

Ogólne zasady pracy w UE

Unia Europejska gwarantuje cztery wolności swojego rynku wewnętrznego. Jedną z nich, obok swobody przepływu kapitału, towarów i usług jest swobodny przepływ pracowników. Ze swobody tej korzystać mogą:

1. osoby posiadające prawo do tworzenia przedsiębiorstw,
2. osoby świadczące usługi w krajach UE,
3. pracownicy najemni

„Pracownikiem” jest każda osoba zatrudniona w UE, również osoby zatrudnione na pół etatu bądź okresowo. W krajach europejskich zatem możemy poszukiwać pracy zarówno sezonowej (wakacyjnej), jak i kontraktów czasowych na dłuższe okresy czasu.

Jednak niektóre kraje europejskie nie otworzyły jeszcze w pełni rynków pracy dla polskich pracowników warunkując to chęcią ochrony swoich obywateli przed wzrostem bezrobocia. W tych przypadkach zastosowano tzw. okresy przejściowe, które czas oczekiwania na możliwość swobodnego, legalnego zatrudnienia mogą zwiększyć maksymalnie do 2011 roku.

Pozostałe kraje członkowskie, które umożliwiają już Polakom pracę na zasadzie swobodnego zatrudnienia, gwarantują tym samym równe prawa do ubezpieczeń społecznych czy zdrowotnych jak swoim obywatelom a także równe traktowanie w pracy.

Prawo pracy w Unii Europejskiej

Prawo Unii Europejskiej zapewnia pracownikom migrującym i ich rodzinom szereg uprawnień.

Zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja ze względu na przynależność państwową pomiędzy obywatelami państw członkowskich. Zakaz ten dotyczy wszystkich warunków pracy i zatrudnienia, przede wszystkim co do wynagrodzenia, zwalniania z pracy, a w przypadku utraty pracy - możliwości ponownego jej podjęcia.

Pracownicy migrujący muszą być traktowani identycznie jak obywatele danego państwa co do możliwości podejmowania zatrudnienia oraz korzystania z pośrednictwa pracy.

Swoboda przemieszczania się pracowników polega na prawie do opuszczania kraju ojczystego, udania się do innego państwa członkowskiego, zamieszkania na jego terenie oraz pozostania tam po zakończeniu zatrudnienia.

Państwa UE nie mogą wymagać wiz wyjazdowych ani żadnych równorzędnych dokumentów od obywateli innych państw członkowskich. Jedynym dokumentem niezbędnym do korzystania z prawa migracji jest ważny dowód tożsamości.

Do pozostania w państwie członkowskim uprawnieni są pracownicy, którzy osiągnęli wiek emerytalny, przepracowali w danym państwie co najmniej 12 ostatnich miesięcy i zamieszkiwali tam ponad 3 lata.

Każdy pracownik Unii Europejskiej musi mieć też zagwarantowane prawo do szkolenia zawodowego. Warunki dostępu do szkolenia nie mogą doprowadzić do dyskryminacji ze względu na obywatelstwo.

Państwa UE powinny również zapewnić jednakowe traktowanie i możliwości dla mężczyzn i kobiet, a w szczególności w dziedzinie dostępu do zatrudnienia, wynagrodzenia, warunków pracy, ochrony socjalnej, kształcenia, szkolenia zawodowego i przebiegu kariery zawodowej.

Wynagrodzenie za pracę

Zgodnie z zapisem przyjętym w Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, każde zatrudnienie powinno być wynagradzane sprawiedliwie. Państwa członkowskie mają obowiązek umożliwienia prawnego dochodzenia swoich racji (wszystkim pracownikom, którzy mogliby czuć się pokrzywdzeni z powodu niestosowania zasady sprawiedliwego wynagradzania za pracę. Kraje UE zostały też zobowiązane do przeciwdziałania zwolnieniom z pracy spowodowanym krytyką praktyk dyskryminacyjnych w przedsiębiorstwach.

W tym celu zaleca się, aby zgodnie z warunkami danego kraju:

1. pracownicy mieli zagwarantowane płace sprawiedliwe, tzn. takie, które zapewniają im godziwy poziom życia,
2. pracownicy, którzy nie są zatrudnieni na podstawie bezterminowej umowy o pracę, otrzymywali sprawiedliwe wynagrodzenie,
3. wypłata wynagrodzenia mogła być wstrzymana lub też wynagrodzenie mogło być zajęte lub odstąpione tylko na podstawie przepisów obowiązujących w danym państwie.

