

**PORADNIK
POSZUKUJĄCEGO
PRACY**

SPIS TREŚCI:

I.	NIEZBĘDNIK POSZUKUJĄCEGO PRACY.....	6
II.	POSZUKIWANIE PRACY W POLSCE.....	14
III.	INFORMACJE O ZAGRANICZNYCH RYNKACH PRACY – POSZUKIWANIE I PODEJMOWANIE PRACY ZA GRANICĄ.....	18
IV.	POSZUKIWANIE PRACY ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZARUDNIENIA.....	32
V.	ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE W UNII EUROPEJSKIEJ.....	37
VI.	PODATEK DOCHODOWY OD OSÓB FIZYCZNYCH ZA PRACĘ ZA GRANICĄ.	44
VII.	ZWIĄZKI ZAWODOWE W UNII EUROPEJSKIEJ.....	45
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA.....	47
IX.	DODATKOWE INFORMACJE	49

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, 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 o rynku pracy, wiedza o tym jakim prawom on 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 na terenie kraju i poza jego granicami, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu prowadzi działania z zakresu poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy.

Pośrednictwo krajowe

Pracownicy Wydziału ds. Pośrednictwa Pracy dzięki ścisłej współpracy z lokalnymi firmami i instytucjami oraz powiatowymi urzędami pracy posiadają informacje z zakresu możliwości podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy oraz na terenie pozostałych województw. Do zadań Pośredników Pracy należy nie tylko udzielanie informacji na temat ofert pracy znajdujących się aktualnie w bazie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, lecz również na temat alternatywnych form poszukiwania pracy oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy.

EURES

Oprócz działalności w zakresie pośrednictwa pracy na terenie Polski, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, prowadzi działania z zakresu międzynarodowego pośrednictwa

pracy. Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES), to system współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia państw znajdujących się w Europejskim Obszarze Gospodarczym, tj. państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Norwegii 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 (krajowego i międzynarodowego) 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 i grupowych spotkań informacyjnych i poradniczych Doradcy pomagają w zaplanowaniu kariery zawodowej, wykorzystując w tym celu zgromadzone zasoby informacji oraz narzędzia diagnostyczne w tym testy badające predyspozycje zawodowe oraz 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 „stworzenie” 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 22.11.2007 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, przejrzyste 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 pozyskaliśmy oraz numer referencyjny oferty.

a) 10 wskazówek dobrego życiorysu:

- sporządź życiorys na maszynie lub w wydruku komputerowym – papier A 4,
- nie podawaj nieistotnych informacji o sobie (waga, wzrost),
- nie podawaj wysokości poprzednich zarobków (jeśli pracowałeś),
- 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.

W przypadku poszukiwania pracy za granicą musisz wypełnić CV na formularzu 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 następnie 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 najważniejsze obowiązki 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, a następnie jeśli CV spełnia wymogi oferty pracy przesłać je 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 miesięcy, 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 JAKĄ 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 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”. W nim możesz stworzyć swoje CV i udostępnić je zarejestrowanym pracodawcom i Doradcom EURES pomagając w ten sposób pracodawcom 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 „Założ 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, u których 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 Doradca i Asystent EURES w wojewódzkim urzędzie pracy, a także Asystenci EURES 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, chęćmi 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). Tam też nauczysz się pisać poprawnie życiorys oraz list motywacyjny (adresy wszystkich Centrów w województwie znajdują się na stronie: www.wup.poznan.pl, w zakładce: Poradnictwo zawodowe).

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 urzędy pracy, zarówno powiatowe jak i wojewódzkie. W pierwszym przypadku, oprócz rejestracji jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy, możesz skorzystać z ofert pracy wywieszonych na tablicy ogłoszeń i pomocy doradczej. Informacje o wolnych miejscach pracy oraz poradnictwo zawodowe oferuje również wojewódzki urząd pracy. Nie zniechęcaj się niskimi stawkami podanymi w ofertach. Najczęściej po pewnym czasie dobrej pracy ulegają one zmianie na lepsze.

– Młodzieżowe Biura Pracy OHP

Zajmują się 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 pośrednictwa pracy*

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

– *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 najlepiej 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 najpierw dzwoń, albo odwiedź te firmy.

– *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 chętnie 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.

POMOC OFEROWANA PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W POZNANIU

Możesz tu uzyskać pomoc związaną z podjęciem pracy w kraju oraz skorzystać z fachowej pomocy doradców zawodowych. Pośrednictwem krajowym zajmują się pracownicy Wydziału ds. Pośrednictwa Pracy. W Urzędzie możesz również zostawić swoje CV, które zostanie wprowadzone do bazy danych osób poszukujących pracy.

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

POZWOLENE NA PRACĘ NIE JEST WYMAGANE W NASTĘPUJĄCYCH KRAJACH:

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.

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/>). Obywatele UE i EOG nie muszą posiadać pozwolenia na pracę.

Do rejestracji w Urzędzie Pracy wymagane są poniższe dokumenty:

- dowód osobisty lub paszport,
- potwierdzenie adresu zamieszkania na terenie Bułgarii,
- potwierdzenie pobytu przekraczającego 3 miesiące (dokument wydawany przez policję).

