

Rekrutacja w Europie

Przewodnik dla pracodawców





WSTĘP

Przygotowanie firmy na wyzwania szybko zmieniającego się rynku pracy to istotny element sukcesu. Znaleźnię pracowników mających odpowiednie umiejętności i kompetencje, którzy zapewnią firmie przewagę konkurencyjną, nie jest łatwe – rozwiązaniem może być rekrutacja w całej Europie.

Zatrudnianie pracowników z innych krajów Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego może stanowić dla przedsiębiorstw szansę na znalezienie zmotywowanych i wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w przypadku niedoboru krajowej siły roboczej w niektórych sektorach gospodarki. Może się to także przyczynić do zwiększenia innowacyjności i konkurencyjności.

Znalezienie pracowników z innego kraju europejskiego może wydawać się początkowo trudne. Od czego zacząć? Co brać pod uwagę? Kto może zapewnić pomoc i wsparcie? Niniejszy przewodnik zapozna Państwa z tematyką rekrutacji za granicą i przeprowadzi przez jej niezbędne etapy.

I. Otwarty rynek pracy w Europie.

Polska i inne kraje Europy Środkowo – Wschodniej przystępując w 2004 roku do Unii Europejskiej stały się uczestnikami wewnętrznego rynku europejskiego, który opiera się na czterech podstawowych filarach: swobodzie przepływu towarów, kapitału, usług i osób. **Swobodny przepływ pracowników** oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników pochodzących z państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, płac oraz innych warunków pracy. Uzupełnieniem tej swobody jest prawo osiedlania się w związku z podjęciem zatrudnienia, dostęp do mieszkań i możliwość posiadania ich na własność.

Konsekwencją stosowania zasady swobodnego przepływu pracowników jest koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego oparta na zasadzie równego traktowania obywateli i pracowników migrujących oraz zagwarantowanie opieki medycznej. Wszystkie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub pobytu pracownika w dowolnym państwie członkowskim zaliczane są do jego emerytury. Analogiczne zasady są stosowane w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) – Norwegii, Islandii i Lichtensteinie oraz Szwajcarii.

Od 17 stycznia 2007 r. **obywatele wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej, innych państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Konfederacji Szwajcarskiej, jak również członkowie ich rodzin, mogą wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę.** Wykaz wszystkich kategorii osób, których zatrudnienie nie wymaga wcześniejszego ubiegania się o zezwolenie na pracę, zawiera art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

Ułatwienie praktycznej realizacji swobody przepływu pracowników to podstawowy cel działania sieci EURES, czyli Europejskich Służb Zatrudnienia.

II. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES.

EURES (EUROpean Employment Services - Europejskie Służby Zatrudnienia) to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy (władz lokalnych i regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych i in.), mająca na celu ułatwianie swobodnego przepływu pracowników w ramach Unii Europejskiej/ Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Sieć EURES promuje geograficzną i zawodową mobilność pracowników poprzez informowanie, doradztwo i pomoc obywatelom Unii Europejskiej zainteresowanym podjęciem pracy w innym kraju oraz pracodawcom, którzy chcą zatrudnić pracownika z zagranicy.

EURES działa w oparciu o dwa filary: prowadzony we wszystkich językach unijnych Europejski Portal Mobilności Zawodowej (www.eures.europa.eu) oraz sieć prawie 800 doradców, do których zadań należy:



► **INFORMOWANIE** o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na europejskich rynkach pracy, z uwzględnieniem występujących tam zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

► **DORADZTWO i POMOC** poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w uzyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych.

► **REALIZACJA I ZARZĄDZANIE** międzynarodowymi projektami rekrutacyjnymi.

Portal EURES to przede wszystkim miejsce wymiany ofert pracy, ale także bezpłatna baza CV osób poszukujących zatrudnienia w innych krajach UE/ EOG.

Sieć EURES działa w Polsce od 1 maja 2004 r. Realizacją wyżej wymienionych zadań zajmują się doradcy EURES w wojewódzkich urzędach pracy oraz przynajmniej jeden pośrednik pracy w każdym powiatowym urzędzie pracy. Dane kontaktowe kadry EURES w województwie śląskim można znaleźć na stronie www.wup-katowice.pl w sekcji Pośrednictwo pracy.

Korzystanie z usług EURES jest bezpłatne i ogólnodostępne, umożliwia ono podejmowanie bardziej przemyślanych decyzji związanych ze zmianą miejsca pracy czy chęcią poszukiwania pracownika na europejskim rynku pracy.

III. Od czego zacząć?

► **Przygotowanie planu** – ogólne określenie celów, korzyści, zagrożeń i kosztów związanych z rekrutacją pracowników za granicą. Ustalenie terminów (znalezienie kandydatów za granicą może wymagać więcej czasu niż standardowo).

