

**MINISTERSTWO GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY**

EWA FLASZYŃSKA

**PO WIEDZĘ I PRACĘ
DO UNII EUROPEJSKIEJ**

Poradnik

Warszawa 2004

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1
00-349 Warszawa

Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 27
Po wiedzę i pracę do Unii Europejskiej. Poradnik

Opracowanie:
Ewa Flaszynska

Redakcja:
Anna Woynarowska-Janiszewska

Projekt okładki:
Agnieszka Łukaszewska

© Copyright by Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej,
Warszawa 2004

ISBN 83-86539-68-2

Wydawca:
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

Publikacja wydana przy wsparciu Wspólnot Europejskich w ramach Programu Leonardo da Vinci. Treść publikacji nie ma na celu wyrażenia stanowiska Komisji Europejskiej. Instytucja ta nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za treść publikacji.

Spis treści:

| | | |
|-------------|---|----|
| I. | Słowo wstępne | 5 |
| II. | Swobodny przepływ osób w Unii Europejskiej | 5 |
| III. | Po wiedzę do Unii Europejskiej | 7 |
| | 1. Studia zagraniczne | 7 |
| | 2. Uznawanie dyplomów dla celów akademickich | 8 |
| | 3. Europejski System Transferu Punktów | 10 |
| | 4. Praktyki studenckie w krajach Unii Europejskiej | 11 |
| | 5. Zasady ubiegania się o staże w instytucjach Unii Europejskiej | 12 |
| IV. | Po pracę do Unii Europejskiej | 16 |
| | 1. Swobodny przepływ pracowników w Unii Europejskiej | 16 |
| | 2. Polski rynek pracy w rozszerzonej Unii Europejskiej | 18 |
| | 3. Możliwości podjęcia pracy w krajach Unii Europejskiej przed akcesją | 21 |
| | 3.1. Zatrudnienie Polaków w ramach umów dwustronnych | 23 |
| | 3.2. Zatrudnienie Polaków w krajach, z którymi Polska nie podpisała umów dwustronnych | 26 |
| | 4. Samozatrudnienie w krajach Unii Europejskiej | 29 |
| | 5. Praca w instytucjach Unii Europejskiej | 30 |
| | 5.1. Europejski urzędnik | 31 |
| | 5.2. Rekrutacja urzędników | 33 |
| | 5.3. Jak zostać tłumaczem | 36 |
| | 6. Uznawanie dyplomów dla celów zawodowych | 37 |
| | 7. Wzór europejskiego życiorysu (CV) | 41 |
| V. | Bank adresów | 45 |

I. Słowo wstępne

Referendum już za nami. Polacy przeważającą większością głosów zdecydowali o przystąpieniu Polski do struktur europejskich. Zbliżający się moment integracji budzi zarówno ciekawość, jak i wiele obaw. Szczególnie dużo dyskutuje się o możliwości wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy. Zwolennikami szukania szczęścia za granicą są głównie ludzie młodzi, którzy w ogóle jeszcze nie pracowali. Dla nich wyjazd jest sposobem na bezrobocie. Sądzą, że dzięki wolnemu przepływowi pracowników znajdą pracę i ułożą sobie życie gdzie indziej. Natomiast osoby po studiach, o wysokich aspiracjach zawodowych liczą, że za granicą będą miały możliwość szybszego rozwoju i wyższe wynagrodzenie.

Wiele osób uważa, że gdy Polska znajdzie się w Unii będziemy mieli nowe, ciekawsze możliwości. Stąd zrodził się pomysł napisania niniejszej publikacji, której zadaniem jest przybliżenie wiedzy o Unii Europejskiej. Zależy nam na tym, aby każdy zainteresowany pracą, studiami czy odbyciem stażu w innym kraju znalazł w niej potrzebne informacje.

II. Swobodny przepływ osób w Unii Europejskiej

Jest to jedna z czterech podstawowych swobód wspólnego rynku Unii Europejskiej. Prawo do swobodnego przemieszczania się przysługuje obywatelom Unii Europejskiej będącym pracownikami najemnymi, uczestniczącymi w kształceniu zawodowym, osobom, które są członkami rodziny lub wspólnego gospodarstwa domowego pracownika, bez względu na ich obywatelstwo, studentom (jeśli zostaną przyjęci na studia i wykażą się posiadaniem ubezpieczenia oraz wystarczających środków, by podczas swojego pobytu nie stać się ciężarem dla systemu zaopatrzenia społecznego

przyjmującego państwa), emerytom (jeśli otrzymują wystarczającą emeryturę i są ubezpieczeni) oraz pozostałym obywatelom państw członkowskich (jeśli posiadają wystarczające środki na utrzymanie i są ubezpieczeni). W praktyce od pierwszego dnia po rozszerzeniu będzie więc możliwe wyjeżdżanie do innego kraju członkowskiego lub mieszkanie tam np. jako student, rencista lub członek rodziny tam zatrudnionej.

Traktat o Unii Europejskiej ustanawia obywatelstwo europejskie, które uzyskują wszyscy obywatele państw członkowskich. Z obywatelstwa tego wynika prawo udziału w wyborach do Parlamentu Europejskiego. Prawo to może być realizowane w miejscu pobytu, czyli także w innym państwie członkowskim niż państwo pochodzenia. Ponadto obywatele państw członkowskich korzystający z zasady swobodnego przepływu osób, a więc mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim, którego nie są obywatelami, mają prawo uczestniczenia w państwie pobytu w wyborach do organu samorządu lokalnego stopnia podstawowego (ale nie do organów samorządu wyższego stopnia). W ten sposób wszyscy mieszkańcy niezależnie od obywatelstwa, mają prawo stać się pełnoprawnymi członkami swoich społeczności lokalnych.

Obywatele jednego państwa UE podejmujący pracę lub inną działalność ekonomiczną w innym państwie UE muszą być traktowani przez to państwo w taki sam sposób, w jaki to państwo traktuje swoich obywateli. Możliwe jest wykonywanie usług poza granicami dla osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą lub poprzez spółkę. Również przedsiębiorcy i osoby niezatrudnione z państw UE posiadają prawo do pracy, życia i korzystania ze wszystkich zdobyczy socjalnych w miejscu ich pobytu na takich samych warunkach jak ich obywatele, bez ograniczeń ze względu na przynależność państwową.

Swoboda przepływu obywateli Unii obejmuje jednak znacznie więcej, niż tylko dostęp do rynku pracy. Zasada ta odnosi się także do uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych oraz zakłada równe traktowanie obywateli państw członkowskich UE w dostępie do świadczeń, wynikających z krajowych systemów zabezpieczenia społecznego.

Należy jednak zaznaczyć, że swobodne przemieszczanie się osób jest obwarowane wieloma przepisami prawnymi, które określają m.in. przypadki, w których państwo może nie zezwolić cudzoziemcowi na pobyt lub wywalić go ze swojego terytorium.

III. Po wiedzę do Unii Europejskiej

1. Studia zagraniczne

Jedną z najistotniejszych zasad funkcjonowania jednolitego rynku Unii Europejskiej jest, wspomniana wcześniej, zasada swobodnego przepływu osób, więc również studentów. Osoby uczące się i studiujące, a będące obywatelami UE, mają prawo wyboru uczelni w którymkolwiek z państw unijnych. Także Polacy mają taką możliwość. Każde z państw Unii Europejskiej ma swój, rozwijany przez lata, system oświaty i szkolnictwa wyższego. Studia w krajach unijnych najczęściej dzielą się na dwa stopnie i najczęściej są płatne. Systemy opłat za studia są bardzo zróżnicowane: od wpisowego po stałe czesne i zależą także od tego, czy są to studia na uczelni państwowej, czy prywatnej.

Generalna zasada mówi, że uczniowie i studenci z państw Unii mają na jej terytorium prawo do równego traktowania. Tzn., że jeżeli w danym kraju ewentualną opłatę za szkołę pokrywa państwo, to musi ono płacić także za ucznia czy studenta przyjeżdżającego z innego kraju UE.

W Grecji i Danii zapewniony jest bezpłatny dostęp do szkolnictwa wyższego; państwo – czyli podatnicy – ponosi koszty kształcenia młodzieży. Także w Niemczech, gdzie uczy się najwięcej Polaków, studiowanie na państwowych uniwersytetach jest w zasadzie bezpłatne, uiszczać trzeba tylko niewielkie semestralne opłaty administracyjne. Podobna zasada obowiązuje we Francji – na państwowych uniwersytetach płaci się tylko wpisowe.

Najwięcej informacji można zdobyć na uczelni, na której chce się studiować. Każda uczelnia ma własne kryteria przyjęć studentów, może na przykład zażądać wykazania się znajomością języka. Ponadto trzeba pamiętać o dopełnieniu szeregu innych formalności (przetłumaczenie dokumentów, często wymagane jest zdanie egzaminów wstępnych czy też odbycie rozmów kwalifikacyjnych itp.). W Danii, Hiszpanii, Irlandii, Portugalii, Finlandii, Szwecji czy Wielkiej Brytanii zasady rekrutacji ustalają same uczelnie i przyjmują w miarę wolnych miejsc. W Hiszpanii na niektó-

rych kierunkach uniwersyteckich kandydaci wprawdzie nie muszą obowiązkowo zdawać ogólnokrajowego uniwersyteckiego egzaminu wstępnego, ale z uwagi na to, że często liczba kandydatów przewyższa liczbę miejsc, pierwszeństwo mają ci studenci, którzy do takiego egzaminu podchodzą. W niektórych krajach na większości kierunków nie obowiązują żadne wstępne warunki przyjęć. Np. w Belgii sprzeciw wywołują wszelkie próby wprowadzenia egzaminów wstępnych. We Francji uniwersytety to placówki publiczne, na które wstęp jest bez egzaminu (wyjątek stanowią wydziały medyczne i farmaceutyczne). Selekcja odbywa się nie podczas egzaminu wstępnego, lecz na pierwszych latach studiów. Podobnie jest we Włoszech, gdzie generalnie nie ma limitów przyjęć (wyjątek to m.in.: studia medyczne, ochrona środowiska, stosunki międzynarodowe).¹

Polska zadeklarowała gotowość do przejęcia całości legislacji wspólnotowej w obszarze „Edukacja, kształcenie i młodzież”. W wyniku zobowiązań negocjacyjnych uregulowana została kwestia zapewnienia dzieciom pracowników migrujących możliwości nauki języka polskiego od momentu przystąpienia Polski do UE oraz podejmowania i odbywania studiów wyższych w Polsce przez cudzoziemców.

Dlatego wraz z wejściem do Unii Europejskiej można śmiało mówić o takich korzyściach dla polskich studentów jak: łatwiejszy dostęp do studiów, możliwość korzystania ze stypendiów studenckich, niższe opłaty na wielu uczelniach, swoboda podróżowania, czy też możliwość znalezienia pracy za granicą. Informacje na temat możliwości oraz warunków uczenia się za granicą znaleźć można w witrynie PLOTEUS <http://europa.eu.int/ploteus>.

2. Uznawanie dyplomów dla celów akademickich

Jedną z większych przeszkód w podejmowaniu pracy w państwach Unii Europejskiej jest niejasny system uznawania dyplomów. Wynika on z bardzo zróżnicowanych systemów kształcenia w poszczególnych kra-

¹ Zbigniew Pendel, Ucz się w Unii, ucz, w: *Gazeta Wyborcza*, 14.10.2002 r.

jach i jest skomplikowany szczególnie w momencie uznawania nabytych kwalifikacji zawodowych.

