



Produkt powstał w ramach „Inkubator Inicjatyw Migranckich”, projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



# Inkubator Inicjatyw Migranckich

## Instrukcja użytkownika

Fundacja „Nasz Wybór”

Warszawa 2019



Małe Wielkie  
Zmiany

# Spis treści



<b>Rozdział 1</b>	
<b>INSTRUKCJA REKRUTACJI, DIAGNOZY PROBLEMU I PROJEKTOWANIA ŚCIEŻKI WSPARCIA</b>	<b>3</b>
1. Charakterystyka grupy docelowej	4
2. Wskazówki co do sposobów dotarcia do grupy docelowej	4
3. Wytyczne co do wybranych metod identyfikowania problemu	4
4. Opis grup problemów, których znajomość jest niezbędna w procesie wsparcia	4
5. Wytyczne w zakresie opracowania programu aktywizacji	5
6. Wytyczne co do monitoringu i weryfikacji postępów	5
7. Wzór ścieżki aktywizacji	5
<b>Rozdział 2</b>	
<b>PIERWSZE KROKI NA POLSKIM RYNKU PRACY</b>	<b>6</b>
1. Programy szkoleń/warsztatów	7
2. Mini podręcznik dla imigrantek	8
2.1. CV i list motywacyjny	8
2.2. Moja mapa kompetencji - jak odnaleźć swój potencjał	10
2.4. Biznesowy język polski	23
<b>Rozdział 3</b>	
<b>INKUBATOR INICJATYW MIGRANCKICH</b>	<b>25</b>
1. Opis ścieżki wsparcia doradczo-szkoleniowego imigrantek	26
2. Opis optymalnego sposobu funkcjonowania Inkubatora Inicjatyw Migranckich, tworzono samodzielnie przez imigrantki	27
3. Dobre praktyki Inkubatora Inicjatyw Migranckich	27
4. Sposób funkcjonowania Inkubatora	27
5. Trudności w trakcie działalności Inkubatora	27
<b>Rozdział 4</b>	
<b>REKOMENDACJE I WSKAZÓWKI DLA PRZYSZYŁYCH UŻYTKOWNIKÓW</b>	<b>28</b>



R.

1

## **INSTRUKCJA REKRUTACJI, DIAGNOZY PROBLEMU I PROJEKTOWANIA ŚCIEŻKI WSPARCIA**

Instrukcja Użytkownika powstała w ramach projektu „Inkubator Inicjatyw Migranckich”, który był skierowany do kobiet-migrantek z Ukrainy, które mieszkają w Polsce, a w szczególności w Warszawie. Były to kobiety - żony specjalistów, przyjeżdżających do Polski do pracy wysokokwalifikowanej, posiadające wysokie kwalifikacje, wykształcenie wyższe, niepracujące oraz doświadczające trudności z możliwością wykorzystania swoich kompetencji na polskim rynku pracy.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

Produkt powstał w ramach „Inkubator Inicjatyw Migranckich”, projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

## 1. Charakterystyka grupy docelowej

Grupa docelowa to są kobiety-migrantki z Ukrainy, które są żonami przyjeżdżających do Polski specjalistów wysokokwalifikowanych i które, posiadając wysokie kwalifikacje, mają trudności ze znalezieniem pracy w Polsce oraz z realizacją własnego potencjału.

Kobiety imigrantki są grupą szczególnie narażoną na dyskryminację i wykluczenie. Wyrwane są ze swego środowiska, muszą adaptować się w nowym kraju i nowej rzeczywistości. Najważniejsze cechy tej grupy to: brak znajomości zasad współżycia społecznego w kraju pobytu, słaba (lub zerowa) znajomość języka polskiego, rozproszenie, wyalienowanie spowodowane ograniczonym kontaktem ze światem zewnętrznym, a także ograniczenia spowodowane brakiem własnego życia zawodowego. Przed rozpoczęciem projektu i w trakcie jego realizacji przekonaliśmy się, że konieczne są działania integracyjne dla tych kobiet w postaci szkoleń, warsztatów, zajęć cyklicznych, które pozwolą „wyciągnąć” adresatki z domów i zapoczątkują proces aktywizacji zawodowej.

