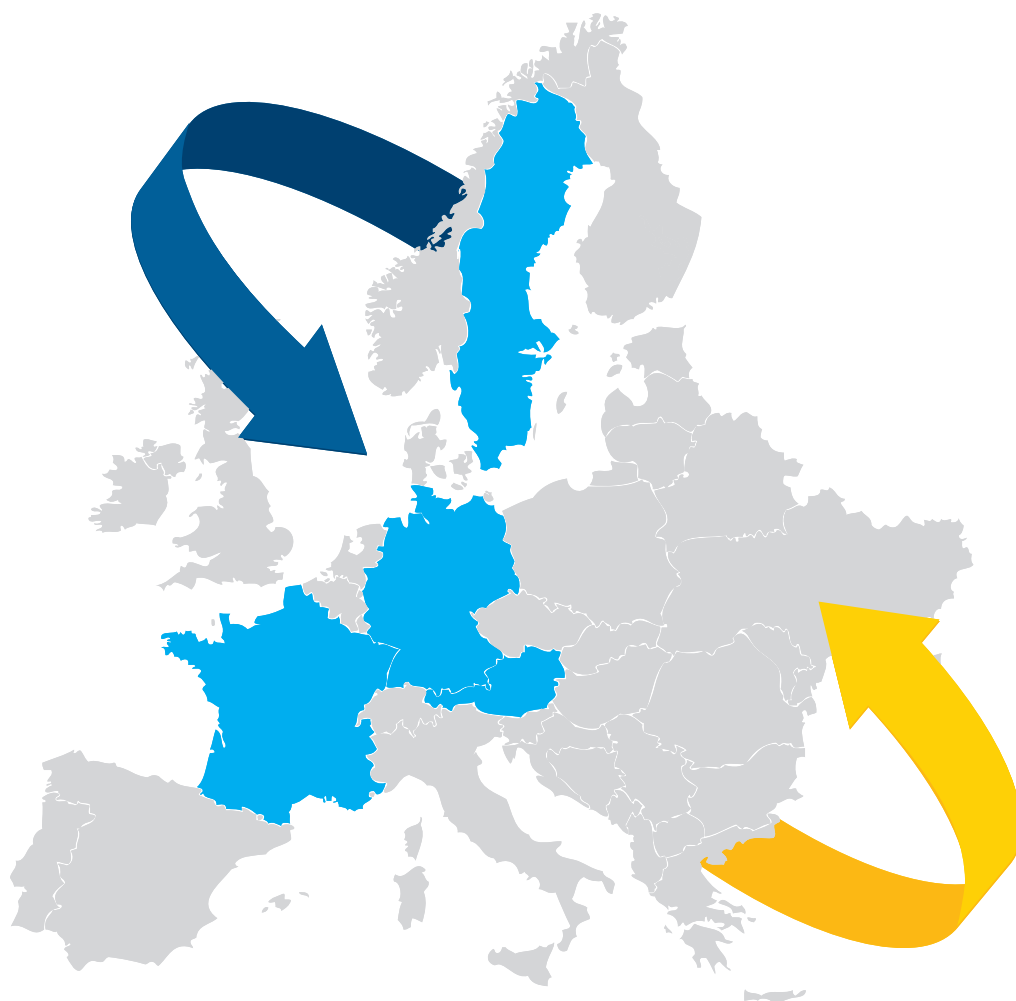


Culture et Citoyenneté Européenne pour l'Employabilité
Europejska kultura i obywatelstwo na rzecz zatrudnienia

PRZEWODNIK

2010



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



PRACA W SEKTORZE BUDOWLANYM
I USŁUG PORZĄDKOWYCH
W CZTERECH KRAJACH EUROPEJSKICH

Projekt ten został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy autora, Komisja nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Grundtvig Multilateral Project n° 141990-LLP-1-FR-GRUNDTVIG-GMP

Partnerzy:



Informacja na temat projektu : www.ccee.fr



SPIS TREŚCI /

ROZDZIAŁ 1.....	6
Wstęp	6
I.1 Informacje na temat migracji pracowników w Europie	6
I.2 Opis projektu	6
I.3 Migracja zarobkowa w Europie.....	7
Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych w Austrii	10
ROZDZIAŁ II. Migracja zarobkowa w Austrii	11
Zagadnienia prawne. Szczegółowe uregulowania prawne w sektorach budowlanym i usług porządkowych.	11
II.1 Uwagi ogólne.....	12
II.2 Umowa integracyjna	12
ROZDZIAŁ III. Życie i praca w Austrii.....	15
Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?	15
III.1 Życie codzienne	15
III.2 Zatrudnienie.....	18
III. 3 Opieka społeczna i zdrowotna.....	20
III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?	22
III.5 Inne informacje.....	23
ROZDZIAŁ IV. Sektor budowlany w Austrii	25
Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.....	25
ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych a Austrii	29
Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.....	29
Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych w Niemczech.....	33
ROZDZIAŁ II. Migracja zarobkowa w Niemczech.....	35
Podstawowe zagadnienia prawne	35
II.1 Uwagi ogólne.....	36
II.2 Procedury rejestracyjne i zezwolenia na pobyt.....	36
II.3 Prawa pobytu.....	36
III.4 Ogólne uwagi na temat niemieckiego rynku pracy	37
III.5 W których regionach szukać pracy?.....	37
ROZDZIAŁ III. Życie i praca w Niemczech	39
Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?	39
III.1 Życie codzienne	39
III.2 Zatrudnienie.....	41
III. 3 Opieka społeczna i zdrowotna.....	42
III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?	42



III.5 inne informacje.....	43
ROZDZIAŁ IV. Sektor budowlany w Niemczech.....	45
Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.....	45
IV.1 Jak znaleźć przedsiębiorstwa?	45
IV.2 Zawody i wymagane kwalifikacje	46
IV.3 Warunki pracy	46
IV.3 Jak ubiegać się o pracę?	47
IV.4 Jak się zaprezentować?	47
ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych w Niemczech.....	49
Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.....	49
V.1 Jak znaleźć przedsiębiorstwa?	49
V.2 Praca i wymagane kwalifikacje	49
V.3 Warunki pracy.....	50
V.4 Jak złożyć podanie o pracę?	50
Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych we Francji.....	54
CHAPTER II. Migracja zarobkowa we Francji.....	56
Podstawowe zagadnienia prawne. Szczegółowe uregulowania prawne w sektorach budowlanym i usług porządkowych.	56
II.1 Uwagi ogólne	57
II.2 Władze lokalne	57
II.3 Pracownicy napływający z krajów europejskich	58
II.4 Czasowe delegowanie pracowników we Francji	58
ROZDZIAŁ III. Życie i praca we Francji.	60
Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?	60
III.1 Życie codzienne	60
III.2 Zatrudnienie.....	61
III. 3 Opieka społeczna i zdrowotna.....	62
III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?	63
III.5 Inne informacje.....	63
ROZDZIAŁ IV. Sektor budowlany we Francji.....	64
Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.....	64
IV.1 Organizacja zawodu	64
IV.2 Ewolucja rynku	64
IV.3 Praca i wymagane kwalifikacje	64
ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych we Francji.....	66
Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.....	66
V.1 Organizacja zawodu	66
V.2 Ewolucja rynku	66
V.3 Praca i wymagane kwalifikacje	67
V.4 Czas pracy.....	67
V.5 Wynagrodzenie	67
V.6 Jak złożyć podanie o pracę?	68



Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych w Szwecji.....	70
ROZDZIAŁ II. Migracja zarobkowa w Szwecji.....	71
Podstawowe zagadnienia prawne. Szczegółowe uregulowania prawne w sektorach budowlanym i usług porządkowych	71
II.1 Uwagi ogólne.....	73
II.2 Procedury rejestracyjne i zezwolenia na pobyt.....	73
I.3 Ile osób pracuje w sektorze z wyższymi, niż wymagane kwalifikacjami?.....	74
ROZDZIAŁ III. Życie i praca w Szwecji	75
Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?	75
III.1 Życie codzienne	75
III.2 Zatrudnienie.....	77
III. 3 Opieka społeczna i medyczna	78
III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?	79
III.5 Inne informacje.....	79
ROZDZIAŁ IV. Sektor budowlany w Szwecji.....	82
Warunki naboru pracowników i wymogi.	82
Rozwiązania, opcje, wyzwania.....	82
IV.1 Trudności związane ze środowiskiem pracy i proponowane rozwiązania	82
IV.2 Trudności związane ze środowiskiem społecznym i proponowane rozwiązania	83
IV.3 Trudności związane ze słownictwem technicznym i proponowane rozwiązania	83
ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych w Szwecji.....	84
Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje	84
V.1 Trudności związane ze środowiskiem pracy i proponowane rozwiązania	84
V.2 Trudności związane ze środowiskiem społecznym i proponowane rozwiązania	85
V.3 Trudności związane ze słownictwem technicznym i proponowane rozwiązania	85
V.4 Rady końcowe.....	86



ROZDZIAŁ 1. Wstęp

Celem niniejszego przewodnika nie jest przedstawienie wyników analizy danych statystycznych dotyczących migracji w Europie, ale przekazanie podstawowych informacji, przystępnych dla każdego, które pozwalają na poszukiwanie pracy w krajach europejskich.

Informacje zawarte w tym przewodniku dotyczą migracji w każdym z krajów docelowych, są przydatne dla zrozumienia procedur administracyjnych, kultury, praw i obowiązków obywateli jak i rynku pracy.

I.1 Informacje na temat migracji pracowników w Europie

Obecnie, możemy rozróżnić następujące kategorie imigrantów:

- osoby, które przyjeżdżają do danego kraju, aby podjąć zatrudnienie w zawodach, które im już wcześniej zaoferowano, specjaliści, szukający doświadczenia zawodowego, które w późniejszym czasie może być wykorzystane w ich kraju ojczystym,
- osoby, które chcą uniknąć prześladowań lub uciekają przed działaniami wojennymi, uchodźcy i poszukujący azylu,
- zagraniczni studenci przebywający na dłuższych kursach (niektórzy z nich mogą pozostać w danym kraju w celach zarobkowych),
- emeryci i renciści, którzy poszukują "bardziej słonecznego miejsca" do zamieszkania,
- studenci i inne osoby podejmujące pracę sezonową, towarzyszące osoby z ich rodzin,
- osoby, które padły ofiarą "handlu żywym towarem", wykorzystywane w dramatycznych okolicznościach jako tania siła robocza.

Należy zauważyć, że osoby przybywające do danego kraju często nie są świadome regulacji, jakie panują na rynku pracy, ograniczeń i wymogów stawianych przez firmy, brak im również świadomości kulturowej kraju docelowego. Dodatkowym utrudnieniem jest brak znajomości języka obcego na odpowiednim poziomie. Czynniki te zwiększają ryzyko wykorzystywania pracowników, którzy migrują w celach zarobkowych, zatrudniania "na czarno" jak i utrudniają asymilację kulturową i zawodową.

I.2 Opis projektu

Celem projektu CCEE jest pogłębienie wiedzy potencjalnych imigrantów, przydatnej w przypadku migracji zarobkowej do krajów Unii Europejskiej, podnoszenie ich kwalifikacji, jak i promocja, dyseminacja modułów i materiałów szkoleniowych wśród organizacji szkoleniowych, pracowników opieki społecznej, urzędów pracy i organizacji emigracyjnych.

Cele szczegółowe projektu CCEE to:

1. Zaprojektowanie narzędzia, dzięki któremu potencjalni emigranci poszerzą swoją wiedzę dotyczącą kraju docelowego, kultury i życia społecznego sektora, w którym podejmą pracę, regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia, obowiązków pracownika i pracodawcy oraz tych elementów związanych z kulturą, które bezpośrednio wpływają na sytuację zatrudnienia.



2. Opracowanie modułów szkoleniowych, które pozwolą na opanowanie podstawowego słownictwa i wyrażen z danej branży, co z pewnością ułatwi wykonywanie zawodu jak i komunikację z klientami i współpracownikami.
3. Wdrażanie materiałów szkoleniowych, pozwalających na zrozumienie nowego kontekstu, przygotowania do wejścia na rynek pracy, przyjęcia określonych zachowań i zarządzania własnym czasem w zgodzie z przyjętymi normami społecznymi i rodzajem firmy.

Grupa docelowa projektu CCEE

W krajach, z których pochodzą imigranci, grupą docelową są biura pośrednictwa pracy i firmy szkoleniowe, które udostępnią informacje zawarte w przewodniku "Praca za granicą w Europie" wszystkim zainteresowanym, a urzędnicy zostaną zapoznani z zasadami korzystania z opracowanych narzędzi.

Instytucje szkoleniowe będą mogły wykorzystać zestaw narzędzi słownikowych jak i moduły dotyczące zarządzania czasem. Materiały będą wykorzystane przez instytucje i organizacje zajmujące się zatrudnieniem w krajach docelowych, jak i firmy bezpośrednio zatrudniające pracowników, między innymi w celu integracji ze środowiskiem zawodowym.

Końcowe produkty projektu:

A Przewodnik "Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych w czterech krajach europejskich", zawierający informacje dotyczące organizacji pracy, obowiązującego prawodawstwa, praw i obowiązków pracownika oraz pracodawcy, środowiska społecznego, organizacji i instytucji wspomagających w krajach przyjmujących emigrantów, przedsiębiorstw, regulacji dotyczących zawierania umów, metodologii pracy etc.

Zestaw narzędzi / broszura zawierająca

- Moduł szkoleniowy w zakresie słownictwa dla każdego sektora
- Moduł szkoleniowy w zakresie zarządzania czasem w miejscu pracy

Strona internetowa projektu, na której znajdują się informacje o projekcie i opracowywanych materiałach.

I.3 Migracja zarobkowa w Europie

W obszarze Wspólnoty Europejskiej emigranci w celach zarobkowych nie zawsze posiadają wystarczającą wiedzę z zakresu kultury, funkcjonowania w społeczeństwie i możliwości zatrudnienia, aspektów, z którymi będą musieli sobie radzić w kraju docelowym. W szczególności, nie posiadają wiedzy dotyczącej funkcjonowania danego sektora, wad danej pracy oraz wymagań pracodawcy. Ich wyobrażenie o środowisku społecznym, politycznym i kulturalnym danego kraju niekiedy daleko odbiega od realiów, z jakimi się zetkną. Poza tym, nie posiadają podstawowej wiedzy z zakresu profesjonalnego słownictwa związanego z sektorem, w którym poszukują pracy i często nie są w stanie zorganizować własnego czasu w miejscu pracy.

Projekt koncentruje się na sektorze budowlanym i usług porządkowych, ponieważ w tych sektorach zauważalne są trudności, szczególnie w procesie rekrutacji młodych osób z innych krajów europejskich. Dostępne materiały i narzędzia opracowane w trakcie realizacji projektu mogą być w dalszej perspektywie dostosowane do innych sektorów i zawodów.

Jednym z głównych problemów w Europie wydaje się być brak szczegółowej wiedzy o rynku zatrudnienia w krajach docelowych. Emigranci albo nie wiedzą jak poszukiwać pracy legalnie, albo nie są w stanie znaleźć odpowiedniej pracy ponieważ napotykają na trudności z związane



z uznawalnością ich kwalifikacji. Prowadzi to do zjawiska „marnowania intelektu”, tzn. dobrze wykształceni i wykwalifikowani emigranci znajdują pracę w sektorach, w których nie wymagane jest specjalistyczne szkolenie lub wykształcenie np. w sektorze usług porządkowych czy budowlanym.

Inną konsekwencją takiej dyskryminacji na rynku pracy Unii Europejskiej jest to, że wielu emigrantów zmuszonych jest do przyjęcia nielegalnej pracy, co prowadzi nie tylko do osłabiania gospodarki, ale również do braku ochrony przed nadużyciami i naruszania praw pracowniczych. Bariera językowa również postrzegana jest jako jeden z głównych problemów, co potwierdziła większość partnerów. Większość uznała za konieczną znajomość słownictwa w zakresie budownictwa i usług porządkowych, potrzebną do zrozumienia prostych instrukcji i zasad bezpieczeństwa.





Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych w Austrii



ROZDZIAŁ II. Migracja zarobkowa w Austrii

Zagadnienia prawne. Szczegółowe uregulowania prawne w sektorach budowlanym i usług porządkowych.

FAKTY AUSTRIA



Stolica:	Wiedeń
Waluta:	EURO
Język urzędowy:	niemiecki
Liczba mieszkańców 1:	8.355.260 (pierwszy kwartał 2009 roku)
Imigranci (patrz1):	w tym 870.704 z obcym obywatelstwem
Obszar:	83.871 2km ²
Główne miasta:	Graz, Linz, Innsbruck, Bregenz, Salzburg, Klagenfurt, Eisenstadt
PKB:	276.9 mld Euro
PKB na mieszkańca 2009:	33.090 Euros
Strefa czasowa:	GMT + 1 godzina
Numer kierunkowy:	+43
Jednostki miary	metr/ litr/ kilogram/stopień Celsjusza

¹ Statistik Austria (2010): Bevölkerung zu Quartalsbeginn seit 2007 nach Staatsangehörigkeit und Bundesland.
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_zu_jahres_quartalsanfang/index.html

² Statistik Austria (2010): http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/oesterreich_innerhalb_der_eu/index.html



II.1 Uwagi ogólne

Obcokrajowcy, którzy nie są obywatelami Unii Europejskiej, którzy zawarli związek małżeński z osobą pochodzenia austriackiego, uchodźcy, dyplomaci, profesorowie i asystenci niwersyteccy i kilka innych grup podlegają austriackiemu prawu zatrudniania obcokrajowców (Ausländerbeschäftigungsgesetz).

Prawo uwzględnia system limitów (maksymalna liczba obcokrajowców zatrudnionych w Austrii) oraz konieczność ubiegania się o pozwolenie o pracę, które jest przyznawane, jeżeli żaden obywatel Austrii ani Unii Europejskiej nie może wykonać danej pracy. (Lenninger, 2003: 94ff i Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten, 12/08). Ażeby uzyskać legalne zatrudnienie w Austrii wymagane jest pozwolenie na pobyt (Aufenthaltsbewilligung – do 6 miesięcy) lub stałe pozwolenie na pobyt (Niederlassungsbewilligung – 1 rok).

Lokalne władze administracyjne (Bezirksverwaltungsbehörde) prowadzą *Lokalne biura ds. obcokrajowców* (Fremdenbehörde)

. Mogą to być:

- Administracja smorządowa (Bezirkshauptmannschaft)
- W dużych miastach: magistrat (Magistrat)
- W Wiedniu: oddział miejski 35 (MA35)

Aby uzyskać więcej informacji dotyczących spraw pobytowych można skontaktować się z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych (Bundesministerium für Inneres – BM.I): http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung lub wejść na stronę internetową: www.help.gv.at.

II.2 Umowa integracyjna

Polityka edukacyjna dla imigrantów w Austrii wydaje się skupiać jedynie na opanowaniu języka niemieckiego. Od 1 stycznia 2006 roku osoby, które posiadają pozwolenie na pobyt zobowiązane są do podpisania tzw. umowy integracyjnej (Integrationsvereinbarung). Celem umowy jest zobowiązanie imigranta do opanowania języka niemieckiego na odpowiednim poziomie. Wydanie przedłużenia pozwolenia na pobyt (Aufenthaltstitel) wymaga spełnienia warunków umowy integracyjnej w ciągu pięciu lat. Jeżeli wymagania nie zostaną spełnione w określonym czasie, można ubiegać się o przedłużenie tego okresu u określonych władz.

Powyższe uregulowania dotyczą imigrantów, którzy nie posiadają obywatelstwa jednego z krajów Unii Europejskiej, EEA lub szwajcarskiego

Ministerstwa

Ministerstwa

BMI - Bundesministerium für Inneres (Federalne Biuro Spraw Wewnętrznych)
<http://www.bmi.gv.at>

BMUKK - Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Federalne Ministerstwo Edukacji, Sztuki i Kultury)
www.bmukk.gv.at

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
(Federalne Ministerstwo Pracy, Ochrony Konsumenta Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection)
www.bmask.gv.at

i którzy planują w Austrii pobyt dłuższy niż 6 miesięcy po wjeździe do Austrii po 1 stycznia 1998 roku. Umowa Integracyjna zobowiązuje wymienionych imigrantów do nauki języka niemieckiego, a w szczególności do rozwijania umiejętności czytania i pisania w języku niemieckim aby móc aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym, ekonomicznym i kulturalnym w Austrii (Art.14, para.1-NAG).

Umowa Integracyjna podzielona jest na dwa moduły, pierwszy skupia się głównie na podstawowej nauce czytania i pisania (jeżeli to konieczne), podczas gdy drugi zakłada przyswojenie języka niemieckiego w trakcie 300 godzin lekcyjnych, z których każda trwa 45 minut. Spełnienie wymogów Umowy Integracyjnej poświadczane jest certyfikatem ze specjalnego „Kursu integracyjnego” (patrz poniżej) lub każdego innego kursu na poziomie A2 z języka niemieckiego. Nie ma obowiązku uczestnictwa w kursie, o ile uda się zdać odpowiedni egzamin. Osoby, które podlegają Umowie Integracyjnej, w niektórych przypadkach otrzymują *vouchery*, wydawane albo przez rząd federalny (Österreichischer Integrationsfonds, ÖIF) lub, jeśli mieszkają w Wiedniu przez miasto Wiedeń (Magistratsabteilung 17, MA 17).

Vouchery zapewniają 50% refundację opłat za kurs w drugim module również dla członków rodziny, jeżeli wymogi Umowy Integracyjnej zostaną spełnione w ciągu dwóch lat. Jeżeli imigrant ukończy moduł pierwszy w ciągu roku, opłaty za kurs są w pełni refundowane. (Art. 15, par. 1-NAG). Drugi *voucher* wydawany jest tym osobom, które przybyły do Austrii po 1 stycznia 2007 roku. Obydwa *vouchery* mogą być wykorzystywane w tym samym czasie. (MA 35, Fact Sheet). Inni imigranci, którzy muszą spełnić wymogi Umowy Integracyjnej, a którzy nie migrowali w celach rodzinnych, lub otrzymali pierwsze pozwolenie na pobyt po 1 stycznia 2007 roku, nie otrzymują żadnej pomocy finansowej rekompensującej koszty kursów i egzaminów.

