****

**Prosimy rozważyć następujące kwestie  
PRZED  
rekrutacją pracowników z zagranicy**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Do przemyślenia... | **Działania** | |
| **Organizacja i planowanie** | Publiczne służby zatrudnienia | Zanim zaczniesz szukać kandydatów z zagranicy, spróbuj skontaktować się z *lokalnym publicznym urzędem pracy*, aby omówić swoje potrzeby rekrutacyjne. Mogą oni być w stanie znaleźć odpowiednich kandydatów bliżej Ciebie. |
| **Przygotuj profil kandydata** | Jakie są konkretne umiejętności, kompetencje i kwalifikacje potrzebne do wykonywania pracy na danym stanowisku? |
| *Jeśli zdecydujesz się na rekrutację z zagranicy* | |
| Opracuj plan | Nakreśl cele, korzyści, ryzyko i koszty rekrutacji za granicą. Ustal swoje terminy, ponieważ znalezienie kandydatów z zagranicy może potrwać dłużej. |
| Skontaktuj się z właściwymi organami *(urząd ds. rejestracji cudzoziemców lub równoważne służby w Twoim kraju)* | Dowiedz się, czy musisz poczynić jakieś dodatkowe kroki, aby zatrudnić obcokrajowców. Czy muszą się oni rejestrować osobno lub wnosić jakieś opłaty? |
| **Wymogi prawne i pracownicy delegowani** | Procedury rejestracyjne i zezwolenia na pracę | Czy chcesz zatrudnić pracowników z innych krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i potrzebujesz więcej informacji na temat procedur rejestracji i zezwoleń na pracę? W takim przypadku należy zapoznać się z informacjami zawartymi w dziale „[Życie i praca](https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=pl&catld=490&parentld=0)”, aby dowiedzieć się o procedurach rejestracji i uzyskać informacje na temat zezwoleń na pobyt w poszczególnych krajach. |
| Przepisy przejściowe regulujące swobodny przepływ pracowników | Aby uzyskać informacje na temat przepisów przejściowych regulujących swobodny przepływ pracowników z nowych państw członkowskich, do nich i między nimi, należy odwiedzić dział „[Swobodny przepływ pracowników](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=pl)” (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=pl) na portalu Europa. |
| Pracownicy delegowani | Pracownik delegowany to osoba, która spędza określony czas, pracując poza państwem członkowskim, w którym zwyczajowo pracuje. Jeśli Twoja organizacja będzie musiała delegować pracowników do innego państwa członkowskiego, musisz zapoznać się z zasadami i procedurami z tym związanymi.  Informacje na ten temat można znaleźć w dziale „[Pracownicy delegowani](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=pl)” (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=pl) na portalu Europa. Zobacz również krajową stronę informacyjną i kontaktową.  Można również pobrać *„Praktyczny przewodnik dotyczący delegowania pracowników w państwach członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz w Szwajcarii”* (http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=pl) i zapoznać się z nim lub odwiedzić [stronę internetową Eurofoundu](https://www.eurofound.europa.eu/pl/node/52322) (https://www.eurofound.europa.eu/pl/node/52322). |
| **Ustalenia praktyczne** | Zakwaterowanie / mieszkanie | Rozważ praktyczne kroki, jakie nowy pracownik z zagranicy będzie musiał poczynić, aby znaleźć zakwaterowanie lub mieszkanie. Czy jest dostępne lokalnie? Jak się je znajduje i ile kosztuje? Czy możesz udzielić porady lub wsparcia nowemu pracownikowi? |
| **Czynniki językowe, akademickie i kulturowe** | Bariery językowe | Zastanów się, jaki poziom znajomości języka jest wymagany od Twoich kandydatów. Jeśli brakuje im płynności, ale mimo to są odpowiednimi kandydatami do pracy, należy dokładnie przemyśleć sposób, w jaki będziesz się z nimi komunikować. Rozmowy telefoniczne mogą być dla kandydata szczególnie trudne. |
| Różnice między krajami | Krajowe przepisy dotyczące zatrudnienia różnią się między sobą i w niektórych krajach rekrutacja może być trudniejsza niż w innych. Na przykład jeśli reprezentujesz agencję rekrutacyjną, możesz być zmuszony(-a) do zarejestrowania się w tym celu. Przed rozpoczęciem rekrutacji dowiedz się, czy istnieją jakiekolwiek bariery administracyjne. |
| **Różnice kulturowe** | Praktyki rekrutacyjne różnią się w poszczególnych krajach, podobnie jak formalności pomiędzy pracodawcami i kandydatami. Jeśli zachowanie kandydata jest nietypowe, może to być po prostu różnica kulturowa. Nie pozwól, aby to wpłynęło na Twoją ocenę – skup się na jego umiejętnościach i predyspozycjach. |
| Kwalifikacje | Kandydaci do zawodów regulowanych będą musieli zarejestrować się w odpowiednim urzędzie, aby ich kwalifikacje zostały uznane. Sieci ENIC-NARIC (<https://www.enic-naric.net/>) otwierają drogę do uznawania kwalifikacji akademickich, zawodowych i fachowych w Europie. |
| **EURES Ci pomoże!** | *Po uwzględnieniu powyższego* | |
| Znajdź swojego lokalnego doradcę EURES *(*zobacz link *„Contact a EURES Adviser” („Skontaktuj się z doradcą EURES”)* na portalu EURES*)* | Jeśli potrzebujesz porady dotyczącej rekrutacji w innym kraju, możesz poszukać informacji o najbliższym doradcy EURES. W pierwszej kolejności skontaktuj się z lokalnym doradcą EURES – jest on twoim łącznikiem z szerszą siecią i może dostarczyć Ci więcej szczegółów na temat powyższych kwestii. |