

## **Praca w Unii Europejskiej**

Olbrzymi wpływ na obecny kształt Unii Europejskiej miała wieloletnia integracja gospodarcza państw europejskich, które we wzajemnej współpracy upatrywały szansę na wzmocnienie swych gospodarek narodowych. Jednym z etapów tej integracji gospodarczej jest tzw. wspólny rynek. Jako, że jest on „wspólny”, to na terytorium, które on obejmuje, panują określone swobody gospodarcze. W przypadku UE są to: swobodny przepływ towarów, swobodny przepływ osób, swobodny przepływ kapitału oraz swobodny przepływ usług.

### **Unia Europejska wspiera mobilność**

Wewnątrz europejska mobilność niesie ze sobą olbrzymie możliwości podejmowania pracy w krajach Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego (obszar obejmujący terytoria państw członkowskich UE oraz Norwegii, Islandii i Lichtensteinu).

Większa mobilność siły roboczej, zarówno pomiędzy zawodami (mobilność zawodowa), jak również wewnątrz krajów i pomiędzy nimi (mobilność geograficzna) potencjalnie przyczynia się do gospodarczego i społecznego postępu, wyższego zatrudnienia oraz zrównoważonego i stałego rozwoju. Pozwala również skuteczniej i sprawniej dostosować się europejskiej gospodarce do zmieniających się warunków i konkurencyjnej, globalnej gospodarki. Przynosi korzyści, pod względem rozwoju osobistego i zawodowego, przyczynia się lepszemu dopasowywania kwalifikacji do zapotrzebowania na rynku pracy. Większy poziom mobilności pomiędzy państwami członkowskimi będzie również sprzyjał ściślejszej integracji politycznej w UE.

Dla migrujących pracowników jest okazją do nabywania przez nich nie tylko nowych kwalifikacji zawodowych ale też umiejętności osobistych, rozwijania swoich kompetencji, pewności siebie i zdolności komunikacyjnych, poszerzenia horyzontów kulturowych oraz poprawy znajomości języka obcego.

### **Prawo do swobodnego poruszania się i pobytu na obszarze państw członkowskich**

W 2004 roku, po trwających kilka lat pracach, wydana została Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie prawa obywateli Unii i ich rodzin do swobodnego poruszania się i pobytu na terytorium państw członkowskich. Przepisy w niej zawarte mówi, że obywatel UE ma prawo do swobodnego poruszania się po terytorium Unii na podstawie ważnego dokumentu tożsamości lub paszportu. Przysługuje mu również prawo pobytu bez obowiązku dopełniania jakichkolwiek formalności na obszarze

każdego z państw członkowskich przez okres trzech miesięcy. Przepis ten stosuje się również do członków rodziny, bez względu na kraj ich pochodzenia. Gdy pobyt przedłuża się powyżej trzech miesięcy, prawo pobytu przysługuje obywatelowi UE, jeżeli:

- jest pracownikiem lub prowadzi własną działalność gospodarczą w kraju członkowskim, w którym przebywa,
- ma środki niezbędne do utrzymania siebie i rodziny, tak aby nie stanowić ciężaru dla systemu socjalnego państwa, w którym przebywa, ma także ubezpieczenie zdrowotne,
- przebywa na praktyce, stażu, studiach itp. i ma środki niezbędne do utrzymania siebie i rodziny, tak aby nie stanowić ciężaru dla systemu socjalnego państwa, w którym przebywa, ma także ubezpieczenie zdrowotne.

W wypadku pobytu dłuższego niż trzy miesiące obywatel UE może zostać zobowiązany przepisami prawa państwa członkowskiego do zameldowania się w miejscu pobytu. Obywatel UE po pięciu latach nieprzerwanego pobytu może uzyskać prawo do stałego pobytu, którym objęci zostaną również członkowie jego rodziny. Obywatel europejski korzystający z takiego prawa korzysta ze statusu niemal równego statusowi obywatela danego kraju, za wyjątkiem praw politycznych. Utrata prawa stałego pobytu może nastąpić jedynie wówczas, gdy osoba je mająca opuści terytorium danego kraju na okres przekraczający dwa lata.