W przypadku, jeżeli imigrant nie udowodni opanowania języka niemieckiego na poziomie A2 zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego w ciągu 5 lat, mogą zostać wyciągnięte konsekwencje, włącznie z wydaleniem z kraju.

Oprócz Umowy Integracyjnej finansowe wsparcie może zostać zapewnione imigrantom przez subwencje na cele edukacyjne udzielane przez rządy federalne (Bundesländer), społeczności i Publiczne Urzędy do Spraw Rynku Pracy w Austrii (Arbeitsmarktservice, AMS).

W Wiedniu, wydział miejski 17 (Integracja i równouprawnienie, MA 17) odgrywa główną rolę w finansowaniu kursów językowych dla określonych grup takich jak dzieci, nastolatki, kobiety jak i podstawowych kursów czytania i pisania.

Co więcej, Austriacka Izba Pracy (Arbeiterkammer, AK) jak i Wiedeński Fundusz dla Pracowników (Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, waff) również dofinansowuje kursy języka niemieckiego. Pierwszy dysponuje *voucherami* o wartości € 100 dla wszystkich pracowników raz na rok, który może być wykorzystany w określonych kursach języka niemieckiego. Drugi oferuje programy edukacyjne dla wszystkich pracowników w Wiedniu. Ukończone kursy mogą być częściowo refundowane, górny limit wynosi €200 (Wien.at, Deutsch lernen in Wien – Unterstützung beim Spracherwerb).

Dla imigrantów, którzy nie mają podstawowego wykształcenia, istnieje możliwość uczęszczania na moduł “alfabetyzacja i podstawowe edukacja dla nastolatków (od 16 roku życia) i dorosłych” refundowana zarówno przez Austriackie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sztuki (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, BMUKK) jak i Europejski Fundusz Społeczny (Europäischer Sozialfond, ESF). Program obejmuje czytanie, pisanie i podstawową arytmetykę. Uczniowie poprawiają umiejętność komunikowania się, uczą się języka angielskiego i nabywają podstawowe umiejętności związane z obsługą komputera. (Volkshochschule Meidling, Programm Jänner bis Juni 2009: 7).

Aby uzyskać więcej informacji na temat Umowy Integracyjnej proszę odwiedzić powyższe strony.



Związki imigracyjne

Ogólne (łącznie z migracją zarobkową)

Beratungszentrum für Migranten und
Migrantinnen

www.migrant.at

ZEBRA – Międzykulturowe Centrum
Doradczo-Terapeutyczne

<http://www.zebra.or.at>

Integrationshaus

Verein "Projekt Integrationshaus"

www.integrationshaus.at

VeBBAS - Salzburger arbeitsmarktpolitische
Betreuungseinrichtung

<http://www.vebbas.at>

AlfaZentrum für MigrantInnen (Centrum
Alfabetyzacji Imigrantów)

<http://www.alfazentrum.at>

ZARA Zivilcourage und Anti-Rassismus-
Arbeit

<http://www.zara.or.at>

Verein Interface GmbH

<http://www.interface.or.at/>

Dla młodych imigrantów

Centrum Edukacyjne dla Młodzieży-
Jubendbildungszentrum [JUBIZ]

Verein Volkshochschule Ottakring

<http://www.jubiz.at/aktuell.html>

Dla kobiet

Peregrina Bildungs-, Beratungs- und
Therapiezentrum für Immigrantinnen

www.peregrina.at

LEFÖ – Doradctwo, Edukacja i Wsparcie
dla Kobiet Migrantów

www.lefoe.at

Miteinander Lernen – Birlikte Ögrenelim

<http://www.miteinlernen.at/>

Maiz - Autonomes Zentrum von & für
Migrantinnen

www.maiz.at

Orient Express

<http://www.orientexpress-wien.com/>

ROZDZIAŁ III. Życie i praca w Austrii

Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?

III.1 Życie codzienne

Kultura i religia w Austrii

Kultura austriacka może mieć bezpośredni wpływ na życie codzienne imigrantów pracujących w Austrii. Na przykład: w firmach, dla których pracują imigranci, tradycyjnie organizowane są spotkania bożonarodzeniowe (głównie nieobowiązkowe).

Duża część populacji Austrii to chrześcijanie (80%). Nie mniej jednak, istnieją domy modlitwy, gdzie imigranci mogą praktykować swoją religię. W dodatku, istnieje możliwość uczestnictwa w edukacji religijnej w różnych religiach.

W Austrii istnieje kilka społeczności religijnych / kościołów:

- Społeczność muzułmańska w Austrii (Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich)
- Społeczność żydowska w Wiedniu (Israelitische Kultusgemeinde Wien)
- Armeński Kościół Apostolski w Austrii
- Kościoły ortodoksyjne (Koptyjski, Serbski, Grecki, Bułgarski, Rumuński, Rosyjski)

Więcej informacji
www.kirche.at

Święta państwowe

Jeżeli policzymy święta kościelne i państwowe Austria jest jednym z krajów o największej liczbie płatnych dni świątecznych (5 tygodni) Są to: Nowy Rok, Poniedziałek Wielkanocny, Zielone Świątki, Święto Pracy, Boże Ciało, Wniebowzięcie, Wigilia, Boże Narodzenie.

W zależności od prowincji obchodzone są jeszcze inne Święta.

Oprócz spraw związanych z religią, są również inne aspekty, które mogą wpłynąć na imigrantów mieszkających w Austrii. Są one omówione w poniższych sekcjach.

Koszt utrzymania

Jeśli chodzi o koszty utrzymania Austria należy do krajów średnio drogich. Chociaż trudno jest oszacować przeciętny bieżący koszt utrzymania, ponieważ zależy to od stylu życia, miejsca



zamieszkania i środowiska, następujące dane w przybliżeniu odzwierciedlają koszty utrzymania dla osoby dorosłej w Wiedniu.

Zakwaterowanie :	400 euro
Wyżywienie:	220 euro
Transport:	50 euro
Rekreacja:	200 euro

Największe miesięczne wydatki konsumenckie notowane są w Salzburgu i Tyrolu, w Burgenland wydatki są najmniejsze.

1 litr mleka kosztuje pomiędzy €0,69 a €1, 500 gramów ciemnego pieczywa kosztuje €1,95, 1 kilogram cukru kosztuje około €0,99, 1 kilogram mąki kosztuje €1,15, 1 kilogram jabłek kosztuje około €2,49, 1 litr wody mineralnej kosztuje od €0,43, 1 litr soku pomarańczowego kosztuje od €0,99, 1 litr Coca Coli kosztuje €1,19, 240 gramów masła kosztuje €1,49, 0,5 litra piwa kosztuje od €0,80, 500 gramów kawy kosztuje od €3, 1 litr wina kosztuje od €2,30 w zależności od jakości, bilet do kina kosztuje pomiędzy €5 a €9, hamburger kosztuje €1, gazeta codzienna kosztuje pomiędzy 50 centów a €1,20, bilet komunikacji miejskiej (jeden przejazd) kosztuje pomiędzy €1,50 a 2,20, 1 paliwa kosztuje €1,3, do Diesla €1,2, posiłek w restauracji z zupą, daniem głównym, deserem i napojami kosztuje od €17, T-shirt około 5-10 euro w zależności od jakości, jedna para jeansów kosztuje €20-70 w zależności od jakości, 1 kilowatogodzina energii kosztuje przeciętnie około 15,60 centów, jedna kilowatogodzina gazu kosztuje przeciętnie 5,75 centów (źródło: EURES 2009)

Koszty energii (gaz i prąd elektryczny), koszty zakwaterowania jak i koszty paliwa i ropy do opalania znacznie wzrosły w ciągu ostatnich lat. Wydatki na rozrywkę, hobby, sport, mieszkanie i energię są stosunkowo wysokie porównując ze średnią europejską.

Zakwaterowanie

Jeśli szukasz mieszkania, najważniejszymi źródłami informacji są ogłoszenia w gazetach i portale on-line takie jak:

www.bazar.at
derStandard.at/immobilien
jobwohnen.at

Większość ogłoszeń zamieszczana jest przez agentów nieruchomości. Agenci nieruchomości pośredniczą pomiędzy wynajmującymi i najemcami. Jeśli umowa najmu dojdzie do skutku, agent otrzymuje prowizję za pośrednictwo. Zwykle prowizja odpowiada wysokości trzymiesięcznego czynszu najmu i musi być zapłacona przez najemcę. Można również wynająć mieszkanie bez pośrednictwa, wtedy nie pobierana jest prowizja. W każdym wypadku pobierana jest kaucja w wysokości 2-3 miesięcznego czynszu najmu, która jest zwracana po wygaśnięciu / rozwiązaniu umowy najmu i po wyprowadzce najemcy.

Ceny mieszkań w dużej mierze zależą od prowincji, miasta a nawet dzielnicy. W 2008 roku, przeciętne wydatki (najem +opłaty) wynosiły około €401 za mieszkanie lub €5,86 za metr kwadratowy. Ważne jest uzyskanie informacji, które koszty są uwzględnione w czynszu najmu podanym w ogłoszeniu. Czasami podany jest ogólny czynsz bez mediów (gaz/elektryczność), czasami te opłaty są już wliczone w czynsz. Należy się również dowiedzieć, czy można dane mieszkanie wynająć na czas określony czy nieokreślony. Zwykle zachowywany jest trzymiesięczny okres wypowiedzenia.



Transport

System komunikacji publicznej w Austrii jest bardzo dobry. Kolej w Austrii jest wygodna, rzetelna i szybka. Na głównej stronie kolei można znaleźć czytelną informację o rozkładach jazdy, usługach i zniżkach (www.oebb.at). Większość dużych i małych miast ma sieć połączeń komunikacji publicznej, włączając metro, autobusy, tramwaje miejskie i podmiejskie. Poruszanie się bez samochodu nie stanowi problemu. W nocy część komunikacji nie kursuje lub jest mniej połączeń. W Wiedniu w soboty i niedziele można skorzystać z linii nocnych.

Rozkłady jazdy dla stolic poszczególnych prowincji znajdują się na poniższych stronach

Wien	www.wienerlinien.at
Linz	www.linzag.at/linien
Graz	www.verbundlinien.at
St. Pölten	http://www.st-poelten.gv.at/Content.Node/buergerservice/stadtentwicklung/linien_start11.php
Salzburg	www.salzburg-ag.at
Klagenfurt & Carinthia	www.kaernter-linien.at
Innsbruck	www.ivb.at
Bregenz & Vorarlberg	www.vmobil.at
Eisenstadt & Burgenland	www.suedburg.at

Koszt poruszania się środkami komunikacji publicznej różni się w zależności od miasta. W Wiedniu, bilet w jedną stronę kosztuje około €1,80, jeżeli kupimy go wcześniej i €2,20, jeżeli zostanie zakupiony w pojeździe. Opłata za przewóz dzieci, rowerów i psów wynosi połowę biletu dla osoby dorosłej (€0,90 w przedsprzedaży, €1,10 w pojeździe). Bilet 24 godzinny kosztuje €5,70, bilet 48 godzinny kosztuje €10, a bilet 72 godzinny kosztuje €13,60. Bilet siedmiodniowy kosztuje 14 euro, bilet miesięczny do €49,50 a roczny €449. Specjalne taryfy są oferowane dla studentów, osób starszych, dzieci i młodzieży. (źródło: www.wienerlinien.at).

Dla porównania:

W Linz, bilet na krótki dystans (do 5 stacji autobusem, tramwajem czy metrem - Mini Ticket) dla osoby dorosłej kosztuje 90 centów, podczas gdy bilet na dalszą odległość kosztuje €1,80 za jeden przejazd, jeżeli jest zakupiony w automacie. W przedsprzedaży, bilet na krótki dystans kosztuje 82 centy, podczas gdy bilet na dalszą odległość kosztuje €1,60 za jeden przejazd. Bilet Maxi uprawnia do przejazdów środkami komunikacji miejskiej w ciągu całego dnia. Osoba dorosła może również zabrać ze sobą do czwórki dzieci poniżej 15 roku życia bez opłaty. Bilet Maxi kosztuje €3,60, jeśli zakupiony jest w automacie i €3,27 w przedsprzedaży. Bilet siedmiodniowy kosztuje €11,70, bilet miesięczny €37 a roczny €370. Specjalne zniżki oferowane są dla dzieci, studentów, uczniów, praktykantów i osób starszych. W oddzielnej ofercie są specjalne bilety "pracownicze". (źródło: www.linzag.at/linien).

Odnosiniki:

Eures (2009): Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich.
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8689&acro=living&lang=de&parentId=7801&countryId=AT&living=> (access 24/03/2010)

Eurofund (2005): Minimum wages in Europe.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>

gpa-djp (2009): Leitfaden durch den Paragraphendschungel 2009 – für freie DienstnehmerInnen – für WerkvertragsnehmerInnen. Wien: gpa-djp.



III.2 Zatrudnienie

Płaca minimalna

W Austrii wynagrodzenie minimalne ustalane jest w układach zbiorowych dla danego sektora. Oznacza to, że w przeciwieństwie do innych krajów Unii Europejskiej Austria nie ma ustawowej płacy minimalnej. To, który układ zbiorowy obowiązuje, zależy od sektora i branży. Na przykład, osoba pracująca w handlu ma prawo do minimalnej płacy ustalonej w układzie zbiorowym dla pracowników handlu, podczas gdy elektryk pracujący w firmie elektronicznej ma ustaloną płacę minimalną w układzie obowiązującym w przemyśle metalowym. Pracodawca, przy zatrudnianiu pracownika, jest zobowiązany przedstawić tzw. Dienstzettel, dokument, w którym określony jest układ, jaki dotyczy danego miejsca pracy. Pracownicy mają prawo do podwyżki wynagrodzenia, która jest negocjowana przez związki zawodowe każdego roku. Pracownicy mogą zarabiać więcej niż ustalono w układzie zbiorowy, nie mniej jednak oferowanie przez pracodawcę płacy mniejszej, niż minimalna jest zakazane.

W sektorach, w których nie ma układu zbiorowego pracownicy mają prawo do "rozsądnego wynagrodzenia". W praktyce, trudno jest oszacować tę kwotę. Dlatego ważne jest, aby zwrócić uwagę na zapisy w umowie o pracę. Jeżeli nie istnieje układ zbiorowy dla danego sektora, pracownik otrzymuje dodatkową premię na Święta Bożego Narodzenia czy wakacje, jeśli takie są postanowienia umowy. Układy zbiorowe nie obowiązują niezależnych pracowników. (Freie DienstnehmerInnen).

Przed podpisaniem umowy, należy zwrócić uwagę na sposób zatrudnienia. Tylko zatrudnieni na etat pracownicy mogą cieszyć się pełnymi prawami, w przeciwieństwie samodzielnych kontrahentów czy osób pracujących na zlecenie czy umowę o dzieło, które otrzymują umowę na konkretne „zadanie” (*Werkvertrag*). W tabeli poniżej przedstawiono zestawienie głównych rodzajów umów i aspektów z nimi związanych.

	Rodzaj umowy		
	Pracownicy (<i>Angestellte</i>)	Samodzielny kontrahent (<i>Freie DienstnehmerInnen</i>)	Umowa o dzieło / zlecenie (<i>Werkvertrag</i>)
Zobowiązanie wynikające z umowy	ciągłe	ciągłe	jednorazowe, na dane zadanie
Treść umowy	Pracownik wykonuje powierzone zadania.	Samodzielny kontrahent zobowiązany jest wykonać /wykonywać usługę, dostarczyć / dostarczać towar w czasie określonym lub nieokreślonym.	Osoba, która podpisuje taką umowę zobowiązuje się do wykonania zadania za określoną sumę pieniędzy. Jest odpowiedzialna za wyniki pracy.
Podstawa prawna	W pełni podlega prawu pracy i układowi zbiorowym.	Kodeks cywilny (<i>Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)</i>)	Kodeks cywilny (<i>Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)</i>)
Wykonawstwo	osobiście	osobiście lub za pomocą podwykonawców, jeżeli tak ustalono w umowie	nie ma obowiązku wykonania pracy osobiście, możliwe zlecenie zadania osobom trzecim
Podległość służbowa	Pracownicy podlegają pracodawcy i są zobowiązani wykonywać jego polecenia	Niezależni kontrahenci w mniejszym stopniu podlegają pracodawcy niż pracownicy etatowi, wykonują jedynie polecenia związane bezpośrednio z zadaniem	brak
Godziny pracy	Stałe	Głównie dowolne zarządzanie czasem	Dowolne zarządzanie czasem
Miejsce pracy	Ustalone	Wybierane dowolnie	Wybierane dowolnie
Sprzęt	Zapewniany przez pracodawcę	Zwykle zapewniany przez pracodawcę	Własny wykonawcy
Płaca	Płaca minimalna według porozumień układu zbiorowego	Ustalana z pracodawcą	Ustalana z pracodawcą
Zależność ekonomiczna	Jedynie pracownik ma stały dostęp do świadczeń.	Podlega kilku pracodawcom.	Podlega kilku pracodawcom.
Ponoszenie ryzyka	Pracodawca ponosi ewentualne ryzyko porażki.	Pracodawca ponosi ewentualne ryzyko porażki.	Kontrahent ponosi ewentualne ryzyko porażki.
Klauzula o współpracy z konkurencją	Tak	Nie	Nie
Odpowiedzialność	pracodawca (<i>Dienstnehmerhaftpflichtgesetz</i>)	pracodawca (<i>Dienstnehmerhaftpflichtgesetz</i>)	kontrahent
Ubezpieczenie społeczne	Prawo o ogólnym ubezpieczeniu społecznym (<i>Allgemeines Sozialversicherungs-gesetz (ASVG)</i>)	Prawo o ogólnym ubezpieczeniu społecznym (<i>Allgemeines Sozialversicherungs-gesetz (ASVG)</i>)	Prawo o ubezpieczeniach handlowym (<i>Gewerbliches Sozialversicherungs-gesetz (GSVG)</i>)
Najniższy dochód	Za pracowników uzyskujących najniższy dochód uważa się tych, których miesięczny dochód nie przekracza €357,75 (dla		

	roku 2009), bez względu na rodzaj umowy.		
Podatek dochodowy	Podatek od płac	Podatek dochodowy od osób fizycznych	Podatek dochodowy od osób fizycznych
Podatek od sprzedaży	Nie	Tak	Tak

Źródło: gpa-djp (2009)

W przeciwieństwie do pracowników etatowych, niezależni kontrahenci nie są uprawnieni do:

- płatnego urlopu
- ustawowego zasiłku chorobowego
- premii za godziny nadwymiarowe
- płacy minimalnej wynikającej z układu zbiorowego
- pobierania 13tej i 14 tej pensji
- udziału w zarządzaniu operacyjnym firmą

Aby uzyskać więcej informacji wejdź na::

<http://www.help.gv.at/Content.Node/144/Seite.1440000.html> (informacje na temat pracy w Austrii w języku angielskim)



Bezrobocie

W przypadku utraty pracy można ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych w zależności od tego, jak długo byliśmy ubezpieczeni. (patrz poniżej – sekcja „Opieka społeczna i zdrowotna”) Aby ubiegać się o zasiłek należy zwrócić się do Austriackiego Biura Zatrudnienia (Arbeitsmarktservice – AMS).

III. 3 Opieka społeczna i zdrowotna

Opieka zdrowotna

Każda osoba legalnie zatrudniona w Austrii podlega ubezpieczeniu (ubezpieczenie zdrowotne, od bezrobocia, emerytalne, rentowe) i otrzymuje tzw e-kartę, indywidualną kartę ubezpieczeniową, która zastępuje kupony ubezpieczeniowe. Jeśli konieczna jest wizyta u lekarza musimy okazać e-kartę. Karta zawiera informacje dotyczące posiadacza dla celów administracyjnych (imię, nazwisko, płeć, numer ubezpieczenia). Ubezpieczeniem nie są objęte osoby pracujące za mniej niż € 357,74 miesięcznie (Geringfügigkeitsgrenze). W takich wypadkach pracownicy muszą być ubezpieczeni w inny sposób (wspólne ubezpieczenie z małżonkiem, ubezpieczenie prywatne) – aby uzyskać więcej informacji przeczytaj rozdział o instytucjach ubezpieczenia społecznego. (Rozdział VI.1)

Imigranci mogą uzyskać pomoc lekarską lub opiekę medyczną w języku ojczystym. Aby znaleźć lekarza, mówiącego w danym języku należy zwrócić się do Izby Lekarskiej (Ärzttekammer) lub do



urzędu federalnego (Bundesland). Aby uzyskać więcej informacji przeczytaj rozdział VI.1, gdzie zamieszczono dane do kontaktu.

W przypadku zachorowania, pracownicy zobowiązani są do powiadomienia pracodawcy o swojej niezdolności do pracy jak najwcześniej (bez niepotrzebnej zwłoki). Pracodawca może wymagać zaświadczenia od lekarza pierwszego kontaktu o niezdolności do pracy. Zwykle takie zaświadczenie jest wymagane, jeżeli nieobecność w pracy przekracza cztery dni. Przyjmuje się, że data wizyty lekarskiej jest tożsama z początkiem niezdolności do pracy. Osoby ubezpieczone oraz osoby zależne, tak jak i ci, którzy sami wykupią ubezpieczenie mają prawo do usług w placówkach służby zdrowia.

<http://www.help.gv.at/Content.Node/145/Seite.1450100.html>

Opieka nad dzieckiem

Istnieje kilka rodzajów opieki nad dzieckiem w Austrii, w zależności od obszaru, w którym dana osoba przebywa. W całej Austrii istnieją publiczne i prywatne placówki opieki nad dzieckiem. Tradycyjne przedszkola sprawują opiekę nad dziećmi w wieku 3-6 lat. Dodatkowo, istnieją żłobki dla najmłodszych dzieci. Nie ma prawnych gwarancji opieki nad dzieckiem w Austrii.

W Większości regionów pobierane są opłaty za opiekę nad dzieckiem za wyjątkiem Dolnej Autrsii gdzie instytucje publiczne są wolne od opłat. Istnieje możliwość uzyskania środków finansowych przeznaczonych na opiekę nad dzieckiem.

Na podanej stronie możesz znaleźć ważne informacje na temat opieki nad dzieckiem poszczególnych regionach Austrii: www.help.gv.at.

www.help.gv.at

Ważne telefony

Sytuacje nagłe:
Straż pożarna - 122
Policja - 133
Pogotowie- 144
Ochrona konsumenta -
01/588 770 (Vienna)
Telefon dziecięcy- ...
Pomoc społeczna- ...