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 Cyprzem. Obywatele polscy mają prawo wjazdu na podstawie paszportu lub dowodu osobistego. Przy

wjeździe nie ma żadnego obowiązku rejestracji pobytu. Po podjęciu decyzji o dłuższym (niż turystyczny) pobycie na Cyprze należy udać się na najbliższy posterunek policji i uzyskać tam Zaświadczenie Rejestracji Pobytu dla Obcokrajowców (Alien's Residence Certificate). Po znalezieniu pracy (czyli po podpisaniu właściwej umowy/kontraktu pracy) fakt ten należy zarejestrować w odpowiednim departamencie Ministerstwa Pracy i uzyskać poprzez lokalne (najbliższe miejsca pobytu) Biuro Pracy – numer ubezpieczenia społecznego (Social Insurance Number).

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 w odpowiedniej jednostce policji 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 również w Polsce w odpowiedniej placówce konsularnej.

Estonia

Estonia nie stosuje żadnych ograniczeń w stosunku do obywateli obecnych 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 i posiadania stałego źródła dochodu. W celu poszukiwania pracy obywatel UE ma prawo do pobytu w Estonii do 6 miesięcy, ale pod warunkiem, że zarejestruje się w Urzędzie Pracy w Estonii, 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 załączyć: dane pracodawcy, miejsca zatrudnienia i odpowiednią umowę.

Finlandia

Od 1 maja 2006 r. obywatele Polski mogą bez ograniczeń podejmować zatrudnienie w Finlandii. Nie jest wymagane pozwolenie na podjęcie pracy, natomiast po jej podjęciu pracownik zobowiązany jest do rejestracji w urzędzie podatkowym oraz rejestracji swojego pobytu na posterunku policji w miejscu zamieszkania. Do 2009 r. obywatele polscy podejmujący pracę w Finlandii muszą zarejestrować się w tamtejszym biurze zatrudnienia. Zgłoszenie zatrudnienia dokonuje pracodawca lub pracownik w terminie 14 dni od daty rozpoczęcia pracy, przy czym rejestracja nie jest wymagana w przypadku, gdy stosunek pracy trwa nieprzerwanie krócej niż 14 dni lub policja wcześniej dokonała rejestracji pobytu pracownika.

Grecja

Od 1 maja 2006r. podjęcie pracy na terenie Grecji nie wymaga uzyskania żadnego pozwolenia. Wjazd na teren Grecji możliwy jest na podstawie paszportu lub dowodu osobistego. Pobyt w Grecji przekraczający 90 dni wymaga uzyskania pozwolenia na pobyt. Wniosek o wydanie pozwolenia należy złożyć w ciągu 8 dni od przyjazdu do Grecji na najbliższym posterunku policji. Wymagane dokumenty to: wypełniony wniosek, kopia paszportu lub dowodu osobistego, potwierdzenie posiadania zatrudnienia lub wystarczającej ilości środków finansowych na okres pobytu w Grecji, ważne ubezpieczenie społeczne oraz trzy zdjęcia.

Hiszpania

Od 1 maja 2006r. Polacy poszukujący pracy w Hiszpanii mogą na jej terenie pracować 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 (na nasze nazwisko) lub zaświadczenie od właściciela mieszkania o zakwaterowaniu. Meldunek zapewnia korzystanie z prawa do bezpłatnej opieki zdrowotnej, udziału w wyborach lokalnych i do Parlamentu Europejskiego.

Na lokalnym posterunku policji można również uzyskać Numer Identyfikacji Cudzoziemca (NIE), 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 oraz Biura Państwowego ds. Zatrudnienia.

Holandia

Od 1 maja 2007 r. holenderski rynek pracy jest otwarty dla Polaków - podjęcie zatrudnienia nie wymaga ubiegania się o pozwolenie na pracę. Podjęcie pracy w Holandii nie wymaga również posiadania zezwolenia na pobyt. Do podjęcia pracy wymagany jest numer Sofi (odpowiednik polskiego numeru NIP), wydawany przez holenderskie urzędy skarbowe. Holendrzy nakładają również na obcokrajowców obowiązek meldunkowy. Na zameldowanie w lokalnym urzędzie gminy obcokrajowcy mają 3 miesiące od przyjazdu.

Irlandia

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

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. 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 pod telefonem 00353/18748444 lub 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, dzwoniąc do FAS NCC (informacja telefoniczna) pod numer 1800 611 116.

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

Biura Urzędu ds. Zatrudnienia FAS znajdują się na terenie całego kraju. Adres najbliższego biura FAS znajdziesz w irlandzkiej książce telefonicznej lub na stronie <http://www.fas.ie>.

Islandia

Od 1 kwietnia 2006 r. Polacy mają dostęp do islandzkiego rynku pracy. W związku z tym nie jest wymagane pozwolenie na pracę. Natomiast w przypadku pobytu dłuższego niż 3 miesiące wymagane jest pozwolenie na pobyt wydawane przez Islandzki Urząd ds. Cudzoziemców. Aby uzyskać zezwolenie na pobyt należy przedstawić potwierdzenie zatrudnienia od pracodawcy oraz potwierdzenie zamieszkania i zarejestrowania pod podanym adresem w urzędzie rejestracji ludności. Pozwolenie wydawane jest na okres, na jaki została zawarta umowa o pracę. W przypadku ubiegania się o pracę wymagany jest paszport. Na pracodawcy ciąży obowiązek aplikowania o wydanie pracownikowi Islandzkiego Osobistego Numeru Identyfikacyjnego (kennitala), który potrzebny jest m.in. w przypadku korzystania z usług medycznych, bankowych oraz związanych ze szkolnictwem.