### **Swobodny przepływ pracowników**

Swobodny przepływ pracowników oznacza, że każdy obywatel UE ma prawo do pracy w każdym innym kraju UE. Ta podstawowa swoboda, wypływająca ze swobody przepływu osób, uprawnia do:

- poszukiwania pracy w innym kraju,
- podejmowania pracy w innym kraju bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę,
- zamieszkania w innym kraju ze względu na pracę,
- pozostania w innym kraju nawet po zakończeniu stosunku pracy,
- traktowania na równi z obywatelami danego państwa w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy oraz wszelkich innych przywilejów socjalnych i podatkowych, które mogą ułatwić integrację w kraju przyjmującym.

### **Podstawa prawna**

Zasada swobodnego przepływu pracowników została zapisana w art. 39 „byłego” TWE i zagwarantowana przez Traktat o Unii Europejskiej (np. art. 186) oraz rozwinięta w aktach prawa wtórnego, w szczególności w:

- rozporządzeniu (EWG) nr 1612/681 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty,
- w dyrektywie 2004/38/WE w sprawie prawa do pobytu na terytorium państw członkowskich,

- rozporządzeniu Rady (EWG) nr 1612/1968 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (wersja skonsolidowana zmieniona rozporządzeniem (EWG) nr 2434/92),
- decyzji Komisji (2003/8/WE) z dnia 23 grudnia 2002 r. wykonująca rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/1968 w zakresie zestawiania wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie (Dziennik Urzędowy L 5 z 10.1.2003, str. 16),
- Karcie EURES (Dziennik Urzędowy C 106, 3.5.2003, str. 3).

Obecnie zasada swobody przemieszczania się i pobytu zapisana jest w art. 45 wersji skonsolidowanej Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz w Karcie Praw Podstawowych. Cytat:

**TYTUŁ IV**  
**SWOBODNY PRZEPŁYW OSÓB, USŁUG I KAPITAŁU**  
**ROZDZIAŁ 1**  
**PRACOWNICY**

**Artykuł 45**  
**(dawny artykuł 39 TWE)**

1. Zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii.
2. Swoboda ta obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy.
3. Z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego, swoboda ta obejmuje prawo:
  - a) ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy;
  - b) swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium Państw Członkowskich;
  - c) przebywania w jednym z Państw Członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego Państwa;
  - d) pozostawania na terytorium Państwa Członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach.
4. Postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej.

**Artykuł 46**  
**(dawny artykuł 40 TWE)**

*Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, uchwalają, w drodze dyrektywy lub*

*rozporządzeń, środki niezbędne do wprowadzenia w życie swobodnego przepływu pracowników w rozumieniu artykułu 45, zwłaszcza:*

- a) zapewniając ścisłą współpracę między organami administracji krajowej właściwymi do spraw pracy;*
- b) znosząc takie procedury i praktyki administracyjne, jak również terminy dostępu do wolnych miejsc pracy wynikające z prawa krajowego bądź z wcześniejszych umów zawartych między Państwami Członkowskimi, których utrzymanie w mocy stanowiłoby przeszkodę w liberalizacji przepływu pracowników;*
- c) znosząc wszelkie terminy i inne ograniczenia przewidziane w prawie krajowym lub wcześniej zawartych umowach między Państwami Członkowskimi, które ustanawiają w stosunku do pracowników z innych Państw Członkowskich odmienne warunki co do swobodnego wyboru zatrudnienia niż w stosunku do własnych pracowników;*
- d) ustanawiając mechanizmy właściwe do zapewnienia wymiany podań o pracę i ofert zatrudnienia oraz w celu ułatwienia zachowania równowagi na rynku pracy, na warunkach, które zapobiegają poważnym zagrożeniom dla poziomu życia i zatrudnienia w różnych regionach i gałęziach przemysłu.*

**Artykuł 47**  
**(dawny artykuł 41 TWE)**

*Państwa Członkowskie popierają, w ramach wspólnego programu, wymianę młodych pracowników.*

**Artykuł 48**  
**(dawny artykuł 42 TWE)**

*Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą, przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników; w tym celu Rada ustanawia system umożliwiający migrującym pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz uprawnionym osobom od nich zależnym:*

- a) zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń;*
- b) wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytoriach Państw Członkowskich.*

*Jeżeli członek Rady uzna, że projekt aktu ustawodawczego, o którym mowa w akapicie pierwszym, mógłby naruszać istotne aspekty jego systemu zabezpieczenia społecznego, w szczególności jego zakres stosowania, koszty lub strukturę finansową, lub mógłby naruszać równowagę finansową tego systemu, może zażądać przedłożenia tej kwestii Radzie*

Europejskiej. W takim przypadku zwykła procedura ustawodawcza zostaje zawieszona. Po przeprowadzeniu dyskusji, w terminie czterech miesięcy od takiego zawieszenia, Rada Europejska:

- a) odsyła projekt do Rady, co oznacza zakończenie zawieszenia zwykłej procedury ustawodawczej; lub
- b) nie podejmuje żadnych działań lub występuje do Komisji z wnioskiem o przedstawienie nowego wniosku; w tym przypadku, akt początkowo proponowany uważa się za nieprzyjęty.