III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?

Przydatne linki:

- Informacje na temat zakwaterowania w Austrii, adresy stron internetowych można znaleźć na platformie "Migrant.at" w 11 językach. (www.migrant.at)
- *The Fonds Soziales Wien* oferuje "centrum zakwaterowania" dla emigrantów jak i doradztwo w językach ojczystych
(<http://wohnen.fsw.at/wohnungslos/tages-u-beratungszentren/wohndrehscheibe.html>)
- Na stronie [Help.gv.at](http://www.help.gv.at) można znaleźć zarys informacji na temat doradztwa i centrów wsparcia dla migrantów (<http://www.help.gv.at/Content.Node/169/Seite.1694400.html>)
- *ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds)* udziela wsparcia emigrantom w poszukiwaniu przez nich zakwaterowania i oferuje "pierwsze mieszkania" dla emigrantów.
(http://www.integrationsfonds.at/betreuung/integrationszentren/integrationszentrum_wien/starwohnungen)
- Na stronie <http://www.herold.at/telefonbuch/> znajdują się najważniejsze numery telefonów.
- Użyteczne informacje znajdują się na stronie: www.help.gv.at
- W przypadku poszukiwania pracy lub jej straty warto zwrócić się do *Arbeitsmarktservice – AMS*, strona internetowa: www.ams.or.at
- Aby uzyskać informacje na temat praw konsumenta warto odwiedzić tę stronę: www.konsument.at

Arbeiterkammer (Izba Pracy)

www.arbeiterkammer.at

Österreichische Ärztekammer (Izba lekarska))

www.aerztekammer.at

17 Oddział Miejski w Wiedniu *Vienna Municipal Department 17 (MA 17)* – Integracja i rounprawienie

<http://www.wien.gv.at/integration/deuschlernen/mama-lernt-deutsch.html>

35 Oddział Miejski w Wiedniu (MA 35) – Sprawy migracyjne

<http://www.wien.gv.at/advuew/internet/AdvPrSrv.asp?Layout=stelle&Type=K&stellecd=2006060814153715&Hlayout=personen>

MigrantInnenbeirat der Stadt Graz

<http://www.graz.at/cms/beitrag/10023588/411382>

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)

<http://www.waff.at/>

AMS Österreich

<http://www.ams.at/>



Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Ubezpieczenie Społeczne
www.sozialversicherung.at

Instytucja szkoleniowe

Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI)

<http://www.bfi.at>

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH,

<http://www.best.at>

Die Wiener Volkshochschulen GmbH

<http://www.vhs.at/>

WIFI - Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich

<http://www.wifi.at>

III.5 Inne informacje

Praca i życie w Austrii mogą być problematyczne i związane z wieloma trudnościami dla imigrantów.

Po pierwsze, emigranci często zatrudniani są w sektorach, w których zauważane są okresowe wahania, jeżeli chodzi o zatrudnienie (sektor budowlany) lub w sektorach, gdzie warunki pracy są trudne a płaca niewielka (sektor usług porządkowych). Emigranci głównie pracują w małych lub średnich przedsiębiorstwach. Jest to jedna z przyczyn, dla których emigranci bardziej podatni są na bezrobocie strukturalne lub sezonowe niż rodowici Austriacy. W 2006 roku prawie jedna czwarta osób bezrobotnych w Wiedniu to obcokrajowcy. (Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten, 12/08).

Oprócz powyższych czynników, są inne aspekty, które mogą mieć wpływ na życie emigrantów w Austrii

Niski poziom wykształcenia emigrantów, którzy nie władają językiem kraju docelowego, niepełne rodziny pozostające bez wsparcia opieki społecznej, młodzież biorąca udział w konfliktach społecznych są często uważane za wady.

Emigranci powinni w pierwszej kolejności uczęszczać na kursy języka obcego, niestety są one kosztowne, a uczestnictwo wiąże się z rozbudowaną biurokracją.

Osoby wyznające inne religie często są dyskryminowani i zniechęceni (pomimo istniejącego w Austrii prawa przeciw dyskryminacji)

Różne postrzeganie imigrantów – wygląd zewnętrzny, zakorzenione stereotypy i uprzedzenia mają negatywny wpływ na emigrantów.

W przypadku jakiegokolwiek problemu związanego ze statusem emigranta, można się skontaktować z jedną z organizacji zajmujących się emigracją omówionych w Rozdziale VI.1. Organizacje te wspomagają emigrantów w Austrii, dostarczają wszelkich niezbędnych informacji i rad, które mogą być przydatne w przypadku problemów i trudności związanych z życiem codziennym w Austrii.



Kursy językowe są dofinansowywane przez różne organizacje (patrz również rozdział II.1.) Emigranci są uprawnieni do otrzymania takiego wsparcia, mogą bez wahania zwracać się do tych organizacji. Istnieją również organizacje, które specjalizują się w pomocy dla kobiet czy młodych emigrantów (patrz również rozdział VI.1).

W przypadku napotkania zachowań rasistowskich lub dyskryminacyjnych, można zwrócić się do organizacji antyrasistowskich takich jak ZARA (patrz również rozdział VI.1). Wiele z instytucji tu wymienionych również posiada sekcje antyrasistowskie (np: Izba Pracy, Oddziały Miejskie w Wiedniu, władze okręgowe w okręgach federalnych).

Zagadnienia równouprawnienia płci

Wciąż istnieją różnice dotyczące ról poszczególnych płci, co może wpływać na sytuację w szkołach, pracy, życiu publicznym itd... Szczególnie kobiety imigrantki mogą zmagać się z większymi trudnościami niż mężczyźni. Na przykład:

- często otrzymują niższe wynagrodzenie lub pracują w sektorach oferujących niższe wynagrodzenie,
- częściej stają się osobami bezrobotnymi,
- często są uzależnione ekonomicznie od mężów,
- cierpią z powodu stereotypów lub tradycyjnego postrzegania ról,
- często są odizolowane od życia społecznego i kulturalnego (gospodynie domowe).



ROZDZIAŁ IV. Sektor budowlany w Austrii

Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.

Większość pracowników przemysłu w Austrii zatrudnionych jest w sektorze budowlanym, który równocześnie stanowi jeden z najważniejszych sektorów zatrudniających mężczyzn. Udział kobiet zatrudnionych w tym sektorze jest bardzo niski i wynosi 5,6% (AMS alifikationsbarometer: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt).

Obszary działalności w sektorze budowlanym obejmują:

- Projektowanie
- Konstruowanie
- Inżynierię lądową i wodną
- Budownictwo wodne

Więcej informacji na temat obszarów działalności i zatrudnienia w tym sektorze, jak i opisu poszczególnych zawodów znajduje się w folderze "Berufliche Zukunft Weiterbildung. Bau Holz":

<http://www.ams.at/binfo/download/wbbau.pdf>

(w języku niemieckim)

Podstawowe warunki i wymogi dotyczące zatrudniania w sektorze budowlanym w Austrii regulowane są przez odpowiedni układ zbiorowy (Kollektivvertrag). W układzie tym określone są podstawowe aspekty dotyczące pracy takie jak wynagrodzenie, minimalna płaca, premie i pakiety dodatkowe jak i inne zagadnienia prawne.

Zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego tygodniowy czas pracy w sektorze budowlanym wynosi do 39 godzin. Pracownicy sektora budowlanego mogą być proszeni o pracę w nadgodzinach, pracę w nocy, w niedziele jak i pracę zmianową. Pracownikowi przysługuje 5tygodni urlopu plus 10 dni świąt państwowych rocznie (patrz rozdział III.1.).

Aby uzyskać więcej informacji na temat postanowień układu zbiorowego dla pracowników sektora budowlanego należy odwiedzić następującą stronę:

<http://www.wkw.at/docexte/m/kv/Industrie/Bau/BauArb2003.htm> (w języku niemieckim)

W przypadku jakichkolwiek problemów związanych z zatrudnieniem można zwrócić się do Austriackiej Izby Pracy (Arbeiterkammer) – szczegółowe dane kontaktowe znajdują się w rozdziale VI.1.



Bez wątpliwości, jednym z podstawowych wymogów stawianym pracownikom sektora budowlanego jest zdrowie kandydatów. Nie mniej jednak, osoby, które posiadają dodatkowe uprawnienia lub mają wykształcenie wielokierunkowe mogą uzyskać lepsze oferty pracy (AMS Qualifikationsbarometer: Arbeitsmarkttrends). Szczegółowe kwalifikacje zawodowe mogą obejmować wiedzę z zakresu badań operacyjnych, posiadanego prawa jazdy, szczegółowej wiedzy na temat materiałów i produktów.

Sektor budowlany dostępny jest zarówno dla pracowników wykwalifikowanych jak i mniej wykwalifikowanych. Tak więc, nie ma formalnych wymogów dla podjęcia pracy w tym sektorze. Obecną tendencją jest zatrudnianie pracowników lepiej wykształconych, pracownicy o niższych kwalifikacjach mogą mieć większy problem ze znalezieniem pracy niż pracownicy wykwalifikowani. Co więcej, ze względu na specyfikę pracy w sektorze budowlanym wahania sezonowe mogą mieć większy wpływ na zatrudnienie niż w innych sektorach.

Istnieje kilka możliwości podniesienia kwalifikacji i wzbogacenia wiedzy pracowników sektora budowlanego w ramach prowadzonych szkoleń zawodowych. Siedemdziesiąt dwa procent firm w sektorze budowlanym w pełni lub częściowo rekompensuje koszty szkolenia. (AMS Qualifikationsbarometer: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt). Szkolenia zapewniane są przez wiele instytucji szkoleniowych, które zajmują się szkoleniami ogólnymi jak i określonymi dla danej branży. Przykłady instytucji szkoleniowych w Austrii można znaleźć w Rozdziale VI.1.- Lista instytucji szkoleniowych znajduje się również na tej stronie:

http://www.ams.at/b_info/download/wbbau.pdf (w języku niemieckim).

W każdym przypadku zatrudnienia, pracownicy powinni otrzymać (w formie pisemnej lub ustnej) umowę o pracę lub umowę o świadczenie usług (Dienstzettel), która jest pisemnym potwierdzeniem wykonywanych czynności. Pracodawcy nie są zobowiązani do zapewnienia w formie pisemnej umowy o pracę, ale muszą zapewnić umowę o świadczenie usług. Jeśli pracodawca nie przygotował takiej umowy, można o nią poprosić, jeśli to konieczne wysyłając list polecony. Jeżeli pracodawca odmówi wydania takiej umowy można skierować sprawę do sądu pracy. Przykładowa umowa znajduje się na stronie:

<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=29&IP=26361&AD=0&REFP=42>.

Austriacka Izba Pracy (Arbeiterkammer) może pomóc w dochodzeniu swoich praw, dane kontaktowe znajdują się w rozdziale VI.



“Do kogo zwrócić się o pomoc? – przydatne linki i informacje”

Wirtschaftskammer Österreich

Geschäftsstelle Bau
A-1040 Wien, Schaumburgergasse 20/8
Telefon: +43 (0)1 718 37 37 0
Email: office@bau.or.at

<http://bau.or.at>

Arbeiterkammer (Izba Pracy)
Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien

Telefon. +43 (1) 50165 0

www.arbeiterkammer.at

Układ zbiorowy dla pracowników sektora budowlanego

<http://www.wkw.at/docextern/kv/Industrie/Bau/BauArb2003.htm> (w języku niemieckim)

Folder “*Berufliche Zukunft Weiterbildung. Bau Holz*”:

http://www.ams.at/b_info/download/wbbau.pdf (w języku niemieckim)

Możliwości zatrudnienia

AMS Austria

Treustraße 35-43
1200 Wien
Telefon: +43 1 33178-0
Fax: +43 1 33178-121
<http://www.ams.at>

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Zakład Ubezpieczenia Społecznego **Social Security Institution**
Kundmannngasse 21

1030 Wien
Telefon: +43 1 711 32-0
Fax: +43 1 711 32-3777



E-Mail: posteingang.allgemein@hvb.sozvers.at

www.sozialversicherung.at

Szkolenia

Bauakademie Österreich
Schaumburggasse 20
1040 Wien
Telefon: 01 / 718 3737-0

E-mail: office@bauakademie.at

www.bauakademie.at

TÜV Akademie
1015 Wien, Krugerstraße 16
Telefon: 01 51407-0
Fax: 01 51407-6005
E-Mail: office@tuev.or.at

Internet: www.tuev.or.at

Adresy instytucji szkoleniowych znajdują się na stronie:

http://www.ams.at/b_info/download/wbbau.pdf (w języku niemieckim).



ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych a Austrii

Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.

Wiele osób pracujących w sektorze usług porządkowych w Austrii nie jest obywatelami austriackimi. Ten sektor reprezentuje dosyć zróżnicowany obszar, w którym zatrudnione są głównie kobiety.

Obszary działalności w sektorze usług porządkowych obejmują:

- Sprzątnięcie domów
- Utrzymanie budynków
- Sprzątnięcie pomieszczeń
- Pomoc domową
- Sprzątnięcie ulic
- Sprzątnięcie obiektów przemysłowych

Możliwości zatrudnienia są tak zróżnicowane jak i obszary zatrudnienia. Wielu z obcokrajowców jest zatrudnionych w tym sektorze przez osoby prywatne / gospodarstwa domowe, ale istnieje wiele innych obszarów działalności takich jak turystyka, hotelarstwo i gastronomia czy sprzątnięcie pomieszczeń biurowych.

Dla większości zawodów w tym sektorze nie są wymagane szczególne uprawnienia. Ponieważ sektor usług porządkowych jest częścią sektora usługowego, który w tej chwili jest w fazie rozwoju w Austrii, nawet niewykwalifikowani pracownicy mają możliwość znalezienia dobrej pracy. Nie wymagane jest doświadczenie ani dobra znajomość języka niemieckiego. Nie mniej jednak nieodzowna jest znajomość języka niemieckiego na poziomie podstawowym, aby móc porozumieć się z pracodawcą i aby podpisać listę poszczególnych zadań.

Jednym z poważnych zagadnień, o jakim emigranci muszą wiedzieć jest problem zatrudniania na czarno w sektorze usług porządkowych. Niektórzy pracodawcy odmawiają zatrudnienia zgodnie z prawem. Może to spowodować wiele problemów łącznie z utratą pozwolenia na pobyt. Ten rodzaj zatrudnienia często określany jest jako „nowoczesne niewolnictwo”, jako że pracownicy sektora usług porządkowych często muszą pracować wiele godzin za bardzo niewielkie wynagrodzenie i nie podlegają żadnym prawom.

Uregulowania prawne dotyczące pracy w sektorze usług porządkowych są zawarte w układzie zbiorowym³. Ten układ reguluje, na przykład, godzinowe stawki wynagrodzenia w sektorze usług porządkowych wynoszące od €6,78 do €8,41 w 2007⁴. Pracownicy mają prawo do urlopu w wymiarze 5 tygodni oraz 10 dni świąt państwowych w roku (patrz rozdział III.1.).

Aby uzyskać zapewnienie o legalnym zatrudnieniu można ubiegać się o zaświadczenie od pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych⁵, ponieważ wszyscy pracownicy zatrudnieni

³ Kollektivvertrag: <http://www.chemie-gewerbe.at/RKV/RKV2005.pdf>

⁴ <http://www.chemie-gewerbe.at/L%C3%B6hne2007.pdf>

⁵ Sozialversicherungsanstalt (for contact details, please refer to chapter VI)



zgodnie z prawem powinni być zarejestrowani w zakładzie ubezpieczeń społecznych jak tylko przyjmą umowę. Dodatkowo, pracownicy powinni przygotować na piśmie, jeśli nie umowę o pracę, to przynajmniej umowę o świadczenie usług.

Umowa o świadczenie usług jest pisemnym porozumieniem, w którym poruszane są główne aspekty zatrudnienia. Pracodawcy nie są zobowiązani do zapewnienia w formie pisemnej umowy o pracę, ale muszą zapewnić umowę o świadczenie usług. Jeśli pracodawca nie przygotował takiej umowy, można o nią poprosić, jeśli to konieczne wysyłając list polecony. Jeżeli pracodawca odmówi wydania takiej umowy można skierować sprawę do sądu pracy. Przykładowa umowa znajduje się na podanej stronie

<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=29&IP=26361&AD=0&REFP=42>.

Austriacka Izba Pracy (Arbeiterkammer) może pomóc w dochodzeniu swoich praw, dane kontaktowe znajdują się w rozdziale VI.1

Jeżeli chodzi o czas pracy, w sektorze usług porządkowych jest on do pewnego stopnia elastyczny. Podczas gdy pracownicy zatrudnieni przez prywatnych pracodawców często sami mogą wybierać sposób organizacji swojej pracy w uzgodnieniu z pracodawcą, osoby pracujące przy sprzątaniu pomieszczeń biurowych często są uzależnione od godzin pracy biura, w wielu przypadkach rozpoczynają pracę bardzo wcześniej lub bardzo późno. Ci pracownicy zwykle pracują przed otwarciem lub po zamknięciu biura jak i w weekendy. Te same zasady obowiązują w branży hotelarskiej i gastronomicznej. Tak więc, praca zmianowa, praca w weekendy jak i święta państwowe jest w tym sektorze powszechna i stanowi dodatkowe wyzwanie dla personelu sprzątającego.

“Do kogo zwrócić się o pomoc? – przydatne linki i informacje”

Arbeiterkammer (Izba Pracy)

Prinz Eugen Straße 20-22

1040 Wien

Telefon. +43 (1) 50165 0

www.arbeiterkammer.at

Możliwości zatrudnienia

AMS Österreich

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 1 33178-0

Fax: +43 1 33178-121

<http://www.ams.at/>



Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Kundmangasse 21

1030 Wien
Phone: +43 1 711 32-0
Fax: +43 1 711 32-3777

E-Mail: posteingang.allgemein@hvb.sozvers.at

www.sozialversicherung.at



Arkusz samooceny

Po przeczytaniu tego rozdziału postaraj się odpowiedzieć n anastępujące pytania:

- 1** Jeżeli posiadasz inne obywatelstwo niż jednego z krajów Unii Europejskiej, czy możesz przebywać w Austrii legalnie, bez zezwolenia dłużej niż jeden rok?
tak nie

- 2** Cz prawdą jest, że nie potrzebujesz umowy o pracę kiedy zaczynasz pracę w Austrii?
tak nie

- 3** Jeżeli podejmujesz pracę w Austrii sam musisz się postarać o ubezpieczenie społeczne.
tak nie

- 4** Nie muszę uczyć się języka niemieckiego, język angielski jest drugim oficjalnym językiem w Austrii.
tak nie

- 5** Posiadasz legalną umowę o pracę i jesteś pełnoetatowym pracownikiem w sektorze budowlanym lub usług porządkowych. Czy masz prawo do płatnego urlopu?
tak nie

- 6** Które zdanie jest prawdziwe ?
 Dla pracowników sektora usług porządkowych lub sektora budowlanego , nie ma oficjalnych uregulowań prawnych dotyczących podstawowych warunków pracy i wymogów.
 Dla pracowników sektora usług porządkowych lub sektora budowlanego , istnieją oficjalne uregulowania prawne dotyczące podstawowych warunków pracy i wymogów.



Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych w Niemczech





ROZDZIAŁ II. Migracja zarobkowa w Niemczech

Podstawowe zagadnienia prawne

FAKTY NIEMCY



Stolica:	Berlin, 3,4 milionów mieszkańców
Waluta:	EURO (€)
Język urzędowy:	niemiecki
Liczba mieszkańców	82,3 milionów
Imigranci	6,7 milionów (2007) ⁶
Obszar:	357 111,91 km ²
Główne miasta:	Berlin, Cologne, Hamburg, Munich
PKB:	2 423 mld (2007) Euro
Strefa czasowa:	CET/CEST
Numer kierunkowy:	+49

⁶ Ausländerzahlen 2007, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge



II.1 Uwagi ogólne

Federalna Republika Niemiec jest federalną demokracją parlamentarną z dwiema izbami składającymi się z Bundestagu (Federalna Izba Niższa Parlamentu) i Bundesrat (Federalna Izba Wyższa Parlamentu)

Bundestag ma swoją siedzibę w Berlinie. Co cztery lata mają odbywać się wybory do Parlamentu. Bundestag wybiera Kanclerza Federalnego, który mianuje członków nowego rządu (ministrów). Co więcej, Bundestag jest odpowiedzialny za przyjmowanie ustaw. Jeżeli mają one wpływ na prawo landów federalnych, muszą one być również zatwierdzone przez Bundesrat.

Bundesrat składa się z członków lokalnych rządów poszczególnych landów. Zadania administracyjne w Niemczech podzielone są pomiędzy: Rząd federalny, Landy Federalne i władze lokalne. Główne zadania administracyjne wykonywane są przez Landy i władze lokalne.

II.2 Procedury rejestracyjne i zezwolenia na pobyt

Obywatele Unii Europejskiej mogą przybywać do Niemiec w poszukiwaniu pracy bez konieczności uzyskania wizy. Obywatele UE i członkowie ich rodzin, którzy są obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej otrzymują zaświadczenie o prawie do pobytu. Obywatele UE nie muszą zatem ubiegać się o pozwolenie na pobyt od władz emigracyjnych. Nie mniej jednak muszą się zarejestrować w odpowiednim urzędzie zajmującym się sprawami rejestracyjnymi (np. "Einwohnermeldeamt" (biuro rejestracyjne) w określonym czasie. Nie są jednak uprawnieni do ochrony społecznej / zasiłku ("Arbeitslosengeld II" (Zasiłek dla bezrobotnych II) w czasie poszukiwania zatrudnienia.

II.3 Prawa pobytu

Obywatele UE są uprawnieni do podejmowania zatrudnienia. Nie potrzebują oni szczególnego zezwolenia z Federalnego Biura Zatrudnienia (Bundesagentur für Arbeit). Urząd imigracyjny, może jednak wymagać dowodów, że poszczególne osoby spełniają wymagania dotyczące swobodnego przemieszczania się. Pracownik może uzyskać dokument potwierdzający od pracodawcy.