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

Od 1 listopada 2007 r. obywatele polscy nie potrzebują pozwolenia aby podjąć pracę na terenie Luksemburga. W przypadku, gdy pobyt pracownika w Luksemburgu będzie

przekraczał 3 miesiące, w przeciągu 8 dni od przybycia do kraju jest on zobowiązany do uzyskania pozwolenia na pobyt. Wnioski o wydanie karty pobytu należy składać w miejscowej administracji. Również w terminie 8 dni od przyjazdu należy dopełnić obowiązku meldunkowego w urzędzie gminy.

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. Kara za niedopełnienie tego obowiązku wynosi 250 LVL.

Portugalia

Od 1 maja 2006r. nie ma ograniczeń w dostępie do portugalskiego rynku pracy. Aby podjąć w Portugalii pracę, należy w Wydziale Finansowym (Repartição de Finanças) uzyskać numer identyfikacji podatkowej (Número de Contribuinte lub Número de Identificação Fiscal – NIF). Pobyt do 3 miesięcy nie wymaga załatwiania żadnych dodatkowych formalności. W przypadku pobytu dłuższego, niż 3 miesiące, należy złożyć wniosek w lokalnym Urzędzie ds. Cudzoziemców i Granic (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) o wydanie karty pobytu obywatela UE. Aby ją uzyskać, należy złożyć odpowiedni wniosek (formularz dostępny na stronie www.sef.pt) oraz przedstawić dokument tożsamości, dwa zdjęcia i oświadczenie pracodawcy o okresie zatrudnienia.

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 (nowy) 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 2007r. 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 2004r. obywatele UE oraz EOG uzyskali całkowity dostęp do słowackiego rynku pracy, co w rzeczywistości oznacza możliwość podjęcia pracy bez specjalnego zezwolenia. Prowadzony jest jednak monitoring napływu i odpływu zagranicznych pracowników, poprzez wypełnianie przez pracodawcę, a następnie przekazywane do miejscowego Urzędu Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny karty informacyjne. Karty te należy złożyć osobiście lub przesłać drogą pocztową terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy. Zatrudnieni na terenie Słowacji obywatele EOG mają obowiązek zameldowania się w miejscowym urzędzie policji. Przy rejestracji niezbędne jest m.in. okazanie ważnego dokumentu uprawniającego do przekroczenia granicy oraz potwierdzającego prawo do zakwaterowania, trzy zdjęcia, zaświadczenie o zatrudnieniu oraz wniesienie opłaty skarbowej w wysokości 100 SKK.

Słowenia

Od 1 maja 2004r. na terenie Słowenii nie ma ograniczeń w dostępie do rynku pracy przez obcokrajowców. Przekroczenie granicy jest możliwe na podstawie paszportu lub dowodu osobistego, a 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). Należy jednak 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). W przypadku pobytu w ośrodkach turystycznych obowiązek ten spoczywa na tych instytucjach. Nie ma obowiązku uzyskiwania przez obywateli polskich pozwoleń na pracę. Pracodawca musi jednak dokonać rejestracji pracownika z obszaru Unii Europejskiej.

Szwecja

Od dnia 1 maja 2004r. obywatele polscy nie muszą występować o wydanie pozwolenia na pracę. Osoby, które zamierzają przebywać w Szwecji dłużej niż 3 miesiące lub osiedlić się, powinny złożyć wniosek i uzyskać stosowne prawo pobytu (uppehållstillstånd). W tym celu należy skontaktować się z najbliższym oddziałem Urzędu Migracyjnego (Migrationsverket – adresy biur dostępne są na stronie internetowej: <http://www.migrationsverket.se/>) lub złożyć wniosek w szwedzkiej ambasadzie lub konsulacie jeszcze przed wyjazdem do Szwecji. Osoba zamierzająca pracować na terenie Szwecji może ubiegać się o prawo pobytu (w Migrationsverket - <http://www.migrationsverket.se/>) już po podjęciu pracy. Do wniosku należy dołączyć umowę o pracę lub oświadczenie pracodawcy o zamiarze zatrudnienia wnioskodawcy oraz kopię dokumentu potwierdzającego tożsamość. Umowa lub zaświadczenie powinny stwierdzać czas zatrudnienia, obowiązki pracownika, numer rejestracyjny firmy, tygodniowy wymiar czasu pracy oraz powinna być podpisana przez pracodawcę. Rejestracji można także dokonać on-line. Wydanie pozwolenia na pobyt jest bezpłatne. Jeżeli okres zatrudnienia podany w umowie wynosi 1 rok lub więcej, otrzymuje się pozwolenie na pobyt na 5 lat. Jeżeli mniej niż rok, otrzymuje się pozwolenie na okres wyszczególniony w zaświadczeniu.

Węgry

Na Węgrzech 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.