► **Przygotowanie profilu kandydata oraz stanowiska pracy:**

- jakie konkretnie umiejętności i kwalifikacje będą potrzebne?
- jaki będzie główny zakres obowiązków?
- czy kandydaci do pracy powinni posługiwać się językiem polskim? Jeśli tak – jaki poziom będzie wystarczający? Jeśli nie – znajomością jakiego innego języka i na jakim poziomie powinni legitymować się kandydaci?
- czy zawód, który ma wykonywać kandydat z zagranicy jest zawodem regulowanym?
- jakie uprawnienia należy posiadać, aby móc go wykonywać w Polsce (wykaz zawodów i działalności regulowanych w Polsce wg stanu na 02.04.2013 r. zamieszczony jest na załączonej płycie CD, więcej informacji z tego zakresu uzyskać można w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego, www.nauka.gov.pl w sekcji Nauka/ Mobilność akademicka i zawodowa).

Bezpłatną pomocą w określeniu profilu kandydata i stanowiska pracy służą doradcy zawodowi w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach (www.wup-katowice.pl, tel. 32 757 33 01) i w najbliższym powiatowym urzędzie pracy.

Trzeba zaznaczyć, że właściwe określenie zakresu obowiązków na danym stanowisku, wymogów wobec kandydatów oraz warunków zatrudnienia pozwala na zwiększenie skuteczności prowadzonych działań oraz oszczędza czas zarówno poszukujących

pracy jak i pracodawców. Z jednej strony potencjalni kandydaci mogą od razu stwierdzić, czy odpowiadają wymaganemu profilowi, z drugiej podjąć decyzję, czy przedstawione warunki zatrudnienia (nie tylko płacowe) są dla nich atrakcyjne.

► **Ustalenia praktyczne** – warto zastanowić się nad praktycznymi działaniami, jakie będzie musiał podjąć nowy pracownik z zagranicy, aby znaleźć zakwaterowanie lub mieszkanie. Czy jest ono dostępne na miejscu? W jaki sposób można je znaleźć i ile kosztuje? Czy możliwe jest udzielenie nowemu pracownikowi z zagranicy rady lub wsparcia w tym zakresie? Na jaką pomoc związaną z przesiedleniem będzie mógł liczyć Państwa nowy pracownik (pokrycie kosztów podróży/ zwrot części kosztów podróży/ pokrycie kosztów wyżywienia/ zakwaterowania)?

► **Ustalenie zasięgu rozpowszechniania oferty pracy** – wszystkie oferty zgłaszane do sieci EURES zamieszczane są (w języku polskim) na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej, z którego korzystać mogą wszystkie osoby mające dostęp do internetu (portal EURES i jego funkcje zostaną szczegółowo opisane w następnych częściach). Dodatkowo oferta może zostać przesłana do wybranego lub wybranych przez pracodawcę krajów członkowskich UE/ EOG. W takim przypadku propozycja zatrudnienia tłumaczona jest przez doradcę EURES na język angielski, niemiecki lub francuski i przekazywana doradcom EURES z krajów wskazanych przez polskie przedsiębiorstwo. Oferta taka rozpowszechniana jest więc nie tylko na portalu EURES ale także w sposób obowiązujący w danym kraju (poprzez lokalne urzędy zatrudnienia, strony internetowe, media itp.). Przed podjęciem decyzji warto zapoznać się z informacjami dotyczącymi sytuacji na rynkach pracy poszczególnych krajów. Czy są kraje, w których łatwiej będzie znaleźć kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje np. ze względu na wysoki poziom bezrobocia w danym sektorze gospodarki? W których państwach branża, w której poszukiwani są kandydaci, również cierpi na niedostatek siły roboczej? Takie dane znaleźć można przede wszystkim na portalu EURES (www.eures.europa.eu) w sekcji „Życie i praca”, można także zapytać o nie doradcę EURES lub pośrednika pracy w PUP.

► **Ustalenie sposobu składania / zbierania aplikacji od kandydatów z zagranicy** – należy przede wszystkim określić, jakie dokumenty aplikacyjne powinni przygotować kandydaci z zagranicy (CV, list motywacyjny, referencje, inne), a także w jakim języku dokumenty te powinny być sporządzane i do kogo przekazywane. Osobą kontaktową, do której kandydaci z zagranicy przesyłać będą zgłoszenia, może być pracodawca (jego reprezentant) lub doradca EURES. Warto również zastanowić się nad przewidywanym terminem wycofania oferty oraz częstotliwością kontaktów z urzędem pracy w celu weryfikacji aktualności oferty.

► **Różnice kulturowe** – warto uświadomić sobie, że praktyka rekrutacyjna różni się w zależności od kraju, występują też różnice w formalnościach między pracodawcami a kandydatami na pracowników. Nietypowe zachowanie kandydata może wynikać po prostu z różnic kulturowych. Nie powinno to jednak mieć wpływu na opinię pracodawcy, ponieważ umiejętności i uzdolnienia powinny być najważniejszym kryterium doboru kandydatów.



IV. Ogłoszenie oferty pracy na terenie UE/ EOG.

Pracodawca polski, zainteresowany pozyskaniem kandydatów do pracy z krajów UE/ EOG, powinien skontaktować się z pośrednikiem pracy który realizuje zadania EURES w najbliższym powiatowym urzędzie pracy. Po ustaleniu obowiązkowych danych, które powinny znaleźć się w ofercie, określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2010 r. nr 177 poz. 1193 z późn. zm., treść Rozporządzenia została również zamieszczona na załączonej płycie CD), pośrednik pracy wprowadza ofertę do systemu teleinformatycznego, dzięki któremu oferta dostępna jest na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej.