Uwaga: W wyniku ostatnich ustalonych okresów przejściowych, obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej z Bułgarii, Estonii, Łotwy, Litwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Czech i Węgier muszą posiadać pozwolenie na pracę. Aby uzyskać wymagane zezwolenie unijne należy zwrócić się do agencji zajmującej się zatrudnieniem. Ubiegający się mogą podjąć zatrudnienie, jeżeli uzyskali zgodę od Federalnego Biura Zatrudnienia. Przy wydawaniu pozwolenia na pracę, stosuje się te same zasady jak dla krajów trzecich. Nie mniej jednak, obywatele Unii z nowych państw członkowskich mają pierwszeństwo przy ubieganiu się o pozwolenie na zatrudnienie. Obywatele Unii Europejskiej, którzy przez co najmniej 5 lat bez przerwy mieszkali w Niemczech są uprawnieni do dalszego zamieszkania, bez względu na wymagania dotyczące swobody poruszania się. Takie same reguły odnoszą się do ich współmałżonków, partnerów oraz dzieci. Dla dzieci poniżej 16 roku życia powyższe zasady są stosowane jeżeli prawny opiekun dziecka mieszka w Niemczech.



Dalsze informacje na temat dostępu do rynku pracy można uzyskać w Auswärtiges Amt (Federalne Biuro Spraw Zagranicznych)
www.auswaertiges-amt.de

III.4 Ogólne uwagi na temat niemieckiego rynku pracy

Niemcy były dotknięte kryzysem na rynku nieruchomości i finansowym w drugiej połowie 2008 roku. Ekonomiczny wzrost, który rozpoczął się cztery lata temu niestety gwałtownie się zakończył. Gospodarka niemiecka przechodzi recesję od 2008 roku. Sektor budowlany i branża materiałów budowlanych, były tymi, które najbardziej odczuły pogorszenie się sytuacji. Nie mniej jednak, rynek pracy jest stabilny, chociaż wydaje się reagować z niewielkim opóźnieniem. Spadają wskaźniki dotyczące bezrobocia, ale również zmniejsza się ilość wolnych miejsc pracy, podczas gdy liczba pracowników objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym nieznacznie wzrasta.

W Niemczech jest około 43,2 milionów ludzi w wieku produkcyjnym. W listopadzie 2008 roku odnotowano 2,988 milionów osób bezrobotnych, 28 milionów osób pozostawało zatrudnionych i podlegało obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. Stopa bezrobocia wyniosła 7,1% (dane z federalnej Agencji Zatrudnienia - *Bundesagentur für Arbeit* . Trzy grupy osób wykazywały większą niż przeciętna stopę bezrobocia - osoby po 50 roku życia (27.4%), obcokrajowcy (15,7%) i osoby poniżej 25 roku życia (9,7%).

Największe szanse zatrudnienia są w następujących sektorach: ekonomicznym, szkoleniowo edukacyjnym, usług medycznych i społecznych jak i w przemyśle. Sektor budowlany odnotował ostatnio mniej wolnych miejsc pracy.

III.5 W których regionach szukać pracy?

Wykwalifikowani pracownicy szukający pracy w Niemczech mają duże szanse na jej znalezienie pomimo lekkiego osłabienia gospodarki. Według danych z Federalnej Agencji Zatrudnienia, najczęściej poszukiwane na rynku pracy zawody przez pracodawców to informatycy, sprzedawcy, pracownicy gastronomii i logistyki, sprzedawcy reklamy i usług i pracownicy biurowi.

Wiele wolnych miejsc pracy można znaleźć w zawodach takich jak elektryk czy monter. Istnieje znaczne zapotrzebowanie na pracowników w zawodach związanych ze służbą zdrowia: pielęgniarki, pracownicy recepcji, masażyści. Inne poszukiwane zawody to opiekunowie osób starszych, pracownicy socjalni czy pedagodzy.



Oficjalne źródła

Oficjalne strony rządowe i inne:

www.arbeitsagentur.de

www.bmas.de

www.auswaertiges-amt.de

Bibliografia:

- "A manual for Germany" Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- Mobility across Europe, Living and working in Germany, Federal Employment Office, June 2007
- Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung-eine Analyse des Sozioökonomischen Status ans Böckler Stiftung 2004
- Migration and Integration, Residence law and policy on migration and integration in Germany, Federal Ministry of the Interior



ROZDZIAŁ III. Życie i praca w Niemczech

Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?

III.1 Życie codzienne

Koszty utrzymania

Jeżeli porównamy wysokość kosztów utrzymania w Unii Europejskiej Niemcy znajdują się na ósmym miejscu. Na początku 2006 roku przeciętne płatności za energię elektryczną w gospodarstwie domowym (składającym się z trzech osób) wynosiły €57 Koszty ogrzewania, oparte na przeciętnym zużyciu 20000 kilowatogodzin wynosiły około €96 miesięcznie, a ceny benzyny wahały się od €1,20 do €1,50 za litr.

Z drugiej strony, podstawowe artykuły codziennego użytku, artykuły papiernicze, gazety itd., są raczej niskie. W szczególności, cena żywności w Niemczech jest znacznie niższa niż w innych krajach Unii Europejskiej, głównie ze względu na dużą liczbę małych sklepów detalicznych oraz supermarketów. Podatek od towarów i usług (VAT) wynosi od 7% (książki, czasopisma, większość artykułów spożywczych) do 19% (inne towary i usługi).

Dochód i opodatkowanie

W Niemczech istnieje wiele określeń otrzymywanego wynagrodzenia za pracę: "Entgelt", "Verdienst", "Einkommen", "Gehalt" i "Lohn". W umowach o pracę zwykle podawane jest wynagrodzenie brutto, nie zawsze jest ono podawane liczbowo, czasami odnosi się do ustalonego wynagrodzenia w odpowiednim układzie zbiorowym. Podatki i składki na ubezpieczenie społeczne są odejmowane od wynagrodzenia przez pracodawcę. To co otrzymuje pracownik to wynagrodzenie netto. Dochód brutto i netto są podane na pasku płac ("Gehaltsabrechnung").

Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych na pełny etat jest zróżnicowane w zależności od sektora. Na przykład, przeciętne wynagrodzenie brutto w przemyśle mięsnym jest najniższe €2 106 , podczas gry w przemyśle paliwowym najwyższe EUR 4 190. Różnice są widoczne pomiędzy częścią wschodnią i zachodnią Niemiec. Nadal występują różnice w zarobkach mężczyzn i kobiet. Kobiety, wykonując podobną pracę, nadal zarabiają znacznie mniej.

Każda osoba pracująca w Niemczech, która otrzymuje wynagrodzenie musi zapłacić podatek. Przy obliczaniu podatku brane są pod uwagę warunki życiowe danego podatnika. Kryteria opodatkowania są wyszczególnione na karcie płac wydawanej przez gminę na podstawie dokumentacji (wykazu mieszkańców) na każdy rok kalendarzowy. Osoby samotne muszą najgłębiej sięgnąć do kieszeni. Osoby samotne, które zarabiają mniej jak EUR 7 664 rocznie i małżeństwa, które zarabiają mniej jak EUR 15 328 rocznie nie płacą podatku. Dochód powyżej tego progu opodatkowany jest według stawki progresywnej. Najniższy dochód jest opodatkowany według stawki 15% (stawka początkowa). Stawka podatku zwiększa się, do 24 %. Od uzyskanego dochodu 12 740 stawka nie wzrasta, i nawet przy znacznych dochodach pozostaje na niezmiennym poziomie 42%.

Pracodawca odejmuje i odprowadza podatek bezpośrednio do urzędu skarbowego. Każda osoba pracująca zobowiązana jest do zapłaty składki na ubezpieczenie społeczne. Połowa składki



opłacana jest przez pracodawcę i połowa przez pracownika. Przeciętna składka na ubezpieczenie społeczne wynosi 21% wynagrodzenia brutto. Obecnie, pobierana jest dodatkowa składka na pomoc gospodarce byłych landów wschodnich i wynosi 5,5% podatku od wynagrodzenia. Osoby należące do kościoła również zobligowane są odprowadzać składkę w wysokości 8-9% wynagrodzenia brutto, w zależności, w jakim landzie mieszkają. Pobieranie składki przez państwo na cele społeczności wyznaniowych jest jedną z charakterystycznych cech systemu niemieckiego.

Pod koniec roku każdy podatnik musi złożyć zeznanie do urzędu skarbowego. Inne formy uzyskiwania przychodu (oszczędności, korzyści z kapitału) również muszą być zadeklarowane.

Zakwaterowanie

Niemiecki rynek najmu podlega wielu regulacjom; daje najemcy dużą ochronę. Niestety, wynajmujący często nie mogą pozbyć się najemców, którzy sprawiają kłopot lub po prostu nie płacą czynszu. Z tego powodu, wielu wynajmujących bardzo ostrożnie dobiera lokatorów.

W Niemczech mieszkania na wynajem są zróżnicowane pod względem ceny i dostępności. W głównych miastach, szczególnie w Hamburgu, Monachium czy Kolonii, czynsz najmu może być bardzo wysoki. Dostyc często zdarza się, że wysokość czynszu wynosi połowę miesięcznego wynagrodzenia. Rodzaj mieszkania, jakiego poszukują cudzoziemcy jest kosztowny: wymagają oni mieszkania umeblowanego lub częściowo umeblowanego wynajmowanego od ręki i zwykle na krótki okres czasu. Nie jest łatwo znaleźć zakwaterowanie dla większych rodzin za rozsądną cenę.

Można dokonać porównania czynszów w każdym mieście korzystając z tabeli zwanej *Mietspiegel*, która zawiera ceny czynszu najmu na poszczególnych obszarach. Można sprawdzić, czy podany przez wynajmującego czynsz najmu odpowiada średniej czy jest nielegalnie zawyżony. *Mietspiegel* jest dostępny w ratuszach lub w organizacji wynajmujących *Mieterverein*. Jeżeli proponowany czynsz najmu przekracza sugerowany limit można skontaktować się z prawnikiem lub związkami wynajmujących, aby ten czynsz zmniejszyć.

Mieszkania do wynajęcia są oferowane w wielu gazetach. Ogłoszenia wychodzą w wydaniach sobotnich. Można je znaleźć w sekcji ogłoszeń "Kleinanzeigen", następnie szukać w sekcji nieruchomości "Immobilienteil". W tej sekcji znajdują się mieszkania do wynajęcia "Vermietungen" i mieszkania do kupna "Wohnangebote". W ogłoszeniach zazwyczaj podany jest numer telefonu, pod który możemy zadzwonić lub numer zakodowany *Chiffre*. W takim wypadku powinniśmy wysłać zapytanie do danej gazety podając numer kodu. Redakcja gazety przekaze nasze zapytanie osobie zamieszczającej ogłoszenie. Większość czasopism posiada własną stronę internetową. Poszukując mieszkania warto odwiedzić lokalne Biuro Nieruchomości *Wohnungsamt*. Można uzyskać tam informacje dotyczące *Wohnungsgesellschaften*, które są prowadzonymi przez rząd organizacjami, które dysponują mieszkaniami do wynajęcia.

Zwykle pobierana jest kaucja "Kaution", która płacona jest wynajmującemu jako finansowe zabezpieczenie na wypadek zniszczenia wynajmowanego apartamentu. Wysokość kaucji zwykle wynosi od 1 do 2 czynszów najmu, nie można pobierać kaucji w wysokości powyżej trzykrotnego czynszu najmu. Depozyt powinien być ulokowany w banku na lokacie. Wynajmujący otrzymuje depozyt wraz z odsetkami po opuszczeniu mieszkania, jeżeli oddanie mieszkania nastąpiło zgodnie z postanowieniami warunków umowy. Wynajmujący ma prawo do odjęcia kosztów ewentualnych napraw, które wyniknęły z użytkowania mieszkania przez najemcę.



Transport

W Niemczech istnieje sieć dróg o długości ponad 231 000 km, z czego około 12 044 to autostrady. Opłata na autostradach w Niemczech pobierana jest jedynie od samochodów ciężarowych przewożących ciężkie ładunki.

Z Niemiec można się dostać drogą powietrzną praktycznie do każdego zakątka świata. Czasami dostępne są tanie połączenia samolotowe pomiędzy miastami w Niemczech.

Koleje są spośród wszystkich środków transportu najbardziej przyjazne dla środowiska.

Informacje na temat sieci i połączeń kolejowych można znaleźć na stronie: www.bahn.de

Większość miast posiada bardzo dobrze rozbudowaną sieć komunikacji miejskiej, włączając autobusy, tramwaje i metro (U-bahn).

Kultura

W większości małych miast w Niemczech znajdują się teatry, sale koncertowe, muzea i kina. W większych miastach jest możliwość obejrzenia wystaw, spotkania interesujących artystów, uczestniczenia w licznych spektaklach teatralnych i pokazach filmowych. Wybór jest tak duży, że często trudno podjąć decyzję.

Informacje o wydarzeniach kulturalnych w danym mieście znajdują się w miejskich punktach informacyjnych, na stronach internetowych. Wiele osób w Niemczech spędza wolny czas w klubach. W Niemczech zarejestrowanych jest około 600 000 klubów. Istnieje również duża liczba klubów niezarejestrowanych. Najpopularniejsze kluby skupiają się sporcie.

Typową cechą Niemiec są knajpy (Kneipen), niektóre z nich mają swoje własne niewielkie wystawy, kluby rewiowe. Latem bardzo popularne są ogródki piwne i winiarnie.

III.2 Zatrudnienie

Osoby, które są zainteresowane informacjami dotyczącymi życia w Niemczech, przed podjęciem decyzji o emigracji mogą znaleźć informacje na temat kraju, ludzi, polityki, prawa, pracy i ubezpieczenia społecznego jak i spraw codziennych na stronie www.tatsachen-ueber-deutschland.de.

Równie przydatny jest portal, na którym zamieszczane są informacje, dzięki którym możemy przygotować się do naszego pobytu w Niemczech.

Na stronie www.deutschland.de znajdziemy wiele odnośników (z komentarzami) na temat edukacji, kultury, sportu, turystyki i gospodarki.

W Niemczech jest około 43 miliony osób w wieku produkcyjnym. Według danych EURES w październiku 2009 roku 3,23 miliony osób pozostawało bezrobotnych, 27,55 mln podlegało obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu.

Większość zatrudnionych osób w Niemczech pracuje w sektorze usługowym. Największe obszary sektora usługowego, jeśli chodzi o zatrudnienie to usługi prywatne lub publiczne, handel i biznes.

Sektor produkcyjny znajduje się na drugim miejscu pod względem zatrudnienia. Najważniejsze sektory pod względem liczby przedsiębiorstw i liczby zatrudnionych osób to producenci metalowych prefabrykatów, budowa maszyn, sprzęt komputerowy, elektroniczny, przemysł precyzyjny, produkcja żywności oraz przemysł tytoniowy.

Największe niemieckie firmy to: Daimler AG, Volkswagen AG, Siemens AG, E.on AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Post World Net, Metro AG, BASF AG, BMW AG, ThyssenKrupp AG i RWE AG.

Szczegółowe informacje znajdują się na stronie EURES, Portal Europejskiej Mobilności Zawodowej <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=de>

III. 3 Opieka społeczna i zdrowotna

System opieki zdrowotnej

Jak tylko podpiszemy umowę o pracę z zamiarem pracy w Niemczech, musimy postarać się o ubezpieczenie zdrowotne pracownika. Niepracujący partnerzy jak i dzieci mogą być również współubezpieczeni. Każda osoba korzystająca z porad lekarza zobowiązana jest do uiszczenia opłaty w wysokości €10 na kwartał. W przypadku nagłych zachorowań lub wypadku, udzielona nam zostanie pomoc natychmiast lub najpóźniej w tym samym dniu. Po zbadaniu przez lekarza otrzymamy receptę na lekarstwa, za którą uiszcza się stałą opłatę w wysokości €5, pobieraną w aptece.

Jeżeli niezbędna jest wizyta lekarza w nocy, w weekendy lub w czasie świąt państwowych, można zadzwonić na pogotowie. Możemy udać się na pogotowie lub zadzwonić pod specjalny numer (0 11 88 lub 0 11 33), dzięki któremu połączymy się z centrum pomocy medycznej. Możemy tam uzyskać informację, które apteki są czynne.

Ważne numery telefonów

Ogólny numer w sytuacjach nagłych -112
Policja -110
Pogotowie - 112
Straż pożarna -112
Ochrona konsumenta -
+49 (0)30 - 2 58 00 - 0
Pomoc społeczna - 108

III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?

Pierwsza pomoc

Jeżeli ktoś ulegnie wypadkowi lub jesteśmy pierwszymi świadkami wypadku należy udzielić pierwszej pomocy ("Erste Hilfe"). Osoba będąca świadkiem zobowiązana jest zadzwonić na policję i /lub wezwać karetkę pogotowia. Jeżeli uciekniemy z miejsca wypadku bez udzielenia pierwszej pomocy możemy być oskarżeni o nieudzielenie pomocy "unterlassene Hilfeleistung". Niemiecki Czerwony Krzyż "Deutsches Rotes Kreuz" lub w skrócie "DRK") prowadzi regularne kursy udzielania pierwszej pomocy, na których możemy się dowiedzieć jak zachować się w takich przypadkach.

Pogotowie

Jeżeli jesteśmy w nagłej potrzebie skorzystania z pomocy medycznej w czasie weekendu lub w nocy należy zgłosić się do oddziału ratunkowego ("Ambulanz" lub "Notaufnahme") w szpitalu lub wezwać lekarza. Adresy i numery telefonów lekarzy znajdziemy w lokalnej prasie w sekcji "Notdienst" lub "Ärztlicher Notdienst", lub w książce telefonicznej

Rada Doradcza dla Obcokrajowców

W każdym większym mieście znajduje się **Rada Doradcza dla Obcokrajowców** ("Ausländerbeirat"). Rada reprezentuje interesy imigrantów. Więcej informacji można uzyskać w urzędzie miasta lub na stronie www.bundesauslaenderbeirat.de.



Kurs integracyjny

Kurs integracyjny opłacany jest przez rząd niemiecki i skierowany dla osób nowoprzybyłych. Kurs składa się z 600 godzin nauki języka niemieckiego oraz 45 godzinnego modułu ogólnego, którego celem jest zapoznanie słuchaczy z niemieckim systemem prawnym, kulturą i historią Niemiec. Obywatele Unii Europejskiej uprawnieni są do skorzystania z takiego kursu w miarę dostępności miejsc. Kursy integracyjne organizowane są przez państwo, co oznacza, że rząd dofinansowuje znaczną część kursu.

Uczestnicy kursu zobowiązani są do uiszczenia opłaty w wysokości około €1 za godzinę. Osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych zgodnie z zapisem w księdze drugiej Kodeksu Ubezpieczeń Społecznych (zasiłek dla bezrobotnych II) lub uzupełniający zasiłek dla ubogich zgodnie z zapisem w księdze XII Kodeksu Ubezpieczeń Społecznych są zwolnieni z opłat. Po przyjeździe do Niemiec można skorzystać z oferty kursów centrów szkoleniowych dla dorosłych i uczestniczyć w kursach "Język niemiecki dla obcokrajowców".

Kursy integracyjne oferowane są różnym grupom np., osobom, które nie potrafią czytać i pisać, dla rodziców, kobiet, młodzieży.
Kurs kończy się podejściem do egzaminu końcowego.

Egzamin końcowy składa się z dwóch części:

- testu językowego z języka niemieckiego dla imigrantów
- testu z wiedzy ogólnej.

Kurs z wiedzy ogólnej składa się z następujących części:

- niemiecki system prawa, historia i kultura Niemiec
- prawa i obowiązki w Niemczech
- region, w którym żyjemy
- ważne wartości dla społeczeństwa niemieckiego: wolność wyznania, tolerancja, równouprawnienie.

Test językowy zdawany jest na poziomie A 2 lub B1. Jeżeli zdamy test na poziomie B1 i egzamin z wiedzy ogólnej, możemy otrzymać zaświadczenie o ukończeniu kursu integracyjnego "Zertifikat Integrationskurs".

Podejście do egzaminu końcowego jest zwolnione z opłat.

Adres najbliższego ośrodka prowadzącego kursy językowe znajdziemy na stronie: www.vhs.de.

III.5 inne informacje

Telefony – pomoc

Jeżeli jesteśmy w nagłej potrzebie uzyskania pomocy lub informacji zawsze możemy skorzystać z linii oferujących pomoc. Rady i pomoc są bezpłatne, anonimowe i poufne.

Telefonseelsorge 0800 - 111 0 111 lub 0800 - 111 0 222

Można również skorzystać ze strony internetowej:



www.telefonseelsorge.de

Bibliografia:

- "A manual for Germany" Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- Mobility across Europe, Living and working in Germany, Federal Employment Office, June 2007



ROZDZIAŁ IV. Sektor budowlany w Niemczech

Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.

Sektor budowlany jest jednym z najważniejszych sektorów gospodarki niemieckiej. Obecnie, pomimo trudnej pozycji, nadal ponad połowa inwestycji jest realizowana w tym sektorze i około 2 mln ludzi zatrudniona jest w sektorze budowniczym i prac wykończeniowych.

Sektor ten jest niezwykle ważny, zarówno pod względem ekonomicznym jak i politycznym, ponieważ ma powiązania z wieloma innymi sektorami. W 2009 roku przewidywano w sektorze budowlanym i przemyśle materiałów budowlanych duże spadki i wiązano obawy z utrzymaniem produkcji na odpowiednim poziomie.

IV.1 Jak znaleźć przedsiębiorstwa?

Oferty pracy. Ogłoszenia w prasie i w Internecie

Oferty pracy umieszczane są w ogłoszeniach w gazetach codziennych (często w wydaniach w środę i w weekendy), w tygodnikach, miesięcznikach i specjalistycznych czasopismach branży budowlanej. Po uiszczeniu opłaty można również zamieścić ogłoszenie w rubryce „poszukuję pracy” (“Stellengesuch”).

Istnieje sporo stron internetowych z aktualnymi ofertami pracy. Poszukujący pracy mogą się zarejestrować na tych stronach, podając swoje wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

www.aktuelle-jobs.de
www.Bau.de
www.Handwerker.Stellen.de
<http://www.jobanova.de>
www.arbeitsagentur.de

Przedsiębiorstwa również można znaleźć na “żółtych kartkach” w książkach telefonicznych.