Nie ma natomiast większych problemów przy uznawaniu dyplomów dla celów akademickich. Uznawanie dyplomów służy kontynuowaniu nauki w innym państwie członkowskim UE i jest oparte na szczegółowym porównaniu programów studiów. Uznawanie to leży w kompetencjach poszczególnych państw członkowskich i nie jest regulowane na szczeblu wspólnotowym. Komisja Europejska promuje uznawanie dla celów akademickich poprzez programy wspólnotowe takie jak SOCRATES/Erasmus, które przyczyniają się do wzajemnego poznania systemów edukacji i wzajemnego uznawania wykształcenia.

W prawie wspólnotowym brak jest regulacji dotyczących uznawania świadectw w celu podejmowania nauki w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. Każda uczelnia i każde państwo rządzi się swoimi prawami, a każdy wniosek rozpatrywany jest indywidualnie. Polskie świadectwa – zarówno świadectwa dojrzałości jak i świadectwa maturalne – zawierają klauzulę informującą, iż uprawniają one do ubiegania się o przyjęcie na studia w szkołach wyższych. W państwach członkowskich Unii Europejskiej zwykle to uczelnie podejmują decyzje o przyjęciu kandydatów na studia na podstawie posiadanego świadectwa uprawniającego do podjęcia nauki w szkole wyższej. Pozytywne rozpatrzenie wniosku uzależnione jest od spełnienia wielu wymogów formalnych.

Ponadto, istnieje również możliwość zawierania umów dwustronnych pomiędzy krajami, które regulują uznawalność dla celów akademickich. Dotychczas dwa państwa członkowskie Unii Europejskiej podpisały z Polską umowy o uznawaniu wykształcenia dla celów akademickich – Austria i Niemcy.

Obok umów dwustronnych, istnieją liczne inicjatywy europejskie, które przyczyniają się do uproszczenia i ułatwienia uznawania wykształcenia dla celów akademickich. Należy do nich *Konwencja o uznaniu kwalifikacji związanych z uzyskaniem wyższego wykształcenia w regionie Europy*, podpisana w Lizbonie dnia 11 kwietnia 1997 r. przez 41 państw (w tym przez Polskę), a ratyfikowana przez 29 (w Polsce trwają obecnie intensywne prace nad jej ratyfikacją). Konwencja nakłada na Strony obowiązek dokonywania na wniosek osób zainteresowanych sprawiedliwej oceny posiadanych przez nie kwalifikacji, świadectw, dyplomów i stopni

zdobytych w innym kraju. Ratyfikowanie konwencji przyczyni się do większej przejrzystości kwalifikacji poprzez np. stosowanie przez polskie uczelnie suplementu do dyplomu oraz ocenianie studentów poprzez przyznawanie im punktów kredytowych opartych na Europejskim Systemie Transferu Punktów (European Credit Transfer System – ECTS).

Ułatwienia w podejmowaniu dalszej nauki będą możliwe także dzięki podpisanej 19 czerwca 1999 r. Wspólnej Deklaracji Ministrów Edukacji, czyli tzw. Deklaracji Bolońskiej. Jej myślą przewodnią jest utworzenie Europejskiej Przestrzeni Szkolnictwa Wyższego, a także realizacja wspomnianych zaleceń Konwencji Lizbońskiej.²

Przystąpienie Polski do tych konwencji daje podstawy prawne uznania dyplomów ukończenia polskich szkół wyższych osobom pragnącym kontynuować naukę na studiach podyplomowych, doktoranckich bądź specjalistycznych w innym państwie europejskim.

Dodatkowych informacji udziela:

Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej

ul. Smolna 13

00-375 Warszawa

tel. 0-22 826 74 34

3. Europejski system transferu punktów

Zadaniem Europejskiego Systemu Transferu Punktów ESTP, działającego w ramach programu Erasmus, jest zapewnienie wspólnych procedur gwarantujących uznawanie studiów akademickich odbywanych za granicą. Jest to metoda oceniania i porównywania osiągnięć w nauce pozwalająca na transfer ocen z jednej uczelni do drugiej. ESTP opiera się na informacjach o programach nauczania i osiągnięciach studentów, umowach między instytucjami a studentami i wykorzystywaniu systemu punktów, które odzwierciedlają wkład pracy studentów włożony w zaliczenie poszczególnych zajęć. Każda uczelnia uczestnicząca w ESTP opisuje oferowane przez siebie zajęcia (kierunki kształcenia) nie tylko w kategoriach ich zawartości, ale również określa ilość punktów przyznawanych za te zajęcia. Punkty

² <http://www.menis.gov.pl/integrac/uznawanie.htm>

ESTP to liczby odpowiedniej wartości odpowiadające wkładowi pracy danego studenta. Liczone są tu wykłady, ćwiczenia, zajęcia laboratoryjne, seminaria, prace semestralne oraz egzaminy. Rok akademicki odpowiada 60 punktom, semestr – 30, trymestr – 20 punktom. Praktyki studenckie oraz zajęcia o dobrowolnym uczestnictwie, które stanowią integralną część programu również otrzymują punkty.

System pozwala na porównanie programów nauczania i transfer osiągnięć studenta. Szczegółowe informacje na temat programu można znaleźć na stronie <http://www.socrates.org.pl/erasmus/index.html>.

4. Praktyki studenckie w krajach Unii Europejskiej

Jedną z form zdobywania wiedzy są wyjazdy do krajów Unii Europejskiej w celu odbycia praktyki. Praktyki w firmach zagranicznych mogą stać się przepustką do kariery zawodowej na międzynarodowym rynku pracy.

Zawsze podstawowym warunkiem przy wyjeździe jest bardzo dobra znajomość języka. W załatwianiu praktyk pomagają różne organizacje studenckie, takie jak AIESEC (Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales – www.aiesec.org/) czy IAESTE (The International Association for the Exchange of Students for Technical Experience – www.iaeste.org/). Można starać się również na własną rękę. Z całą pewnością w tym wypadku łatwiej jest osiągnąć cel będąc już za granicą na stypendium lub w ramach wymiany międzyuczelnianej. Po wejściu Polski do Unii Europejskiej sytuacja dla polskich praktykantów stanie się znacznie lepsza.

Ponieważ najczęstszym krajem wyjazdów studentów na praktyki są Niemcy, poniżej przedstawiamy zasady odbycia praktyk studenckich w tym właśnie państwie. Warunkiem odbycia praktyki studenckiej w Niemczech jest posiadanie statusu studenta studiów dziennych, wiek od 18 do 30 lat oraz powiązanie tematyczne praktyki z kierunkiem studiów. Praktyka może trwać maksymalnie 6 miesięcy. Minimalna wysokość wynagrodzenia za praktykę powinna odpowiadać zasadom krajowej ustawy o stypendiach, według której przyznawane obecnie stypendium wynosi około 560 EURO miesięcznie. Pozwolenia na odbycie praktyki studenc-

kiej w Niemczech może jedynie udzielić Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy w Bonn w ramach studenckich programów międzynarodowych lub dla osób indywidualnych.

Procedura jest następująca: pracodawca wysyła pismo do urzędu w Bonn zawierające krótki opis działalności firmy, plan tematyczny i czasowy praktyki wraz z określeniem specjalisty-opiekuna, życiorys studenta ubiegającego się o praktykę w formie tabelarycznej, oryginał zaświadczenia stwierdzającego wpis na listę studentów na uczelni w Polsce wraz z podaniem kierunku studiów (w języku niemieckim lub angielskim), informację o wysokości wynagrodzenia. Po sprawdzeniu dokumentów przez urząd pracodawca otrzymuje niezbędne formularze dopuszczeniowe, które wypełnia. Dopiero wtedy dostaje zaświadczenie o zwolnieniu studenta z obowiązku uzyskania pozwolenia na pracę. Oryginał zaświadczenia pracodawca przesyła do studenta. Takie zaświadczenie student powinien otrzymać przynajmniej na sześć tygodni przed terminem rozpoczęcia praktyki. Dokument ten składany jest następnie wraz z wnioskiem wizowym w Ambasadzie/Konsulacie RFN w Polsce.

5. Zasady ubiegania się o staże w instytucjach Unii Europejskiej

Polacy mają możliwości odbycia stażu w jednej z instytucji Unii Europejskiej. Komisja Europejska oferuje dwa pięciomiesięczne okresy stażu dla młodych absolwentów wyższych uczelni z krajów członkowskich Unii Europejskiej oraz pewną liczbę ofert dla osób pochodzących z krajów nienależących do Unii. Staże te oferują możliwość odbywania praktyki zawodowej w jednym z departamentów Komisji i rozpoczynają się 1 marca i 1 października każdego roku.

Komisja zwykle otrzymuje około 6–8 tysięcy aplikacji na 600 możliwych miejsc. W związku z tym bardzo ważne jest dokładne zrozumienie i wypełnienie formularza aplikacji. Podstawowe wymagania to: posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni w momencie składania aplikacji, wiek do 30 lat w dniu ostatecznego terminu składania aplikacji, bardzo dobra znajomość jednego z języków Unii Europejskiej oraz średnia znajomość innego języka Unii (np. angielski – biegle, francuski – śred-

nio). Formularze aplikacji są dostępne w internecie na stronie Komisji Europejskiej www.europa.eu.int/comm/stages.

Składając aplikację otrzymujemy elektroniczny numer, który będzie podstawą przyszłych kontaktów z Komisją Europejską. Wysłany za pomocą internetu formularz musi być następnie wydrukowany, podpisany i przesłany pocztą do działu Komisji Europejskiej zajmującego się stażami. Po otrzymaniu formularza nazwiska osób, które przeszły do następnego etapu rekrutacji są przesyłane do odpowiednich wydziałów komisji europejskiej. Lista tych osób zwana jest „Niebieską Księgą” i maksymalnie zawiera 2000 nazwisk. Wszyscy kandydaci są zawiadamiani pisemnie o wyniku wstępnej selekcji. „Niebieska Księga” jest wewnętrznym dokumentem Komisji Europejskiej i jej zawartość nie jest publikowana na stronach internetowych Komisji. Gdy tylko wydziały komisji Europejskiej zakończą ostateczny proces wyboru kandydatów wybrane osoby zostaną powiadomione pisemnie i otrzymają propozycję podpisania kontraktu. Terminy składania aplikacji są następujące:

- jeśli chcemy odbyć staż w pierwszym okresie tj. od 1 marca, aplikację należy przesłać najpóźniej do 30 września poprzedniego roku (start stażu 1 marca 2004 – przesłanie aplikacji 30 września 2003); potwierdzenie otrzymania aplikacji otrzymujemy w ciągu 6 tygodni od ostatecznego terminu składania aplikacji; przesyłanie kandydatom informacji o zakwalifikowaniu się do „Niebieskiej Księgi” odbywa się od połowy do końca listopada; kontrakt możemy zawrzeć w styczniu,
- jeśli chcemy odbyć staż w drugim okresie tj. od października, to aplikację należy przesłać najpóźniej do 1 marca; przesłanie kandydatom informacji o zakwalifikowaniu się do „Niebieskiej Księgi” odbywa się od połowy do końca maja; kontrakt możemy zawrzeć pod koniec sierpnia.

Aż dwa rodzaje staży organizuje Parlament Europejski: płatne i bezpłatne dla kandydatów z państw trzecich. Istnieją trzy rodzaje staży płatnych. Są to: Stypendium Roberta Schumana – opcja generalna, Stypendium Roberta Schumana – opcja dziennikarska, a także naukowe stypendium Ramony Cajal. Od kandydatów wymagane jest ukończenie 18 lat i nie przekroczenie 35, biegła znajomość jednego języka urzędowego Unii i dobra drugiego języka oficjalnego Wspólnoty. Nie mają szans

ci, którzy już odbyli płatny bądź bezpłatny staż albo pracowali ponad 1 miesiąc w jednej z unijnych instytucji.