Wielka Brytania

Osoby podejmujące pracę w Wielkiej Brytanii podlegają Programowi Rejestracji Pracowników. W ciągu 30 dni od znalezienia zatrudnienia należy przesłać do Home Office (wydział: Worker Registration Team - WRT) wypełniony formularz rejestracyjny oraz:

- kopię umowy o pracę lub list od pracodawcy potwierdzający fakt zatrudnienia
- dwie fotografie,
- paszport lub dowód tożsamości
- 90 funtów jednorazowej opłaty

Formularz rejestracyjny oraz instrukcje w języku polskim dostępne są na stronie internetowej: www.workintheuk.gov.uk/working_in_the_uk/en/homepage/schemes_and_programmes/worker_registration.html

Na podstawie ww. dokumentów wystawiana jest Karta Rejestracji Pracownika oraz zaświadczenie o rejestracji pracownika uprawniające do pracy i pobytu w Wielkiej Brytanii na czas zatrudnienia. Zmiana pracodawcy oznacza konieczność przerejestrowania się w Biurze Rejestracji Pracowników. Po 12 miesiącach pracy bez przerwy przekraczającej w sumie 30 dni, pracownik otrzymuje pełne prawa obywatela Unii Europejskiej, co jest równoznaczne ze zwolnieniem z obowiązku ponownej rejestracji.

Włochy

Od dn. 11 kwietnia 2007 zgodnie z nowymi zasadami obywatele państw UE mogą mieszkać i pracować na terenie Włoch przez okres 3 miesięcy bez dopełniania formalności, z wyjątkiem posiadania dokumentu tożsamości (paszport, dowód osobisty). Prawo pobytu na okres powyżej 3 miesięcy uzyskują osoby prowadzące działalność na zasadzie samozatrudnienia, będący pracownikami najemnymi, studentami lub posiadający wykupione ubezpieczenie zdrowotne zapewniające pokrycie kosztów leczenia i hospitalizacji oraz środków umożliwiających pobyt na terenie Włoch bez konieczności korzystania z pomocy opieki społecznej. Obywatele Unii Europejskiej zwolnieni są z obowiązku ubiegania się o pozwolenie na pobyt uzyskiwane dotychczasowo w Kwesturze, natomiast wymagana jest rejestracja miejsca zamieszkania we włoskim odpowiedniku polskiego USC, znajdującym się w gminie lub dzielnicy (Ufficio Anagrafe del Comune lub Municipio).

POZWOLENIE NA PRACĘ WYMAGANE JEST W NASTĘPUJĄCYCH KRAJACH:

Austria

Nowi obywatele UE nadal potrzebują zezwolenia na pracę, 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 formularza należy dołączyć m.in. paszport oraz przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego dokumenty potwierdzające kwalifikacje. Zezwolenie wydawane jest na okres do 1 roku, po czym może ono być przedłużone. Wydawane są również zezwolenia na pracę w charakterze pracownika sezonowego, głównie w branży turystycznej, rolnictwie i leśnictwie (6 miesięcy z możliwością przedłużenia) oraz dla pracowników rolnych przy pomocy przy zbiorach (6 tygodni).

Belgia

Od 1 maja 2006 r. obowiązuje w Belgii przedłużony na kolejne 3 lata okres przejściowy, w związku z którym obywatele nowych państw członkowskich, oprócz Cypru i Malty, mają obowiązek posiadania pozwolenia na pracę. Przedłużenie obowiązku posiadania pozwolenia na pracę zostało jednakże złagodzone ze względu na brak siły roboczej w niektórych zawodach w poszczególnych regionach kraju. Lista zawodów deficytowych właściwych dla poszczególnych regionów Belgii znajduje się na stronie Ministra Pracy i Informatyzacji: www.petervanvelthoven.be/article.php?id=321. Pozwolenie na pracę wydawane jest po złożeniu przez pracodawcę do właściwych władz wniosku o pozwolenie zatrudnienia danego pracownika wraz z dołączoną kopią podpisanej umowy o pracę oraz kopią paszportu (jeśli kandydat nie przebywa jeszcze na terenie Belgii) lub dokumentu wydanego przez gminę, poświadczającego pobyt w Belgii. Wydanie pracodawcy pozwolenia na zatrudnienie danego pracownika powoduje uzyskanie pozwolenia na pracę przez pracownika. Poszukujący pracy obywatele nowych państw członkowskich Unii Europejskiej nie dopełniają żadnych formalności związanych z ww. procedurą.

Dania

W Danii w stosunku do obywateli polskich wymagane jest otrzymanie pozwolenia na pracę i pobyt. Warunkiem otrzymania obu pozwoleń jest otrzymanie w Danii pracy na pełny etat lub przepracowanie nie mniej niż 30 godzin tygodniowo. Kwestię tę reguluje zbiorowy układ pracy. Osoby starające się o pracę w Danii nie mogą jej podjąć zanim nie otrzymają pozwolenia na pobyt wydanego przez Duński Urząd Imigracyjny (Udlændingestyrelse). Pozwolenia na pobyt są wydawane przeważnie na okres nie dłuższy niż 1 rok lub na okres obowiązywania kontraktu. W wyjątkowych sytuacjach, na przykład, jeżeli brak jest umowy o pracę, przypadek taki może zostać rozpatrzony przez lokalne władze. W odniesieniu do polskich pracowników wnioski o przyznanie prawa pobytu i pracy może zostać złożony przed przyjazdem do Danii w Ambasadzie Duńskiej w Warszawie lub bezpośrednio w Urzędzie Imigracyjnym w Danii, a także w lokalnym biurze Policji. Do wniosku należy dołączyć paszport, fotografię, kopię kontraktu lub umowy, informację na temat warunków płacowych i socjalnych, miejsca i godzin pracy oraz dokładny opis wykonywanej w Danii usługi.