Skontaktuj się z **biurem pracy**. Agencje Pracy zapewniają usługi pracodawcom i pracownikom. Ich lokalne centra pracy:

- prowadzą rozdział miejsc pracy i praktyk,
- doradzają pracodawcom i poszukującym pracy,
- pomagają zwiększyć szanse na znalezienie pracy
- pomagają w znalezieniu dalszych szkoleń oraz szkoleń w miejscach pracy,



Doradztwo związane z zatrudnieniem i możliwościami rozwoju zawodowego prowadzone jest dla wszystkich, bez względu na wnoszone opłaty.

IV.2 Zawody i wymagane kwalifikacje

Jeśli chcemy podjąć pracę jako pracownik niewykwalifikowany (Bauhelfer) nie jest wymagane specjalistyczne szkolenie. Należy jednak posiadać podstawową znajomość języka niemieckiego, aby móc komunikować się ze współpracownikami. Dobrze jest również wykazać się doświadczeniem w pracy na placu budowy, umiejętnością przygotowania placu budowy, prowadzenia prac wyburzeniowych, znajomością pracy dźwigu i podnośników, zabezpieczeniu placu budowy, murarstwa i brukarstwa.

Aby rozpocząć pracę wymagane są pozwolenia na pracę "Arbeitsgenehmigung" lub "Arbeitserlaubnis". Specjalne zezwolenie wymagane jest od obywateli Unii Europejskiej

Każdy pracownik musi posiadać kartę podatkową i numer ubezpieczenia społecznego. Karty podatkowe wydawane są przez władze miasta lub regionu, gdzie dane osoby są zarejestrowane. Numer ubezpieczenia społecznego przyznawany jest przez firmy zajmujące się ubezpieczeniem emerytalno-rentowym. Przy zatrudnianiu po raz pierwszy, zazwyczaj pracodawca rejestruje pracownika. Otrzymuje on wówczas numer ubezpieczenia i kartę identyfikacyjną. Ewentualne pytania powinny być kierowane do pracodawcy, firmy zajmującej się ubezpieczeniem zdrowotnym lub zakładu ubezpieczeń społecznych.

IV.3 Warunki pracy

Umowa o pracę

Umowa o pracę może być zawarta na piśmie lub ustnie. Zaleca się formę pisemną ze względu na możliwość wykorzystania tej formy jako dowodu w ewentualnych sporach sądowych. Umowa zawiera imię, nazwisko, adres pracodawcy i pracownika, informacje na temat rozpoczęcia stosunku pracy, rodzaju umowy (na czas nieokreślony, określony), informacje o okresie próbnym, miejscu zatrudnienia, rodzaju wykonywanych zadań, wysokości wynagrodzenia i umówionych godzinach pracy, wymiaru rocznego urlopu oraz okresu wypowiedzenia umowy.

Czas pracy

Czas pracy ustalany jest w układzie zbiorowym zazwyczaj na 39 godzin tygodniowo. Jednakże, czas ten jest zróżnicowany i w dużej mierze zależy od pogody. Szacunkowo, około 85% pracowników pracuje w dobrych warunkach pogodowych ponad 39 godzin, w złych około 80%. W korzystnych warunkach pogodowych tydzień pracy może wynosić od 41 do 50 godzin. Jest to traktowane jako normalny czas pracy.

Wymiar urlopu to pomiędzy 4 a 6 tygodni, w zależności od sektora i rodzaju firmy. W przypadku choroby powinniśmy udać się do lekarza i uzyskać zaświadczenie o niezdolności do pracy. Powinniśmy dostarczyć zwolnienie pracodawcy nie później niż trzeciego dnia od daty jego wystawienia.

Wynagrodzenie

Uzyskiwane wynagrodzenie ustalane jest w oparciu o układ zbiorowy lub indywidualne ustalenia. Pracodawcy często gotowi są zapłacić wyższe, niż określone w układzie, wynagrodzenie, aby pozyskać pracowników o wyższych kwalifikacjach.



W Niemczech, nie ma ustalonej płacy minimalnej, tak jak w innych krajach Unii Europejskiej. Minimalne wymagania dotyczące wynagrodzenia i płatnego urlopu ustalane są w poszczególnych sektorach. Szacunkowe minimalne wynagrodzenie w sektorze budowlanym obecnie wynosi od €9,63 do €11,61 za godzinę.

Problem stanowi zatrudnienie "na czarno". Jeśli jesteśmy zatrudnieni na czarno, sytuacja jest zupełnie odmienna. Warunki zatrudnienia są o wiele gorsze, pracownik otrzymuje o wiele niższe wynagrodzenie i nie ma dostępu do systemu ubezpieczeń społecznych.

Wynagrodzenie jest zazwyczaj przelewane na konto pracownika w środku lub pod koniec miesiąca. Podatek od dochodów, dodatkowe opłaty, podatek kościelny i również składki na ubezpieczenie społeczne jak i zdrowotne są odejmowane od ustalonego wynagrodzenia brutto i przekazywane bezpośrednio przez pracodawcę do odpowiednich instytucji.

IV.3 Jak ubiegać się o pracę?

Aplikacje pisemne zwykle zawierają list motywacyjny, CV ze zdjęciem, kopie referencji, zaświadczenia oraz dowody wskazujące na zdobyte doświadczenie zawodowe. List motywacyjny jest jednym z głównych i najważniejszych składników aplikacji. Nie powinien być dłuższy niż jedna strona formatu A4 i musi być zredagowany w interesujący sposób.

CV, w formie tabelarycznej nie powinno składać się z więcej niż dwóch stron. Jeśli chodzi o układ w CV zazwyczaj przyjmuje się odwrotny porządek chronologiczny, CV powinno zawierać informacje osobiste i zawodowe. Krótko scharakteryzuj zdobyte doświadczenie zawodowe jak i szczególne osiągnięcia i sukcesy. Opisz swoje kompetencje językowe oraz ich poziom. Dołącz aktualne zdjęcie (około 4x6 cm)

W większości przypadków dokumenty można złożyć przez Internet za pomocą załączonego na stronie internetowej formularza danej firmy. W przeciwnym wypadku można złożyć swoją aplikację za pomocą poczty elektronicznej, jeżeli taki jest to jasno określone w opisie pracy. Jeżeli firma nie ma interesujących Cię ofert pracy i tak możesz przesłać swoje dokumenty do danej firmy (aplikacja spekulacyjna). Wiele działów personalnych często przegląda te aplikacje przed umieszczeniem ogłoszenia o oferowanej pracy lub kontaktem z biurami pośrednictwa pracy.

Aby uzyskać więcej wskazówek na temat aplikacji odwiedź następujące strony:

www.bewerbung-tipps.com
www.jova-nova.de
www.bewerbungsdschungel.de

IV.4 Jak się zaprezentować?

Nie spóźnij się! Niemcy to naród punktualny i spóźnienie na rozmowę kwalifikacyjną nie będzie dobrym początkiem. Rozmowy kwalifikacyjne są zazwyczaj formalne i bezpośrednie. Rozpoczynają się od przedstawienia, uścisku dłoni i kilku minut zwykłej rozmowy na początek, później odbywa się właściwa rozmowa kwalifikacyjna.



Odpowiadaj na pytania uczciwie, otwarcie i uprzejmie. **Nie przerywaj!** Możesz spodziewać się większej ilości pytań na tematy osobiste niż oczekiwałeś/aś. Pod względem prawnym, przyszły pracodawca może jedynie zadawać pytania bezpośrednio związane z wykonywaną pracą. Jeśli usłyszysz pytanie, czy jesteś w ciąży, masz podstawy do złożenia zażalenia.

Pamiętaj, że najpopularniejszym sposobem zwracania się do osób jest forma "Sie" (Pan, Pani). Taka forma używana jest w sytuacjach formalnych i w pracy. Nawet, jeżeli osoby się znają od dłuższego czasu, zazwyczaj używają formy grzecznościowej „Sie”. Formą bardziej bezpośrednią jest "du" (ty). Forma ta używana jest częściej przez bliskich przyjaciół w wieku około 16 lat. Uczniowie studenci również używają formy bezpośredniej „du” zamiast „Sie”. W pracy pracownik zajmujący wyższe stanowisko może zwracać się do pracowników niższego szczebla używając formy „du”.

Ważne

Jeśli stracisz pracę, możesz uzyskać pomoc i informacje od lokalnego biura pośrednictwa pracy "Agentur für Arbeit" lub urzędu zatrudnienia. Urząd zatrudnienia pomoże i doradzi w poszukiwaniu nowej pracy. Osoby, które utraciły pracę powinny się zarejestrować jako bezrobotne w lokalnej agencji zatrudnienia lub urzędzie zatrudnienia. W przeciwnym wypadku możemy utracić prawa do korzyści.

Bibliografia:

- "A manual for Germany" Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- Mobility across Europe, Living and working in Germany, Federal Employment Office, June 2007



ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych w Niemczech Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.

W sektorze usług porządkowych 92% pracowników to kobiety, 54% w wieku 47 lat i starsze. Odsetek obcokrajowców zatrudnionych w tym sektorze to około 34%. 13% osób zatrudnionych w branży usług porządkowych należy do związków zawodowych.

V.1 Jak znaleźć przedsiębiorstwa?

- Gazety i czasopisma: oferty pracy są umieszczane w rubryce ogłoszeń w prasie codziennej (zwykle w wydaniach w środę i weekendowych). Informacje można znaleźć też w prasie lokalnej.
- Firmy rekrutacyjne: Prywatne firmy rekrutacyjne są wymienione w książkach telefonicznych na tzw. "żółtych stronach" w sekcji *Arbeitsvermittlung*. Wiele z nich, takie jak Manpower i Adeco, specjalizuje się w rekrutacji na czas określony, nie mniej jednak może to być dobry punkt wyjściowy do uzyskania stałej pracy na pełen etat.
- Na "żółtych stronach" książki telefonicznej możemy bezpośrednio szukać informacji o przedsiębiorstwach.
- Aby znaleźć pracę dobrze jest skontaktować się z lokalnym biurem pracy

Istnieje wiele stron internetowych z aktualnymi ofertami pracy. Osoby poszukujące pracy mogą wejść na te strony, podając swoje kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe.

www.aktuelle-jobs.de
[Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks](http://Bundesinnungsverband_des_Gebäudereiniger-Handwerks)
DIHK
HandwerkerStellen.de
RWTextilservice
Textination
www.arbeitsagentur.de

V.2 Praca i wymagane kwalifikacje

Istnieje wiele możliwości zatrudnienia takich jak sprzątanie obiektów przemysłowych, sprzątanie ulic czy domów. Zatrudnienia można szukać w szpitalach, restauracjach, biurach czy prywatnych domach. Jeśli chcesz podjąć taką pracę oficjalnie nie wymagane są szczególne kwalifikacje. Umiejętność porozumiewania się w języku obcym w zakresie wykonywanych zadań będzie



z pewnością atutem. Znajomość języka kraju docelowego jest bardziej ważna niż w sektorze budowlanym, ponieważ istnieje wiele instrukcji pisemnych, informacji i czasami krótkich sprawozdań, które trzeba wypełnić.

Przy podejmowaniu zatrudnienia potrzebne jest pozwolenie na pracę, "Arbeitsgenehmigung" "Arbeitserlaubnis". Specjalne zezwolenie wymagane jest od obywateli Unii Europejskiej

Każdy pracownik musi posiadać kartę podatkową i numer ubezpieczenia społecznego. Karty podatkowe wydawane są przez władze miasta lub regionu, gdzie dane osoby są zarejestrowane. Numer ubezpieczenia społecznego przyznawany jest przez firmy zajmujące się ubezpieczeniem emerytalno-rentowym. Przy zatrudnianiu po raz pierwszy, zazwyczaj pracodawca rejestruje pracownika. Otrzymuje on wówczas numer ubezpieczenia i kartę identyfikacyjną. Ewentualne pytania powinny być kierowane do pracodawcy, firmy zajmującej się ubezpieczeniem zdrowotnym lub zakładu ubezpieczeń społecznych.

V.3 Warunki pracy

Umowa o pracę

Patrz rozdział IV

Czas pracy i wynagrodzenie

Ekipy sprzątające pracują przeciętnie 19 godzin w tygodniu (dostępni 23 godziny), a przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi €1.000 miesięcznie, podczas gdy zarówno czas pracy jak i dochód znacznie się różnią. Z założenia około 35-40% osób pracujących w prywatnym sektorze otrzymuje ustaloną w umowie stawkę. Mężczyźni mają zapewnione lepsze warunki niż kobiety. Minimalna płaca wynosi od €6,58 (wschodnia część Niemiec) do €8,15 (zachodnia część Niemiec).

Należy wziąć pod uwagę, że większość zadań wykonywana jest w niestandardowych godzinach (wczesny rano, późne popołudnie lub weekendy). W przypadku zachorowania powinniśmy udać się do lekarza i otrzymać zaświadczenie o niezdolności do pracy. Zwolnienie (Zaświadczenie) należy dostarczyć do pracodawcy nie później niż na trzeci dzień od momentu jego wystawienia.

V.4 Jak złożyć podanie o pracę?

Niemcy to kraj biurokratyczny, również jeżeli chodzi o proces aplikacyjny. Możemy się spodziewać, że pracodawca będzie od nas wymagał czegoś więcej niż tylko samego CV i listu motywacyjnego, tak powszechnych w innych krajach europejskich (tzw. *Kurzbewerbung*).

W większości przypadków należy też dołączyć:

- kopie dyplomów ukończonych szkół lub zaświadczeń, (w miarę możliwości przetłumaczonych na język niemiecki)
- poświadczenia dodatkowych szkoleń lub szkoleń zawodowych
- referencje od poprzednich pracodawców
- fotografię paszportową, umieszczoną w prawym górnym rogu CV

O ile nie ubiegamy się o posadę, gdzie wymagany jest język niemiecki, CV jak i list motywacyjny powinny być napisane w tym języku. Poproś przyjaciół lub osobę zawodową zajmującą się przygotowaniem CV o pomoc. Poczekać tydzień lub dwa po przesłaniu aplikacji, następnie zadzwoń, aby upewnić się, czy została dostarczona.

Lista czynności



1. Zarejestruj się w biurze rejestracyjnym, odbierz kartę podatkową
2. Otwórz rachunek bieżący w banku i poinformuj pracodawcę o numerze konta
3. Poinformuj dostawcę wody i energii elektrycznej o wyrowadzce. Możesz o to również poprosić wynajmującego.
4. Zarejestruj swój pojazd w odpowiednim urzędzie.
5. Jeśli potrzebujesz linii telefonicznej, dostępu do Internetu, skontaktuj się z firmą Deutsche Telekom lub innym operatorem.
6. Jeśli masz dzieci dowiedz się wcześniej o możliwościach zapisu w lokalnych żłobkach, przedszkolach i szkołach.
7. W Niemczech pobierana jest opłata za dostarczanie sygnału telewizyjnego. Można zarejestrować się przez Internet lub korzystając z formularzy GEZ (centralna agencja abonamentowa), które znajdują się prawie w każdym banku.

Bibliografia:

- "A manual for Germany" Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- Mobility across Europe, Living and working in Germany, Federal Employment Office, June 2007



Samoocena

Po przeczytaniu tego rozdziału postaraj się odpowiedzieć na następujące pytania:

1. Czy wszyscy obywatele Unii Europejskiej potrzebują pozwolenia na pracę, aby móc pracować w Niemczech?

tak nie

2. Tylko obywatele krajów członkowskich UE: Bułgarii, Estonii, Łotwy, Litwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Czech i Węgier muszą posiadać pozwolenie na pracę.

tak nie

3. Gdzie można znaleźć oferty pracy?

a. czasopisma b. poczta c. biuro pracy

4. Czy każdy pracownik musi posiadać kartę podatkową i numer ubezpieczenia społecznego?

tak nie

5. Która z instytucji wydaje kartę podatkową?

a. ministerstwo b. zakład ubezpieczeń c. władze lokalne

6. Personel sprzątający składa się w większości z:

a. kobiet b. mężczyzn

7. W którym sektorze zatrudniona jest większość pracowników?

a. sektorze usług b. sektorze wytwórczym

8. Ile godzin trwa kurs integracyjny włączając kurs ogólny z wiedzy o Niemczech?

a. 600 b. 445 c. 645

answers: 1. c, 2 a, c, 3. a, 4. c, 5a, 6 a, 7c.





Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych we Francji





CHAPTER II. Migracja zarobkowa we Francji

Podstawowe zagadnienia prawne. Szczegółowe uregulowania prawne w sektorach budowlanym i usług porządkowych.

FAKTY FRANCJA



Stolica:	Paryż
Waluta:	EURO (€)
Język urzędowy:	francuski
Liczba mieszkańców	64 351 tys. INSEE
Imigranci	3 104 tys.
Obszar:	675 417 km ²
Główne miasta:	Paryż, Lion, Marsylia, Tuluza
PKB:	1 950 085 € (INSEE 2008)
Strefa czasowa:	GMT
Numer kierunkowy:	+ 33
Jednostki miary	metr, litr, kilogram, stopnie



II.1 Uwagi ogólne

Francja jest demokracją parlamentarną. Konstytucja gwarantuje rozdział władzy wykonawczej, ustawodawczej i sądowej. Przedstawicielem władzy wykonawczej jest Prezydent i rząd.

Na czele rządu stoi premier wyznaczany przez prezydenta. Jest on odpowiedzialny za sterowanie polityką państwa. Władza wykonawcza wprowadza w życie prawa i nadzoruje politykę państwa. Parlament to organ ustawodawczy. Parlament składa się z dwóch izb: Sejmu i Senatu. Parlament odpowiedzialny jest za sporządzanie i przyjmowanie ustaw. Parlament kontroluje również władzę wykonawczą.

Władza sądownicza posługuje się prawem, aby rozstrzygać spory między obywatelami, jak również między obywatelami a państwem.

Niezależność władzy sądowniczej jest podstawą zapewniającą bezstronność.

Konstytucją decyduje również o sposobie działania władz lokalnych. Ścisłe określa ona granice władzy państwa i lokalnych instytucji.

II.2 Władze lokalne

Francja podzielona jest na 26 regionów. 22 z nich znajduje się we Francji, a 4 to terytoria zamorskie. Każdy z regionów zarządzany jest przez prefekta, który reprezentuje państwo i przez sejmik, wybierany drogą powszechnego prawa wyborczego, którego prezydent posiada władzę wykonawczą

Sejmiki przygotowują i przyjmują plany regionalne. Określają rozwój ekonomiczny regionu, jego cele socjalne i kulturowe. Mogą zapewniać pomoc pośrednią lub bezpośrednią firmą przyczyniającym się do rozwoju regionu i jego lokalnego rynku pracy. Sejmik może również interweniować w celu pomocy zagrożonym firmom. Sejmik zarządza programami i działaniami dotyczącymi szkoleń zawodowych.

Regiony dzielą się na departamenty. Jest ich 95. Na czele każdego departamentu stoi prefekt departamentu. Reprezentuje on władzę państwa. Drugim organem władzy jest rada generalna (*conseil général*) wybierana w głosowaniu powszechnym i bezpośrednim.

Zgodnie z dekretem z 22 lipca 1983 roku departament odpowiedzialny jest za wszystkie sprawy socjalne, z wyłączeniem tych, za które jest bezpośrednio odpowiedzialne państwo. Jeśli chodzi o opiekę medyczną departament jest szczególnie odpowiedzialny za opiekę medyczną dla rodzin i dzieci. Departament odpowiada również za: wyposażenie dróg, edukację i kulturę. Departament wspomaga rozwój ekonomiczny i zapewnia minimalny dochód dla bezrobotnych.

Na czele każdego miasta stoi burmistrz i rada miejska. Wybierani są w głosowaniu powszechnym i bezpośrednim.

Źródła

<http://ec.europa.eu> informacje o zatrudnieniu w Europie
www.insee.fr francuskie statystyki narodowe
www.pole-emploi.fr Narodowa Agencja do Spraw Zatrudnienia
www.service-public.fr Administracja francuska
www.ofii.fr Biuro do Spraw Integracji
www.diplomatie.gouv.fr Francuskie Biuro Spraw Zagranicznych



II.3 Pracownicy napływający z krajów europejskich

1. Niektórzy obcokrajowcy cieszą się nieograniczonym prawem do pracy we Francji. Są to obywatele takich krajów Unii Europejskiej jak: Niemcy, Austria, Belgia, Cypr, Dania, Hiszpania, Finlandia, Grecja, Irlandia, Islandia, Włochy, Liechtenstein, Luksemburg, Malta, Norwegia, Holandia, Portugalia i Wielka Brytania. Obywatele Szwajcarii, Monako, Andory i San Martin mają również prawo do pracy na terenie całej Francji.

2. Z dniem 1 lipca 2008 Francja zdecydowała o całkowitym otwarciu rynku pracy dla 8 krajów, które dołączyły do Unii Europejskiej 1 maja 2001 zgodnie z Traktatem ateńskim i jego integralną częścią nazywaną Aktem przystąpienia, która zapewnia obywatelom pełną swobodę przemieszczania się. Kraje te to: Estonia, Łotwa, Litwa, Węgry, Polska, Republika Czeska, Słowenia, Słowacja (Cypr i Malta objęte już były wolnym dostępem do rynku pracy w momencie przystąpienia do Unii Europejskiej). Ostateczne decyzje dotyczące wolnego dostępu do rynku pracy nie zostały jeszcze wprowadzone w życie jeśli chodzi o Bułgarię i Rumunię. Obywatele Turcji muszą uzyskać zezwolenie na pracę, ale mają pierwszeństwo przed innymi starającymi się o podobne uprawnienia.

Oznacza to, że pracodawcy nie muszą wymagać pisemnego zezwolenia na pracę w momencie zatrudniania pracownika z wyżej wymienionych krajów. Zatrudnianie przebiega bez potrzeby posiadania zezwolenia na pracę czy pobyt na terenie kraju pracy uzyskiwanego w Krajowej Agencji ds. Cudzoziemców i Emigracji (ANAEM - przekształconej w 2009 we Francuskie Biuro do Spraw Immigracji i Integracji – OFII).