Jeśli pracodawca zdecydował się na dodatkowe rozpowszechnianie oferty w wybranym kraju lub krajach UE/ EOG warto, aby przed spotkaniem z pośrednikiem pracy zapoznał się z formularzem „oferty pracy dla obywateli EOG”, zamieszczonej poniżej (formularz został również zamieszczony na załączonej płycie CD). „Oferta pracy dla obywateli EOG” zostanie przekazana do doradcy EURES w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach, a następnie, po przetłumaczeniu, trafi do doradców EURES we wskazanych przez pracodawcę krajach.

OFERTA PRACY

Krajowy nr ref:
(nadawany przez powiatowy urząd pracy)

CZĘŚĆ I

INFORMACJE NA TEMAT STANOWISKA PRACY

Nazwa stanowiska pracy	UWAGA: nie należy używać skrótów
Kod zawodu wg PKZiS (6-cyfrowy):	
Opis stanowiska/ Zakres obowiązków:	
Liczba etatów:	
Miejsce zatrudnienia:	

INFORMACJE NA TEMAT PRACODAWCY

Status:	UWAGA: należy wybrać: pracodawca/ agencja pracy tymczasowej/ agencja pośrednictwa pracy.
Nazwa:	UWAGA: Dane należy dostarczyć doradcy z kraju otrzymującego można je jednak opublikować wyłącznie za zgodą podmiotu oferującego pracę.
Adres:	jak wyżej
Telefon:	jak wyżej
Fax:	jak wyżej
E-mail:	jak wyżej
Strona internetowa:	jak wyżej
Sekcja PKD:	
Numer NIP:	
Forma prawna:	
Krótki opis działalności gospodarczej:	

MIEJSCE PRACY

Miejsce, w którym będzie wykonywana praca. Należy wypełnić w przypadku gdy:
miejsce wykonywania pracy jest inne niż siedziba podmiotu oferującego pracę,
pracę oferuje agencja pracy tymczasowej.

Lokalizacja:	UWAGA: należy określić, czy będzie to siedziba główna/ filia/ siedziba pracodawcy docelowego (w przypadku agencji pracy tymczasowej)/ miejsce oddelegowania pracownika/ inne – jakie
--------------	---

Powód oddelegowania pracownika:	UWAGA: należy wypełnić wyłącznie w przypadku gdy miejsce pracy nie jest główną siedzibą/ filią/ siedzibą pracodawcy docelowego (w przypadku agencji pracy tymczasowej)
Nazwa firmy:	
Adres:	
Kraj:	

WYMAGANIA DOTYCZĄCE KANDYDATA

Wykształcenie:		
Doświadczenie zawodowe:		
Znajomość języków:	Język	Poziom
	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Uprawnienia/ dyplomy/ dokumenty:	UWAGA: np. prawo jazdy	
Inne istotne wymagania:		

WYNAGRODZENIE I WARUNKI ZATRUDNIENIA

Wysokość pensji brutto:			
Wysokość pensji netto *: * - mile widziana			
Waluta, w jakiej wypłacana jest pensja:			
Rodzaj stawki wynagrodzenia:	UWAGA: należy określić, czy będzie to stawka godzinowa/ tygodniowa/ miesięczna/ roczna/ inna – jaka?		
Premie:			
Dodatkowe świadczenia:	UWAGA: np. zakwaterowanie, wyżywienie, koszty związane ze zmianą miejsca zamieszkania, koszty podróży itp.		
Nazwa firmy, z którą zostanie podpisana umowa:			
Rodzaj umowy:	UWAGA: umowa o pracę, umowa zlecenia, wolontariat, praktyka zawodowa/ staż, praca zdalna, agencja pracy tymczasowej, inne - jakie		
Wymiar czasu pracy:	UWAGA: praca na pełen etat/ część etatu		
Czas trwania umowy: (nieokreślony/ określony)		Data wygaśnięcia umowy (w przypadku umowy na czas określony):	

Liczba godzin tygodniowo:	
Zmiany i praca w dni wolne:	
Data rozpoczęcia:	
Inne informacje:	

SPOSÓB APLIKOWANIA

Rodzaj dokumentów wymaganych przez pracodawcę (np. list motywacyjny, CV i in.):		
Język, w jakim należy składać dokumenty (używać języków oficjalnie obowiązujących w UE):		
Wymagane dokumenty, w tym CV przekazywane są bezpośrednio do pracodawcy:	TAK <input type="checkbox"/> (w przypadku zaznaczenia opcji „TAK” nie wypełnia się części II i III)	NIE <input type="checkbox"/>
	Podać dokładny adres, nr faxu, e-mail, itp., na który oferty mają być przekazywane:	

KRAJE UE/EOG ROZPOWSZECHNIANIA OFERTY PRACY

--

CZĘŚĆ II

RODZAJ OFERTY

Oferta otwarta <input type="checkbox"/> (zawierająca dane umożliwiające identyfikację pracodawcy polskiego)	Oferta zamknięta <input type="checkbox"/> (nie zawierająca danych umożliwiających identyfikację pracodawcy polskiego)
--	--