Po zmianie zasad dotyczących tymczasowego zatrudnienia, pracodawcy duńscy mogą otrzymać zaoczną zgodę na zatrudnienie obywatela polskiego, co oznacza możliwość zatrudnienia pracownika w czasie oczekiwania na pozwolenie na pracę. Warunkiem koniecznym otrzymania zgody na taką formę zatrudnienia jest m.in. uczestnictwo pracodawcy w układzie zbiorowym. W takim przypadku pracodawca i pracownik wypełniają odpowiedni formularz (formularz dostępny na stronie www.udlst.dk), który należy następnie dostarczyć do najbliższego posterunku policji lub przesłać do Duńskiego Urzędu Imigracyjnego.

Francja

Od 1 maja 2004 r. Polacy mogą wjechać do Francji na podstawie paszportu lub dowodu osobistego, natomiast od 1 maja 2006 r. Francja zdecydowała się częściowo ułatwić dostęp do swojego rynku pracy dla obywateli Polski, przy równoczesnym przedłużeniu okresu przejściowego do 2009r., w trakcie którego dostęp do części sektorów rynku pracy będzie nadal ograniczony. Ułatwienia dotyczą 61 zawodów z 7 sektorów gospodarki, do których należą:

- budownictwo i roboty publiczne,

- hotelarstwo, gastronomia i catering,
- rolnictwo,
- mechanika i obróbka metali,
- przemysł przetwórczy,
- handel i sprzedaż,
- utrzymywanie czystości.

W przypadku wspomnianych wyżej zawodów zniesiony został wymóg tzw. testu rynku pracy (rozpatrywanie wniosku o pozwolenie na pracę w kontekście sytuacji na francuskim rynku pracy). W pozostałych branżach wymóg ten został utrzymany.

Legalne zatrudnienie we Francji wymaga zezwolenia na pracę. O przyznanie zezwolenia na pracę występuje pracodawca, zaś rodzaj zezwolenia zależy do typu zatrudnienia („pracownik stały” lub „pracownik tymczasowy”). Pracodawca w przypadku nie znalezienia pracownika pochodzącego z Francji poprzez np. Krajową Agencję Zatrudnienia (ANPE) lub inne instytucje, składa odpowiednią dokumentację w Dyrekcji Departamentalnej Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (DDTEFP), a w przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku informuje Krajową Agencję ds. Przyjęć Obcokrajowców i Migracji o przyjeździe kandydata z za granicy na obowiązkowe badania lekarskie. Pozytywny wynik badań lekarskich jest podstawą do wydania Karty Pobytu, którą pracownik odbiera w prefekturze właściwej ze względu na miejsce zamieszkania.

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 dłuższy niż pół roku do Centralnego Biura Imigracyjnego, jeśli udowodni, że szuka pracy lub ma zabezpieczenie finansowe. Następnie można się starać o przedłużenie pozwolenia na pobyt w Głównym Biurze Imigracyjnym. Jest ono wydawane najczęściej na 5 lat z możliwością przedłużenia. Pozwolenie na pracę jest wymagane, jednak to na pracodawcę spadają wszystkie formalności związane z jego uzyskaniem.

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. Do 2011r., aby pracować w Niemczech wymagane będą pozwolenia na pracę. Zezwolenie jest udzielane w oparciu o przepisy niemieckie (m.in. ustawę migracyjną – *Zuwanderungsgesetz*). Ułatwienia w dostępie do rynku pracy przewidziane są dla obywateli krajów Europy Środkowej i Wschodniej posiadających wykształcenie inżynierskie (specjalności: budowa maszyn i pojazdów, w tym budowa statków oraz elektrotechnika). Specjalistom o tych specjalnościach udzielane będą zezwolenia na pracę (*Arbeitsberlaubnis-EU*) bez sprawdzania czy na niemieckim rynku pracy znajdują się osoby poszukujące zatrudnienia w tych specjalnościach. Podobne zasady stosowane będą w przypadku zagranicznych absolwentów niemieckich szkół wyższych. Pozwolenia na pracę udzielane będą na okres 1 roku, po czym po 12 miesiącach zatrudnienia uzyskać będzie można nieograniczony dostęp do rynku pracy (*Arbeitsberechtigung-EU*).

Obywatele polscy mogą również starać się o pozwolenia o pracę w charakterze pracownika – gościa. Pozwolenie na pracę (*Zullassungbescheinigung*) 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 – 40 lat oraz dobrze znać język niemiecki. Więcej informacji nt. zatrudnienia w charakterze pracownika – gościa znaleźć można na stronie: www.arbeitsagentur.de.

Natomiast studenci 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: 18-30 lat i posługiwać się językiem niemieckim w stopniu co najmniej dobrym, posiadać status studenta studiów dziennych (z wyłączeniem studentów ostatniego roku) oraz muszą zadeklarować co najmniej 8 tygodni pracy w przeciągu 3 miesięcy przerwy wakacyjnej. Pracownik sezonowy może legalnie pracować w Niemczech do 4 miesięcy w roku kalendarzowym.