Pracodawcy muszą nadal dotrzymać wszystkich innych formalności związanych z zatrudnianiem pracownika, a w szczególności przedstawić oświadczenie wstępne dotyczące rekrutacji. Muszą się również upewnić, że osoba, którą planują zatrudnić spełnia warunki zatrudnienia. Zatrudnianie obcokrajowców bez prawa do prac jest nielegalne i ścigane przez prawo. Wykroczenie to karane jest grzywną wysokości 15.000 euro i karą pozbawienia wolności nawet do 5 lat. Każdy obywatel z krajów europejskich może potwierdzić swoją tożsamość poprzez okazanie paszportu lub dowodu osobistego.

II.4 Czasowe delegowanie pracowników we Francji

Firmy, których główna siedziba zlokalizowana jest poza granicami Francji mogą czasowo wysłać swoich pracowników do pracy we Francji. W takim wypadku muszą spełnić szereg wymogów i stosować przepisy określone we francuskim Kodeksie pracy, odnoszące się do pracowników zatrudnianych w ten sposób, określające wysokość wynagrodzenia, czasu i warunków pracy. Companies whose head office is located outside of France may post their employees temporarily in France. Delegowanie pracowników do innego kraju, w rozumieniu przepisów Kodeksu (artykuły L.1261-1 do L.1263-2 i R.1261-1 do R. 1264-3), ma miejsce, kiedy pracodawca, zwykle spoza granic Francji zleca wykonanie określonego zadania pracownikowi we Francji, po wykonaniu zadania pracownik powraca do kraju ojczystego. Czasowe delegowanie pracowników jest stosowane w przypadku pracodawców spoza Francji w następujących przypadkach:

- Dostawa usług - przez "usługi" rozumie się czynności związane z handlem, przemysłem, rolnictwem, wykonywane przez rzemieślników lub inne zawody, na podstawie umowy pomiędzy dostawcą usługi a beneficjentem w zamian za ustaloną cenę. Wszystkie działania związane z podwykonawstwem również są brane pod uwagę.
- Mobilność wewnątrz firmy, niekoniecznie w celach zarobkowych pomiędzy główną siedzibą a filiami, na przykład dla wykonania określonego zadania lub odbycia szkolenia na.



- Zapewnienie pracowników w pracach tymczasowych, agencja zatrudnienia tymczasowego z siedzibą poza granicami kraju może oddelegować pracownika do pracy we Francji.
- Praca w czyimś imieniu, na przykład firma, której siedziba znajduje się poza granicami danego kraju czasowo deleguje pracownika do np. wycięcia lasów.
Przed przystąpieniem do wykonywania usługi, pracodawca powinien wysłać zgłoszenie do lokalnego oddziału pracy, w miejscu, gdzie usługa będzie miała miejsce (lub w miejscu lokalizacji firmy, jeżeli usługa będzie miała miejsce w różnych lokalizacjach) w e Francji, za pomocą listu poleconego, faksu lub pocztą elektroniczną.

**Prywatne agencje
pośredniczące**

www.emploi.manpower.fr

www.triangle.fr

<http://emploi.trovit.fr>

www.adecco.fr

Źródła oficjalne

**Rządowe strony internetowe i inne
oficjalne źródła**

ministerstwa zatrudnienia, migracji i zdrowia

www.diplomatie.gouv.fr

www.immigration.gouv.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.interieur.gouv.fr

www.emploi.gouv.fr

www.sante-sports.gouv.fr

www.ofpra.gouv.fr

organizacje zajmujące się migracją

www.ofii.fr

www.lacse.fr



ROZDZIAŁ III. Życie i praca we Francji. Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?

III.1 Życie codzienne

Koszty utrzymania zależą od miasta, w którym mieszkamy. Różnice są znaczne pomiędzy Paryżem a innymi miastami Francji oraz pomiędzy regionami północnymi a południowymi.

Pięć najważniejszych miast we Francji to Paryż (2 193 030 mieszkańców), Marsylia (852 395), Lyon (472 330), Tuluza (439 453), Nicea (348 721), Montpellier (253 712). Źródło INSEE 2009

Koszty utrzymania (podane wartości są wartościami średnimi i zależą od miasta oraz od jakości produktów)

Koszty produktów żywnościowych

Cukier (1kg) €1,6 ziemniaki (1kg) €1,4 Coca Cola (1,5l) €1,3 chleb €0,80.

Przeciętne wydatki na żywność to około €250 na jedną osobę miesięcznie.

W restauracji lub kawiarni: kawa- €2, piwo €4, danie ciepłe €12

Kino €6,5 , gazeta - €1,2 €.

Transport metrem (w największych miastach): €1,6 za bilet, €11,6 za 10 biletów. Opłaty za przejazd koleją zależą od odległości np. za przejazd z Nimes do Montpellier (50km) zapłacimy €9.

Koszt paliwa (w zależności od kontekstu geopolitycznego) około €1,30 za litr.

Podatki:

Podatek od dochodów obliczany jest w zależności od udziału (bezdietne małżeństwo – 2 udziały, osoby nie pozostające w związku – 1 udział) oraz od sekcji według następującej skali:

do 5852 € = 0

od 5 852 do 11 673 : 5,50%

od 11 673 do 25 926 : 14,00%

od 25 926 do 69 505 : 30,00%

Podatki lokalne zależą od miejsca pobytu (region i miasto) i wielkości nieruchomości.

Szukanie zakwaterowania

Ceny hoteli wahają się od €30 do €90 za noc

Miejsce na kempingu kosztuje od 10 do 20 € za noc. (Istnieje możliwość wypożyczenia przyczepy.)

Aby wynająć mieszkanie należy wydać od 300 do 600 euro miesięcznie (ceny są zróżnicowane w zależności od miasta, w Paryżu około €18,4. m², w innych miastach od 10 do 15 euro/ m²).

Można skontaktować się z prywatnym biurem nieruchomości, poszukać informacji w gazetach itd... Trudniej jest znaleźć zakwaterowanie na południu Francji.



Należy podkreślić, że znalezienie zakwaterowania i pracy w tym samym czasie jest niezwykle trudne.

Sytuację mogą uratować domy dla młodych pracowników. Traktowane są jako tymczasowe zakwaterowanie na kilka miesięcy, pozwolą przetrwać okres poszukiwania właściwego zakwaterowania. Większość domów przyjmuje pracowników w wieku od 18 do 25 lat, chociaż schronienie mogą znaleźć również osoby w wieku od 16 do 29 lat. Przyjmowani są młodzi pracownicy, osoby bezrobotne, praktykanci itd..

Istnieją również domy dla starszych emigrantów. Mają zapewnione zakwaterowanie, o ile są samotni, mają zawód, stabilną sytuację i niskie dochody. Osoby obcego pochodzenia powinny udowodnić swoją sytuację przez okazanie dowodu, karty ubezpieczenia społecznego, zaświadczenia o zatrudnieniu, zezwolenia na pracę, paski płac z ostatnich przepracowanych miesięcy.

<http://www.service-public.fr>

Referencje:

INSEE www.insee.fr,

Science Po

<http://www.sciences-po.fr/portail/fr-fr/international/preparer-votre-arrivee-a-sciences-po/cout-de-la-vie-et-infos-pratiques.html>

EURES

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=FR&acro=lw&lang=fr&parentId=0&catId=0®ionIdForAdvisor=®ionIdForSE=%®ionString=FR5|FR52>:

<http://www.ufjt.org>

www.unafo.org

www.adoma.fr/

III.2 Zatrudnienie

Minimalne wynagrodzenie we Francji (zmienia się każdego roku)

W czerwcu 2009 minimalna płaca brutto wynosiła €8,82 za godzinę, płaca netto €6,93 za godzinę (SMIC) (gwarantowane minimum) wynosi €1 051 płacy netto miesięcznie za 35 godzinny tydzień pracy. We Francji 3,4 mln osób otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z SAMIC

Aby uzyskać więcej informacji odwiedź następującą stronę:

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>



Gdzie szukać pracy?

Aby znaleźć pracę należy skontaktować się z <http://www.pole-emploi.fr> – Narodowa Agencja ds. Zatrudnienia, lub prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy: www.manpower.fr, www.adecco.fr, www.adia.fr.

III. 3 Opieka społeczna i zdrowotna

Opieka społeczna

Prawo do opieki społecznej posiada każda osoba, niezależnie od pochodzenia, która przebywa na terenie Francji i opłaca składki na ubezpieczenie społeczne. Dlatego ważne jest posiadanie stałego zatrudnienia i aby pracodawca zgłosił pracownika do opłacania składek. Jako obywatel Unii Europejskiej jesteś traktowany jednakowo, tak jak obywatel Francji. Możesz otrzymać ubezpieczenie społeczne. Nie mniej jednak okres pobytu ma duży wpływ na rodzaj ubezpieczenia:

- jeśli przebywasz we Francji tymczasowo (mniej niż 3 miesiące), jesteś jedynie uprawniony do pomocy w sytuacjach nagłych, koszty ewentualnej hospitalizacji będą pokryte z ubezpieczenia społecznego
- jeśli przebywasz we Francji na stałe, cały proces opieki i leczenia będzie zagwarantowany

Każda osoba należąca do systemu ubezpieczeń społecznych jest uprawniona do refundacji kosztów opieki medycznej dla siebie i najbliższych osób (współmałżonka, dzieci). Uniwersalne ubezpieczenie chorobowe (CMU) zapewnia podstawowe ubezpieczenie dla wszystkich (w szczególności dla osób, które nie spełniają wymaganych kryteriów) i dodatkowe ubezpieczenie dla osób, których dochody są najniższe. Uniwersalne ubezpieczenie chorobowe zapewnia ubezpieczenie osobom, które nie korzystają z opieki społecznej w planie obowiązkowym.

Osoby, które nie są stałymi rezydentami Francji mogą ubiegać się o pomoc medyczną od państwa. Instytucje zajmujące się opieką społeczną oraz instytucje non-profit, zatwierdzone przez prefekta oraz instytucje opieki zdrowotnej mogą pomóc w uzyskaniu dostępu do opieki społecznej. Dana osoba przypisana jest do ogólnego systemu przez pośrednika CMU.

Opieka zdrowotna

Jeżeli jesteś chory lekarz wypisuje zwolnienie lekarskie (wizyta dofinansowana jest w 70%). Zwolnienie należy zgłosić do pracodawcy (lub do centrum ASSEDIC, jeżeli jesteś bezrobotny). Instytucja ubezpieczeniowa ma prawo skontrolować długość zwolnienia. Jeżeli otrzymujesz wynagrodzenie, pracodawca musi zgłosić zaświadczenie o zarobkach do instytucji ubezpieczeniowej. Jest to oficjalny dokument uprawniający do wypłaty dziennego zasiłku, jeżeli ubezpieczony spełnia wymagane kryteria.

Dodatkowe informacje (w języku francuskim): <http://www.ameli.fr/>.



III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?

Aby uzyskać informacje na temat swoich praw, jeżeli potrzebujesz pomocy lub porady warto zwrócić się do biura "Centre Social d'Action Sociale" funkcjonującego praktycznie w każdym mieście jak i organizacji non-profit

GISTI www.gisti.org

CIMADE www.cimade.org.

ASTI www.fasti.org

ADOMA www.adoma.fr/

Solidarity News www.actualitesolidarite.com/aides/etrangers.htm

III.5 Inne informacje

Trudności

Najwięcej trudności związane jest z komunikacją w języku francuskim, większość pracodawców chciałaby pracować z osobami, które chociaż w minimalnym stopniu porozumiewają się językiem francuskim, aby mogły zintegrować się z zespołem i zrozumieć wydawane polecenia. Dodatkowo, wszelkie informacje dotyczące życia codziennego podawane są w języku francuskim, tak samo większość stron internetowych redagowania jest w tym języku. Imigranci zwykle zatrudniani są do prac sezonowych (budownictwo, rolnictwo w małych i średnich przedsiębiorstwach).

Osoby o odmiennej kulturze, religii i pochodzeniu są często dyskryminowane we Francji, nie mniej jednak postawa taka jest zwalczana.

W przypadku trudności można skontaktować się

z jedną z organizacji CIMADE, GISTI, ASTI.

Jak nauczyć się języka francuskiego?

Wejdź na strony:

www.qualitefle.fr

www.app.tm.fr

www.fle.fr

Ważne telefony

Numer wypadkowy - 112

Policja - 17

Pogotowie - 15

Straż pożarna - 18

Ochrona konsumenta - ...

Telefon pomocy dzieciom - 116

Pomoc społeczna - 115

ROZDZIAŁ IV. Sektor budowlany we Francji

Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.

IV.1 Organizacja zawodu

Przez “budownictwo i konstrukcję” rozumie się dwa sektory. Z jednej strony budowanie nowych obiektów i remonty innych, z drugiej działalność w sektorze robót publicznych (budowa dróg, mostów, tam, lotnisk...) często prowadzona przez wielkie grupy kapitałowe (Bouygues, Vinci etc.).

IV.2 Ewolucja rynku

W 2009 roku spadek w budownictwie indywidualnym wyniósł 17,5%, natomiast w budownictwie wielorodzinnym 31%. Działalność związana z bieżącym utrzymaniem i remontami utrzymuje się na dotychczasowym poziomie. W przemyśle budowlanym działalność remontowa stanowi niszę w rynku i adresowana jest do klientów preferujących wyższy standard, zwykle w średnim wieku. Zwykle działalność ta dotyczy montażu klimatyzacji czy alarmów. Należy zauważyć, że rzemieślnictwo mniej ucierpiało w wyniku kryzysu niż sektor budowlany. Francuska federacja budownictwa szacuje, że powstanie około 70 000 nowych miejsc pracy w zawodach takich jak murarz, posadzkarz czy hydraulik.

Nie mniej jednak wiele małych przedsiębiorstw ma kłopoty. Programy rewitalizacyjne podjęte przez rząd francuski zmierzają do zmniejszenia redukcji zatrudnienia. W tym samym czasie duże firmy prowadzą nabór pracowników, szykując się na wzmożenie działalności i ze względu na zwiększenie się wieku obecnie zatrudnionych pracowników. Prognozy zatrudnienia szacują około 70 000 tworzenie nowych miejsc pracy rocznie.

W sektorze robót publicznych odnotowano spadek w działalności o około 10%, ma to jedynie wpływ na czasowe zatrudnienie (spadek o 30%), natomiast wśród pracowników zatrudnionych na stałe jedynie o 0,7%.

Jedynie 6% firm ma problemy ze względu na niewystarczającą liczbę pracowników, wobec 31% w roku 2008.

IV.3 Praca i wymagane kwalifikacje

Sprawa rekrutacji i integracja młodych osób jest sprawą priorytetową dla tej branży. Przemysł budowlany zmaga się z problemem odpowiednich kwalifikacji w wielu zawodach, ze względu na odchodzenie starszych, wykwalifikowanych pracowników. Pomimo tego, że wiele młodych osób jest rekrutowanych w tej branży i wydawałoby się, że ich liczba jest wystarczająca do obsadzenia miejsc pracy, jednak wiele z tych osób nie może ukończyć wymaganych szkoleń.

Aby pracować na budowie lub przy remoncie domów nie musisz posiadać dyplomu, wystarczy znajomość rzemiosła. Aby jednak pracować w zespole i prawidłowo wykonywać polecenia należy znać słownictwo fachowe przynajmniej w zakresie podstawowym.

Zatrudnienie “na czarno”

W sektorze budowlanym, w szczególności w małych firmach, praca “na czarno” jest dosyć



powszechna. Od kilku lat, w Paryżu i innych rejonach „rynek” pracowników gotowych podjąć taką pracę wzrasta. Branża budowlana jest szczególnie dotknięta „podziemną gospodarką” Bardzo poważna recesja, która dotknęła rynek nieruchomości i budowlany spowodowała wzrost niedozwolonych zachowań konkurencyjnych oraz nierówności w traktowaniu. Presja cenowa spowodowała coraz gorsze warunki prowadzonej działalności, podpisywanie umów podwykonawczych oraz zatrudnianie pracowników na czarno. Wiąże się to ze spadkiem wymaganych kwalifikacji zatrudnianych pracowników.

Określenie „praca na czarno” niesie ze sobą kilka wariantów różnych praktyk.

- Nie zgłoszeni pracownicy. Pracownicy nigdy nie zostali zgłoszeni do Urssaf, nie płacą składek emerytalnych i nie są ubezpieczeni nawet od wypadku.
- Zatajone godziny W zeszłym roku zatajono godziny, których wartość wynosi 14 mln euro. Dotyczy to pracowników zgłoszonych, nie mniej jednak nie zawsze zgłaszane są godziny ponadwymiarowe.
- Ukryta działalność. Najtrudniejsza do oceny, polega na unikaniu wpisów dotyczących działalności do rejestru.

Ważne jest aby zostać pracownikiem prawnie zgłoszonym przez pracodawcę na wypadek choroby lub wypadku przy pracy. W zakładach pracy coraz częściej przeprowadzane są kontrole.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie określone jest dla danej branży i przez związki zawodowe i aktualizowane co roku zgodnie ze wskaźnikiem cen. Zależy również od obszaru (Paryż inne rejony) Płace muszą być wyliczane zgodnie z tabelą płac obowiązującą w firmie i powiększone o premie, godziny ponadwymiarowe itd...Płace nie mogą być niższe niż SMIC.

Pracownik sektora budowlanego zaczyna z minimalnym wynagrodzeniem zbliżonym do SMIC (płaca gwarantowana) ale może uzyskiwać inne korzyści przypisane do określonego sektora lub rodzaju działalności.

W pierwszej kategorii zaszeregowania (CAP) pracownicy zaczynają z wynagrodzeniem około €1 340 brutto miesięcznie za 35 godzinny tydzień pracy i osiągnąć €1 940 (przy największym współczynniku). W sektorze budowlanym powszechna praktyką jest większy niż 35 godzinny tydzień pracy uwzględniając zmniejszoną działalność w okresie zimowym.

Należy uwzględnić rozmiar firmy i rodzaj prowadzonej budowy, pracownik może być wynagradzany nie według stawki godzinowej, ale za wykonane zadanie. Zwykle jest to oznaka nie zgłoszenia pracownika do odpowiedniego urzędu.

Jak ubiegać się o pracę?

Można zwrócić się do Narodowej Agencji Zatrudnienia (Pole EMploy) w każdym mieście, która posiada oferty pracy dla danego sektora. Można również skorzystać z usług prywatnych agencji pośredniczących, co jest dobrym sposobem na zaprezentowanie swoich umiejętności oraz uzyskania bardziej stałej pracy. Ogłoszeń można również szukać w lokalnych gazetach, można bezpośrednio skontaktować się z pracodawcami i samemu się zaprezentować w małych firmach.



ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych we Francji

Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.

V.1 Organizacja zawodu

Branża usług porządkowych i usług z nimi powiązanych jest reprezentowana przez szereg dynamicznych struktur.

- Federacja firm z branży usług porządkowych i usług powiązanych (FEP) jest organizacją związkową pracodawców reprezentującą dany sektor,
- Siedem federacji pracowniczych (sześć na danym obszarze) składa się na sieć FEP
- Firma "FAF Propreté" jest zarejestrowaną firmą (OPCA) upoważnioną przez odpowiednie władze do zarządzania funduszami na cele szkoleniowe firm sektora usług porządkowych.
- Firma INHNI jest instytucją szkoleniową sektora usług porządkowych. FARE jest odpowiedzialna za politykę rozwoju branży.

Sektor usług porządkowych w obiektach przemysłowych składa się głównie z małych firm – jest ich około 11 844 .

W obszarze Paryża skoncentrowane jest więcej jak jedna trzecia działalności. Główny obrót przypada na dwie firmy Provence-Alpes-Cote d'Azur (PACA) i Rhone-Alpes.

Większość pracowników to pracownicy nisko wykwalifikowani, 74% pracowników pracuje na część etatu. Uzasadnieniem takiej formy zatrudnienia jest fakt, że większość działalności przypada na okres, kiedy pracownicy opuszczają stanowiska pracy, a klienci budynki instytucji. Wielu pracowników zatrudnionych jest u kilku pracodawców co jest zjawiskiem powszechnym. Miejsca pracy zwykle zlokalizowane są w różnych miejscach, co wymaga przemieszczania się dlatego posiadanie samochodu i prawa jazdy jest dużym ułatwieniem.

Charakterystyczną cechą sektora jest przypisanie agenta do rynku, a nie do firmy. Pracownicy są przenoszani z firmy, która traci rynek na rzecz firmy, która zyskuje nowy rynek. Istnieje bardzo silna rywalizacja w pozyskiwaniu kontraktów.

Sektor budowlany (jedynie w języku francuskim)

Francuska Federacja Budownictwa:

www.ffbatiment.fr

Portal sektora budowlanego: www.metiers-btp.fr

Sieć małych przedsiębiorstw: www.capeb.fr

V.2 Ewolucja rynku



Zlecenie usług porządkowych na zewnątrz jest coraz bardziej popularne i będzie kontynuowane, chociaż nadal połowa prac związanych ze sprzątnięciem wykonywana jest przez firmy macierzyste. Sprzątnięcie biur jest w większości zlecane firmom zewnętrznym. Branże, gdzie firmy porządkowe mogą szukać zleceń, to opieka medyczna, usługi, przemysł.

Większość firm oferuje nowe usługi i zwykle stara się polepszyć swoje produkty i materiały, aby lepiej sprostać wymaganiom klienta jak i zwiększyć wydajność (roboty, materiały wysokiej jakości itd...) Wśród nowo oferowanych usług znajdziemy zarządzanie pomieszczeniami i zapleczem, przeładunek, magazynowanie, prowadzenie archiwów, proste usługi remontowe. W tym samym czasie trwają poszukiwania bardziej wykwalifikowanych specjalistów, a kryteria rekrutacji są bardziej sprecyzowane.

V.3 Praca i wymagane kwalifikacje

Różne rodzaje działalności związane z sektorem usług porządkowych obejmują:

- tradycyjne sprzątnięcie: biura, supermarkety, budynki, zakłady przemysłowe
- sprzątnięcie specjalistyczne: służba zdrowia (szpitale), środki transportu (autobusy, pociągi), hotelarstwo, gastronomia, elektrownie jądrowe.

Wiele firm poszukują specjalistów i wykwalifikowanych osób do mycia okien

Pierwszy poziom rekrutacji odpowiada "agentowi czystości", co oznacza wykonywanie zwykłych prac serwisowych w oparciu o instrukcje (czas, metody, produkty itd...) Wymagane cechy to: dobra prezencja, punktualność, autonomia, podstawowe umiejętności czytania i pisania.

