci laboris* oznaczająca, iż obywatel państwa członkowskiego - Unii Europejskiej/ Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii, podlega wyłącznie ustawodawstwu kraju, w którym pracuje.

Przepisy zawarte w tych Rozporządzeniach dają Tobie konkretne prawa

Jeśli chcesz ubiegać się o świadczenie z tytułu bezrobocia i zachować do niego prawo przemieszczając się po EOG i Szwajcarii w poszukiwaniu pracy, pamiętaj, że:

1. Musisz sam przedstawić właściwej instytucji wszelkie dokumenty potwierdzające okresy ubezpieczenia/zatrudnienia/pracy na własny rachunek na podstawie prawa obowiązującego w kraju, gdzie ubiegasz się o świadczenie.
2. Aby zachować prawo do świadczenia musisz podporządkować się wszystkim zasadom obowiązującym w kraju, który wypłaca Tobie świadczenie.

ZAPAMIĘTAJ !!!

1. Wyjeżdżając w poszukiwaniu pracy do krajów EOG masz prawo do pobierania zasiłku **PREZ OKRES 3 MIESIĘCY Z MOŻLIWOŚCIĄ PRZEDŁUŻENIA DO MAKSYMALNIE 6 MIESIĘCY**. Żeby nie stracić prawa do zasiłku – musisz powrócić do kraju który przyznał świadczenie przed upływem okresu, na który transfer zasiłku został przyznany. Jeśli w okresie transferowania zasiłku np. rozpoczniesz za granicą studia, założysz własną firmę lub podejmiesz pracę najemną – stracisz prawo do zasiłku.
2. Jeśli wyjeżdżasz do kraju EOG/Szwajcarii w okresie poszukiwania pracy za granicą, będzie Ci wypłacany zasiłek w wysokości ustalonej w kraju, który świadczenie przyznał, ale przeliczony na walutę kraju, w którym szukasz pracy.
3. Jeśli wyjeżdżasz do kraju UE zasiłek transferowy będzie wypłacany przez instytucję państwa, która go przyznała. Instytucja właściwa kraju poszukiwania pracy będzie pełniła jedynie rolę asystującą tzn. na przykład będzie kontrolować czy poddajesz się procedurom kontrolnym obowiązującym w tym kraju.
4. W okresie wyjazdu musisz szukać pracy i być na każde wezwanie właściwego urzędu w kraju, w którym szukasz pracy – musisz udowodnić, że szukasz pracy, a nie spędzasz w tym kraju czas jako turysta.
5. Koszty podróży w celu poszukiwania pracy musisz pokryć sam.
6. Właściwy urząd w kraju, w którym szukasz pracy, zażąda od Ciebie abyś podał adres, pod którym zamieszkałeś czasowo.

FORMULARZE WYDAWANE PRZEZ SŁUŻBY ZATRUDNIENIA SZWAJCARII ORAZ KRAJÓW EOG Z WYŁĄCZENIEM KRAJÓW UE ZWIĄZANE Z POSZUKIWANIEM PRACY ZA GRANICĄ.

E 301 - Zaświadczenie dotyczące okresów zaliczanych przy przyznawaniu świadczeń dla bezrobotnych. Formularz przekazywany jest osobie bezrobotnej, która zabiera go do kraju poszukiwania pracy.

E 302 - Zaświadczenie dotyczące członków rodziny osoby bezrobotnej, którzy muszą być uwzględnieni przy naliczaniu świadczeń. Jest ważne przez 12 miesięcy od daty wydania.

E 303 - Wystawiany tylko osobom posiadającym prawo do zasiłku. Potwierdza prawo bezrobotnego do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych od chwili zarejestrowania w urzędzie do spraw zatrudnienia w państwie, w którym bezrobotny szuka pracy.

FORMULARZE WYDAWANE PRZEZ SŁUŻBY ZATRUDNIENIA PAŃSTW UNII EUROPEJSKIEJ ZWIĄZANE Z POSZUKIWANIEM PRACY ZA GRANICĄ

PD U1 - (odpowiednik Formularza E 301).

PD U2 - (odpowiednik Formularza E 303).

PD U3 - (informacja dla osoby o tym, że WUP poinformował Instytucję Właściwą o okolicznościach mających wpływ na prawo do świadczeń np. o zgłoszonej chorobie).