### **Prawa członków rodziny pracownika**

Niektóre prawa są rozszerzone na członków rodziny pracownika. Mają oni w szczególności prawo do zamieszkania razem z pracownikiem w państwie przyjmującym i prawo do równego traktowania np. w dostępie do powszechnego systemu kształcenia i do przywilejów socjalnych. Niektórzy członkowie rodziny pracownika mają również prawo do podjęcia pracy w państwie przyjmującym.

### **Ograniczenia w wykonywaniu prawa do swobodnego przepływu pracowników**

Trzeba sobie także zdawać sprawę, iż mimo zakazu dyskryminacji ze względu na pochodzenie, dostęp do rynków pracy w skali europejskiej ograniczają pewne wyłączenia. Stosuje się je w przypadkach związanych z tzw. bezpieczeństwem publicznym, porządkiem publicznym i zdrowiem publicznym (np. kwestie związane z godnością ludzką, ochroną nieletnich, dobrostanem zwierząt; ochroną społecznych, kulturowych, religijnych i filozoficznych wartości społeczeństwa, ochroną narodowego dziedzictwa historycznego).

Ponadto, niektóre stanowiska w sektorze publicznym mogą być zarezerwowane dla obywateli danego państwa. Ograniczenia dotyczące zatrudnienia w administracji publicznej kraju przyjmującego obejmują stanowiska osób zatrudnionych w służbie cywilnej, których praca polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa.

Pod poniższym adresem znajduje się lista zawodów regulowanych w EOG

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=profession.home](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=profession.home)

### **Rozszerzenie UE – przepisy dotyczące podejmowania pracy w „starych państwach UE” przez „nowych” członków Unii**

Po rozszerzeniu UE w 2004 r. (m.in. o Polskę), wprowadzono okresy przejściowe, w czasie których wspólnotowe przepisy odnoszące się do swobodnego przepływu pracowników nie stosowały się w pełni do całego obszaru powiększonej Unii. Zapisy prawne przewidywały, że w pierwszych latach po przystąpieniu do UE 10 „nowych” państw, dostęp do rynków pracy w

„starych” państwach członkowskich będzie zależeć od ich wewnętrznych regulacji i polityki w tym zakresie. W praktyce oznaczało to, że pracownicy z „nowych” państw członkowskich musieli posiadać pozwolenie na pracę. Krajowe regulacje prawne mogły być przedłużone na kolejne okresy czasu. Jednak w żadnym wypadku nie mogły być one stosowane dłużej niż siedem lat. Po zakończeniu okresu przejściowego państwa członkowskie nie mogą wymagać od pracowników spoza kraju pozwolenia na pracę jako warunku dostępu do rynku pracy. Nadal jednak mogą takie pozwolenia wydawać, pod warunkiem, że uzyskane w ten sposób dane będą im służyć wyłącznie do celów statystycznych.

Polacy mogą podejmować pracę bez konieczności posiadania pozwolenia na nią, w następujących państwach: Cypr, Słowacja, Czechy, Słowenia, Estonia, Węgry, Litwa, Łotwa, Bułgaria, Rumunia, Szwecja, Wielka Brytania, Irlandia, Islandia, Włochy, Hiszpania, Portugalia, Grecja, Finlandia, Holandia, Luksemburg, Francja, Belgia, Dania, Norwegia.

**Ograniczenia stosowane jeszcze do niedawna już tylko w 2 państwach członkowskich UE: Niemczech i Austrii, obowiązują tylko do 30 kwietnia 2011 roku! Po tej dacie rynek pracy w EOG zostanie w pełni otwarty dla Polaków!**

#### **Dochodzenie swoich praw**

Jeżeli uważamy, że nasze prawa jako pracownika migrującego nie są przestrzegane przez władze krajowe państwa członkowskiego, w którym pracujemy, można:

- odwołać się do właściwych organów krajowych,
- skierować skargę do Komisji Europejskiej,
- szukać pomocy za pośrednictwem biura SOLVIT,
- szukać pomocy za pośrednictwem Biura Porad dla Obywatela (Citizens Signpost Service),
- szukać pomocy za pośrednictwem Punktów Europe Direct.