<p>Czy pracodawca jest zainteresowany wstępną selekcją kandydatów z zagranicy na podstawie dokumentów, w tym CV, zgodnie z wymaganiami oferty pracy?</p>	<p>TAK * <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/></p> <p>* PUP ZASTRZEGA SOBIE PRAWO ODMOWY DOKONANIA WSTĘPNEJ SELEKCJI, W ZALEŻNOŚCI OD ISTNIEJĄCYCH MOŻLIWOŚCI</p>
--	---

CZĘŚĆ III

USŁUGI DODATKOWE

(należy wypełnić odpowiednią opcję w uzgodnieniu z pracownikiem PUP lub WUP)

<p>Czy wstępna selekcja kandydatów z zagranicy jest możliwa?</p>	<p>Tak (opcja B) <input type="checkbox"/></p>	<p>Nie (opcja A) <input type="checkbox"/></p>
--	---	---

OPCJA A - BEZ WSTĘPNEJ SELEKCJI KANDYDATÓW Z ZAGRANICY

<p>Wymagane dokumenty, w tym CV, przekazywane są do pracodawcy bez wstępnej selekcji za pośrednictwem:</p>	<p>PUP <input type="checkbox"/></p>	<p>WUP <input type="checkbox"/></p>
	<p>Podać dokładny adres, nr faxu, e-mail, itp.:</p>	<p>Podać dokładny adres, nr faxu, e-mail, itp.:</p>

OPCJA B - WSTĘPNA SELEKCJA KANDYDATÓW Z ZAGRANICY

<p>Wymagane dokumenty, w tym CV, przekazywane są do pracodawcy po wstępnej selekcji za pośrednictwem:</p>	<p>PUP <input type="checkbox"/></p>	<p>WUP <input type="checkbox"/></p>
	<p>Podać dokładny adres, nr faxu, e-mail, itp.:</p>	<p>Podać dokładny adres, nr faxu, e-mail, itp.:</p>



CZĘŚĆ IV

DODATKOWE INFORMACJE

--

WAŻNOŚĆ

Data publikacji:	
Termin przedkładania podań o pracę/ zakończenia ważności oferty:	

Uprzejmie informujemy, że skontaktujemy się wyłącznie z wybranymi kandydatami.

UWAGA:

1. Umowa z zagranicznym pracodawcą zostanie zawarta zgodnie z prawem kraju zatrudnienia. Oznacza to, że wszystkie roszczenia odnośnie do warunków, które obejmuje umowa, można kierować wyłącznie do odpowiedniego sądu w kraju zatrudnienia. Publiczne służby zatrudnienia (EURES) nie mogą pośredniczyć ani reprezentować pracownika w sądzie kraju zatrudnienia w przypadku sporu z pracodawcą.

2. Publiczne służby zatrudnienia (EURES) dokładają wszelkich starań, aby zapewnić rzetelność i wiarygodność ofert pracy zgłoszonych w lokalnym urzędzie pracy. Należy wyjaśnić, że oferta pracy została zgłoszona przez stronę trzecią i EURES nie odpowiada za ewentualne rozbieżności między warunkami pracy określonymi w ofercie pracy i warunkami oferowanymi przez potencjalnego pracodawcę.

3. Publiczne służby zatrudnienia (EURES) informują, że będą zbierać, przetwarzać i przekazywać potencjalnym pracodawcom zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych wszystkie dane osobowe dostarczone przez osoby poszukujące pracy.

V. Wsparcie w rekrutacji kandydatów do pracy.

Pracodawcy mogą również skorzystać z bardziej zaawansowanej pomocy doradców EURES w obszarze rekrutacji z zagranicy. Na życzenie pracodawcy, wskazany doradca (z Polski lub kraju pochodzenia kandydatów do pracy) może zebrać podania o pracę i CV kandydatów zainteresowanych daną ofertą. Wówczas do pracodawcy trafia ustalona wcześniej liczba kandydatów. Kadra EURES może także (w zależności od możliwości kadrowych i językowych) przeprowadzić **wstępną selekcję kandydatów**, weryfikując złożone dokumenty aplikacyjne pod kątem zgodności z wymogami określonymi w ofercie. Dzięki temu pracodawca otrzymuje aplikacje tylko od tych osób, których kwalifikacje i doświadczenie odpowiadają profilowi stanowiska.

Jeśli pracodawca poszukuje większej liczby pracowników z wybranego kraju, warto zastanowić się nad **przeprowadzeniem rozmów kwalifikacyjnych za granicą**. Można przy tej okazji przygotować prezentację dla kandydatów reklamującą firmę i przedstawiającą dostępne wsparcie w zakresie mobilności. Doradcy EURES służą – w miarę swoich możliwości – pomocą w kwestiach organizacyjnych (udostępnienie lub pomoc w znalezieniu odpowiednich pomieszczeń do przeprowadzenia rozmów, informowanie wybranych kandydatów o terminie i miejscu spotkania, czuwanie nad przebiegiem procesu rekrutacyjnego). Zakres wsparcia zależy od indywidualnych ustaleń pomiędzy polskim pracodawcą a doradcami EURES.