ZASIŁKI DLA BEZROBOTNYCH W PAŃSTWACH EOG I SZWAJCARII

Jedną ze swobód uznawanych za podstawowy element europejskiej integracji gospodarczej jest **swoboda przepływu pracowników**, czyli wolny wybór miejsca pracy. W ramach tej swobody masz prawo pracować w dowolnym kraju **EOG** i Szwajcarii, a tym samym podlegasz ustawodawstwu tego państwa, w którym jesteś zatrudniony. Korzystając z przywilejów tej swobody masz możliwość po ustaniu pracy ubiegać się

o zasiłek dla osób bezrobotnych w państwie, w którym pracowałeś na tych samych zasadach, co obywatele tego państwa.

Warunki przyznania zasiłku dla bezrobotnych w niektórych państwach EOG.

Kraj	Warunki przyznania zasiłku (minimalny okres pracy)
Austria	Przepracowane 52 tygodnie w ciągu ostatnich 24 miesięcy
Belgia	Przepracowane 321 dni w ciągu ostatnich 18 miesięcy
Dania	Przepracowane 52 tygodnie przed utratą pracy
Finlandia	Przepracowane 43 tygodnie w ciągu ostatnich 28 miesięcy
Francja	Przepracowane 182 dni w ciągu ostatnich 22 miesięcy
Grecja	Przepracowane 125 dni w ciągu ostatnich 14 miesięcy
Hiszpania	Przepracowane 360 dni w ciągu 6 lat przed utratą pracy
Holandia	Przepracowane 26 tygodni w ciągu ostatnich 4 lat
Irlandia	Przepracowane 36 tygodni
Islandia	Przepracowane 10 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy
Niemcy	Przepracowane 12 miesięcy w ciągu ostatnich 3 lat
Portugalia	Przepracowane 540 dni przed utratą pracy
Szwecja	Przepracowane 6 miesięcy przed utratą pracy
Wielka Brytania	Nie ma wymaganego okresu zatrudnienia
Włochy	Przepracowane 2 lata

POTWIERDZENIE OKRESÓW ZATRUDNIENIA ODBYTYCH ZA GRANICĄ

Jeśli pracowałeś za granicą na terenie EOG i Szwajcarii i chcesz, aby ten okres pracy został Tobie wliczony do świadczeń pracowniczych – **musisz posiadać Formularz E 301.**

Jeśli pracowałeś za granicą na terenie Unii Europejskiej i chcesz, aby ten okres pracy został Tobie wliczony do świadczeń pracowniczych – **powinieneś postarać się o Dokument PD U1 lub złożyć wniosek do WUP o potwierdzenie okresu pracy/ubezpieczenia/pracy na własny rachunek za granicą.**

Aby otrzymać powyższy Formularz/Dokument, po skończonej pracy za granicą i uzyskaniu dokumentu potwierdzającego jej odbycie, powinieneś zgłosić się do odpowiedniej instytucji właściwej, która potwierdzi Twoje zatrudnienie/ubezpieczenie/pracę na własny rachunek.

Wykaz instytucji właściwych dostępny jest na stronie internetowej:

http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/welcome.seam?langId=pol

Szczegółowych informacji dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w krajach EOG i Szwajcarii znajdziesz na stronach internetowych:

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – www.mpips.gov.pl

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu – www.wup.poznan.pl

VI. PODATEK DOCHODOWY OD OSÓB FIZYCZNYCH ZA PRACĘ ZA GRANICĄ.

Pracownicy uzyskujący dochody z tytułu pracy najemnej wykonywanej za granicą, w większości przypadków mają obowiązek rozliczenia się z nich także w Polsce. Jednak dochody, które osiąga dana osoba na terenie innych państw EOG i Szwajcarii nie są opodatkowane podwójnie. W tym celu państwo polskie podpisuje z innymi krajami umowy dwustronne o unikaniu podwójnego opodatkowania, regulujące w szczególności sposób zagadnienie opodatkowania dochodów uzyskiwanych za granicą.

Powyższe umowy zakładają 2 metody unikania podwójnego opodatkowania: metodę wyłączenia z progresją oraz metodę odliczenia proporcjonalnego.