Norwegia

Norwegia jest kolejnym krajem, w którym wymagane jest pozwolenie na pobyt oraz zezwolenie na pracę. Warunkiem uzyskania zezwolenia na pracę jest znalezienie pracodawcy oraz podpisanie umowy o pracę lub otrzymanie poświadczenia zatrudnienia. Wniosek

o wydanie zezwolenia na pracę (formularz dostępny jest na stronie internetowej: www.amb-norwegia.pl) wraz z poświadczeniem zatrudnienia lub umową o pracę składa się na policji lub w norweskim konsulacie jeszcze przed wyjazdem z Polski. Wniosek ten może również złożyć pracodawca, ale w tej sytuacji niezbędne jest pisemne upoważnienie od pracownika złożone na specjalnym formularzu. Złożenie wniosku nie jest jednoznaczne z otrzymaniem zezwolenia na pracę, a podpisanie umowy z pracodawcą norweskim nie warunkuje otrzymania zezwolenia na pracę. Jeżeli jest prawdopodobne, że wniosek danej osoby zostanie rozpatrzony pozytywnie przez Urząd ds. Cudzoziemców, policja może wydać pracownikowi tymczasowe pozwolenie na pracę.

W przypadku wygaśnięcia konkretnego stosunku pracy i rozpoczęcie nowej pracy nie jest wymagane wnioskowanie o ponowne zezwolenie. Wymogiem jest również rejestracja w Urzędzie Ewidencji Ludności (Skatteetaten) oraz w urzędzie podatkowym (Skattekont), ale dopiero po uzyskaniu pozwolenia na pracę.

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 2004r. w tym również dla Polski. W Szwajcarii obowiązują roczne kontyngenty pozwoleń (krótko- i długoterminowych) na pobyt/pracę dla obywateli 10 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. Pozwolenia na pobyt i pracę wydawane są według kolejności zgłoszeń. Zatrudnienie na okres do 4 miesięcy nie jest limitowane systemem kontyngentów, o ile nie dotyczy ono pracy w branży budowlanej, ogrodniczej, ochroniarskiej oraz prac porządkowych (sprzątania/czyszczenia) w przemyśle. Pełny dostęp do szwajcarskiego rynku pracy Polska uzyskała 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 Kantonálnego Urzędu ds. Przemysłu, Rzemiosła i Pracy (KIGA -Kantonales Amt für

Industrie, Gewerbe und Arbeit). Wniosek o zgodę na zatrudnienie obcokrajowca składa do miejscowych władz szwajcarski pracodawca. Pozwolenie na pobyt dostaje się razem z pozwoleniem na pracę. Procedura wydawania pozwoleń może trwać do 2 miesięcy.

Do podjęcia pracy wymagane są następujące dokumenty: ważny paszport, 3 formularze umowy z 3 kopiami paszportu, 3 zdjęcia (3x4 cm) oraz oryginał i 3 kopie umowy o pracę. Osoby posiadające zgodę na pobyt i pracę na okres do jednego roku mają prawo do wystąpienia o przedłużenie pobytu (nie są wówczas objęci systemem kontyngentów). Natomiast osoby posiadające zgodę na pobyt powyżej jednego roku automatycznie uzyskują prawo do przedłużenia pobytu.

IV. POSZUKIWANIE PRACY ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZATRUDNIENIA

Agencje zatrudnienia mogą prowadzić swoją działalność w oparciu o przepisy zawarte w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z 2004 r., rozdz. 6 art. 18, 19 i rozdz. 15, art., 85). Zgodnie z w/w ustawą wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia prowadzony jest przez **Marszałka Województwa właściwego dla siedziby podmiotu.**

Podmioty, które zamierzają prowadzić usługi w zakresie:

- pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
- pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej,

mogą je świadczyć na zasadach określonych w ustawie, **po uzyskaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.** 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.** W ogłoszeniach, ofertach oraz innych dokumentach agencja zatrudnienia ma obowiązek podawania numeru wpisu do ewidencji.

Świadczenie usług przez określony rodzaj agencji zatrudnienia:

1a. Agencja pośrednictwa pracy w zakresie pośrednictwa pracy na terenie Polski oraz

1b. Agencja pośrednictwa pracy w zakresie pośrednictwa pracy na terenie Polski oraz pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych:

- udziela pomocy osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy, w tym również niezarejestrowanym w powiatowym urzędzie pracy, w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia,
- udziela pomocy pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

2. Agencja doradztwa personalnego – świadczy usługi polegające w szczególności na:

- prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców,
- określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
- wskazywaniu źródeł i metod pozyskiwania kandydatów na określone stanowiska pracy,
- weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych,
- świadczeniu odpłatnych usług na rzecz pracodawców.

3. Agencja pracy tymczasowej

- kieruje własnych pracowników do pracodawcy użytkownika celem wykonywania pracy tymczasowej.

4. Agencja poradnictwa zawodowego – polega w szczególności na:

- udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- udzielaniu informacji zawodowych,
- udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

**Agencje zatrudnienia nie mogą domagać się
od osób poszukujących pracy opłat za jej znalezienie !**

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 (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. 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. Agencje te nie mają prawa kierować pracowników do kolejnego pośrednika.

Agencja pośrednictwa kierująca do pracy za granicą ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy **umowy**, zgodnie z art. 85 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.) Umowa zgodna z prawem musi 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**.

Funkcjonowania agencji pracy tymczasowej poza Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.), reguluje Ustawa z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz.1608, z póź. 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 12 miesięcy – to jest maksymalny czas zatrudnienia u jednego pracodawcy użytkownika.