Płatne stypendia mogą otrzymać osoby z wyższym wykształceniem, posiadające pisemną rekomendację wykładowcy uniwersyteckiego i, jeśli pracowały, od pracodawcy. Kandydaci do opcji generalnej muszą również wysłać opracowanie o tematyce unijnej, napisane podczas studiów lub dla naukowego pisma. Osoby zainteresowane opcją dziennikarską powinny posiadać praktykę zawodową popartą publikacjami lub członkostwem w stowarzyszeniu dziennikarskim, albo dyplom uprawniający do wykonywania zawodu dziennikarza. Płatne stypendia są przyznawane na okres 4 miesiące.

Stáže bezpłatne są skierowane do młodych, którzy studiuje na kierunkach europejskich lub tych, którzy chcą napisać pracę magisterską o tematyce europejskiej.

Aplikacje dostępne są na stronie internetowej Parlamentu Europejskiego www.europarl.eu.int/stages/reg_en.htm. Stáže trwają maksymalnie pięć miesięcy. Obowiązują następujące terminy jeśli chodzi o składanie aplikacji:

- jeśli chcemy odbywać staż od 15 lutego, to aplikację należy złożyć do 15 października
- jeśli chcemy odbywać staż od 15 września, to aplikację należy składać do 15 maja

Stáže są organizowane również przez Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Regionów. Podania należy nadsyłać do 31 marca (staż od 16 września) lub do 30 września (staż od 16 lutego). Aplikacje: www.esc.eu.int/pages/en/asc/stock.htm. Każdego roku określoną liczbę staży oferuje Trybunał Sprawiedliwości. Podania trzeba nadesłać do 1 października (staż od 1 marca) lub do 1 maja (staż od 1 października). Konieczne jest ukończenie studiów prawniczych. Formularze:

Court de Justice des Communautés Européennes

Division du Personnel

Stages

L-2925 Luxembourg

Warto wspomnieć – dla uniknięcia błędów – o głównych powodach odrzucania wniosków:

- nieudane wydrukowanie lub przesłanie wydrukowanego wniosku drogą pocztowa,
- wysłanie wniosku po upływie wyznaczonych terminów,
- brak dokumentów, które powinny być dołączone do aplikacji,
- niewypełniony poprawnie formularz aplikacyjny,
- niewystarczające kwalifikacje (np. nieskończone studia),
- niewystarczająca znajomość języków obcych,
- niespełnione kryteria wieku lub brak dołączonego wyjaśnienia o niespełnianiu kryterium wieku,
- odrzucenie wyjaśnienia dotyczącego niespełniania kryterium wieku,
- uczestniczenie w stażu w innej instytucji unijnej,
- nie podpisana aplikacja.

Jeśli aplikacja została odrzucona za pierwszym podejściem, w zależności od powodu, dla którego została odrzucona, kandydat może starać się o przyjęcie na staż w następnym terminie. W tym wypadku należy ponownie złożyć aplikację.

IV. Po pracę do Unii Europejskiej

1. Swobodny przepływ pracowników w Unii Europejskiej

Zasada swobodnego przepływu pracowników jest elementem swobody przepływu osób, która urzeczywistnia cele nie tylko gospodarcze, ale przyspiesza również integrację narodów europejskich. Sama w sobie uważana jest za ważne prawo socjalne.

Swobodny przepływ pracowników obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Obywatel Unii Europejskiej korzysta również z możliwości osiedlania się i podejmowania działalności gospodarczej w formie tzw. samozatrudnienia, czyli wykonywania wolnego zawodu lub świadczenia usług np. fryzjerskich. Prawo swobodnego przepływu pracowników odnosi się nie tylko do pracy, życia, osiedlania, ale także korzystania ze zdobyczy socjalnych. Prawem uzupełniającym prawo swobodnego przepływu pracowników, jest swoboda pobytu w celu zatrudnienia zgodnie z przepisami krajowymi państwa przyjmującego oraz dostęp do mieszkań i posiadania ich na własność.

Dla pracowników będących obywatelami państwa członkowskiego UE, a także członków ich rodzin, podstawowym warunkiem prawa do wyjazdu z państwa członkowskiego i wjazdu na teren innego państwa członkowskiego jest posiadanie dokumentu identyfikacyjnego lub paszportu. Od poszukujących pracy nie można wymagać wizy wjazdowej.

Wspólnotowa regulacja prawna dotycząca zasad wyjazdu, wjazdu oraz pozostawania na terytorium państw członkowskich pracowników, obywateli innego państwa Wspólnoty, przewiduje określone obowiązki administracyjne, jak np. obowiązek zameldowania się, uzyskanie pozwolenia na pobyt, a czasem także pozwolenia na pracę (jeśli wymaga tego ustawodawstwo krajowe). Obowiązki te nie są nadmiernie uciążliwe, a prowadzone są w celu mierzenia przepływu siły roboczej na terenie Unii.

Prawo do swobodnego przemieszczania się zagwarantowano także członkom rodzin migrujących w celach zarobkowych. Warto wspomnieć o zasadzie jednakowego traktowania dzieci wszystkich pracowników będących obywatelami Unii. I tak, dzieci obywateli innych państw Unii zatrudnionych na terytorium innego państwa członkowskiego mogą podjąć naukę w szkołach różnego typu lub praktyczną naukę zawodu na takich samych warunkach jak dzieci własnych obywateli.

Równy dostęp do zatrudnienia dla obywateli państw członkowskich oznacza, że nie można wobec nich stosować przepisów ograniczających możliwość ubiegania się o miejsce pracy, składania ofert pracy, korzystania z takiej samej pomocy biur pośrednictwa pracy, jaką otrzymują obywatele danego kraju. Jednakże możliwe jest wymaganie od obcokrajowca umiejętności językowych niezbędnych do wykonywania określonej pracy. Może on także, na żądanie pracodawcy, zostać poddany testom zawodowym.

Ważnym czynnikiem sprzyjającym podejmowaniu decyzji o emigracji zarobkowej jest zapewnienie pracownikowi i członkom jego rodziny po zakończeniu zatrudnienia prawa do pozostania na terytorium innego państwa członkowskiego, które nie jest ich ojczyzną.

Zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia wymaga ściślej, międzynarodowej współpracy między służbami zatrudnienia w celu wymiany informacji na temat sytuacji na lokalnych, regionalnych i narodowych rynkach pracy oraz prowadzenia badań dotyczących zatrudnienia i bezrobocia. Zasada swobodnego przepływu siły roboczej powoduje, że kraje emigracyjne mogą liczyć na złagodzenie bezrobocia. Część siły roboczej, zachęcona wyższymi płacami w innych państwach, decyduje się bowiem na pracę zagranicą. Kraje emigracyjne zyskują w ten sposób pewne zmniejszenie obciążenia budżetów z tytułu wypłaty zasiłków dla bezrobotnych. Korzyścią mogą być też przekazy płac z zagranicy (pozytywny bilans płatniczy) oraz podniesienie jakości siły roboczej (przy założeniu, że emigranci po jakimś czasie wrócą do kraju wraz z nowymi umiejętnościami). Jakość siły roboczej ma zasadnicze znaczenie dla przedsiębiorców – im wyższa, tym niższe koszty działalności firm dzięki lepszej alokacji czynników produkcji. Natomiast koszty, jakie w wyniku swobodnego przepływu siły roboczej mogą ponosić kraje emigracyjne to m.in. wyjazd z kraju pracowników stosunkowo wysoko wykwalifikowanych.

Realizacja zasady swobodnego przepływu siły roboczej ma też określone skutki dla krajów imigracyjnych. Zyskują tu pracodawcy, ponieważ zwiększona poprzez przyjazdy pracowników cudzoziemskich podaż pracy prowadzi do obniżenia stawek płac miejscowej siły roboczej, tym samym zmniejszając koszty działalności przedsiębiorstw. Ponadto pracownicy cudzoziemscy często dysponują umiejętnościami rzadko spotykanymi na miejscowym rynku pracy i gotowi są sprzedać te umiejętności za niższą cenę. W przypadku krajów imigracyjnych koszty ponosi przede wszystkim miejscowa siła robocza (spadek płac).

2. Polski rynek pracy w rozszerzonej Unii Europejskiej

Rozszerzenie Unii Europejskiej jest już bardzo blisko. Dziesięć krajów będzie przyłączonych do UE w 2004 r. Perspektywa ta sprawiła, że wiele osób zaczęło zadawać pytania dotyczące wpływu tej sytuacji na dziedzinę zatrudnienia. Regionalne różnice w zatrudnieniu i bezrobociu w rozszerzonej Unii Europejskiej wzrosną. Gwałtownie zwiększą się także różnice w dochodach.

Dlatego szczególnie wiele kontrowersji w zakończonych w grudniu 2002 roku negocjacjach o członkostwo Polski w Unii Europejskiej budził swobodny przepływ pracowników. Polska zgodziła się na siedmioletni okres przejściowy, rozłożony na trzy etapy, znane jako formuła „2+3+2”. Po przystąpieniu do Unii przez pierwsze dwa lata nie będziemy mogli swobodnie pracować w krajach piętnastki. W tym czasie poszczególne kraje mają jednak prawo do wprowadzenia ułatwień dla naszych obywateli. Jeśli w tym czasie państwa piętnastki nie wystąpią do Komisji Europejskiej o utrzymanie restrykcji przez kolejne trzy lata, nasi obywatele będą mieli w tych krajach pełną swobodę zatrudnienia. Nie wszystkie kraje chcą przedłużyć restrykcje (deklaruje tak na przykład Wielka Brytania). W wyjątkowych przypadkach kraje Unii mogą wystąpić do Komisji Europejskiej o przedłużenie na kolejne dwa lata ograniczeń. Będzie to jednak niemal na pewno dotyczyło tylko Niemiec i Austrii. Kwestia krótszego lub dłuższego oczekiwania na swobodny dostęp do rynku pracy

będzie bowiem zależeć od stanu rynku pracy w krajach obecnej piętnastki (trzeba zwrócić uwagę na rosnące w Unii Europejskiej bezrobocie).

Państwa należące do Wspólnoty obawiają się napływu z Polski dużej liczby pracowników. Jednak większość analiz i ekspertyz przygotowanych przez renomowanych specjalistów dowodzi, że obawa Niemców czy Austriaków przed masową migracją ze Wschodu jest mocno przesadzona. Od 1995 roku mamy do czynienia z malejącą tendencją emigracji do UE. Ci, którzy bardzo chcieli emigrować, na ogół już to zrobili, a ci, którzy są skłonni taką możliwość rozważyć, muszą liczyć się z wieloma trudnościami do pokonania, jak np. koszty osiedlenia się, obowiązki administracyjne, bariera językowa, bariera kulturowa, oderwanie od środowiska, brak gwarancji utrzymania nowej pracy w dłuższej perspektywie.

Należy zwrócić uwagę, że przyczyną wzmożonej chęci wyjazdu do innego kraju europejskiego w celu podjęcia tam pracy, może być wzrost poziomu bezrobocia, zwłaszcza wśród młodych ludzi. Ważna jest dla nich możliwość poprawy własnej sytuacji materialnej i poziomu życia. Na emigrację zarobkową może również zdecydować się pewna grupa pracowników, zwłaszcza specjalistów, którzy będą chcieli w ten sposób uzyskać nowe kwalifikacje i umiejętności, osiągnąć większe dochody, zwiększyć swoje szanse na awans zawodowy i społeczny.