Metoda wyłączenia z progresją - oznacza, że w Polsce wyłącza się z podstawy opodatkowania dochód osiągnięty za granicą, zwolniony z opodatkowania na podstawie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania lub innych umów międzynarodowych. Jednak dla ustalenia stawki podatku od pozostałego dochodu - osiągniętego w Polsce - stosuje się stawkę podatku właściwą dla całego dochodu, tzn. łącznie z dochodem osiągniętym za granicą.

Metoda ta jest stosowana m.in. z takimi państwami jak: Cypr, Czechy, Estonia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Litwa, Łotwa, Niemcy, Norwegia, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Włochy, Wielka Brytania (w przypadku Wielkiej Brytanii dotyczy to dochodów

uzyskanych po 1 stycznia 2007 r., wcześniej obowiązywała metoda odliczenia proporcjonalnego).

Metoda odliczenia proporcjonalnego - oznacza, że dochód osiągany za granicą jest opodatkowany w Polsce, ale od należnego podatku odlicza się podatek zapłacony za granicą. Odliczenie to możliwe jest (zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych), tylko do wysokości podatku przypadającego proporcjonalnie na dochód uzyskany w obcym państwie.

Metoda ta jest stosowana m.in. z takimi państwami jak: Belgia, Dania, Finlandia, Holandia oraz Islandia.

Gdy z danym państwem nie została podpisana umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania, to dochód ten jest w Polsce opodatkowany przy zastosowaniu metody odliczenia proporcjonalnego.

Szczegółowe informacje oraz wykaz umów o unikaniu podwójnego opodatkowania znajdują się na stronie internetowej Ministerstwa Finansów - www.mf.gov.pl oraz na stronie Izby Skarbowej w Poznaniu - www.is.poznan.pl.

VII. ZWIĄZKI ZAWODOWE W UNII EUROPEJSKIEJ

Związek zawodowy - masowa organizacja społeczna zrzeszająca na zasadzie dobrowolności ludzi pracy najemnej.

Podstawowym zadaniem związków zawodowych jest obrona interesów pracowników i działanie na rzecz poprawy ich sytuacji ekonomicznej i społecznej. Związki próbują więc przeciwdziałać zwolnieniom, kontrolują przestrzeganie kodeksu pracy przez pracodawców, zabiegają o wyższe pensje i lepsze warunki pracy dla pracowników. Często prowadzą również działalność samopomocową (np. fundusze strajkowe), edukacyjną (np. kursy przekwalifikowujące) i oświatową (np. kampanie informacyjne o prawach przysługujących pracownikom)¹.

W Polsce istnieje szereg konfederacji związków zawodowych. Do najpopularniejszych należą: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność"

¹Źródło: http://pl.wikipedia.org/wiki/Zwi%C4%85zek_zawodowy – stan na dzień 24.06.2010

(NSZZ „Solidarność”), Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) czy Forum Związków Zawodowych (FZZ).

Wyjeżdżając do pracy za granicę warto się zastanowić nad przystąpieniem do związku zawodowego. Związki zawodowe w wielu krajach mają bardzo silną pozycję na rynku pracy, w związku z czym zapewniają pomoc i szeroką ochronę prawną dla osób zrzeszonych, szczególnie w przypadku zwolnienia z pracy, dyskryminacji i molestowania w miejscu pracy, niewypłacalności czy upadłości firmy. W wielu krajach funkcjonują tzw. Umowy Zbiorowe (Collective Agreements) między związkami zawodowymi a pracodawcami, które pozwalają związkom zawodowym negocjować minimalne stawki wynagrodzenia czy warunki pracy.

Przystąpienie do związków zawodowych wiąże się z koniecznością opłacania składek. Wysokość składek w wielu krajach zależy od wieku pracownika i charakteru umowy o pracę.

W związku z napływem pracowników z Polski na rynki pracy państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, wiele zrzeszeń oraz związków zawodowych przygotowało i udziela informacji w języku polskim na temat prawa pracy obowiązującego w danym kraju, jak również prowadzona jest kampania informacyjna, której celem jest przedstawienie roli związków zawodowych oraz korzyści płynących z wstąpienia pracowników w ich szeregi.