EURES jest także organizatorem lub współorganizatorem licznych międzynarodowych imprez rekrutacyjnych, takich jak **targi i giełdy pracy**, które przeznaczone są dla różnych grup docelowych (bezrobotni i poszukujący pracy różnych lub wskazanych sektorów, absolwenci, studenci i uczniowie...). Co roku w każdym z krajów członkowskich EOG przynajmniej raz organizowane jest podobne przedsięwzięcie, w którym biorą udział pracodawcy z innych krajów, zainteresowani pozyskaniem wykwalifikowanej siły roboczej. Podczas targów pracy czy dni rekrutacyjnych doradcy EURES prowadzą spotkania, prezentując warunki życia i pracy w swoim kraju, sytuację na lokalnym rynku pracy czy metody poszukiwania pracy. Pracodawcy mają możliwość zaprezentowania swojej firmy, oraz nawiązania bezpośredniego kontaktu z osobami poszukującymi pracy. Organizatorzy zapewniają stoisko targowe, na którym przedsiębiorcy mogą promować oferty zatrudnienia (zgłoszone uprzednio do pośrednika pracy w najbliższym PUP) lub przeprowadzać wstępne rozmowy kwalifikacyjne. Udział pracodawców w międzynarodowych imprezach rekrutacyjnych organizowanych przez EURES jest zazwyczaj bezpłatny, firma ponosi jednak koszt podróży czy zakwaterowania podczas targów. Polscy pracodawcy zainteresowani rozpowszechnianiem swoich ofert pracy podczas tego typu imprez mogą kontaktować się z doradcą EURES - poprzez kontakt z innymi doradcami może on ustalić, kiedy i w jakich krajach organizowane są targi pracy. Mogą także skorzystać z „Kalendarza wydarzeń EURES”, dostępnego na portalu EURES www.eures.europa.eu, w którym zainteresowane kraje zamieszczają informacje o planowanych imprezach, podając dane kontaktowe do osób odpowiedzialnych za ich organizację.

VI. Europejski Portal Mobilności Zawodowej.

Portal Mobilności Zawodowej www.eures.europa.eu, prowadzony przez Komisję Europejską, jest ważnym narzędziem w realizacji usług oferowanych przez EURES. Dostępny we wszystkich europejskich językach stanowi źródło informacji m. in. o wolnych stanowiskach pracy w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy w poszczególnych krajach.

Portal EURES oferuje osobom poszukującym pracy możliwość zamieszczenia on-line własnych CV, a pracodawcom - **wyszukiwania i przeglądania CV potencjalnych kandydatów**. Osoby poszukujące pracy i pracodawcy, którzy zarejestrowali konto „Mój EURES” mogą stworzyć własny profil wyszukiwania, otrzymywać zawiadomienia drogą elektroniczną lub poprzez SMS o pojawieniu się ofert pracy lub CV pasujących do profilu, a także zamawiać biuletyny informacyjne.

Użytkownicy tworzący i zamieszczający CV są proszeni o podanie (poza danymi osobowymi) informacji o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym, znajomości języków obcych i predyspozycjach osobistych, a także o podanie sektora, w którym chcieliby podjąć pracę. Zanim CV zostanie opublikowane w systemie, osoba poszukująca pracy jest proszona o zweryfikowanie informacji, które będą widoczne dla innych użytkowników. Wówczas można zdecydować, czy wszystkie lub wybrane dane osobowe, a także nazwy i adresy obecnych i poprzednich pracodawców powinny być ukryte. Dane są okresowo kontrolowane pod kątem poprawności i kompletności, a osoby poszukujące pracy będą proszone o aktualizację swoich CV. Aplikacje zapisane w systemie i nieaktualizowane lub niesprawdzone przez użytkownika przez okres dłuższy niż 12 tygodni przestają być dostępne dla pracodawców. Jeżeli osoba poszukująca pracy nie odwiedziła swojego profilu CV przez jeden rok, profil zostanie usunięty z systemu. CV osób poszukujących pracy mogą być przeglądane tylko przez zarejestrowanych pracodawców oraz doradców EURES. Dostęp do bazy CV jest bezpłatny.

Wg stanu na 2 kwietnia 2013 r. w bazie CV on – line zarejestrowanych było 1 090 830 osób z wszystkich krajów europejskich oraz np. Stanów Zjednoczonych, Brazylii czy Indii, które poszukiwały pracy w następujących branżach:

Branża	Liczba osób poszukujących pracy
1 Administracja, ekonomia, prawo	110 861
2 Sprzedaż, kupno, marketing	72 990
3 Hotele, restauracje, stołówki	71 215
4 Prace techniczne	65 724
5 Kultura, środki masowego przekazu, projektowanie	58 345
6 Informatyka/IT	44 837
7 Budownictwo	41 751
8 Transport	39 082
9 Praca pedagogiczna	38 170
10 Produkcja przemysłowa	34 032

Źródło: www.eures.europa.eu

W tym samym czasie swoje konto na portalu EURES posiadało 30 386 pracodawców (głównie z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Norwegii i Hiszpanii), którzy dysponowali 31 019 miejscami pracy. Poszukiwani byli przede wszystkim specjaliści z poniższych branż:

Branża	Firmy
1 Inżynierowie systemów i programiści	1 022
2 Kucharze	821
3 Naczelnicy kelnerzy, kelnerzy i bufetowi (barmani)	757
4 Inżynierowie mechanicy i technicy	662
5 Sprzedawcy	618
6 Inni specjaliści komputerowi	602
7 Menedżerowie ds. sprzedaży i marketingu	543
8 Inżynierowie komputerowi	573
9 Inżynierowie elektrycy i technicy	495
10 Inżynierowie dyplomowani itd., budowa maszyn	489
Źródło: www.eures.europa.eu	

Konto „Mój EURES” może założyć każda firma lub przedsiębiorstwo zarejestrowane zgodnie z prawem na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub w Szwajcarii. Po zaakceptowaniu deklaracji prywatności i szczegółowych warunków korzystania z portalu należy wprowadzić tzw. NIP europejski firmy, który w Polsce zaczyna się od liter PL i składa z 10 cyfr np. PL999999999 lub aktualny numer płatnika VAT. Inne obowiązkowe pola do wypełnienia to: nazwa i adres pocztowy firmy, adres dostępny dla odwiedzających, miasto, region, kraj. Osoba wyznaczona do kontaktu może wprowadzić dodatkowe konta użytkowników dla stanowisk lub osób wyznaczonych do kontaktu w obrębie tej samej firmy, podając nazwy/nazwiska, adresy, numery telefonów i adresy e-mail tych stanowisk lub osób.

Pracodawca posiadający konto „Mój EURES” może wyszukiwać kandydatów wg wyszukiwania prostego (określając tylko zawód i miejsce wykonywania pracy) lub zaawansowanego (dodatkowe kryteria – wykształcenie, dodatkowe kwalifikacje, znajomość języków).

Poszukiwanie odpowiednich pracowników ułatwić może stworzenie profilu wyszukiwanych kandydatów oraz możliwość otrzymywania drogą elektroniczną zawiadomień kiedy w bazie pojawi się CV osoby posiadającej poszukiwane kwalifikacje. System pozwala także na nawiązanie kontaktu z wyselekcjonowanymi osobami poprzez wysłanie informacji/ zapytania.

Pracodawca, który chce korzystać z konta „Mój EURES” proszony jest o zaakceptowanie warunków korzystania z portalu tzn. korzystania z EURES on-line wyłącznie w celu wyszukiwania osób poszukujących pracy i kontaktowania się z nimi w celu zaoferowania im pracy lub stanowiska we własnym przedsiębiorstwie pracodawcy lub w przedsiębiorstwie, które pracodawca reprezentuje. Oferta pracy winna być zgodna z preferencjami wyrażonymi przez osobę poszukującą pracy w jej profilu.

Pracodawca nie może żądać żadnego wynagrodzenia ani innej formy zapłaty od osób poszukujących pracy za udostępnienie informacji o ofertach zatrudnienia. Komisja Europejska zastrzegła sobie prawo usunięcia bez uprzedniego ostrzeżenia wszelkich informacji, które mogą być uznane za niezgodne z prawem, nieetyczne lub w inny sposób niestosowne.

VII. Prywatne agencje zatrudnienia.

Pracodawca polski poszukujący pracowników z zagranicy może również skorzystać z usług prywatnych agencji zatrudnienia. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług:**

▶ **pośrednictwa pracy** (które polega m. in. 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),

▶ **doradztwa personalnego** (prowadzenie analizy zatrudnienia u pracodawców, określanie kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy, wskazywanie źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy, weryfikacja kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji),

▶ **poradnictwa zawodowego**, polegającego 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,

▶ **pracy tymczasowej** (zatrudnianie pracowników tymczasowych i kierowanie tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) jest działalnością regulowaną i wymaga wpisu do **Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Potwierdzeniem dokonania wpisu jest certyfikat wydawany przez marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę agencji, w imieniu którego działa wojewódzki urząd pracy. Rejestr Agencji Zatrudnienia jest jawny i publikowany na stronie internetowej: www.kraz.praca.gov.pl**

VIII. Zatrudnienie pracowników z krajów trzecich (spoza UE/ EOG).

Cudzoziemiec (osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego lub obywatelstwa innego kraju UE/ EOG), aby pracować legalnie w Polsce musi uzyskać **zezwolenie na pracę**. Wykonywanie pracy niekoniecznie musi mieć formę umowy o pracę, mogą to być także inne umowy przewidziane przez kodeks cywilny (np. umowa zlecenie, umowa o dzieło), a także pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym lub są spółkami kapitałowymi w organizacji.

Szczegółowe zasady i tryb wydawania zezwoleń na pracę określa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zezwolenie na pracę jest wymagane (art. 88 ustawy), gdy cudzoziemiec:

1. wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
2. w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
3. wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym;
4. wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nie posiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);
5. wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt. 2–4.

Zezwolenie - na wniosek pracodawcy - wydaje wojewoda (właściwy ze względu na siedzibę/ miejsce zamieszkania pracodawcy). Zezwolenie wydawane jest na czas określony, maksymalnie na 3 lata (lub na 5 lat dla cudzoziemca, który pełni funkcję członka zarządu w firmie zatrudniającej powyżej 25 osób), zaś przy delegowaniu w ramach usługi eksportowej – na okres delegowania z możliwością przedłużenia.

Cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę oraz ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca bez zezwolenia na pracę jest wykroczeniem i podlega karze grzywny.