W kontekście powyższych rozważań dotyczących sytuacji po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, należy stwierdzić, że pracodawcy w państwach członkowskich Wspólnoty nie będą zainteresowani masowym zatrudnianiem polskim pracowników. Natomiast będą gotowi zatrudniać niektóre specyficzne grupy polskich pracowników, o określonych kwalifikacjach. Będzie to wynikało z sytuacji na rynku pracy, a także z dotychczasowych dobrych doświadczeń pracodawców związanych z wymiernymi korzyściami, które już osiągnęli z zatrudniania polskich pracowników.

Warto dodać, że rynek pracy w Unii Europejskiej, niezależnie od poziomu bezrobocia, wykazuje duży, strukturalny niedobór popytu na pracę, zwłaszcza nisko kwalifikowaną. Poza tym w wyniku sytuacji demograficznej: starzenia się społeczeństwa i niskiego przyrostu naturalnego, niektóre państwa członkowskie będą poszukiwały poza swoimi granicami pracowników w pewnych określonych zawodach lub sektorach.

Również doświadczenia wcześniejszych rozszerzeń Unii potwierdzają ten wniosek. Przyjęcie do UE krajów względnie ubogich, takich jak Hiszpania, Portugalia czy Grecja, wcale nie spowodowało zwiększonego napływu imigrantów z tych krajów (już po dwóch latach przeprowadzono eksperyment, polegający na otwarciu granic i okazało się, że nie sprawdziły się czarne wizje, że rynek pracy krajów wysokorozwiniętych zostanie rozregulowany).

Stanowisko Unii Europejskiej zakłada także sięgający maksymalnie siedmiu lat okres przejściowy na świadczenie przez polskie firmy w Niemczech i Austrii kilku rodzajów usług związanych z budownictwem, ogrodnictwem, ochroną obiektów, czyszczeniem, dekoracją wnętrz. Niemcy i Austria zastrzegły ponadto, że mogą wprowadzić w tym czasie dodatkowe ograniczenia wobec polskich firm, które będą chciały świadczyć usługi w regionach przygranicznych.

Zawarte z Unią porozumienie przewiduje jednak, że Polska będzie mogła na zasadzie wzajemności wprowadzić restrykcje dotyczące podejmowania pracy i świadczenia usług przez obywateli UE na terenie naszego kraju.

Przed przystąpieniem do Unii Polska ponadto dostosuje do unijnych rozwiązań programy szkolenia architektów, dentystów, pielęgniarek, położnych, farmaceutów, weterynarzy i prawników oraz zasady przyznawania kwalifikacji zawodowych tym osobom. Dzięki temu Polacy uprawiający te profesje będą mogli je wykonywać w krajach UE. Nasz kraj, na zasadzie wzajemności, uzna także dyplomy szkół wyższych krajów UE.

Zostaną również zniesione wszelkie ograniczenia w podejmowaniu przez obywateli Unii pracy w Polsce z powodu języka, obywatelstwa i miejsca zamieszkania. Pracujący w naszym kraju obywatele Unii otrzymają przywileje socjalne identyczne z tymi, jakie mają Polacy, m.in. zasiłki dla bezrobotnych. Polska zgodziła się również, aby po przystąpieniu do Unii mieszkający w naszym kraju dłużej niż pięć lat obywatele piętnastki uzyskali prawo udziału (czynne i bierne) w wyborach samorządowych.

Rodziny Polaków, którzy przed przystąpieniem do UE będą pracowali legalnie w krajach piętnastki, uzyskają prawo do swobodnego zatrudnienia w państwach Unii. Polacy wyjeżdżający do krajów Unii otrzymają od kas chorych zwrot kosztów leczenia, ale tylko w nagłych przypadkach i minimalnym zakresie, pozwalającym na powrót do kraju.

3. Możliwości podjęcia pracy w krajach Unii Europejskiej przed akcesją

Okresowy wyjazd do pracy w innym kraju jest od kilku lat jedną z najczęstszych form emigracji zewnętrznej Polaków. Obywatel polski może być zatrudniony zagranicą u pracodawcy polskiego, w firmie polsko-zagranicznej lub u pracodawcy zagranicznego. Obywatele polscy mogą podejmować pracę poza granicami kraju na zasadach obowiązujących w kraju zatrudnienia oraz określonych w umowach międzyrządowych.

Realizacją umów międzyrządowych w sprawie wzajemnego zatrudniania pracowników w celu podwyższenia kwalifikacji zawodowych i językowych, staży zawodowych oraz zatrudnienia sezonowego zajmuje się Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz wojewódzkie urzędy pracy.

Zatrudnienie zagranicą następuje na podstawie bezpośredniej umowy zawartej przez obywatela polskiego z pracodawcą zagranicznym lub umowy zawartej za pośrednictwem upoważnionej do tego tzw. jednostki kierującej. Polskie organizacje gospodarcze, realizujące zagraniczne umowy o dzieło, delegują pracowników na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Warto podkreślić fakt, że zgodnie z dyspozycją art. 48 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 25 poz. 128 z późn. zm.) jeżeli umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej, udokumentowane okresy zatrudnienia obywateli polskich zagranicą u pracodawców zagranicznych zaliczane są do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych (takich jak: prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego, urlop wychowawczy, nagroda jubileuszowa, dodatek za staż pracy, odprawa przy przejściu na emeryturę, odprawa pieniężna dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, odprawa pośmiertna), pod warunkiem opłacania składek na Fundusz Pracy. Opłatę na Fundusz Pracy wnosi się na konto powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania Polaka pracującego zagranicą, począwszy od miesiąca przez niego wskazanego. Powiatowy urząd pracy, po otrzymaniu zawiadomienia o przystą-

pieniu do opłacania składki przekazuje zainteresowanemu informację o jej wymiarze, zasadach opłacania oraz numerze rachunku, nazwie i adresie banku, w którym składkę należy opłacać.

Obecnie wszystkie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub pobytu polskiego pracownika w państwach członkowskich są dodawane do siebie w celu naliczenia emerytur lub rent wynikających z uprawnień wiekowych, inwalidztwa lub śmierci oraz w celu zagwarantowania opieki medycznej pracownikowi i jego rodzinie. Wszelkie emerytury lub renty związane z uprawnieniami wiekowymi, wynikającymi z osiągnięcia określonego wieku, oraz ze śmiercią, wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi lub z inwalidztwem wynikającym ze świadczenia pracy, z wyjątkiem świadczeń nie mających charakteru odszkodowania, będą swobodnie przekazywane w kwocie określonej zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub państw członkowskich zobowiązanych do płatności. Powyższe zobowiązania Unii obowiązują Polskę w stosunku do obywateli Unii na zasadzie wzajemności.

Wysoki poziom bezrobocia, zwłaszcza wśród młodych ludzi, powoduje, że coraz więcej Polaków już teraz chciałoby wyjechać do innego kraju europejskiego podjąć tam pracę. Ważna jest dla nich możliwość poprawy swojej sytuacji materialnej i poziomu życia. Jednocześnie należy stwierdzić, że istotnymi przeszkodami w wyjazdach do pracy zagranicą są ograniczenia stawiane przez kraje zachodnie. Do nich należy zaliczyć m.in. górną granicę wieku i znajomość języka obcego, szczególnie zawodowego. Innymi barierami są koszty osiedlenia się za granicą, bariery administracyjne czy rozłąka z rodziną.

Należy przede wszystkim pamiętać, że podejmując pracę zagranicą podlegamy przepisom kraju przyjmującego. Nieodzowne jest zezwolenie na legalną pracę w innym kraju ze strony odpowiednich instytucji państwa, na którego terenie polski obywatel zamierza podjąć pracę (chodzi o zgodę na zatrudnienie i wizę pobytową z prawem do pracy, wydawaną przez placówki konsularne tego państwa). Pamiętajmy również, że uzyskanie przez obywateli polskich prawa do pracy na terenie państw członkowskich uzależnione jest przede wszystkim od warunków panujących na lokalnych rynkach pracy.

3.1. Zatrudnienie Polaków w ramach umów dwustronnych

Umowy dwustronne zawierane są między rządem polskim a rządem kraju, który zainteresowany jest przyjęciem polskich pracowników. Za ich realizację odpowiedzialne jest Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, natomiast obsługą umów, czyli pośrednictwem w załatwianiu legalnej pracy zagranicą zajmują się wojewódzkie urzędy pracy.

Polska zawarła pięć umów z państwami Unii Europejskiej, z których jedna nie została jeszcze notyfikowana.

1. Umowa między rządem RP a rządem królestwa Belgii w sprawie zatrudniania stażystów – podpisana 04.10.1990 r. (niepublikowana)

Umowa dotyczy osób, które: podejmują zatrudnienie na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze stażysty w celu zapoznania się z metodami pracy stosowanymi w kraju drugim, ukończyły 18 lat i nie przekroczyły 30 lat życia oraz posiadają odpowiednie przygotowanie zawodowe potwierdzone świadectwem szkolnym lub dyplomem ukończenia studiów. Roczny limit stażystów wynosi 250 osób.

Zezwolenia na pracę w Belgii są wydawane wtedy, gdy na belgijskim rynku pracy nie można znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników i to sami Polacy muszą wyszukać sobie pracodawców belgijskich, którzy ich zatrudnią.

Chcąc pracować w Belgii obywatele innych krajów muszą posiadać ważne pozwolenie na pracę. Regulacja ta dotyczy również belgijskich pracodawców. Jeśli belgijski pracodawca chce zatrudnić obcokrajowca musi uzyskać potwierdzenie zatrudnienia i pozwolenie na pracę typu B. Wszyscy obywatele krajów spoza Unii Europejskiej chcący pozostać w Belgii ponad trzy miesiące muszą posiadać wizę. W tym celu należy złożyć aplikację do belgijskiej placówki dyplomatycznej. Obcokrajowiec przebywający w Belgii z zamiarem podjęcia pracy będzie potrzebował ważnego paszportu, zaświadczenia lekarskiego poświadczanego przez lekarza współpracującego z ambasadą i potwierdzenia zatrudnienia. To potwierdzenie musi być wystawione na belgijskiego pracodawcę, dla którego mamy zamiar pracować i musi ono być wydane razem z pozwoleniem

niem na pracę typu B. Dokumenty te należy przedstawić Wydziałowi Imigracyjnemu, który przeprowadzi odpowiednie procedury.

Warto dodać, że pozwolenie na pracę typu B, jest ważne na okres 12 miesięcy i upoważnia do pracy dla jednego pracodawcy.

2. Współpraca Polski z Francją opiera się na dwóch umowach: z 1990 i 1992 roku. Umowa między rządem RP a rządem Republiki Francuskiej w sprawie wymiany stażystów zawodowych (Dz.U. z 1994 r. Nr 100 poz. 489) i Umowa między rządem RP i rządem Republiki Francuskiej o zatrudnieniu we Francji polskich pracowników sezonowych podpisana 20.05.1992 r. (Dz.U. Nr 100 poz. 490).

Na mocy wspomnianych umów łączących Polskę i Francję można uzyskać zatrudnienie jako stażysta i pracownik sezonowy.