Ubezpieczenia społeczne

Regulacje Unii Europejskiej zapewniają równe traktowanie wszystkich jej obywateli, również w obszarze zabezpieczeń społecznych. Czas przepracowany w każdym z krajów Unii Europejskiej jest wliczany do podstawy wymiaru emerytury na takich samych zasadach jak w przypadku obywateli danego kraju.

Ubezpieczenie społeczne składa się w krajach UE z wielu elementów. Obywatel polski, niezależnie od tego, w którym państwie pracuje, ma prawo do świadczeń chorobowych (a jego żona – macierzyńskich), odszkodowań za wypadki przy pracy i choroby zawodowe, zasiłków rodzinnych i dla bezrobotnych, a także zasiłku pogrzebowego. Wysokość tych świadczeń regulują przepisy konkretnych państw członkowskich.

Również świadczenia zdrowotne dla pracowników zatrudnionych w krajach UE są regulowane na takich samych zasadach jak dla obywateli każdego z krajów.

Uznawanie kwalifikacji zawodowych

W większości przypadków uznanie polskich kwalifikacji zawodowych zależy wyłącznie od decyzji pracodawcy. Przetłumaczone świadectwa i certyfikaty mogą być pomocne, niemniej nie zastąpi faktycznych umiejętności i wiedzy. Istnieje jednak szereg zawodów (tzw. zawody regulowane), w których podjęcie pracy danym kraju UE wymaga, z mocy prawa, posiadania

odpowiedniej licencji wystawionej danym kraju. Polskie odpowiedniki nie są automatycznie uznawane. Wyjątek stanowią następujące zawody: lekarz, dentysta, aptekarz, weterynarz, pielęgniarka, położna oraz architekt. Uznanie tych kwalifikacji następuje z urzędu po przedłożeniu potwierdzonych polskich dokumentów w odpowiedniej instytucji, która na ich podstawie wydaje prawo wykonywania zawodu w danym kraju.

Uznawanie kwalifikacji we wszystkich pozostałych zawodach regulowanych następuje w ramach ogólnego systemu uznawania kwalifikacji zawodowych (dyrektywy 89/48/EEC, 92/51/EEC, 99/42/EC).

W ramach systemu zakłada się, że osoba posiadająca pełne kwalifikacje do wykonywania zawodu w swoim kraju jest również wykwalifikowana do wykonywania tego samego zawodu w innym państwie członkowskim UE. Jeżeli w danych krajach stosuje się podobne kryteria uzyskania uprawnień (długość okresu kształcenia, długość stażu), kwalifikacje zostaną uznane na podstawie doświadczenia zawodowego uzyskanego w kraju pochodzenia. W innych przypadkach będzie można wybrać między stażem adaptacyjnym a testem umiejętności (nie dotyczy to zawodów, których wykonywanie wymaga szczególnej znajomości prawa danego państwa - wtedy wymagane będzie zdanie egzaminu):

Jeżeli dany zawód jest regulowany w państwie przyjmującym, natomiast nie jest regulowany w państwie pochodzenia, może być wymagane zaświadczenie o wykonywaniu zawodu przez 2 lata w okresie ostatnich 10 lat.

Jeżeli okres kształcenia i szkolenia w państwie pochodzenia jest przynajmniej o rok krótszy od wymaganego w państwie przyjmującym, może być wymagane zaświadczenie o stażu zawodowym o długości maksymalnie dwa razy dłuższej niż ta różnica, jednak nieprzekraczającej 4 lat.

Jeżeli istnieją zasadnicze różnice w programie kształcenia i szkolenia lub też w zakresie uprawnień, jakie ma osoba posiadająca kwalifikacje do wykonywania danego zawodu w kraju ich uzyskania - może być wymagany egzamin lub odbycie stażu adaptacyjnego o długości do 3 lat.

Prawo do wykonywania danego zawodu nie może być uzależnione od posiadania obywatelstwa danego państwa, za wyjątkiem funkcji we władzach państwowych (np. policji, wojsku, sądownictwie lub administracji publicznej).

Powyższe zasady określają ogólne ramy uznawania kwalifikacji. Poszczególne kraje mają prawo ustalenia własnych reguł, jednak nie bardziej restrykcyjnych niż wyżej opisane. Mogą one być różne dla poszczególnych zawodów. Informacje o ich uznawalności poszczególnych należy szukać w NARIC (National Academic Recognition and Information Centre) danego kraju, jak również w polskim NARIC (Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej - BUWiWM). Na stronach BUWiWM dostępne są także adresy jego europejskich odpowiedników.

Tekst pochodzi z serwisu <http://www.jobland.pl>