W Województwie Śląskim wydawaniem zezwoleń na pracę zajmuje się **Śląski Urząd Wojewódzki** - Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców, Zespół do spraw zatrudnienia cudzoziemców, Oddział do Spraw Cudzoziemców. Dane kontaktowe zamieszczono na końcu informatora. Szczegółowe informacje wraz z wzorami wniosków i formularzy można również znaleźć na stronie internetowej http://www.katowice.uw.gov.pl/wdzsoic/praca_cudzoziemcow_w_polsce.html.

Obywatele Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy mogą podejmować krótkoterminową pracę w Polsce (w okresie do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy licząc od dnia pierwszego wjazdu) **bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę**.

Podmiot zamierzający powierzyć taką pracę cudzoziemcowi (pracodawca lub osoba fizyczna) ma jedynie obowiązek zarejestrowania stosownego oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla siedziby lub miejsca zamieszkania wnioskodawcy (wzór oświadczenia został zamieszczony na załączonej płycie CD). Procedura rejestracji odbywa się w trakcie jednorazowej wizyty w powiatowym urzędzie pracy i jest bezpłatna zarówno dla składającego oświadczenie jak i cudzoziemca.

Zarejestrowane oświadczenie stanowi podstawę do uzyskania przez cudzoziemca w polskim konsulacie w kraju jego stałego zamieszkania wizy w celu wykonywania pracy. Cudzoziemca można zatrudnić lub powierzyć wykonywanie innej pracy zarobkowej po uzyskaniu przez niego wizy na okres wskazany w zarejestrowanym oświadczeniu.

IX. Integracja pracowników.

Pakiet powitalny to użyteczny dodatek do formalnej procedury wprowadzania pracownika w nowe miejsce pracy. Można w nim zawrzeć informacje lokalne, takie jak: połączenia komunikacyjne, dojazd do pracy, mapę i szczegóły dotyczące najbliższych położonych obiektów.

Nowozatrudnieni pracownicy mogą potrzebować dodatkowego czasu na dokonanie niezbędnych formalności (meldunek, założenie konta w banku itp). Polski pracodawca nie może odpowiadać za każdy aspekt integracji nowych pracowników, ale ważne, by uwzględnił sytuację pracowników i to, że mogą potrzebować czasu na znalezienie mieszkania, szkoły dla dzieci czy na pomoc rodzinie.

Warto angażować obecnych pracowników w proces rekrutacji. Towarzyska impreza pomoże pracownikom poznać się nawzajem. Nikt nie chce, by czuli się zagrożeni przez nowych pracowników. Przydzielenie opiekuna, aby zapoznał pracownika z kulturą

pracy, ustalonymi procedurami i społecznymi aspektami nowej pracy stanowi pozytywny krok wspierający integrację w miejscu pracy. Osobą taką może być ktoś, kto sam miał podobne doświadczenia.

Szczególną uwagę należy poświęcić na **zaznajomienie nowych pracowników z zagranicy z przepisami bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy**. Może trzeba udzielić im dodatkowej pomocy i sprawdzić, czy rozumieją procedury postępowania w razie pożaru lub innej sytuacji nadzwyczajnej.

Dostęp do nauki i możliwości rozwoju ma istotne znaczenie dla wszystkich pracowników, ale może zaistnieć potrzeba dostosowania szkolenia do pracowników z zagranicy, jeżeli nie znają technicznego słownictwa lub urządzeń, których będą używali.

X. Delegowanie pracownika do pracy w krajach UE/ EOG – podstawowe informacje.

Dzięki obowiązującej na wspólnym europejskim rynku swobodzie przepływu usług pracodawcy polscy mogą świadczyć usługi na rzecz kontrahentów z innych państw członkowskich. Przedsiębiorca, który w ramach prowadzonej w Polsce działalności gospodarczej zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, może, w ramach swobody świadczenia usług, delegować swoich pracowników do wykonania określonej usługi w innym państwie członkowskim. Podstawą korzystania ze swobody świadczenia usług poprzez delegowanie pracowników jest zawarcie kontraktu z przedsiębiorcą z docelowego państwa członkowskiego. W umowie tej strony określają m.in. zakres, warunki, termin i miejsce wykonania usługi. Pozwala to uniknąć zakwalifikowania działalności usługowej jako tzw. ukrytego zakładania przedsiębiorstw (wykorzystywanie przepisów o swobodzie świadczenia usług, aby uniknąć pewnych wymogów stawianych przez prawo krajowe wobec osób zakładających przedsiębiorstwo w danym państwie).

Warunki delegowania pracowników określa dyrektywa 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usługi oraz przepisy unijne dotyczące zabezpieczenia społecznego (głównie Rozporządzenia 883/2004/ WE).

Zapisy Dyrektywy stosuje się w trzech przypadkach:

- ▶ gdy przedsiębiorstwo deleguje pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem do wykonania konkretnej usługi w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem, a zleceniodawcą (usługobiorcą) działającym na terenie innego państwa członkowskiego;
- ▶ gdy przedsiębiorstwo deleguje pracowników do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego;
- ▶ gdy przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu na terenie innego państwa członkowskiego.