Zatrudnienie w charakterze stażysty trwa 1 rok. Można je czasami przedłużyć o 6 miesięcy. Roczny limit zatrudnienia wynosi 1000 osób, a kandydaci muszą legitymować się przynajmniej wykształceniem zasadniczym zawodowym i nie przekraczać 35 roku życia. Pracownicy sezonowi są zatrudniani w pełnym wymiarze czasu, a limit nie jest określony. W ramach walki z bezrobociem we Francji raczej nie spotyka się prac sezonowych dla cudzoziemców. Możliwość podjęcia tego typu zatrudnienia mają jedynie młodzi z krajów Unii Europejskiej i studenci z państw, z którymi Francja jest połączona specjalnymi umowami. Mimo wszystko można próbować podjąć pracę we Francji, należy jednak pamiętać, że niezbędne jest uzyskanie tymczasowego zezwolenia na pracę. Często pracodawca sam występuje o takie zezwolenie dla swego przyszłego pracownika.

Popularną formą zatrudnienia – nie tylko we Francji, ale również w innych państwach europejskich – jest praca w charakterze „au pair”, czyli opiekuna/ki do dziecka. Nie jest to wyjazd zarobkowy, lecz edukacyjny, który daje możliwość nauki języka i poznania obcego kraju. Jedyнным obowiązkiem opiekunki jest zajmowanie się dziećmi i organizowanie im czasu. Dostaje ona kieszonkowe, sama opłaca podróż i kurs językowy. Kandydat/ka na „au pair” musi mieć ukończone 18 lat i szkołę średnią. W ciągu roku szkolnego czas pracy takiej osoby jest ograniczony do 30–35 godzin tygodniowo i musi on/ona uczęszczać na kurs językowy. W czasie wakacji nie ma obowiązku uczenia się języka, a liczbę godzin pracy samemu ustala się z rodziną, u której się pracuje.

3. Umowa między rządem RP a rządem Królestwa Hiszpanii w sprawie zasad i warunków wzajemnego przepływu pracowników między obu państwami – zawarta 21 maja 2002 r.

Umowa dotyczy obywateli zatrudnionych jako: pracownicy stali – przez okres początkowy przynajmniej jednego roku; pracownicy sezonowi lub zatrudnieni czasowo – przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku; zatrudnieni na staż – w celu podwyższenia kwalifikacji zawodowych i językowych, na okres 12 miesięcy z możliwością przedłużenia jeszcze o 6 miesięcy; maksymalnie 50 osób rocznie; stażyści powinni mieć odpowiednie przygotowanie zawodowe.

4. Umowa między rządem RP a rządem Wielkiego Księstwa Luksemburskiego w sprawie zatrudnienia stażystów – sporządzona 29.10.1996 r. (nie ratyfikowana, nie weszła w życie).

Jako stażysta za granicą zatrudniona może być osoba, która posiada udokumentowane wykształcenie zawodowe lub ukończyła szkolenie zawodowe wymagane do wykonywanej pracy, ma ukończone 18 lat i nie przekroczyła 30 lat.

Stażyści zatrudniani są na okres 12 miesięcy z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy. Limit stażystów dla każdej ze stron: 30 osób w roku kalendarzowym.

5. Umowa między rządem RP a rządem RFN w sprawie zatrudnienia pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych (pracowników – gości) – sporządzona w Warszawie 07.06.1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 100 poz. 487).

Umowa ta przewiduje kilka form zatrudnienia. Są to: zatrudnienie sezonowe, długookresowe, wakacyjne studentów i praktyki uczniowskie.

Zatrudnienie sezonowe trwa w zasadzie do 3 miesięcy, ale zdarzają się prace sezonowe trwające od 6 do 9 miesięcy. Liczba osób mogących pracować w Niemczech w czasie sezonu nie jest limitowana, ale związana z potrzebami niemieckiego rynku pracy. Istnieją dwie formy zatrudnienia sezonowego: imienna i anonimowa. Imienna forma ma miejsce wtedy, kiedy Polak sam znajdzie sobie pracę i podpisze umowę na jej wykonywanie. Z anonimową formą mamy do czynienia, gdy niemiecki praco-

dawca zgłasza ofertę anonimową i czeka na dobór pracowników przez stronę polską. Pośredniczą w tym wojewódzkie urzędy pracy.

W Niemczech funkcjonuje również kategoria „pracowników – gości”, którzy mogą być zatrudniani w liczbie maksimum 1000 osób z Polski. Celem zatrudnienia takich pracowników jest podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych i językowych. Jako „pracownik gość” można podjąć pracę w Niemczech tylko jeden raz, maksymalnie na okres 18 miesięcy. Osoba pracująca jako gość musi legitymować się przynajmniej wykształceniem zasadniczym zawodowym, mieć nie więcej niż 40 lat, znać bardzo dobrze język niemiecki i posiadać odpowiedni staż pracy. Kandydaci są wyszukiwani za pośrednictwem urzędów pracy i kwalifikowani przez przedstawicieli niemieckich firm. Konieczne jest, aby na jednego pracownika – gościa przypadało przynajmniej czterech zatrudnionych na stałe niemieckojęzycznych pracowników wykwalifikowanych. Osoby prywatne/gospodarstwa domowe nie mogą zatrudniać pracowników – gości.

Niemieccy pracodawcy mogą w niektórych przypadkach wskazać imiennie znanego im pracownika. W tym przypadku przesyłają umowę o pracę kandydatowi. Stanowi ona podstawę ubiegania się o pozwolenie we właściwym wojewódzkim urzędzie pracy.

Studenci, którzy chcą podjąć pracę w Niemczech muszą znać język niemiecki przynajmniej w stopniu dobrym, studiować na studiach dziennych, nie przekraczać wieku 30 lat i mieć pracę zapewnioną na minimum 8 tygodni w ciągu 3 wakacyjnych miesięcy. Naboru kandydatów dokonują wojewódzkie urzędy pracy.

3.2. Zatrudnienie Polaków w krajach, z którymi Polska nie podpisała umów dwustronnych

Obywatele polscy mogą także wyjeżdżać w poszukiwaniu zatrudnienia do innych krajów Unii Europejskiej. Niestety, w tym wypadku pracodawcy trzeba już szukać na własną rękę. Procedury są podobne. Pierwszym krokiem jest znalezienie pracodawcy, który następnie musi zgłosić chęć zatrudnienia obcokrajowca do miejscowego urzędu pracy. Po pozytywnym zaopiniowaniu prośby o zatrudnienie obcokrajowca, pracodawca przesyła swemu przyszłemu pracownikowi umowę o pracę i/lub

zaświadczenie z miejscowego urzędu pracy. Po otrzymaniu tych dokumentów pracownik składa je we właściwej ambasadzie, która to wydaje pozwolenia na pracę i pobyt.

Bardzo rygorystyczne podejście do zatrudniania cudzoziemców panuje w Austrii. Zgodnie z przepisami, obcokrajowcy mogą stanowić tylko 8% siły roboczej w tym kraju. W Danii Polacy też nie mają wielu szans. Dodatkowo formalności związane ze złożeniem podania o pracę w Danii podlegają opłacie. Podanie i szczegółową dokumentację należy składać w ambasadzie lub w konsulatach, skąd zostanie ono przesłane do Urzędu ds. Obcokrajowców w Kopenhadze. To właśnie tam podejmowane są decyzje o przyjęciu lub odrzuceniu podania.

W Finlandii nie ma prawnie wyznaczonej liczby obcokrajowców mogących podjąć pracę. Podstawą zatrudnienia obcokrajowca jest aktualna sytuacja na rynku pracy. Biuro zatrudnienia może wystawić pozwolenie na pracę dla cudzoziemca, gdy w kraju brakuje specjalistów w danej dziedzinie. Pozwolenie musi być wydane przed wjazdem na terytorium Finlandii. Pracodawca musi w tym wypadku rozpocząć działania od złożenia prośby do biura zatrudnienia o zatrudnienie obcokrajowca. Obcokrajowiec, starający się o pozwolenie na pracę lub o pozwolenie na pobyt, zwracający się z taką prośbą do fińskiej placówki dyplomatycznej, musi przedstawić opinię biura zatrudnienia. Czas oczekiwania na wydanie pozwolenia zależy od rodzaju dodatkowych dokumentów i wyjaśnień. Najkrótszy to kilka tygodni – najdłuższy zaś to kilka miesięcy.

Prawo greckie zezwala na zatrudnianie obcokrajowców, w tym obywateli polskich. Ale aby otrzymać pozwolenie na pracę należy najpierw skontaktować się z pracodawcą w Grecji, bo tylko on może wystąpić z wnioskiem do miejscowego urzędu pracy o wydanie pozwolenia na pracę.

Natomiast zgodnie z prawem holenderskim, pracodawca może zatrudnić cudzoziemca tylko wtedy, gdy uzyska zezwolenie Centralnego Zarządu Siły Roboczej. Pozwolenie na pracę może być wydane wówczas, gdy nie ma chętnych do pracy tego rodzaju wśród obywateli Holandii czy innych państw Unii Europejskiej. Jeśli obywatel polski zamierza pracować w Holandii dłużej niż trzy miesiące, to musi wystąpić do holenderskiej ambasady o pozwolenie na pobyt czasowy.

Duże możliwości podjęcia pracy stwarza Irlandia, ale przede wszystkim osobom świetnie znającym język angielski. Gospodarka ir-

landzka potrzebuje rozmaitych specjalistów: poszukiwani są specjaliści z dziedzin informatyki, bankowości i finansów, inżynierowie, projektanci i technicy budowlani, marketingowcy, telesprzedawcy, pielęgniarki, pokojówki, recepcjoniści, kucharze, pracownicy ferm hodowlanych i gospodarstw rolnych.

Wjazd do Irlandii w celach zarobkowych jest równoznaczny z uprzednim znalezieniem sobie osoby lub firmy chcącej zatrudnić Polaka. To właśnie osoba oferująca pracę występuje o pozwolenie na nią i załatwia wszelkie formalności. Pozwolenie jest najczęściej wydawane na 1 rok i istnieje możliwość przedłużenia go. Aby ułatwić znalezienie pracy osobom pochodzącym z krajów spoza Unii Europejskiej, wprowadzono wizę z pozwoleniem na pracę. Jest to możliwe dla osób już posiadających konkretne oferty pracy od irlandzkich pracodawców.

Pozwolenia na pracę są obowiązkowe dla osób pragnących legalnie pracować w Portugalii. Obcokrajowcy posiadający podpisany kontrakt z pracodawcą mogą się na jego podstawie ubiegać o pozwolenie na pobyt, jeśli nie wystąpią jakies przeciwwskazania. Obcokrajowcy posiadający pozwolenie na pobyt mogą być zatrudnieni w Portugalii bez pozwolenia na pracę. Osoby samozatrudnione i mające prawo do stałego pobytu nie muszą mieć pozwolenia na pracę. Portugalskie przedsiębiorstwa chcące zatrudnić obcokrajowca muszą uzyskać zgodę rządu Portugalii, która określi dopuszczalną liczbę zatrudnionych obcokrajowców. W obecnej chwili przyjęto zasadę: 1 obcokrajowiec na 10 obywateli Portugalii. Pracodawca powinien otrzymać pozwolenie na pracę dla każdego zatrudnionego obcokrajowca.

Inny kraj UE – Szwecja nie ma jeszcze podpisanej umowy z Polską w sprawie zatrudniania pracowników sezonowych, dopiero się to rozważa. Mimo to można starać się o pozwolenie na pracę sezonową. Pozwolenie jest ważne 3 miesiące w okresie od 1 kwietnia do 1 listopada i obowiązuje na wykonywanie prac w określonej branży. Polacy najczęściej zatrudniani są przy zbiorze jagód, pracach ogrodniczych lub jako sprzątacze. Chętnie widziany jest również personel medyczny.