Drugi stopień to "kwalifikowany agent czystości" a trzeci to "brygadzysta", następnie można zostać "średnim kierownikiem" i "kierownikiem"

Klasyfikacja zatrudnienia została zbudowana w oparciu o cztery kryteria: autonomię, inicjatywę, podejście techniczne i odpowiedzialność. Dla każdego stopnia zatrudnienia, nacisk jest położony na „przydatność do wykonywanej usługi”, co jest przyjęte jako ogólna cecha charakterystyczna wykonywanej pracy.

Agenci czystości (pierwszy poziom rekrutacji) są sklasyfikowani według poniższych poziomów

Poziom 1 – wykonuje czynności zlecone, proste i powtarzalne, łatwe do wykonania. Pracuje pod nadzorem.

Poziom 2 – potrafi czytać i rozumie instrukcje pisemne, wykonuje prace przewidziane na poziomie 1. Sam organizuje i opuszcza stanowisko pracy. Zajmuje się uzupełnianiem towarów konsumpcyjnych i produktów.

Level 3 – przejmuje inicjatywę, potrafi określić problemy i przekazać je przełożonemu. Jest w stanie kontrolować metody i narzędzia. Sam organizuje i opuszcza stanowisko pracy. Zajmuje się uzupełnianiem towarów konsumpcyjnych i produktów.

V.4 Czas pracy

Umowa o pracę jest to najczęściej umowa na część etatu (20-30 godzin tygodniowo). Agenci zwykle pracują wcześniej rano lub wieczorami. Nie mniej jednak niektóre obiekty sprzątnięte są w systemie ciągłym (hipermarkety, obiekty przemysłowe).

V.5 Wynagrodzenie



Wynagrodzenie początkowe odpowiada "minimalnemu wynagrodzeniu we Francji.
Wjedź na stronę: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>

Agenci czystości zaczynają od wynagrodzenie brutto w wysokości 1 321 euro za 35 godzinny tydzień pracy.

V.6 Jak złożyć podanie o pracę?

Można zwrócić się do Narodowej Agencji Zatrudnienia (Pole EMploy) w każdym mieście, która posiada oferty pracy dla danego sektora. Można również skorzystać z usług prywatnych agencji pośredniczących, co jest dobrym sposobem na zaprezentowanie swoich umiejętności oraz uzyskania bardziej stałej pracy. Ogłoszeń można również szukać w lokalnych gazetach, można bezpośrednio skontaktować się z pracodawcami i samemu się zaprezentować w małych firmach. Zawsze staraj się o rozmowę, aby móc przedstawić swoją motywację do podjęcia pracy, cechy oraz doświadczenie zawodowe. Pokaż, że jesteś w stanie wykonać pracę zgodnie z harmonogramem, zasugeruj przeprowadzenie testu. Przy każdej umowie o pracę przewidziany jest okres próbny, po którym umowa nabiera mocy prawnej, za wyjątkiem przypadków jej zawierania przez pracownika lub pracodawcę.

Strony internetowe dla branży usług porządkowych

Fédération of cleaning enterprises : www.proprete-services-associes.com

FAF propreté : www.faf-proprete.fr

Works Information : www.itineraire-proprete.com

Fond d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi : www.fare.asso.fr

Organisme de formation des métiers de la propreté : www.inhni.com

European Federation of Cleaning Industries : www.feni.be

Samoocena

Po przeczytaniu tego rozdziału spróbuj odpowiedzieć na następujące pytania:

1 Jeśli pochodzisz z innego kraju Unii Europejskiej czy potrzebujesz pozwolenia na pracę we Francji?

1.1 tak 1.2 nie 1.3 tak, jeśli planuję pobyt dłuższy niż 3 miesiące

2 Ile godzin wynosi tydzień pracy, zgodnie z francuskim prawem?

2.1 35 h 2.2 40 h 2.3 45 h

3 Jeśli przebywasz we Francji i masz pracę, czy możesz korzystać z ubezpieczenia społecznego?

3.1 tylko jeżeli pracuję codziennie 3.2 nie 3.3 tak

4 Ważne jest, aby być zgłoszonym przez pracodawcę jako pracownik...

4.1 ażeby otrzymywać wynagrodzenie 4.2 w przypadku wypadku lub choroby
4.3 aby pracować szybciej

5 Sektor usług porządkowych głównie reprezentowany jest przez :

5.1 małe firmy 5.2 duże firmy 5.3 jest tak dużo małych firm jak i dużych

6 Sektor usług porządkowych oferuje:

6.1 umowy na pełny etat 6.2 umowy na część etatu 6.3 zgodnie z porą roku

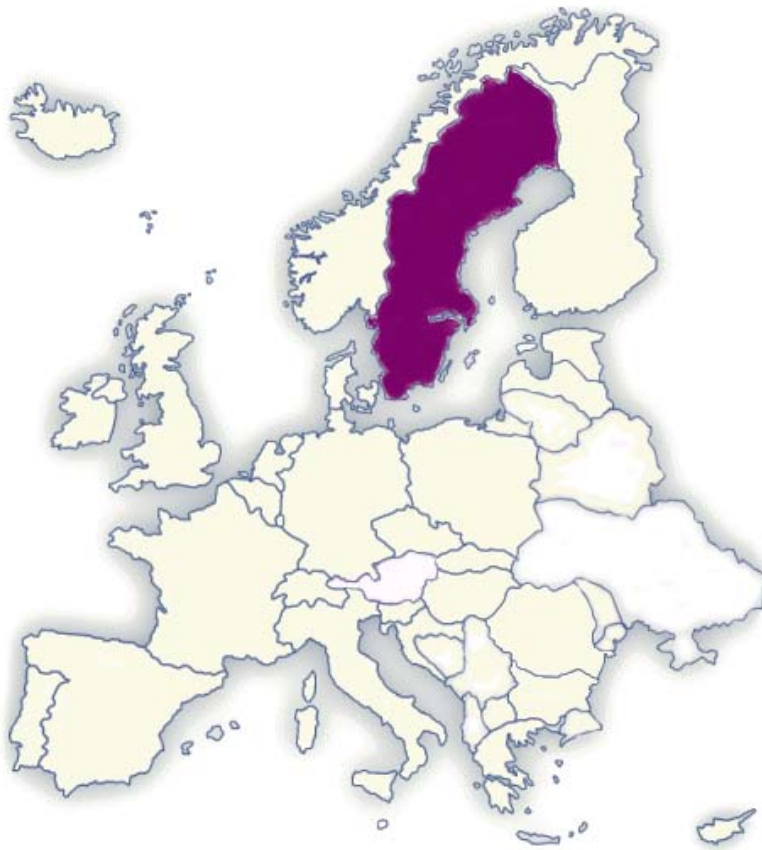
7 W sektorze usług porządkowych pierwszym etapem rekrutacji jest :

7.1 wykwalifikowany agent czystości 7.2 agent czystości 7.3 brygadzista

Odpowiedzi: 12,21,33,42,51,62,72



Praca w sektorze budowlanym i usług porządkowych w Szwecji



ROZDZIAŁ II. Migracja zarobkowa w Szwecji

Podstawowe zagadnienia prawne. Szczegółowe uregulowania prawne w sektorach budowlanym i usług porządkowych

FAKTY SZWECJA



Stolica:	Sztokholm
Waluta:	SEK
Język urzędowy:	szwedzki
Liczba mieszkańców	9,5 milionów
Imigranci (2007)	1,2 mln mieszkańców Szwecji urodziło się za granicą, 17,3% Szwedów urodziło się za granicą lub ich rodzice urodzili się za granicą. http://www.state.gov
Obszar:	450 000 km ²
Główne miasta:	Sztokholm, Malmö, Göteborg
PKB:	PKB \$358,4 mld.
Strefa czasowa:	GMT
Numer kierunkowy:	+ 46
Jednostki miary	metr, litr, kilogram, stopień Celsjusza



II.1 Uwagi ogólne

Imigranci przybywający do Szwecji mogą liczyć na kilka form wsparcia w swojej walce o wejście na szwedzki rynek pracy.

Pierwsza instytucja, z jaką imigranci się stykają to SFI (szwedzki dla imigrantów), gdzie nie tylko uczą się języka szwedzkiego, ale również uzyskują informacje na temat szwedzkiego rynku pracy, szwedzkiej kultury, społeczeństwa, systemu szkolnictwa, opieki zdrowotnej, związków zawodowych itd..

Inne instytucje świadczące pomoc imigrantom to biura opieki społecznej, które nie tylko zajmują się opieką, ale również wspomagają w nawiązywaniu kontaktów, doradzają w sprawach pracy i wykształcenia.

Krajowe Biuro Zatrudnienia również zajmuje się sprawami imigrantów, przybliżając ich do rynku pracy, wykorzystuje szkolenia zawodowe, praktyki w zakładach pracy, szkolenia związane z poszukiwaniem pracy i procedurami aplikacyjnymi, weryfikowaniem wykształcenia i uznawaniem zdobytych w kraju ojczystym dyplomów.

Szwedzka Rada Integracji jest kolejną instytucją zajmującą się pomocą dla imigrantów. Zajmuje się głównie finansowaniem projektów przeznaczonych na pomoc imigrantom, chcących wejść na szwedzki rynek pracy.

Czynniki, które wpływają na łatwe znalezienie pracy w Szwecji, to oprócz znajomości języka, kraj, z którego pochodzą, społeczność, z jakiej się wywodzą; jeżeli wcześniejsze warunki były bardziej podobne do tych panujących w Szwecji, tym łatwiej znaleźć pracę, poziom wykształcenia oraz możliwość uznawania wykształcenia.

Innym aspektem, który należy wziąć pod uwagę jest fakt, czy osoby te posiadają jakąś sieć znajomości w Szwecji, krewnych, którzy mają pracę itd. W ramach organizacji funkcjonują specjalnie przeszkoleni trenerzy, doradcy i inny personel, którzy pracują z imigrantami w celu usamodzielnienia imigranta.

II.2 Procedury rejestracyjne i zezwolenia na pobyt

Zgłoś swój adres w lokalnym urzędzie skarbowym. Można znaleźć adres urzędu w lokalnej książce telefonicznej w rubryce "Lokala skattemyndigheter" (lokalne władze podatkowe).

Otrzymasz indywidualny numer identyfikacji "personnummer" uwzględniający Twoją datę urodzenia + cztery dodatkowe cyfry. Jeżeli przebywasz w Szwecji mniej jak rok otrzymasz "samordningsnummer" (numer koordynacyjny). Twój indywidualny numer identyfikacji. numer koordynacyjny będzie wykorzystywane w różnych sytuacjach, i potrzebny różnym władzom, takim jak Försäkringskassan (Szwedzka Administracja Ubezpieczenia Społecznego), lub kiedy składasz dokument aby uzyskać pozwolenie na pobyt jako obywatel UE "Rätt till uppehåll som EU-medborgare". Dokument można uzyskać od Szwedzkiej Rady Imigracyjnej (Migrationsverk). Jeśli jesteś pewien, że twój pobyt w Szwecji będzie trwał co najmniej jeden rok, możesz ubiegać się "uppehållstillstånd" (zezwolenie na pobyt).

Gdy przybędziesz do Szwecji musisz się zwrócić do następujących władz:

- lokalnego urzędu skarbowego w celu uzyskania indywidualnego numeru oraz zgłoszenia adresu pobytu,
- Szwedzkiej Administracji Ubezpieczenia Społecznego, aby określić zakres ubezpieczenia społecznego,
- Szwedzkiej Rady Imigracyjnej, aby uzyskać pozwolenie na pobyt.



Jako obywatel UE możesz korzystać z wszystkich przywilejów krajowych i lokalnych np. *Arbetsförmedlingen*.

Upewnij się, że przy wjeździe do Szwecji posiadasz ze sobą następujące dokumenty:

- paszport
- CV (najlepiej przetłumaczone na język Szwedzki)
- dokumenty potwierdzające stan cywilny

Obywatele UE/EEA mogą bez przeszkód przebywać w Szwecji do trzech miesięcy i mogą rozpocząć pracę przed zarejestrowaniem się w Szwedzkiej Radzie Imigracyjnej. Nie wymagane są zezwolenia na pracę. Osoby chcące przebywać w Szwecji dłużej niż trzy miesiące muszą ubiegać się o rejestrację pobytu.

I.3 Ile osób pracuje w sektorze z wyższymi, niż wymagane kwalifikacjami?

Nie ma oficjalnych statystyk, które odpowiadałyby na to pytanie, nie mniej jednak zjawisko takie istnieje, co wynika z rozmów przeprowadzonych z urzędnikami z Krajowego Biura Bezrobocia.

Jako, że imigranci z wyższym poziomem wykształcenia często szybciej uczą się języka szwedzkiego niż ci z niższym wykształceniem lub bez wykształcenia, mają również lepszy dostęp do rynku pracy. Tej grupie łatwiej jest zdobyć pracę niż grupie osób posiadających niższe wykształcenie, często jednak wykonywana praca nie jest zgodna z uzyskanym wykształceniem.

Praca w restauracji i sektorze usług porządkowych to często praca, która jest podejmowana przez osoby z wyższym wykształceniem. Trudnością jest uzyskanie potwierdzenia dyplomu, zabiera to wiele czasu, po uzyskaniu potwierdzenia imigranci muszą nadal się kształcić, jeżeli chcą pozostać w swoim wyuczonym zawodzie.

W sektorze usług porządkowych zatrudnionych było 50 602 osób w 2007 roku (Statystyki Szwecja), z czego 25 % to byli imigranci (9 890 osób).

Trudniej uzyskać pracę w sektorze budowlanym, jeżeli chcemy wykonywać zawody wymagające większych kwalifikacji np hydraulik, cieśla, elektryk. W tych zawodach wymagany jest certyfikat, który można zdobyć po ukończeniu trzyletniej szkoły i przepracowaniu 1 650 godzin pod nadzorem i opieką osoby uprawnionej

W sektorze budowlanym w 2007 roku zatrudnione było 178 780 (Statystyki Szwecja) i tylko 3% z nich to imigranci (5 254 osób). Nie można ocenić, czy pracownicy tego sektora pracowali w zawodach wymagających niższych kwalifikacji niż posiadane.

W sektorze budowlanym trudniej jest zdobyć pracę niż w sektorze usług porządkowych, ze względu na wysokie wymagania, jeśli chodzi o wykształcenie i kwalifikacje.

Oficjalne źródła

Rządowe strony internetowe i inne źródła

<http://www.ekonomi.konsumentverket.se/> (Krajowa Rada Polityki Konsumenckiej)

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/11160/a/115467> Rząd Szwecji

www.do.se/t/Page_613.aspx



www.eures.com
www.migrationsverket.se (Biuro imigracyjne)
www.amv.se (Biuro pracy)
Statistics Sweden (SCB, Statistiska centralbyrån)
2007-2009
www.scb.se
Szwedzka Rada Integracyjna (Integrationsverket)
2006
www.migrationsverket.se

ROZDZIAŁ III. Życie i praca w Szwecji

Środowisko społeczne. Co powinniśmy wiedzieć?

III.1 Życie codzienne

Koszty utrzymania

Według obliczeń Instytutu Gospodarki Indywidualnej (Institut för privatekonomi)koszty utrzymania osoby samotnej, wyłączając koszty mieszkania, wynoszą około 6900 koron szwedzkich (około 690 euro) miesięcznie . Suma ta pokrywa koszty zakupu żywności, odzieży, artykułów higienicznych, koszty utrzymania samochodu, uprawiania sportów i spędzania wolnego czasu, lokalnego transportu, ubezpieczenia, rachunków za energię elektryczną, telefon itd.

Koszty transportu

Ceny biletów autobusowych i kolejowych zależą od miejsca zamieszkania, jednakże wszędzie można zaopatrzyć się w bilet miesięczny na przejazdy autobusem lub pociągiem. Ceny wahają się od 300 koron (30 euro) do 1500 koron (150 euro) zależnie od regionu Szwecji i długości trasy.

W przypadku posiadania samochodu, należy liczyć się z ceną benzyny w okolicach 13 koron (1,30 euro) za litr, do tego dochodzą koszty parkingu i ubezpieczenia oraz podatek.

Wydatki na żywność

W przypadku spożywania wszystkich posiłków w domu, wydatki na żywność mieszczą się w granicach 1900 koron (190 euro) miesięcznie. Oczywiście trzeba uważnie przyglądać się cenom artykułów spożywczych i przygotowywać wszystkie posiłki w domu.



Według naszych szacunków, minimalny miesięczny budżet mieszkańca Szwecji to 7130 koron (710 euro) miesięcznie, biorąc pod uwagę następujące czynniki:

Wynajem

Prawdopodobieństwo znalezienia lokalu do wynajęcia jest różne zależnie od regionu. Ogólnie rzecz biorąc, większe trudności napotkamy w miastach, szczególnie tych dużych, gdzie przy okazji ceny znacznie wykraczają poza średnią krajową.

Aby znaleźć lokal do wynajęcia, można zamieścić ogłoszenie w lokalnej gazecie, bądź, jeśli jest taka możliwość, skontaktować się z gminną agencją mieszkaniową. Ewentualnie, można skontaktować się z jedną z prywatnych firm mieszkaniowych, które znajdziemy w książce telefonicznej po hasłem "Bostadsföretag", lub poszukać różnych agencji na stronach Gula Sidor (www.gulasidorna.se)

Kupno lokalu

Jeśli chcemy kupić lokal, najlepiej poszukać czegoś odpowiedniego w lokalnej gazecie lub skontaktować się agentem nieruchomości. Można również nawiązać kontakt z prywatną firmą mieszkaniową. HSB (spółdzielnia mieszkaniowa) i Riksbyggen (stowarzyszenie spółdzielców) to dwie wiodące firmy, które znajdziemy w książce telefonicznej. Listy mieszkań i domów na sprzedaż można również znaleźć w Internecie.

Bostadsrätt (prawa dzierżawców)

Jest to połączenie mieszkania własnościowego z wynajmem.

Wyróżnia się trzy główne rodzaje lokali w Szwecji: własnościowe, spółdzielcze oraz dzierżawione. Lokale spółdzielcze i dzierżawione to z reguły mieszkania, czasem domy wolnostojące lub bliźniaki. Większość lokali dzierżawionych jest własnością państwowych firm mieszkaniowych. Kupno lokalu spółdzielczego wiąże się z przystąpieniem do wspólnoty gospodarczej, co wymaga wkładu własnego. Ceny lokali spółdzielczych i własnościowych różnią się zależnie od regionu. Zależą one również, podobnie jak czynsze, od lokalizacji, metrażu i standardu.

Lokalne i krajowe gazety często zamieszczają ogłoszenia o domach i mieszkaniach na sprzedaż i wynajem (najlepiej sprawdzić szwedzkojęzyczną stronę

www.onlinenewspapers.com/sweden.htm).

Gminy również zamieszczają informacje o mieszkaniach do wynajęcia, często w języku angielskim. Poszukaj na www.cityname.se, np. www.stockholm.se, a także www.bovision.se (strona w języku angielskim i niemieckim) oraz www.hemnet.se (strona dostępna w kilku językach).



Zakwaterowanie (mały pokój mieszkanie)	2400
Żywność	2000
Ubrania, ubezpieczenie, inne koszty	1770
Telefon/prasa	390
Transport lokalny	400
Opieka medyczna/ artykuły czystości	170
Razem	7130

III.2 Zatrudnienie

Minimalny dochód z wynagrodzenia oraz podatki

Średnie miesięczne wynagrodzenie w sektorze publicznym wynosi odpowiednio: dla pracowników administracji rządowej 21 700 koron (około 2 170 euro), okręgowej 21 200 koron (około 2 120 euro) gminnej 17 400 koron (około 1 740 euro). Od tych sum odprowadza się 33% podatek.

Przykłady potrąceń podatkowych:

Osoby pracujące w Szwecji dłużej niż 6 miesięcy podlegają standardowym przepisom podatkowym. Potrącony podatek obejmuje składkę na ubezpieczenie społeczne i, w przeciwieństwie do wielu krajów, odnosi się to zarówno do osób bezdzietnych, jak i dzieci posiadających, a także osób będących lub nie w związku małżeńskim. Podatek potrącony od wynagrodzenia zawiera podatek gminny (którego wysokość waha się zależnie od gminy, przy średnim poziomie 33%) oraz podatek państwowy. Ten ostatni potrącony jest tylko z części rocznego dochodu przekraczającej sumę 340 000 koron. Jego wysokość to 20% dla rocznego dochodu do 507 100 koron i 25% w przypadku sum wyższych.(dane za rok finansowy 2008).

Gdzie znaleźć pracę

Aby znaleźć pracę najlepiej skontaktować się z Państwowym Urzędem Pracy <http://www.Amv.se> lub Prywatną Agencją Pracy Tymczasowej, np. www.jobsverige.se, www.manpower.se, www.stepstone.se, www.jobsafari.se.



Ważne telefony

Numer wypadkowy -112
Policja - 112
Pogotowie - 112
Straż pożarna -112
Ochrona konsumentka -
0771-423300
Telefon dziecięcy - 116
Pomoc społeczna - 111

III. 3 Opieka społeczna i medyczna

System opieki zdrowotnej, prawa

Aby być objętym, bądź mieć prawo do zasiłków społecznych z Urzędu Ubezpieczeń Społecznych, trzeba na stałe mieszkać w Szwecji bądź pracować w tym kraju. Przykładami dodatków dla osób ze stałym pobytem: dodatek na dzieci, dodatek mieszkaniowy i na cele medyczne. Osoba pracująca w Szwecji ma prawo do zasiłku chorobowego i rehabilitacyjnego.

Opieka medyczna

Za wizyty lekarskie w ramach państwowego systemu opieki zdrowotnej pacjent uiszcza opłaty od 120 koron (12 euro) do 300 koron (30 euro). W niektórych okręgach opieka medyczna dla dzieci jest bezpłatna. Wykupując receptę dostajemy zniżkę. Kolejne zniżki otrzymamy po przekroczeniu rocznego limitu kosztów.