W każdym przypadku pracownicy delegowani opłacani są przez usługodawcę - pracodawcę i podlegają wyłącznie jego poleceniom (niedopuszczalna jest podległość

służbowa między delegowanym pracownikiem a usługobiorcą). Ponadto musi istnieć stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem delegowanym - pracownicy muszą być zatrudnieni na podstawie umowy o pracę przynajmniej na czas trwania delegacji.

Art. 3 Dyrektywy określa minimalne standardy ochrony pracowników delegowanych. Przedsiębiorca delegujący musi zapewnić swoim pracownikom minimalne warunki zatrudnienia w państwie oddelegowania, zgodne z przepisami prawa lub powszechnie obowiązującymi układami zbiorowymi. Chodzi tu w szczególności o:

- ▶ maksymalne okresy pracy i minimalne okresy odpoczynku,
- ▶ minimalny wymiar płatnego urlopu,
- ▶ minimalne stawki płac (również za pracę w nadgodzinach),
- ▶ przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ▶ przepisy dotyczące ochrony warunków zatrudnienia kobiet w ciąży oraz młodocianych.

Powszechne obowiązywanie układów zbiorowych odnosi się do układów stosowanych dla przedsiębiorstw działających w jednym sektorze na ustalonym obszarze geograficznym oraz do układów wynegocjowanych z głównymi partnerami społecznymi, które obowiązują na terenie całego państwa członkowskiego. Kwestie związane z prawem pracy są regulowane układami zbiorowymi głównie w państwach skandynawskich (Szwecja, Dania).

Przedsiębiorca zwolniony jest z obowiązku zapewnienia minimalnych warunków zatrudnienia w przypadku delegowania pracowników w związku z pracami związanymi ze wstępnym montażem, pierwszą instalacją wyrobów stanowiących nieodłączną część umowy jeśli okres oddelegowania nie przekracza 8 dni (wyłączenia tego nie można jednak zastosować do prac budowlanych).

Dodatkowych informacji z powyższego zakresu udzielić mogą przedstawiciele sieci **Enterprise Europe Network** (ośrodki informacyjno-doradcze dla przedsiębiorców) - www.een.org.pl.

XI. Dodatkowe informacje.

Europejski Portal Mobilności Zawodowej www.eures.europa.eu:

- ▶ baza ofert pracy we wszystkich krajach UE/ EOG,
- ▶ bezpłatna baza CV on – line,
- ▶ informacje o warunkach życia i pracy i sytuacji na rynkach pracy w krajach UE/ EOG,
- ▶ kalendarz wydarzeń EURES w Europie (targi, giełdy pracy, dni rekrutacyjne itp),
- ▶ dane kontaktowe wszystkich doradców EURES w UE/ EOG.

Polska strona EURES www.eures.praca.gov.pl:

- ▶ wydarzenia EURES w Polsce,
- ▶ dane kontaktowe polskich doradców EURES,
- ▶ materiały i publikacje.



Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

ul. Kościuszki 30

40-048 Katowice

tel. 32 757 33 01

wup@wup-katowice.pl

www.wup-katowice.pl

- ▶ informacje o targach pracy organizowanych na terenie województwa.
- ▶ adresy stron internetowych powiatowych urzędów pracy na terenie województwa.
- ▶ dane kontaktowe do doradców EURES w woj. śląskim.
- ▶ dane kontaktowe do pośredników pracy realizujących zadania EURES w poszczególnych powiatowych urzędach pracy w woj. śląskim.

Śląski Urząd Wojewódzki

ul. ul. Jagiellońska 25

40-032 Katowice

tel. 32 207 77 77

kancelaria@katowice.uw.gov.pl

www.katowice.uw.gov.pl

- ▶ wydawanie zezwoleń na zatrudnienie cudzoziemca - Oddział do Spraw Cudzoziemców Zespół ds. zatrudnienia cudzoziemców w Wydziale Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców,
 - Katowice, ul. Jagiellońska 25, Biuro Obsługi Klienta pok. 119, stanowisko 4 lub tel.: 32 207 71 38 oraz 32 207 71 82,
 - Oddział Zam. w Częstochowie, ul. Sobieskiego 7, tel.: 34 378-21-48,
 - Oddział Zam. w Bielsku-Białej, ul. Piastowska 40, tel.: 33 813-65-01.

Enterprise Europe Network

Górnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

ul. Powstańców 17

40-039 Katowice

tel. 32 728 58 28

enterprise@garr.pl

www.enterprise.garr.pl

- ▶ przewodniki po rynkach pracy, poszukiwanie partnerów z innych krajów.



NOTATKI:



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice
tel. +48 32 757 33 60, +48 32 757 33 01
fax. +48 32 757 33 62
e-mail: wup@wup-katowice.pl
www.wup-katowice.pl

Filia WUP w Bielsku-Białej

ul. Piastowska 40, 43-400 Bielsko-Biała
tel. +48 33 813 69 74
fax. +48 33 822 06 71
e-mail: bielsko@wup-katowice.pl

Filia WUP w Częstochowie

Al. Niepodległości 20/22, 42-200 Częstochowa
tel. +48 34 363 89 89 wew. 226
fax. +48 34 363 89 89 wew. 294
e-mail: czestochowa@wup-katowice.pl