#### **Prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego**

Artykuł 48 wersji skonsolidowanej Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dawny artykuł 42 TWE) stanowi, że:

***Artykuł 48***  
***(dawny artykuł 42 TWE)***

*Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą, przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników; w tym celu Rada ustanawia system umożliwiający migrującym pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz uprawnionym osobom od nich zależnym:*

- a) zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń;
- b) wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytoriach Państw Członkowskich.

*Jeżeli członek Rady uzna, że projekt aktu ustawodawczego, o którym mowa w akapicie pierwszym, mógłby naruszać istotne aspekty jego systemu zabezpieczenia społecznego, w szczególności jego zakres stosowania, koszty lub strukturę finansową, lub mógłby naruszać równowagę finansową tego systemu, może zażądać przedłożenia tej kwestii Radzie Europejskiej. W takim przypadku zwykła procedura ustawodawcza zostaje zawieszona (...)*

Prawo wspólnotowe bardzo wyraźnie określa kto ma prawo korzystania z opieki zdrowotnej w innych państwach członkowskich UE, są to: pracownicy najemni i osoby pracujące na własny rachunek oraz członkowie ich rodzin, emeryci i renciści oraz członkowie ich rodzin, studenci i członkowie ich rodzin, turyści, bezrobotni i członkowie ich rodzin. Do tej grup osób należy również zaliczyć; pracowników wysłanych i członków ich rodzin, pracowników przygranicznych i członków ich rodzin, pracowników sezonowych i członków ich rodzin, bezpaństwowców i uchodźców zamieszkałych na terytorium państwa członkowskiego UE oraz członków ich rodzin.

Wspólnotowa koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego dla osób, które przemieszczają się w obrębie Wspólnoty (przewidziane w rozporządzeniu 1408/71 i 574/72) jest stosowana począwszy od daty przystąpienia Polski do UE. Dzięki temu pracownicy nie tracą żadnych składek i są objęci systemem ubezpieczeń społecznych właściwym dla kraju, w którym pracują.

Swoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w każdym państwie członkowskim można znaleźć na

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/national\\_schemes\\_summaries/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/index_pl.htm)

### **EURES - Europejski Portal Mobilności Zawodowej**

Europejski Portal Mobilności Zawodowej EURES został ustanowiony w 1993 r. i jest siecią współpracy Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich EOG i innych organizacji partnerskich. W EURES uczestniczy także Szwajcaria. Wspólne zasoby organizacji członkowskich i partnerskich EURES stanowią solidną bazę dla sieci EURES i pozwalają zaoferować wysokiej jakości usługi dla pracowników i pracodawców. Celem EURES jest dostarczanie informacji i porad oraz świadczenie usług w zakresie rekrutacji i miejsc pracy (dopasowywanie pracy do profilu) na rzecz pracowników, pracodawców i wszystkich pragnących korzystać z prawa do swobodnego przepływu osób.

To łatwy sposób na znalezienie informacji o ofertach pracy i możliwościach nauki w Europie. W trybie rzeczywistym możemy oglądać oferty pracy w 31 krajach EUROPY, CV zainteresowanych kandydatów, wiadomości o warunkach życia i pracy za granicą oraz inne informacje udostępnione przez sieć EURES. Na dzień 07/04/2011 w zasobach portalu EURES znajdowało się: **768 464** ofert pracy, **614 942** CV i **23 489** pracodawców.

Jednak Portal Mobilności Zawodowej EURES to nie tylko strona. EURES posiada sieć doradców EURES, którzy codziennie utrzymują kontakt z osobami poszukującymi pracy i pracodawcami w całej Europie.

Jak poruszać się po portalu?