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

- opis stron 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 pensji.

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.

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 Wojewódzkiego Urzędu 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 UE/EOG opiera się na następujących podstawach prawnych:

- Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 roku w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie.

- Rozporządzenie Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we wspólnocie.

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 Unii w poszukiwaniu pracy, pamiętaj, że:

1. Musisz sam przedstawić właściwej instytucji wszelkie dokumenty potwierdzające okresy ubezpieczenia, bądź okresy zatrudnienia w charakterze pracownika na podstawie prawa obowiązującego w kraju, gdzie ubiegasz się o świadczenie.
2. Dla danego rodzaju świadczenia wymagany jest dłuższy staż pracy, musisz do dokumentów dołączyć zaświadczenie stwierdzające okresy zatrudnienia, bądź okresy zatrudnienia nabyte w innych krajach. Zaświadczenie takie wystawia instytucja właściwa państwa, w którym kiedyś pracowałeś/aś.
3. 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 UE/EOG masz prawo do pobierania zasiłku **TYLKO MAKSYMALNIE PRZEZ TRZY MIESIĄCE**. Żeby nie stracić prawa do zasiłku – musisz powrócić do kraju który przyznał świadczenie przed upływem 3 miesięcy. Tylko w wyjątkowych sytuacjach właściwe służby zatrudnienia mogą Ci przedłużyć ten okres. Jeśli w okresie poszukiwania np. rozpoczniesz za granicą studia, założysz własną firmę – stracisz prawo do zasiłku.
2. 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 poszukujesz pracy.

3. Z takiego rozwiązania możesz skorzystać tylko jeden raz, między dwoma okresami zatrudnienia uprawniającymi do zasiłku.
4. W okresie wyjazdu musisz szukać pracy i być na każde wezwanie właściwego urzędu w kraju, w którym poszukujesz pracy – musisz udowodnić, że szukasz pracy, a nie spędzasz 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 PAŃSTW UE/EOG 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.

ZASIŁKI DLA BEZROBOTNYCH W INNYCH PAŃSTWACH UE/EOG

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 UE/EOG, 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 UE/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 i chcesz, aby ten okres pracy został Tobie wliczony do ogólnego stażu pracy oraz do świadczeń pracowniczych – **musisz posiadać Formularz E 301**.

Aby otrzymać ten Formularz, po skończonej pracy za granicą i uzyskaniu dokumentu potwierdzającego jej odbycie powinieneś zgłosić się do odpowiedniej instytucji właściwej, która potwierdzi Twoje zatrudnienie.

Wykaz niektórych instytucji właściwych wydających formularze E 301 w krajach UE/EOG

Kraj	Nazwa Instytucji
CYPR	The Social Insurance Services of the Ministry of Labour and Social Insurance 7 Byron Avenue 1465 Nicosia
DANIA	The National Directorate of Labour Stromgade 10 Postboks 1103 DK – 1009 Kobenhaven K
FRANCJA	Direction Departamentale du Travail et de l' Emploi 9, rue Georges Pitard 75015 Paris
HISZPANIA	Instituto Nacional de la Seguridad Social Padre Damian, 4 28036 Madrid
HOLANDIA	UW GAK International Department Postbus 58285 NL 1040 HG Amsterdam
IRLANDIA	Department of Social & Family Affairs, EU Records Floor 2, Oisin House Pearse Street Dublin 2
NIEMCY	Agentur für Arbeit – właściwy dla siedziby pracodawcy
NORWEGIA	Folketrygdkontoret for Utenlandssaker Postboks 8138 Dep. N – 0033 Oslo
PORTUGALIA	Departamento de Relações Internacionais de Segurança Social Rua da Junqueira, 112 1360-344 Lisboa
SZWECJA	Arbetslöshetskassan Alfa (Alfa-kassan) S-827 82 Ljusdal

WŁOCHY	Instituto Nazionale della Previdenza Sociale Via Ciro il Grade 21 00144 Roma
WIELKA BRYTANIA	Department for Work and Pensions The Pension Service International Pension Centre Tyneview Park Newcastle upon Tyne NE98 1BA

Szczegółowych informacji dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w krajach UE/EOG znajdziesz na stronach internetowych:

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – www.mpips.gov.pl (dział **żyć i pracować w UE**)

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu – www.wup.poznan.pl (artykuł **zabezpieczenie społeczne**)

Wykaz pozostałych unijnych formularzy z serii E wraz z ich przeznaczeniem:

Seria E 100 – zaświadczenia stwierdzające uprawnienia do świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa (wydawane przez Narodowy Fundusz Zdrowia)

E101 Zaświadczenie dotyczące ustawodawstwa właściwego

E102 Przedłużenie okresu oddelegowania lub prowadzenia działalności na własny rachunek

E103 Wybór ustawodawstwa właściwego

E104 Zaświadczenie o przebytych okresach ubezpieczenia

E106 Zaświadczenie o prawie do świadczeń dla osób zamieszkałych w państwie innym niż państwo właściwe

E107 Wniosek do instytucji w innym państwie o wydanie odpowiedniego formularza z zaświadczeniem o prawie do świadczeń

E108 Zawiadomienie o ustaniu prawa do świadczeń

E109 Zaświadczenie o prawie do świadczeń członka rodziny zamieszkałego w innym państwie niż "główny" ubezpieczony