O formalne zatrudnienie w Wielkiej Brytanii mogą starać się wysoko wykwalifikowani specjaliści. Angielski pracodawca występuje o pozwolenie na pracę do brytyjskiego ministerstwa spraw wewnętrznych. Ministerstwo zwykle nakazuje podanie ogłoszenia do prasy o możliwości

objęcia danego stanowiska. Jeśli nie wzbudza ono zainteresowania Brytyjczyków lub nie mają oni odpowiednich kwalifikacji, wtedy zgoda jest wydawana. W Wielkiej Brytanii nie są wydawane zezwolenia na prace domowe. By znaleźć się w tym kraju należy posiadać zgodę na wjazd, niezależnie od tego, w jakim celu chcemy go odwiedzić. Firmy spoza Wielkiej Brytanii nie mogą się ubiegać o wydanie pozwolenia na pracę, chyba że mają swoje przedstawicielstwo w Wielkiej Brytanii; tylko przedstawicielstwo może ubiegać się o wydanie pozwolenia.

Polak, który chce legalnie pracować we Włoszech, musi znaleźć pracodawcę na własną rękę. Najpierw podpisuje z nim kontrakt. Z tym dokumentem pracodawca występuje do włoskiego biura pracy o zezwolenie na zatrudnienie obcokrajowca. Może je otrzymać pod warunkiem, że nie ma Włochów chętnych do tej pracy. Wtedy przesyła oryginały dokumentów (kontrakt i zezwolenie) polskiemu pracownikowi, który już sam stara się o wizę we włoskim konsulacie.

4. Samozatrudnienie w krajach Unii Europejskiej

Jedną z możliwości rozpoczęcia przez polskich obywateli legalnej pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej jest tzw. samozatrudnienie, czyli prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek bez prawa do poszukiwania zatrudnienia na miejscowym rynku pracy. Samozatrudnienie stanowi alternatywne rozwiązanie dla osób przedsiębiorczych, które powinny prowadzić działalność samodzielnie (dopuszcza się jedynie zatrudnianie pracowników w charakterze pomocniczym, np. kierowców) nie świadcząc usług na rzecz osób fizycznych, lecz wyłącznie na rzecz firm i instytucji.

Podstawą prawną do samozatrudnienia w dowolnym państwie członkowskim Unii Europejskiej jest Układ Europejski z 1991 r. (wyznaczający ogólne ramy prowadzenia działalności gospodarczej przez Polaków w Unii Europejskiej) oraz przepisy prawne państwa, w którym prowadzona będzie działalność gospodarcza. Zgodnie z Układem zakładanie przedsiębiorstw oznacza prawo podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej na zasadzie samozatrudnienia i do tworzenia i kierowania przedsięwzięciami,

szczególnie przedsiębiorstwami. Jednocześnie obowiązuje zasada tzw. traktowania narodowego, oznaczająca wymóg stosowania w odniesieniu do obywateli polskich zakładających działalność gospodarczą takich samych kryteriów, jakie stosuje dany kraj wobec własnych obywateli.

Otrzymanie zgody na prowadzenie działalności gospodarczej w jednym z państw Unii Europejskiej poprzedzone musi być posiadaniem wizy pobytowej w tym państwie. W tym celu należy wystąpić do ambasady wybranego państwa o wydanie takiej wizy, przedstawiając jednocześnie biznesplan oraz wystarczające środki finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W przypadku niektórych państw należy ponadto udowodnić, że profil prowadzonej działalności gospodarczej jest zgodny z zapotrzebowaniami rynku danego kraju.

Obywatele polscy, którym zostanie wydana decyzja odmowna w sprawie uzyskania wizy pobytowej, mogą się odwołać do sądu państwa, którego ambasada wydała taką decyzję. Odmowę można dostać np. wówczas, gdy przedstawiony biznesplan jest mało wiarygodny bądź wnioskodawca nie posiada kompetencji lub środków do jego realizacji. Przyczyną odmowy może być również podejrzenie, że samozatrudnienie jest próbą ominięcia przepisów o zatrudnieniu, a celem faktycznym takiego działania jest podjęcie pracy najemnej (np. na budowie, w restauracji, przy opiece nad dziećmi, pracach polowych, itp.).

Szczegółowe informacje o procedurach związanych z samozatrudnieniem znajdują się w placówkach dyplomatycznych państw członkowskich Unii Europejskiej oraz w biurach radców handlowych działających przy polskich ambasadach w państwach UE.

5. Praca w instytucjach Unii Europejskiej

W 1999 r. całkowita liczba funkcjonariuszy i innych urzędników unijnych wynosiła 30500 (w tym 17000 w Komisji, 4500 w agencjach ośrodków badawczych, 4 000 w Parlamencie, 2500 w Radzie i 2500 w innych instytucjach i organach). Większość z nich stanowią tłumacze. Zgodnie z zasadą równowagi narodowościowej liczba urzędników z danego państwa powinna być mniej więcej proporcjonalna do liczby ludności tego

kraju. W praktyce jednak ta zasada nie jest ściśle przestrzegana, a liczba obywateli poszczególnych państw w instytucjach europejskich zależy także od innych czynników.

5.1. Europejski urzędnik

Urzędnicy europejscy są podzieleni na kategorie: A (administratorzy), B (asystenci), C (obsługa sekretariatów), D (pracownicy techniczni). Specjalny system przewidziany jest również dla kategorii LA, którą są objęte funkcje lingwistyczne. Każda kategoria podzielona jest dodatkowo na stopnie (8 stopni dla kategorii A).

Kategorie i stanowiska zatrudnienia funkcjonariuszy wspólnotowych:³

Kategoria A – obowiązki administracyjne i doradcze:

A1 – dyrektor generalny

A2 – dyrektor

A3 – kierownik wydziału

A4/A5 – główny administrator

A7/A6 – administrator

A8 – zastępca administratora

Kategoria B – obowiązki kierownicze i w zakresie nadzoru:

B1 – naczelnny asystent administracyjny

B2/B3 – starszy asystent administracyjny

B4/B5 – asystent administracyjny

Kategoria C – obowiązki kancelaryjne i sekretarskie:

C1 – naczelnny kierownik kancelarii/główna sekretarka

C2/C3 – kierownik kancelarii/sekretarka

C4/C5 – asystent kancelaryjny/maszynistka

Kategoria D – obowiązki manualne i pomocnicze, np. posłańcy, kierowcy, personel techniczny:

D1 – kierownik jednostki

³ L. Dzielisz, J. Sobieska, *Praca i staże w Unii Europejskiej*. Przewodnik praktyczny, Warszawa 2003 r., s. 92–93.

D2/D3 – robotnik wykwalifikowany
D4/D5 – robotnik niewykwalifikowany

Pracownik kategorii A może uczestniczyć w wielu działaniach podejmowanych przez Unię: procesie legislacji, konstruowaniu budżetu, koordynowaniu szeroko zakrojonej polityki ekonomicznej krajów członkowskich, negocjacjach z krajami kandydującymi do UE, pomocy we wdrażaniu wspólnej polityki rolnej lub zapewnieniu prawidłowego wdrażania prawa wspólnotowego. Niezależnie od wyznaczonych obowiązków urzędnik kategorii A może spodziewać się wielu obowiązków oraz dużego stopnia odpowiedzialności za wykonywane czynności już na samym początku kariery w instytucjach unijnych.

Pracownicy kategorii B są głównie odpowiedzialni za wykonywanie rozporządzeń instytucji oraz uczestniczą we wszystkich działaniach Unii Europejskiej. Odgrywają oni istotną rolę w wewnętrznej koordynacji działań podejmowanych przez instytucje unijne.

Pracownicy kategorii C są odpowiedzialni za obsługę sekretariatów, archiwizację i zapewnienie efektywnej pracy jednostkom administracyjnym. Natomiast pracownicy kategorii D są to osoby wykonujące zadania związane z obsługą działalności instytucji UE: posłańcy, kierowcy, pracownicy techniczni.

Bardzo rozległe są możliwości rozwoju zawodowego w unijnych instytucjach. Pracownicy awansują na podstawie osiągniętych wyników oraz stażu pracy. Najbardziej dynamiczni i zmotywowani urzędnicy kategorii „A” mają możliwość osiągnięcia najwyższych stanowisk w hierarchii UE. Pracownicy poziomu B, C i D mogą awansować na wyższy poziom po pewnym okresie przepracowanym w swojej pierwotnej kategorii oraz poprzez uczestnictwo w wewnętrznych konkursach. Ponadto w trakcie pracy w instytucjach Unii Europejskiej istnieje możliwość podnoszenia własnych kwalifikacji w ramach wewnętrznych szkoleń i kursów – podnoszenie umiejętności językowych lub nauka nowego języka, zdobywanie umiejętności w zakresie zarządzania i komunikacji.

Bardzo ważną rolę w procesie awansu i rozwoju zawodowego pełni system okresowej oceny postępów pracownika, który jest stosowany wobec każdego pracownika instytucji UE. Proces ten jest realizowany pod nadzorem kierownictwa jednostki bądź wydziału, do którego należy dany

pracownik. Rekomendacje do awansu są udzielane na podstawie wyników i stażu pracy.

Regulamin pracowniczy określa prawa i obowiązki funkcjonariuszy. Muszą być oni całkowicie niezawisli i niezależni od jakichkolwiek władz zewnętrznych. Nie mogą również otrzymywać żadnych instrukcji od władz kraju pochodzenia. Od funkcjonariuszy tych wymaga się najwyższych kompetencji zawodowych i profesjonalizmu. Wynagrodzenie funkcjonariuszy jest określone na podstawie tabeli ustanowionej przez Radę na podstawie propozycji Komisji. Jest ona uaktualniana przy zastosowaniu metody, która uwzględnia ewolucję kosztów utrzymania i krajowych wynagrodzeń służby publicznej. Dodatkowo przysługuje im dodatek związany z rozłąką i oddaleniem od kraju pochodzenia, dodatki rodzinne oraz ubezpieczenie i inne świadczenia socjalne. Wynagrodzenia urzędników europejskich nie podlegają krajowym obciążeniom fiskalnym, a jedynie potrąceniom przypadającym budżetowi wspólnotowemu.

Na wzór immunitetów dyplomatycznych urzędnicy wspólnotowi korzystają z przywilejów i immunitetów, które umożliwiają im niezależne pełnienie ich funkcji. Są oni zwolnieni z formalności związanych z imigracją i rejestracją obcokrajowców. Korzystają też z immunitetu fiskalnego, który jednak nie jest nieograniczony.

5.2. Rekrutacja urzędników

Kandydaci do pracy w instytucjach wspólnotowych muszą posiadać obywatelstwo państwa członkowskiego UE, korzystać z pełni praw cywilnych i obywatelskich, mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej oraz dawać gwarancje moralne wymagane do pełnienia funkcji, o którą się ubiegają. Rekrutacja odbywa się na zasadach otwartego konkursu. Wymagania stawiane przed osobą stającą do konkursu zależą od tego, jakiego rodzaju personel jest aktualnie potrzebny. Każdy konkurs składa się z trzech elementów: testu preselekcyjnego (testy wielokrotnego wyboru sprawdzające umiejętność rozumienia tekstu oraz test sprawdzający wiedzę o Unii Europejskiej z naciskiem na obszar wiedzy, którym kandydat będzie chciał się zajmować), testu pisemnego mającego na celu określić umiejętność analizowania i przetwarzania tekstu oraz egzaminu ustnego.