Informacje na temat poszczególnych zrzeszeń oraz związków zawodowych znajdziesz na stronach internetowych:

- Europa - European Trade Union Confederation www.etuc.org
- Dania - the United Federation of Danish Workers – “3F” – www.3f.dk (strona dostępna w języku polskim)
- Hiszpania - The General Union of Workers – Union General de Trabajadores (UGT) – www.ugt.es
- Holandia wykaz wszystkich związków zawodowych dostępny jest na stronie www.vakbond.nl
- Irlandia - The Irish Congress of Trade Union – www.ictu.ie
The Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)
www.siptu.ie
- Niemcy - The German Confederation of Trade Unions (DGB) – www.dgb.de

Norwegia	- The Norwegian Confederation of Trade Unions – “LO” – www.lo.no (strona dostępna w języku polskim)
Szwecja	- The Swedish Trade Union Confederation – “LO” – www.lo.se
Wielka Brytania	- Trade Union Congress – www.tuc.org.uk

- Przystąpienie do związków zawodowych nie jest obowiązkowe.
- Związki zawodowe gwarantują darmową pomoc oraz opiekę prawną dla osób zrzeszonych.
- Związki zawodowe gwarantują odpowiednie stawki wynagrodzenia oraz warunki pracy.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA

Od 1 maja 2004 polski przedsiębiorca może otworzyć firmę w każdym z krajów członkowskich UE. Swobodę prowadzenia działalności gospodarczej gwarantuje Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską. Ponadto, na zasadach podobnych jak w Unii Europejskiej, Polacy mogą prowadzić działalność w Norwegii, Islandii i Lichtensteinie, które należą do Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Na terenie UE można prowadzić działalność gospodarczą zgodnie z następującymi formami:

- samozatrudnienia, czyli na własny rachunek,
- jako spółka – córka (przedsiębiorstwo podległe),
- oddział,
- przedstawicielstwo.

Uwaga: Przedsiębiorstwo polskie oznacza firmę założoną zgodnie z polskim prawem. Musi ona mieć rzeczywiste i stałe powiązania z gospodarką polską (zarejestrowane w Polsce biuro, siedzibę zarządu lub prowadzić na terenie Polski główną działalność).

Spółka – córka to przedsiębiorstwo podległe, kontrolowane przez spółkę – matkę. Na rynku wydaje się ona być odrębnym podmiotem, może działać pod inną nazwą niż spółka – matka, jednak w rzeczywistości nie ma możliwości samodzielnego działania, gdyż na jej decyzje wpływa spółka – matka.

Oddział to część przedsiębiorstwa prowadzona w innym miejscu niż zakład główny. Działa pod tą samą nazwą jak firma (z dodatkiem np. Oddział w Brukseli).

Przedstawicielstwo polega na ustanowieniu w innym kraju przedstawiciela własnej firmy, aby na miejscu udzielał on informacji o jej produktach i zawierał umowy w jej imieniu.

Po 1 maja 2004 r. nie ma ograniczeń co do rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej. Można zarówno otworzyć zakład kosmetyczny, jak i produkować stylowe meble ogrodowe czy uprawiać działalność w zakresie wolnych zawodów.

O lokalizacji firmy decydują przede wszystkim:

- zapotrzebowanie lokalnego rynku na określony produkt lub usługę,
- rodzaj stosowanych procedur formalno – administracyjnych (w niektórych krajach są one bardziej skomplikowane).

Podstawowe prawa osób prowadzących działalność gospodarczą to:

- prawo zatrudnienia personelu kluczowego (kadry zarządzającej, specjalistów posiadających rzadko spotykane, specjalistyczne kwalifikacje),
- prawo wejścia i pobytu (zgodnie z Dyrektywą Rady nr 73/84 odnosi się ona do osób, które osiedliły się w danym kraju Wspólnoty w celu prowadzenia działalności gospodarczej oraz ich małżonków i dzieci poniżej 21 roku życia),
- prawo nabycia na własność nieruchomości (zakup budynków lub gruntu na cele gospodarcze gwarantuje traktat o Wspólnocie Europejskiej),
- prawo do wolnego wyboru miejsca formy działania.

Informacje dotyczące prowadzenie działalności w poszczególnych państwach można znaleźć na stronach handlowych ambasady danego kraju.