E111 Zaświadczenie o prawie do świadczeń podczas czasowego pobytu w innym państwie członkowskim

E112 Zaświadczenie wydawane osobie, która uzyskała zgodę na kontynuowanie leczenia w innym państwie lub na planowane leczenie w innym państwie

E120 Zaświadczenie o prawie do świadczeń osoby ubiegającej się o przyznanie emerytury lub renty, a zamieszkującej w innym państwie członkowskim

E121 Zaświadczenie o prawie do świadczeń emeryta lub rencisty, który zamieszkuje w państwie członkowskim innym niż państwo lub państwa wypłacające mu emeryturę lub rentę

E123 Zaświadczenie o prawie do świadczeń związanych z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową

E125 Imienne zestawienie faktycznie poniesionych wydatków

E126 Stawki stosowane przy refundacji rzeczowych świadczeń zdrowotnych

E127 Indywidualne zestawienie miesięcznych ryczałtów

Seria E 200 – zaświadczenia dotyczące postępowań w zakresie uprawnień do emerytur i rent (wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego)

E-202 Wniosek o emeryturę

E-203 Wniosek o rentę rodzinną

E-204 Wniosek o rentę inwalidzką

E-205 Zaświadczenie o przebiegu ubezpieczenia

E-207 Informacja dotycząca przebiegu ubezpieczenia osoby ubezpieczonej

E-210 Powiadomienie o decyzji dotyczącej emerytury lub renty

E-211 Zestawienie decyzji

E-215 Sprawozdanie urzędowe dotyczące sytuacji emeryta lub rencisty

Seria E 400 – zaświadczenia dotyczące świadczeń rodzinnych (wydawane przez Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej)

E 401 Zaświadczenie dotyczące składu rodziny dla potrzeb przyznania świadczeń rodzinnych

E 402 Zaświadczenie o kontynuacji nauki dla potrzeb przyznania świadczeń rodzinnych

E 403 Zaświadczenie o przyuczaniu do zawodu dla potrzeb przyznania świadczeń rodzinnych

E 404 Zaświadczenie lekarskie dla potrzeb przyznania świadczeń rodzinnych

E 405 Zaświadczenie dotyczące sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek lub dotyczące następującego po sobie zatrudnienia w kilku państwach członkowskich w okresach między terminami, w których wypłaty są należne zgodnie z ustawodawstwem tych państw

E 406 Zaświadczenie dotyczące postnatalnych badań medycznych

E 407 Zaświadczenia lekarskie dla potrzeb specjalnego zasiłku rodzinnego lub zwiększonych zasiłków rodzinnych dla dzieci niepełnosprawnych

E 411 Prośba o informacje dotyczące uprawnień do świadczeń rodzinnych w państwie członkowskim, w którym mieszkają członkowie rodziny

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

Pracownicy uzyskujący dochody z tytułu pracy najmniej 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 UE/EOG nie są opodatkowane podwójnie. W tym celu państwo polskie podpisuje z innymi krajami umowy dwustronne o unikaniu podwójnego opodatkowania, regulujące w szczegółowy 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, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Włochy, Wielka Brytania i Irlandia Północna (w przypadku Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej 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, Islandia, Szwecja.

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.

¹Źródło: http://pl.wikipedia.org/wiki/Zwi%C4%85zek_zawodowy – stan na dzień 01.03.2007

W Polsce istnieje szereg konfederacji związków zawodowych. Do najpopularniejszych należą: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” (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 Związkowe (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. Na przykład w Irlandii wysokość składki wynosi od 0,5-1% wynagrodzenia, w Danii od 214-250,5 koron duńskich miesięcznie.

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
Wielka Brytania	- Trade Union Congress – www.tuc.org.uk
Irlandia	- The Irish Congress of Trade Union – www.ictu.ie The Services, Industrial, Professional and Technical Union www.siptu.ie
Dania	- the United Federation of Danish Workers – “3F” – www.3f.dk
Szwecja	- The Swedish Trade Union Confederation – “LO” – www.lo.se
Norwegia	- The Norwegian Confederation of Trade Unions – “LO” – www.lo.no

- Hiszpania - The General Union of Workers (UGT) – www.ugt.es
- Niemcy - German Confederation of Trade Unions (DGB) – www.dgb.de
- 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
 - Składka obowiązkowa to około 1% wynagrodzenia

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 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 pierwszym maja 2004 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.

IX. DODATKOWE INFORMACJE

Więcej ofert zagranicznych znaleźć można na stronach:

1. WWW.wup.poznan.pl
2. www.eures.europa.eu
3. www.psz.praca.gov.pl
4. www.eures.praca.gov.pl
5. www.ohp.pl

Ciekawe strony www:

1. www.szkoja24.com
2. www.emigrantadvice.ie
3. www.msz.gov.pl/Poradnik,Polak,za,granica,1806.html?PHPSESSID=c0b0bfc601665e6a589a6c8339ad982b

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	Podjęmowanie 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 Wykształcenia 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.buwiwm.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 cudzo-ziemców w Polsce (m.in.: zasady wjazdu i pobytu, kwestie wizowe, obowiązek meldunkowy, regulacje dotyczące zatrudnienia, pobyty długoterminowe)		tel.: (22) 622 80 15 faks: (22) 845 49 80 www.uric.gov.pl