Pomyślny rezultat konkursu nie gwarantuje jeszcze zatrudnienia, bowiem kandydaci są wpisywani na listę i w zależności od rzeczywistych potrzeb różnych służb, są oni z tej listy wybierani i mianowani na różne stanowiska zgodnie z wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Listy te są ważne przez kilka lat, dlatego większość znajdujących się na niej osób zatrudnienie to znajduje. Mianowani urzędnicy instytucji europejskich korzystają z gwarancji zatrudnienia dających im dużą stabilizację, jednak na wstępie muszą przejść okres próbny, który trwa od 6 do 9 miesięcy (dla najwyższych kategorii).

W ramach kategorii A zatrudnienie będą mogły znaleźć osoby posiadające wykształcenie w zakresie administracji, zarządzania, prawa, finansów, ekonomii oraz innych kierunków. W określonych przypadkach obok danego typu wykształcenia wymagane jest posiadanie specjalistycznych umiejętności. Absolwenci szkół wyższych mogą starać się o pracę w kategorii A tylko na niższych poziomach: z doświadczeniem zawodowym (na poziomie A8) lub z trzyletnim doświadczeniem zawodowym (na poziomie A7/A6). W ramach stanowisk A7/A6 kandydaci mogą potrzebować bardziej wyspecjalizowanego wykształcenia (na przykład w dziedzinie prawa, ekonomii, księgowości lub statystyki oraz odpowiednie doświadczenie zawodowe). Praca urzędnika na poziomie A jest bardzo wymagająca. Osoba powinna być pełna energii, wykazywać inicjatywę oraz posiadać umiejętność zarządzania i koordynowania pracy ludzi na wielu poziomach i w różnych sferach. Od pracowników oczekuje się swobodnego i jasnego wypowiedzania się na piśmie i w mowie.

Kandydaci na stanowiska na poziomie B muszą posiadać wykształcenie średnie. Powinni również móc wykazać się doświadczeniem zawodowym związanym z tym obszarem działalności instytucji unijnej, w którym chcieliby działać już jako pracownicy danej instytucji.

Kandydaci na stanowiska w kategorii C muszą mieć wykształcenie średnie oraz co najmniej trzyletnie doświadczenie zawodowe. Biorąc pod uwagę specyficzną naturę pracy personelu obsługującego sekretariaty, konkursy na stanowiska pracy w tej kategorii często są przeprowadzane poprzez sprawdzanie umiejętności szybkiego pisania oraz sprawdzanie znajomości oficjalnych języków Unii Europejskiej.

Pracownicy D muszą mieć natomiast minimum wykształcenie podstawowe.

W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej obywatele polscy uzyskują możliwość ubiegania się o pracę w instytucjach wspólnotowych. Dla obywateli polskich przewidziano 1341 stanowisk w Komisji Europejskiej oraz od 1500 do 2000 w pozostałych instytucjach Unii. Proces obsadzania stanowisk został rozłożony na 7 lat.

Rekrutację przeprowadza dla wszystkich instytucji Unii Biuro Rekrutacji Pracowników Instytucji Unii Europejskiej (European Personnel Selection Office – EPSO). Aby wziąć udział w konkursie na wolne stanowiska trzeba wypełnić i wysłać przez internet formularz w języku angielskim, niemieckim lub francuskim, który znajduje się na stronach internetowych EPSO <http://europa.eu.int/epso>.

Odmierna procedura przewidziana jest dla obsadzania stanowisk kierowniczych (A3 – szefowie działów, A2 – dyrektorzy). W tych przypadkach nabór będzie przeprowadzony na konkretne stanowiska, a w jego trakcie nie będzie stosowane kryterium narodowe, tzn. o dane miejsce pracy będzie mógł ubiegać się obywatel z każdego przystępującego do UE państwa. Choć zdecydują kwalifikacje kandydatów, Unia ustaliła docelowe limity pracowników z poszczególnych państw w przypadku otwartej procedury rekrutacji.

Kandydatów na stanowiska kategorii A1 (dyrektorzy generalni i ich zastępcy) przedstawiają rządy państw członkowskich. Kandydatury wymagają następnie akceptacji Kolegium Komisji Europejskiej i Rady Unii Europejskiej.

Warto zaznaczyć, że do obsadzenia będzie także pewna liczba stanowisk nie objętych procedurą konkursową. Są to stanowiska członków gabinetów (liczących od 5 do 8 osób) komisarzy, stanowiska asystentów posłów do Parlamentu Europejskiego (każdy poseł ma prawo do zatrudnienia jednego asystenta) oraz stanowiska doradców politycznych w innych instytucjach. Oddzielną kategorię pracowników stanowią tzw. eksperci narodowi, delegowani przez administrację rządową swojego kraju na kilkuletnie kontrakty (do 3 lat), opłacani częściowo z budżetu Unii, częściowo przez delegujący rząd.

Informacje o konkursach dla obywateli polskich znajdują się m.in. na stronie Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej www.ukie.gov.pl.

5.3. Jak zostać tłumaczem

Instytucje Unii Europejskiej rekrutują zwykle swoich tłumaczy według zasady otwartego konkursu. Dopuszczalne są też inne formy rekrutacji w zależności od potrzeb danej instytucji. Ogłoszenie o rozpoczęciu konkursu jest zawsze publikowane w Oficjalnym Dzienniku Wspólnoty Europejskiej oraz w tym samym czasie w prasie w krajach członkowskich. Konkursy różnią się między sobą, w zależności od aktualnych potrzeb. Z tego powodu zaleca się aplikantom dokładne przeczytanie zasad ogłoszonego konkursu. Proces rekrutacji trwa od 8 do 10 miesięcy. Warunki udziału w konkursie:

- należy być obywatelem jednego z krajów członkowskich Unii Europejskiej,
- mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej,
- należy przedstawić zaświadczenie o niekaralności,
- znajomość jednego lub dwóch oficjalnych języków Unii Europejskiej.

Dodatkowe warunki, jakie należy spełnić, aby starać się o posadę tłumacza w Unii Europejskiej:

- wyższe wykształcenie, niekoniecznie lingwistyczne,
- znajomość języków - znajomość jednego musi być biegłą, znajomość drugiego oficjalnego języka Unii Europejskiej musi być dobra,
- wymagane jest doświadczenie zawodowe w tłumaczeniu; okres wymaganego doświadczenia może być różny, w zależności od stanowiska, które chcemy zajmować,
- limit wieku nie jest dokładnie określony, ale osoba nie powinna mieć więcej niż 45 lat.

Oficjalne języki Unii Europejskiej to: duński, holenderski, angielski, fiński, francuski, niemiecki, grecki, włoski, portugalski, hiszpański, szwedzki, irlandzki. Aby zostać tłumaczem należy przejść pomyślnie procedurę rekrutacji oraz być fizycznie i psychicznie przygotowanym do wykonywania obowiązków.

Rodzaje testów:

- test pisemny: składa się z tłumaczenia tekstu potocznego, prawniczego, ekonomicznego lub innych w zależności od typu konkursu i dopuszczalne jest używanie słowników,

- egzamin ustny: rozmowa z kandydatem prowadzona przez komisję rekrutacyjną we wszystkich językach, których znajomość zadeklarował kandydat; ma to na celu sprawdzenie poziomu wykształcenia kandydata, jego znajomości zagadnień związanych z Unią Europejską.

Dodatkowe informacje znaleźć można na następujących stronach:

Komisja Europejska

Wspólne służby tłumaczeń i ustnych konferencji:

<http://www.europa.eu.int/comm/scic>,

<http://www.europa.eu.int/comm/recruitment>

e-mail: ian.andersen@cec.eu.int

Służba Tłumaczeń:

<http://www.europa.eu.int/comm/translation/en/index.html>

Parlament Europejski

Służba Tłumaczeń

http://www.europarl.eu.int/interp/public/default_en.htm

http://www.europarl.eu.int/language/default_en.htm

http://www.europarl.eu.int/translation_enlargement/index_en.htm

e-mail: Interpreting@europarl.eu.int

Inne

Europejski Trybunał Sprawiedliwości

<http://curia.eu.int/index.htm>

European Master in Conference Interpreting

<http://www-gewi.kfunigraz.ac.at>

Instytut Lingwistyki Stosowanej UW

<http://www.ils.uw.edu.pl>

6. Uznawanie dyplomów dla celów zawodowych

Uznawanie dyplomów (świadectw) dla celów zawodowych jest ukierunkowane na wykonywanie zawodu lub działalności zawodowej, stąd też dokonywane jest w oparciu o zdolność i możliwości danej osoby do wykonywania zawodu. Akceptowanie kwalifikacji i tytułów zawodowych (dyplomy szkół wyższych, praktyki, doświadczenie zawodowe,

egzaminu państwowe i/lub zawodowe, dobra sytuacja finansowa, brak postępowania upadłościowego oraz niekaralność) w przeciwieństwie do uznawania w zakresie akademickim nie dotyczy kontynuacji studiów. Jest ono konieczne wtedy, gdy podjęcie pracy w wolnym zawodzie jest reglamentowane w przyjmującym kraju członkowskim (wykonywanie tego zawodu uwarunkowane jest spełnieniem określonych wymogów).

Zgodnie więc z dwoma dyrektywami (z 1989 i 1992 roku) obywatele każdego z państw członkowskich mogą wykonywać swój zawód na terytorium innego państwa unijnego, pod warunkiem, że mają do tego niezbędne kwalifikacje.

Istnieją dwa systemy uznawania kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej. Pierwszy system nazywany sektorowym dotyczy kwalifikacji zawodowych uzyskanych dla potrzeb wykonywania zawodu lekarza, pielęgniarki, położnej, dentysty, weterynarza, pewnych czynności w zawodzie farmaceuty. System ten oparty jest na koordynacji systemów kształcenia w w/w zawodach, obowiązujących w państwach członkowskich. Oznacza to, że państwo przyjmujące sprawdza jedynie, czy przedstawione dyplomy i inne świadectwa potwierdzające posiadane kwalifikacje wpisane są do aneksu będącego załącznikiem odpowiedniej dyrektywy. Państwo przyjmujące nie może natomiast porównywać programu kształcenia aplikanta z programem kształcenia, który obowiązuje w tym państwie. Możliwe jest to dzięki wcześniejszemu ujednoczeniu kształcenia lekarza i lekarza dentysty i określeniu tzw. minimów programowych dla wszystkich państw członkowskich. Dyrektywy sektorowe zapewniają więc swobodne przemieszczanie się wewnątrz Unii Europejskiej, możliwość wykonywania zawodu i podejmowania pracy w państwie, które oferuje najlepsze warunki. Niektóre państwa członkowskie Unii mogą wymagać dodatkowo od aplikanta przedstawienia zaświadczenia o nieposzlakowanej postawie etycznej, czy też zaświadczenia o dobrym stanie zdrowia fizycznego i psychicznego. Państwo przyjmujące, zgodnie z prawem unijnym, ma prawo wymagać od aplikantów znajomości języka swojego kraju w zakresie niezbędnym do wykonywania danego zawodu. W przypadku lekarza i lekarza dentysty jest to znajomość konieczna do przeprowadzenia wywiadu z pacjentem, wypisania recept, itp. Jednakże zgodnie z jedną z podstawowych zasad prawa unijnego, mówiącą o zakazie dyskryminacji obywateli któregośkolwiek z państw członkow-

skich, nie można przeprowadzać egzaminów ze znajomości języka. Aplikant jedynie składa oświadczenie, że włada językiem danego państwa w mowie i w piśmie w zakresie koniecznym do wykonywania zawodu. Państwo przyjmujące może dodatkowo skierować daną osobę na kurs językowy.