- wybierając funkcję „Szukaj pracy” otrzymujesz dostęp do ofert pracy z 31 państw europejskich,
- rejestrując się bezpłatnie do „Mojego EURES” dla osób poszukujących pracy możesz stworzyć swoje CV i udostępnić je zarejestrowanym pracodawcom i doradcom EURES, pomagając w ten sposób pracodawcom znaleźć odpowiednich kandydatów;
- odwiedzając dział „Życie i praca” możesz się dobrze przygotować i być lepiej poinformowanym o sytuacji na rynku pracy i warunkach życia i pracy w innym kraju EOG. W tym dziale możesz się również dowiedzieć, które kraje EOG stosują (do kiedy stosowały) ograniczenia w dostępie do swojego rynku pracy dla obywateli Bułgarii i Rumunii oraz dziesięciu państw członkowskich, które przystąpiły do UE w dniu 1 maja 2004 r.
- klikając na „Skontaktuj się z doradcą EURES” lub kontaktując się z lokalnym lub regionalnym urzędem pracy uzyskasz dostęp do zestawu narzędzi informacyjnych oraz otrzymasz porady w sprawie wielu praktycznych, prawnych i administracyjnych kwestii związanych z poszukiwaniem i przyjęciem pracy zagranicą.
- Jeżeli chcesz się dowiedzieć, jakie praktyczne kroki powinieneś podjąć w celu znalezienia pracy i emigracji zagranicę, sprawdź listy kontrolne znajdujące się na stronie „Jesteś absolwentem?”. Znajdziesz tam pożyteczne wskazówki poczynając od wyszukiwania ofert pracy po informacje dotyczące osiedlania się w obcym państwie.

### **Doradcy EURES**

Jak wyżej wspomniano, EURES posiada sieć doradców w celu dostarczenia - poprzez kontakty osobiste - informacji potrzebnych osobom poszukującym pracy i pracodawcom. Europejska sieć doradców liczy obecnie ponad 850 osób i wciąż się rozszerza. Są to doświadczeni specjaliści świadczący usługi EURES w zakresie informowania, ukierunkowania i dopasowania ofert, zarówno na rzecz osób poszukujących pracy, jak i pracodawców, zainteresowanych europejskim rynkiem pracy. Doradcy są pracownikami



publicznych służby zatrudnienia w każdym państwie członkowskim lub też innych organizacji partnerskich w ramach sieci EURES.

Powyższe informacje i wiele więcej można znaleźć na

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=pl>

### **Fundusze na staż pracy zagranicą**

Jeżeli interesujesz się stażem pracowniczym za granicą powinieneś skontaktować się z Biurem Współpracy z Zagranicą na Twoim uniwersytecie lub z wybraną instytucją szkoleniową i zapytać się czy uczestniczą w programie Leonardo da Vinci. Jako osoba korzystająca z programu możesz otrzymać stypendium na wyjazd zagraniczną praktykę zawodową. Więcej o programie Leonardo da Vinci znajdziesz na stronie <http://leonardo.org.pl/index.php/ida/2/>.

### **Europass**

Jeśli planujesz kształcić się, szukać pracy lub zdobywać doświadczenia za granicą, ważne jest przedstawienie własnych umiejętności i kompetencji w przejrzysty i zrozumiały sposób. Możesz to zrobić dzięki Europass. Europass to system dokumentów, który w nowatorski sposób umożliwia:

- zaprezentowanie umiejętności i kwalifikacji w sposób jasny i ujednolicony w całej Europie (Unii Europejskiej, krajach EFTA/EOG oraz krajach kandydujących);
- poruszanie się po całej Europie.

Europass składa się z następujących dokumentów:

1. Europass - Curriculum Vitae (CV), (*formularz Europass CV jest dostępny w 22 językach urzędowych UE oraz w języku tureckim, chorwackim, norweskim i islandzkim*),
2. Europass - Paszport Językowy,
3. Europass – Mobilność,
4. Europass – Suplement do Dyplomu
5. Europass - Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe.

Już ponad 10 milionów ludzi szukających pracy skorzystało z internetowego formularza życiorysu. Pomaga on zaprezentować swoją wiedzę i kwalifikacje pracodawcom w całej Europie i poza jej granicami w sposób przyjazny dla użytkowników. Prawie połowa użytkowników Europass to osoby poniżej 25 lat. Europass zyskał popularność wśród firm i agencji pośrednictwa pracy. Program Europass został opracowany dla Komisji przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), które zarządza nim we współpracy z krajowymi centrami Europass. Krajowe centra odgrywają zasadniczą rolę w podnoszeniu świadomości opinii publicznej na temat Europass. Współpracują także ze

służbami doradztwa zawodowego i zatrudnienia, pracodawcami i związkami zawodowymi. W Polsce krajowym centrum jest Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.