Urlop zdrowotny

Wynagrodzenie bądź zasiłki chorobowe nie są wypłacane przez pierwsze dwa dni zwolnienia. Pracodawca finansuje pierwsze 2 tygodnie urlopu zdrowotnego. Uzyskujemy prawo do zasiłku chorobowego przy okresie choroby dłuższym niż 2 tygodnie, kiedy pracodawca przestaje wypłacać pensję. Zarówno pensja na zwolnieniu, jak i zasiłek chorobowy wynoszą do 80% wynagrodzenia (przy pewnych ograniczeniach) i podlegają opodatkowaniu. W większości wypadków, przy nieobecności spowodowanej chorobą dłuższej niż 7 dni, wymagane jest zwolnienie lekarskie.

Opieka stomatologiczna

Opieka dentystyczna jest bezpłatna do 19 roku życia włącznie. Osoby starsze zobowiązane są uiszczać część całkowitego kosztu leczenia. Przepisy dotyczące opieki stomatologicznej w Szwecji uległy zmianie z dniem 1 lipca 2008 roku i wszelkie informacje na ten temat dostępne są na stronie www.fk.se/sprak.

Osoby z innych państw powinny upewnić się, że rozumieją swoją sytuację związaną z ubezpieczeniem i opieką społeczną. Zasiłek dla bezrobotnych nie jest pokrywany z ubezpieczenia społecznego. Więcej informacji w innych językach można uzyskać na stronie www.fk.se/sprak.



III.4 Do kogo zwrócić się o pomoc?

Zadaniem urzędu pracy jest zapewnienie kontaktu między pracodawcą a poszukującym pracy. Osoba szukająca pracy otrzyma niezbędną pomoc w jej znalezieniu, pracodawca natomiast znajdzie wykwalifikowanego pracownika.

W Szwecji istnieje wiele agencji zatrudnienia, które również mogą udzielić pomocy w znalezieniu pracy.

Dzięki SFI (szwedzki dla imigrantów) można nauczyć się języka szwedzkiego, a zarazem otrzymać informacje na temat miejscowego rynku pracy, szwedzkiego społeczeństwa, systemie szkolnictwa i edukacji, opieki medycznej, związków zawodowych itd..

Bardzo ważne są kontakty – wiele osób znajduje pracę dzięki przyjaciołom i znajomym. Powiadom znajome osoby, że szukasz pracy.

Inną instytucją udzielającą pomocy jest urząd pomocy społecznej, który nie tylko zajmuje się opieką społeczną, ale także udziela wsparcia w zakresie tworzenia kontaktów, czy doradztwa w kwestii kształcenia lub doboru odpowiedniej posady itd.

W Szwecji istnieje prawo publicznego dostępu ("allemansrätten"), które oznacza, że każdy może wejść na prywatny teren pozamiejski (pod warunkiem, że nie jest to ziemia uprawna), a także ma dostęp do wody, prawo do łowienia ryb wzdłuż wybrzeża, rozstawienia namiotu na jedną noc poza terenem zabudowanym, zbierania jagód, grzybów czy zrywania nie objętych ochroną kwiatów. Jednocześnie nie wolno pozostawiać śmieci, polować, wędkować bez pozwolenia w jeziorach, naruszać spokój zwierząt i ptaków, dotykać ptasich jaj i piskląt, a także wszelkiej roślinności uprawnej. Nie można rozpalać ognisk na odsłoniętej skale lub w jakimkolwiek innym miejscu grożącym rozprzestrzenieniem się ognia. Jeśli chcemy rozbić namiot na dłużej, niż jedną noc, trzeba poprosić właściciela terenu o zgodę.

III.5 Inne informacje

Lista problemów dla pracujących imigrantów

Należy wziąć pod uwagę, że oferty pracy na stronie www.arbetsformedlingen.se oraz innych wcześniej wymienionych stronach są w języku szwedzkim. Większość pracodawców wymaga co najmniej podstawowej znajomości języka, co związane jest z koniecznością przestrzegania przepisów BHP, jak również porozumiewania się z pracodawcą, współpracownikami i klientami.

Młodzież

Osoby niepełnoletnie mają prawo do zatrudnienia, jednakże w sposób ograniczony. Prawo zabrania pracy osobom poniżej 16 roku życia. To samo dotyczy osób powyżej lat 16, które nie ukończyły obowiązkowej 9 letniej edukacji. Osoba w wieku lat 13 lub starsza może wykonywać pracę dorywczą pod warunkiem, że nie jest ona szkodliwa dla zdrowia i nie wpływa negatywnie na proces rozwoju i kształcenia.



Istnieją specjalne programy promujące zatrudnianie młodych ludzi powyżej 18 roku życia. Kierują nimi gminy w porozumieniu z lokalnym urzędem pracy.

Kobiety

Nie ma specjalnych przywilejów pracowniczych wyłącznie dla kobiet. Zgodnie z Ustawą o Urlopie Rodzicielskim z 1995 roku (föräldraledighetslagen), każde z rodziców ma jednakowe prawa.

Ciężarna kobieta wykonująca wymagającą fizycznie pracę może ubiegać się o zmianę zakresu obowiązków. Jeśli nie jest to możliwe, bądź istnieje zagrożenie ze strony środowiska pracy, może otrzymać prawo do gotówkowego zasiłku ciążowego na 60 dni przed przewidzianym terminem porodu.

Matkom przysługuje również prawo do urlopu macierzyńskiego, który zacząć się może 7 tygodni przed planowanym porodem, a kończy się 7 tygodni po narodzinach dziecka. Pracownice mogą również wziąć urlop na okres karmienia piersią.

Małżeństwo

Aby zawrzeć związek małżeński, należy ukończyć lat 18, być osobą stanu wolnego bądź rozwiedzioną, a jednocześnie niespokrewnioną w bliskim stopniu z przyszłym małżonkiem. Ślub może być cywilny lub kościelny. Wymagany jest dokument stwierdzający brak przeszkód do zawarcia małżeństwa.

W Szwecji pary mogą żyć w tak zwanych związkach partnerskich (föräldraledighetslagen), które pod wieloma względami przypominają związek małżeński. Specjalna ustawa ("samboförhållande") reguluje sprawy związane z dziećmi i wspólnym majątkiem na wypadek zakończenia związku. Ustawa ta odnosi się również do związków homoseksualnych, które w Szwecji mogą się zarejestrować jako związki partnerskie. Prawo w zasadzie zrównuje, z kilkoma wyjątkami, związki małżeńskie i partnerskie.

Inne rzeczy, o których warto pamiętać

Należy wziąć pod uwagę, że styl życia, zwyczaje, metody i standardy edukacyjne w innych krajach mogą różnić się od tych, do których jesteśmy przyzwyczajeni, a nieznajomość języka także stanowi przeszkodę. Zasady rządzące stosunkami międzyludzkimi czy handlowymi, prawa regulujące kwestie związków zawodowych, zakres wolności osobistej, podróżowania mogą być zupełnie inne od tych, które znamy.

Wszystkie gminy w Szwecji posiadają biblioteki publiczne z wykwalifikowanymi pracownikami. Wypożyczanie książek jest bezpłatne.

Na przykład, typowym zjawiskiem w Szwecji jest stosowany w zakładach pracy poziomy model zarządzania („flat organizations”), który ma za zadanie ograniczyć ilość decyzji na wielu szczeblach. Inną wartą zauważenia rzeczą jest powszechne użycie nieformalnej formy „du” (ty), co również wpływa na relacje kierownictwo-pracownicy.

Popularne sporty to piłka nożna, ręczna, hokej, tenis, narciarstwo i golf.

Przeciętne temperatury

	Styczeń	Lipiec
Malmö	+31.6°F (-0.2°C)	62.2°F (+16.8°C)
Stockholm	+27.0°F (-2.8°C)	63.0°F (+17.2°C)
Kiruna	+3.2°F (-16.0°C)	55.0°F (+12.8°C)

Nasłonecznienie

	Styczeń	Lipiec
Malmö	7 hours	17 hours
Stockholm	6 hours	18 hours
Kiruna	0 hours	24 hours

Jeśli jesteś zaproszony na obiad w Szwecji pamiętaj o małej etykiecie, zawsze mów "tack", co oznacza "dziękuję". Szwedzi bardzo często używają tego słowa.

"Czy możesz podać sól, proszę?" (*Kan du skicka saltet, tack?*)

"Proszę." (*Varsågod.*)

"Dziękuję!" (*Tack!*)



RODZIAŁ IV. Sektor budowlany w Szwecji

Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje, wyzwania.

IV.1 Trudności związane ze środowiskiem pracy i proponowane rozwiązania

Zawody w sektorze budowlanym, takie jak stolarz, hydraulik czy elektryk, które wymagają określonych kwalifikacji i dyplomu, nie są łatwo dostępne dla imigrantów ze względu na konieczność odbycia trzyletniego kursu i przepracowania minimum 1 650 godzin pod kontrolą osoby nadzorującej. W związku z tym, zaledwie 3% z nich jest zatrudnionych w tym sektorze.

W zakładzie produkcji materiałów budowlanych (czyli bardziej przemysłowej) nie potrzeba wykształcenia, ale konieczne są umiejętności językowe, ponieważ trzeba zrozumieć zasady obowiązujące w pracy czy przepisy BHP.

Niestety, bardzo trudno otrzymać pracę w sektorze budowlanym ze względu na system kształcenia i umiejętności językowe. W Szwecji są imigranci, którzy nie mogą legalnie pracować, związku z tym funkcjonują w szarej strefie, nisko opłacani, zabierając pracę pracownikom wykwalifikowanym.

W fabryce materiałów budowlanych w zasadzie nie ma takich problemów, pracownicy muszą się dostosować do pracy w zespole, gdzie wymagane są dla wszystkich takie same. Ale żeby funkcjonować w kontekście społecznym, konieczna jest adaptacja do społeczeństwa szwedzkiego, trzeba umieć działać nie tylko zespołowo, ale też indywidualnie.

Rozwiązania

Prova-på platser (praca na okres próbny) to inicjatywa Stowarzyszenia Przedsiębiorczości Szwedzkiej, która narodziła się podczas rozmów z rządem. Projekt uzyskał poparcie najważniejszych organizacji na rynku pracy i obecnie kieruje nim Rada Krajowego Rynku Pracy. Celem programu jest umożliwienie osobom z niewielką znajomością szwedzkiego rynku pracy wykazanie się efektywnością w miejscu pracy. Osoby, na których obecnie skupia się projekt, to między innymi niedawno przybyli imigranci oraz ci właśnie zarejestrowani w urzędach pracy. Praca na próbę może łączyć się z gminnymi programami aktywizacji i można ją dostać zarówno w sektorze prywatnym i państwowym, jak i w organizacjach pozarządowych.

Wśród ustawodawców wydaje się dominować przekonanie, że najlepszą metodą uczenia imigrantów umiejętności mówienia, czytania i pisanie w języku szwedzkim są kursy finansowane przez państwo. Wiedzę na temat instytucji, praw i zwyczajów rządzących życiem w Szwecji można również przekazywać w ten sposób. Jednakże, powszechne jest także przekonanie, że mimo znacznych nakładów, programy te nie zawsze okazują się skuteczne. Alternatywą jest zdobywanie tej wiedzy w miejscu pracy i są już programy to ułatwiające. Wyspecjalizowane kształcenie, z włączeniem szkolenia językowego i zalegalizowanie posiadanych umiejętności zawodowych powinno być łatwiejsze.



IV.2 Trudności związane ze środowiskiem społecznym i proponowane rozwiązania

Nie dostrzegamy trudności związanych z tą sferą ze względu na wysokie wymagania w zakresie edukacji i umiejętności językowych. Jest to świat zdominowany przez mężczyzn, którzy nie stykają się z problemami, jakie mają kobiety i sektory usług porządkowych. Sami zainteresowani również nie widzą problemów - oceniają, że dysponują wystarczającą wiedzą o społeczeństwie szwedzkim, mają dobre relacje w pracy i w domu.

IV.3 Trudności związane ze słownictwem technicznym i proponowane rozwiązania

W wyspecjalizowanych zawodach takich, jak stolarz, hydraulik czy elektryk konieczne jest odpowiednie wykształcenie i umiejętności językowe. W fabryce materiałów budowlanych można dostać pracę przy braku kwalifikacji i słabej znajomości języka. W budownictwie, wznosząc domy, trzeba wykazać się lepszą wiedzą językową i lepszym wykształceniem.

Rozwiązania

Łatwiejsza droga do legalizacji kwalifikacji. Krótszy proces kształcenia do pracy w zakładzie produkcji budowlanej.

www.si.se — Instytut Szwedzki – nauka języka szwedzkiego poza Szwecją

www.sprakradet.se — Szwedzka Rada Językowa

studera.nu — Oficjalna strona internetowa pozwalająca na ubieganie się o przyjęcie na studia, zarządzana przez Szwedzką Narodową Agencję ds. Wyższego Wykształcenia



ROZDZIAŁ V. Sektor usług porządkowych w Szwecji

Warunki naboru pracowników i wymogi. Rozwiązania, opcje

V.1 Trudności związane ze środowiskiem pracy i proponowane rozwiązania

Wszystko zależy od tego, w jakim obszarze sektora usług porządkowych jesteśmy zatrudnieni i jak wygląda sytuacja. W niektórych miejscach konieczne są dobre umiejętności językowe, np. w szpitalach gdzie trzeba porozumiewać się z pacjentami i ich krewnymi, z drugiej strony jednak nie jest konieczne wykształcenie.

Szpitala oferują specjalne kursy, jak sprzątać, kiedy istnieje ryzyko zakażenia, jak stosować się do przepisów itd. Każda nowozatrudniona osoba przechodzi taki kurs i tu też potrzebne są umiejętności językowe.

W sektorze prywatnym przyjmuje się, że sprzątanie powinno odbywać się poza godzinami urzędowania, wcześniej rano lub późnym popołudniem, ewentualnie wczesnym wieczorem, co powoduje, że pracownicy zostają sami. Nie ma wymogów w kwestii kwalifikacji czy wiedzy językowej.

Niektóre kobiety nie mają możliwości realizacji kariery zawodowej ze względu na brak kontaktów, doradztwa zawodowego czy odpowiednich godzin pracy. Ich wykształcenie i doświadczenie zawodowe często nie są uznawane przez szwedzkiego pracodawcę bądź mu niewiadome. Ta grupa pracowników, która posiada wykształcenie i doświadczenie zawodowe nabyte w kraju pochodzenia, odczuwa zdecydowany brak satysfakcji zawodowej, często choruje z tego powodu. Ów wpływ na zdrowie jest bardziej widoczny w przypadku pracujących imigrantek niż imigrantów.

W prywatnym sektorze usług porządkowych problemem jest również zdominowanie tego obszaru przez kobiety, które jednocześnie są matkami. Prowadzi to do kłopotów z absencją czy punktualnością, kiedy zmuszone są zostawać w domu z chorymi dziećmi, nawet, jeśli mężowie są bezrobotni. Nawet brak prawa jazdy powoduje problemy w sektorze porządkowym zatrudniającym imigrantów, szczególnie dla kobiet.

Rozwiązania

Jeśli to możliwe, powinno wyznaczyć się inne godziny pracy w sektorze prywatnym tak, aby pracownicy mieli możliwość nawiązania więcej kontaktów towarzyskich, a także zwiększyć swoją aktywność w czasie wolnym od pracy. Musi również nastąpić zmiana w sposobie postrzegania roli kobiet w rodzinie.

Powinien również być lepszy przepływ informacji w kwestii wykształcenia i legalizacji już zdobytych kwalifikacji.



V.2 Trudności związane ze środowiskiem społecznym i proponowane rozwiązania

Przy obecnych godzinach pracy w sektorze prywatnym, pracownicy mają wiele problemów z aktywnością obywatelską i życiem społecznym. Nie mają okazji uczestniczyć w różnego typu działaniach, nie uczą się języka lub zapominają to, czego się nauczyli, ponieważ używają języka ojczystego w środowisku rodzinnym. Nie czerpią przyjemności z pracy, gdyż czują się samotni lub mają zbyt wysokie kwalifikacje.

Ze względu na godziny pracy, mają problemy rodzinne i cierpią na brak przyjaciół. Dojazd do pracy w godzinach wczesno porannych i późnowieczornych również może sprawić problemy.

Wiele osób sprząających ma zaniżone poczucie własnej wartości i cierpi na brak pewności siebie, a także odczuwa gniew i ma poczucie beznadziejności. Strach przed zmianami i brak wiedzy w zakresie ich przeprowadzenia również stanowi poważny hamulec.

Wszystkie powyższe czynniki mają wpływ na stan zdrowia pracowników, co powoduje narastającą ilość urlopów zdrowotnych w tym sektorze.

Rozwiązania

Zmiana godzin pracy w sektorze prywatnym. Kobiety nie powinny pracować same. Służby sprząające w szpitalach nie zgłosiły podobnych problemów, ponieważ pracują zespołowo, a ich godziny pracy nie kolidują z możliwościami dojazdu i opieką nad dziećmi. Nawiązują również kontakty towarzyskie i rozwijają swoje umiejętności językowe.

V.3 Trudności związane ze słownictwem technicznym i proponowane rozwiązania

W przypadku porządkowania biura, nie pojawiają się problemy językowe, ponieważ nie trzeba rozmawiać z ludźmi – sprzątanie odbywa się poza godzinami urzędowania. Krótkie wprowadzenie odbywa się w języku ciała lub w szwedzkim/angielskim.

Rozwiązania

Istnieje potrzeba krótkiego kursu słownictwa specjalistycznego słownictwa w sektorze porządkowym.

Sektor prywatny mógłby współpracować w tej mierze ze szpitalami.

Jakie czynniki/bariery mogłyby wyjaśnić przyczynę bezrobocia wśród imigrantów?

- dyskryminacja ze strony pracodawców
- brak odpowiedniego doświadczenia
- niewystarczająca wiedza o systemie i kulturze
- słaby dostęp do kontaktów towarzyskich
- trudności wynikające z używania języka ojczystego



Rodzaje barier można by podzielić na następujące kategorie:

1. strukturalne (dotychczasowe doświadczenie zawodowe i edukacyjne; proces doradzania i szkolenia; polityka państwa, włącznie z zapewnieniem i finansowaniem usług doradczych oraz transportu publicznego; nastawienie i działania pracodawców; dyskryminacja, również ze względu na wiek; rasizm; seksizm);
2. sytuacyjne (niewielkie doświadczenie zawodowe, kiepski stan zdrowia psychicznego i/lub fizycznego, niepełnosprawność fizyczna, trudności w uczeniu się, postrzeganie roli kobiet w rodzinie, niskie lub nie istniejące kwalifikacje, brak uznania kwalifikacji przez pracodawcę, wtórny analfabetyzm, trudności finansowe, dostęp do nielegalnej pracy, brak pozytywnych wzorców, brak wsparcia rodziny, nierealistyczne oczekiwania ze strony rodziny, trudna sytuacja rodzinna, brak informacji o możliwościach kształcenia, doradztwa czy o rynku pracy, słaba znajomość języka, niepewna sytuacja prawna, bądź sytuacja prawna wykluczająca dostęp do szkoleń);
3. dyspozycyjne (brak pewności siebie i niska samoocena, akceptacja negatywnych stereotypów, gniew i poczucie beznadziejności, strach przed zmianami). Starsi imigranci mają zupełnie inną sytuację niż młodzi, np. w zakresie mobilności, elastyczności, doświadczenia i opieki medycznej.

www.jobstockholm.com — praca w Sztokholmie
www.thelocal.se — wyszukiwarka ofert pracy
www.monster.com — Monster – wyszukiwarka ofert pracy
www.stepstone.se — StepStone – wyszukiwarka ofert pracy
www.jobbtorget.se - wyszukiwarka ofert pracy
www.blatteformedlingen.se/ - wyszukiwarka ofert pracy
www.bizbook.se/ - wyszukiwarka pracodawców
www.gulasidorna.eniro.se/ - wyszukiwarka ofert pracy firm, opieki zdrowotnej

V.4 Rady końcowe

W związku z powyższym, integracja wydaje się wskazywać na społeczeństwo, w którym jednostki nie są od siebie odizolowane, ale są w stałym kontakcie z sobą i których nie zmusza się, aby porzuciły ojczysty język i rodzimą kulturę, natomiast pozwala się im je zachować, również w praktyce przy jednoczesnej społecznej aktywności. Społeczeństwo zintegrowane można zatem zdefiniować jako to, które umożliwia jednostkom ze wszystkich grup społecznych pełny dostęp i jednocześnie aktywne uczestnictwo w sprawach i usługach zarówno publicznych, jak i prywatnych. Można tak określić społeczeństwo charakteryzujące się otwartością, tolerancją i aktywnym uczestnictwem wszystkich grup obywateli w życiu społecznym, społeczeństwo, w którym rzadko występują i nie są akceptowane takie zjawiska jak dyskryminacja, rasizm i ksenofobia.



Samoocena

Po przeczytaniu tego rozdziału postaraj się odpowiedzieć na następujące pytania

1. Jeśli pochodzisz z innego kraju europejskiego, czy potrzebujesz pozwolenia na pobyt w Szwecji?
A/tak miesiące B/nie C/tak, jeśli pobyt jest dłuższy niż 3
2. Gdzie możesz nauczyć się języka szwedzkiego?
A/SFI B/SIF C/SBI
3. Jeśli mieszkasz i pracujesz legalnie w Szwecji, czy możesz korzystać z ubezpieczenia społecznego?
A/tylko, jeśli pracuję codziennie B/nie C/tak
4. Jaki jest adres strony internetowej urzędu pracy?
A/www.sma.se B/www.amv.se C/www.Vma.se
5. Kiedy należy zacząć płacić podatki w Szwecji?
A/po 3 miesiącach B/po 6 miesiącach C/po roku
6. Co jest istotne, jeśli szukasz pracy w fabryce materiałów budowlanych?
A/umiejętności językowe B/wykształcenie C/wiek
7. W sektorze porządkowym możesz znaleźć pracę w?
A/małych i dużych firmach B/małych firmach C/dużych firmach



Podziękowania dla wszystkich partnerów projektu, którzy przyczynili się do powstania tej publikacji:

Aleksandra Sikorska (VHS)
Ingmarie Rohdin (Folk University)
Karin Kronika (BEST)
Raluca Mitra (CFR)
And
Ali Sayin (ADLEV)
Marcin Jazwiec (AHE)
Bernadette Morand Aymon (SVE)

Więcej informacji na temat projektu znajduje się na stronie: www.ccee.fr