Polskich specjalizacji lekarskich uznawanych automatycznie jest 42. Zgodnie z zapisami Traktatu Akcesyjnego, dokumenty wymagane od polskich lekarzy, którzy będą chcieli mieć uznane kwalifikacje zawodowe w którymś z państw członkowskich to:

1. Dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku lekarskim z tytułem „lekarz”, wydany przez:
 - Akademię Medyczną
 - Uniwersytet Medyczny
 - Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego
2. Lekarski Egzamin Państwowy na zakończenie stażu, dla roczników objętych egzaminem.

Analogiczne dokumenty wymagane od polskich lekarzy dentystów to:

1. Dyplom ukończenia studiów wyższych z tytułem „lekarz dentysta”, wydany przez:
 - Akademię Medyczną
 - Uniwersytet Medyczny
 - Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego
2. Lekarsko-Dentystyczny Egzamin Państwowy na zakończenie stażu, dla roczników objętych egzaminem;⁴

Znacznie bardziej skomplikowany jest system drugi, tzw. system ogólny uznawania kwalifikacji zawodowych. Dotyczy on bowiem wszystkich innych zawodów, których wykonywanie zależne jest od posiadania kwalifikacji na poziomie średnim lub wyższym. System ten opiera się na zasadzie zaufania do rzetelności kształcenia odbywanego w państwach UE. Państwa członkowskie uprawnione są do wprowadzania w ograniczonym zakresie zasad weryfikacji kwalifikacji nabytych w innym państwie członkowskim. W przypadku znaczących różnic w syste-

⁴ Naczelna Izba Lekarska,
http://www.nil.org.pl/xml/nil/tematy/integracja_ue/kwalifikacje

mach kształcenia w obrębie jednego zawodu między dwoma państwami UE, sprowadza się to do wyboru jednej z dwóch form:

- a) staż adaptacyjny – czyli okres czasu (różny w państwach członkowskich), w którym obywatel innego państwa członkowskiego może podjąć działalność zawodową, ale tylko pod nadzorem upoważnionego podmiotu państwa przyjmującego (rodzaj praktyki prowadzonej pod nadzorem państwa przyjmującego);
- b) egzamin kwalifikacyjny – egzamin odbywa się w języku państwa przyjmującego, i zasadniczo powinien obejmować te elementy kształcenia, które są wymagane w państwie przyjmującym, a nie były przedmiotem kształcenia w państwie uzyskania kwalifikacji zawodowych wnioskodawcy; egzamin nie powinien dublować tych egzaminów, które wnioskodawca złożył w państwie nabycia kwalifikacji.

Wyjątek stanowią zawody związane z kształceniem w zakresie systemu prawnego państwa przyjmującego (w tym wypadku to państwo decyduje o wyborze formy weryfikacji kwalifikacji zawodowych).

Wiele osób zainteresowanych jest tym, jak długo trwa proces uznawania dyplomów. Kraj przyjmujący musi podjąć decyzję z uzasadnieniem, które następnie pozwoli na jej weryfikację sądową, w przeciągu trzech do czterech miesięcy od chwili złożenia pełnego wniosku o uznanie.

Na zasadę wzajemnego uznawania kwalifikacji nie może powołać się osoba legitymująca się kwalifikacjami uzyskanymi w państwie nie będącym członkiem Wspólnoty, nawet jeśli te odpowiadają wymogom jednego z państw członkowskich. Prawo wspólnotowe obowiązuje z reguły tylko dla kwalifikacji, nabytych przede wszystkim na terenie Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Lichtenstein i Norwegia – European Economic Area – EEA) i tylko na korzyść obywateli Unii i krajów należących do EEA.

Po wstąpieniu do Unii Europejskiej Polska na równi z innymi państwami członkowskimi będzie uczestniczyła w tym systemie. Jednak kwestie uznawania kwalifikacji mogą okazać się poważnym ograniczeniem emigracji Polaków poszukujących pracy na terenie Unii. Chodzi tu nie tylko o trudności związane z zaakceptowaniem przez pracodawców formalnego wykształcenia naszych obywateli, ale także o brak odpowiedniej praktyki zawodowej i potrzebnego doświadczenia.

7. Wzór europejskiego życiorysu (CV)

EUROPEJSKI WZÓR CURRICULUM VITAE



INFORMACJE OSOBISTE

Imię i nazwisko

Adres (ulica, nr domu, kod pocztowy, miejscowość, państwo)

Telefon

Fax

E-mail

Narodowość

Data urodzenia (dzień, miesiąc, rok)

DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE

- Data (od – do) (wyszczególnić wszystkie mające znaczenie zajmowane posady, zacząć od ostatniej)
- Nazwa i adres pracodawcy
- Branża lub sektor
- Zawód lub stanowisko
- Zakres działania i odpowiedzialności

WYKSZTAŁCENIE I SZKOLENIA

- Data (od – do) (wyszczególnić wszystkie mające znaczenie ukończone kursy, zacząć od ostatniego)
- Nazwa i typ organizacji prowadzącej edukację lub szkolenie
- Główne przedmioty/zakres umiejętności zawodowych
- Otrzymany tytuł kwalifikacyjny
- Poziom w klasyfikacji narodowej

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE OSOBISTE

(Nabyte w trakcie życia i trwania kariery, ale niekoniecznie potwierdzone formalnym świadectwem lub dyplomem)

JĘZYK OJCZYSTY (Wymienić język ojczysty)

INNE JĘZYKI (Wymienić języki)

- Umiejętność czytania (Wskazać poziom: doskonały, dobry, podstawowy)
- Umiejętność pisania (Wskazać poziom: doskonały, dobry, podstawowy)
- Umiejętność mówienia (Wskazać poziom: doskonały, dobry, podstawowy)

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE SPOŁECZNE

(Życie i praca z ludźmi w wielokulturowych środowiskach na stanowiskach, gdzie ważna jest komunikacja i w sytuacjach, gdzie konieczna jest praca zespołowa np. kultura i sport, itp.)

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE ORGANIZACYJNE

(Koordynowanie i administrowanie ludźmi, projekty i budżety; w pracy, w wolontariacie i w domu, itp.)

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE TECHNICZNE

Obsługa komputera, specyficzne rodzaje sprzętu, urządzenia, itp.

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE ARTYSTYCZNE

Muzyka, pisanie, rysowanie, itp.

INNE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE

Kompetencje niewymienione powyżej.

PRAWO(A) JAZDY

DODATKOWE INFORMACJE

(Inne ważne informacje, np. osoby, z którymi można się skontaktować, referencje itp.)

ANEKSY (Wymień wszystkie dołączone aneksy)

**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 organization 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 team-work is essential (for example culture and sports), etc.

**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.

**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.

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.]

Wszystkie informacje na temat Europejskiego CV znajdują się na stronie: http://www.trainingvillage.gr/etv/Youth_at_ETV/cv/default.asp

V. Bank adresów

Urzędy centralne

Ministerstwo Spraw Zagranicznych

Al. J. Ch. Szucha 23, 00-580 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 523-90-00;

Departament Konsularny: 0 (prefix) 22 623-94-40

Informacja o wizach: 0 (prefix) 22 523-94-51, pok. Nr 7

<http://www.msz.gov.pl>

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

pl. Trzech Krzyży 3/5, 00-507 Warszawa

tel.: (0-x-22) 693-50-00, fax.: (0-x-22) 693 40 48

<http://www.mpips.gov.pl>

Urząd Komitetu Integracji Europejskiej

Al. Ujazdowskie 9, 00-918 Warszawa

tel. 0 (prefiks) 22 694-63-05 <http://www.ukie.gov.pl/>

Centrum Integracji Europejskiej UKIE

ul. Krucza 38/42, 0-512 Warszawa

tel. 0 (prefiks) 22 455-54-54, fax 455-54-53

<http://www.cie.gov.pl/>

Ambasady oraz urzędy konsularne Unii Europejskiej

Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce

Warszawskie Centrum Finansowe

Ul. Emilii Plater 53

00-113 Warszawa

tel. 0 (prefiks) 22 520-82-00

<http://europa.delpol.pl>

Austria

Ambasada Republiki Austrii

ul. Gagarina 34, 00-748 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 841-00-84, 841-41-46, 841-87-35

Belgia

Ambasada Królestwa Belgii

ul. Senatorska 34, 00-095 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 827-02-33 do 34, 826-62-11

Dania

Ambasada Królestwa Danii

ul. Rakowiecka 19, 02-517 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 565-29-00

Finlandia

Ambasada Republiki Finlandii

ul. Chopina 4/8, 00-559 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 629-40-91

Francja

Ambasada Republiki Francuskiej

ul. Puławska 17, 02-515 Warszawa,

tel. 0 (prefix) 22 529-30-00

Grecja

Ambasada Republiki Greckiej

ul. Górnośląska 35, 00-432 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 622-94-60, 622-94-61

<http://www.greece.pl>

Hiszpania

Ambasada Królestwa Hiszpanii

ul. Myśliwiecka 4, 00-459 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 622-42-50

Holandia

Ambasada Królestwa Niderlandów
ul. Chocimska 6, 00-791 Warszawa
tel. 0 (prefix) 22 849-23-51

Irlandia

Ambasada Irlandii
ul. Humańska 10, 00-789 Warszawa
Tel. 0 (prefix) 22 849-66-55, 849-66-33, 849-66-80

Luxemburg

Konsulat Wielkiego Księstwa Luksemburg
ul. Żelazna 28/30, 00-832 Warszawa
Tel. 0 (prefix) 22 820-61-00

Niemcy

Ambasada Republiki Federalnej Niemiec
ul Dąbrowiecka 30, 03-932 Warszawa
tel. 0 (prefix) 22 617-30-11

Portugalia

Ambasada Republiki Portugalskiej
ul. Zwycięzców 12, 03-941 Warszawa
tel. 0 (prefix) 22 617-60-21

Szwecja

Ambasada Królestwa Szwecji
ul. Bagatela 3, 00-585 Warszawa
tel. 0 (prefix) 22 640-89-00
<http://www.swedish-embassy.pl>

Wielka Brytania

Ambasada Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej
Al. Róż 1, 00-556 Warszawa
tel. 0 (prefix) 22 628-10-01 do 05

Włochy

Ambasada Republiki Włoskiej

Pl. Dąbrowskiego 6, 00-055 Warszawa

tel. 0 (prefix) 22 826-34-71

Internetowe adresy narodowych agencji pracy

| | |
|-------------------------|---|
| Austria: | http://www.ams.or.at |
| Belgia: | http://www.vdab.be ; http://www.forem.be/francais/accueil.htm ; http://www.orbem.be ; http://www.bgda.be |
| Dania: | http://www.jobnet.dk/afjobnet |
| Finlandia: | http://www.mol.fi |
| Francja: | http://www.anpe.fr/index.jsp ; http://www.apec.fr |
| Niemcy: | http://www.arbeitsamt.de |
| Grecja: | http://www.oaed.gr |
| Irlandia: | http://www.fas.ie/ |
| Włochy: | http://www.europalavoro.it |
| Luksemburg: | http://www.etat.lu/ADEM |
| Holandia: | http://www.cwinet.nl |
| Portugalia: | http://www.iefp.pt |
| Hiszpania: | http://www.inem.es |
| Szwecja: | http://www.amv.se |
| Wielka Brytania: | http://www.jobcentreplus.gov.uk/include/ESRedirect.htm |