Powyższe informacje o Europass oraz wiele innych można znaleźć na stronie

<http://europass.frse.org.pl/>

**Jeśli chcesz pracować w innym państwie, ale boisz się czy Twój dyplom zostanie uznany, wiedz że,** celem umożliwienia mobilności studentów w Europie, UE wprowadziła NARIC (Narodowe Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej). Razem z siecią ENIC, która została utworzona przez UNESCO, NARIC obejmuje swoim zasięgiem wszystkie obszary UE, EEA oraz państwa Europy Wschodniej. Sieć dostarcza informacji i udziela rad na temat uznawalności dyplomów akademickich i czasu trwania studiów podjętych zagranicą. Więcej informacji znajdziesz na stronie: <http://www.enic-naric.net>. Natomiast jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe możesz je potwierdzić poprzez wspomniany wyżej dokument - Europass - Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe. Dokument ten jest wydawany przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne. Suplement jest wydawany w języku polskim oraz, na życzenie posiadacza dyplomu, również w wersji angielskiej.

### **Praca w instytucjach UE**

Zawsze też można spróbować swoich sił i rozpocząć karierę w instytucjach UE. Zatrudniają one już 40 tysięcy osób, które mają okazję pracować w prawdziwie wielokulturowym środowisku.

Od marca 2010 roku obowiązują nowe, uproszczone zasady rekrutacji do unijnych instytucji. Konkursy dla najpopularniejszych profili zawodowych organizowane będą co roku, co pozwoli kandydatom na efektywniejsze zaplanowanie swoich zgłoszeń a instytucjom UE ułatwi strategiczne planowanie w zakresie zasobów ludzkich. Nowy cykl rekrutacji będzie trwał od 5 do 9 miesięcy, w odróżnieniu do poprzedniego systemu, gdzie procedury trwały czasem nawet dwa lata.

Corocznie przeprowadzane będą konkursy w trzech cyklach – dla administratorów, asystentów i lingwistów. Uzupełnią je oddzielne konkursy dla specjalistów. Obecna procedura jest dwuetapowa – najpierw testy wstępne, przeprowadzane komputerowo w poszczególnych krajach UE, a następnie etap oceny zintegrowanej w Brukseli. Wstępna selekcja opiera się na testach zdolności poznawczych oraz testach sytuacyjnych i dodatkowo na sprawdzeniu umiejętności zawodowych i językowych w zależności od poszukiwanego profilu. W pierwszym etapie nie ma już testu z wiedzy o UE, wiedza ta jest natomiast oceniana w drugim etapie, oceny zintegrowanej, podczas zadań związanych z danym stanowiskiem.

Testy podczas tego etapu trwają cały dzień lub pół dnia, w zależności od rodzaju konkursu. Przeprowadzane są w drugim języku kandydata (angielskim, francuskim lub niemieckim), chyba że dany profil wymaga szczególnych umiejętności językowych. Ten etap zastępuje czasochłonne dwustopniowe procedury egzaminów pisemnych i ustnych.

Oprócz konkretnych umiejętności zawodowych i wiedzy zawodowej sprawdzonych jest kilka podstawowych umiejętności, takich jak umiejętność analizowania i rozwiązywania problemów, zdolności komunikacyjne, wydajność pracy, nauka i rozwój osobisty, ustalanie priorytetów i organizacja, odporność i umiejętność pracy w zespole.

**Więcej informacji o pracy w instytucjach UE znajduje się na stronach:**

- [http://europa.eu/epso/index\\_pl.htm](http://europa.eu/epso/index_pl.htm)
- [http://ec.europa.eu/civil\\_service/job/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/civil_service/job/index_en.htm)
- [http://ec.europa.eu/polska/news/100325\\_epso\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/polska/news/100325_epso_pl.htm)
- [http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/index\\_pl.htm](http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/index_pl.htm)

**Więcej informacji o pracy, prawach pracowniczych i programach finansujących zatrudnienie można znaleźć na:**

- [http://ec.europa.eu/policies/employment\\_social\\_rights\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/policies/employment_social_rights_pl.htm)
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=pl>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=pl>
- <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=pl>

**Przygotował: Punkt Informacyjny Europe Direct – Poznań  
Projekt współfinansowany ze środków Komisji Europejskiej**