Instytucje w Polsce merytorycznie zajmujące się wyszczególnioną problematyką w kontekście Unii Europejskiej

Instytucja	Problematyka	Departament	Kontakt
Urząd Komitetu Integracji Europejskiej Al. Ujazdowskie 9 00-918 Warszawa	Członkostwo Polski w Unii Europejskiej - zagadnienia globalne	Biuro Rzecznika Prasowego	tel.: (0 22) 455 53 38 faks: (0 22) 455 53 40 www.ukie.gov.pl
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Pl. Trzech Krzyży 3/5 ul. Tamka 1	Podjmowanie pracy w krajach UE	Departament Stosunków Europejskich i Wielostronnych Departament Rynku Pracy	tel. (0-22) 693-52-79 faks: (0-22) 693-40-28 tel. (0-22) 461 61 14 faks (0-22) 461 62 20 www.mgpips.gov.pl
Ministerstwo Finansów ul. Świętokrzyska 12 00-916 Warszawa	Zwolnienia celne w ramach tzw. "mienia przesiedlenia" Opodatkowanie podatkiem VAT przy wewnątrzwspólnotowym nabyciu środka transportu Opodatkowanie podatkiem akcyzowym przy wewnątrzwspólnotowym nabyciu towarów podlegających akcyzie, w tym nowych środków transportu	Departament Cel Departament Podatków Pośrednich Departament Podatku Akcyzowego	tel. (022) 694-5005 (022) 694-4939 tel. (022) 694-3621 tel. (022) 694-3946 (022) 694-4795 www.mf.gov.pl
Narodowy Fundusz Zdrowia - Centrala 02-390 Warszawa ul. Grójecka 186	Świadczenia medyczne w krajach Unii Europejskiej		tel. (0-22) 572 60 00 faks (0-22) 572 63 33 www.nfz.gov.pl
Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu Al. Szucha 25 00-918 Warszawa tel. (22) 628-04-61 faks: (22) 629-72-48	Uznawanie kwalifikacji zawodowych zgodnie z prawem UE Uznawanie dla celów akademickich, systemy szkolnictwa wyższego	Departament Współpracy Międzynarodowej Biuro Uznawalności Wyształcenia i Wymiany Międzynarodowej ul. Smolna 13, 00-375 Warszawa	tel. (022) 628-41-35 www.men.waw.pl tel. (22) 826-74-34 faks: (22) 826-28-23 www.buwilm.edu.pl
Ministerstwo Infrastruktury ul. Chałubińskiego 4/6 00-928 Warszawa, tel. (22) 630-10-00	Sprawy dotyczące uprawnień do kierowania pojazdami, prawo jazdy	Departament Transportu Drogowego	tel.: (0-22) 630-12-40 faks: (0-22) 621-02-02 www.mi.gov.pl
Polskie Biuro Ubezpieczycieli Komunikacyjnych ul. Świętokrzyska 14 00-050 Warszawa	Sprawy dotyczące certyfikatu „Zielonej karty”		tel. (22) 551 51 00 faks: (22) 551 51 99 www.pbuk.pl , e-mail: pbuk@pbuk.pl
Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) ul. Senatorska 10 00-082 Warszawa	Zabezpieczenie społeczne w krajach UE Regulacje dotyczące rent i emerytur	Biuro Rent Zagranicznych Departament Świadczeń Zagranicznych	tel.: (22) 826 05 53 faks: (22) 827 40 09 tel.: (22) 827 36 46 faks: (22) 827 56 21 www.zus.pl
Straż Graniczna Al. Niepodległości 100 02-514 Warszawa	Przekraczanie granic RP przez obywateli polskich i cudzoziemców, procedury kontrolne, uprawnienia funkcjonariuszy		tel.: (22) 8454071 faks: (22) 8446287
Urząd do Spraw Repatriacji i Cudzoziemców ul. Koszykowa 16 00-564 Warszawa	Sprawy dotyczące legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce (m.in.: zasady wjazdu i pobytu, kwestie wizowe, obowiązek meldunkowy, regulacje dotyczące zatrudnienia, pobytu długoterminowe)		tel.: (22) 622 80 15 faks: (22) 845 49 80 www.uric.gov.pl