Wzrost imigracji specjalistów z Ukrainy do Polski jest zauważalny od 2014 roku. Miała na to wpływ sytuacja gospodarcza w Ukrainie, toczący się konflikt na Donbasie, a także łatwość w znalezieniu dobrze płatnej pracy w Polsce przez pracowników władających językiem angielskim oraz z doświadczeniem w pracy w korporacjach. Wraz z wysoko wykwalifikowanymi pracownikami emigrowały również ich żony, córki i matki. Trzeba zauważyć, że kobiety-imigrantki mają ograniczony dostęp do informacji o możliwościach rozwoju lub wykorzystania swoich umiejętności i kwalifikacji w Polsce.

## 2. Wskazówki co do sposobów dotarcia do grupy docelowej

W celu dotarcia do grupy docelowej zostało umieszczone ogłoszenie o projekcie, zawierające informację o tym, jaki jest jego cel i do kogo ten projekt jest skierowany. Tekst ogłoszenia: „Zapraszamy do udziału w projekcie mającym na celu pomoc kobietom o wysokich kwalifikacjach, które nie mogą znaleźć się na polskim rynku pracy!

- jeśli przyjechałaś z mężem, który pracuje w Polsce
- jeśli masz wysokie kwalifikacje
- jeśli nie masz pracy w Polsce lub zajmujesz się wychowaniem dzieci i nie pracujesz przez dłuższy czas
- jeśli chcesz znaleźć się na polskim rynku pracy, ale nie wiesz, jak wykorzystać swoje doświadczenie i potencjał,
- Zgłoś się do udziału w projekcie „Inkubator Inicjatyw Migrantek”, wypełniając poniższy formularz.”

Ogłoszenie zostały zamieszczone [m.in.:](#) na Facebooku na stronach: „Klub Ukraińskich Kobiet”, „Liga Aktywnych Kobiet”, „Ukraiński Dom w Warszawie”, „MamyWawy”. Papierowe ogłoszenia zostały umieszczone w Domu Ukraińskim, gdzie codziennie przychodzi wiele migrantów i migrantek w celu konsultacji w sprawie legalizacji pobytu oraz pracy.

Formularz zawierał następujące pytania:

- dane kontaktowe
- kiedy Pani przeprowadziła się do Polski?
- wykształcenie
- doświadczenie w pracy na Ukrainie
- czy przeprowadzka do Polski wiązana jest z pracą męża?
- czy Pani obecnie pracuje lub kiedyś pracowała w Polsce?
- jaki jest cel udziału w projekcie
- czy Pani mieszka w Warszawie i może przyjeżdżać na spotkania z trenerką oraz na warsztaty do Warszawy?

W wyniku rozpatrzenia zgłoszeń (około 30), skontaktowaliśmy z 10 osobami, które wydawały się najbardziej odpowiednimi dla udziału w projekcie i spełniały powyższe kryteria. Z wyłonionych 10 osób, 7 zdecydowało się na udział w projekcie ze względu na różne czynniki, w tym powrót na Ukrainę, zmianę sytuacji życiowej, brak czasu.

## 3. Wytyczne co do wybranych metod identyfikowania problemu

Podczas spotkania diagnozującego beneficjentek trenerka wykorzystwała formę spotkań coachingowych oraz spotkań grupowych, gdzie:

- nastąpiło dookreślenie aktualnej sytuacji migrantek i ich problemów z jakimi się w tej chwili borykają,
- wstępne nazwanie ważnych dla nich celów i co chcą osiągnąć oraz co blokuje migrantki do osiągnięcia zakładanych celów, jakiej wiedzy i wsparcia im brakuje,
- jaką formę wsparcia najbardziej pasuje do ich stylu uczenia się - spotkania indywidualne, grupowe, forma warsztatowa, wykładowca itd.

## 4. Opis grup problemów, których znajomość jest niezbędna w procesie wsparcia

Problemy integracyjne kobiet-imigrantek, żon pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz kobiet z wysokimi kwalifikacjami, które mają ograniczone możliwości wykorzystania tych kwalifikacji poza krajem rodzinnym (np. prawniczki, psycholożki, lekarki, redaktorki j. ukraińskiego, dziennikarki, itd.) jest zjawiskiem stosunkowo nowym.

W trakcie diagnozy wskazano następujące grupy problemów wymagających wsparcia:

- brak podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy, praw i obowiązków pracodawcy i pracownika,
- brak wiedzy o rynku pracy w Polsce, w jaki sposób i gdzie można poszukiwać pracodawców, ofert pracy,

- niedostateczna znajomość języka polskiego,
- brak komunikacji z Polakami i problem z integracją ze społeczeństwem przyjmującym,
- izolacja,
- niedostateczna znajomość języka angielskiego,
- brak wiedzy jak nostryfikować dyplom,
- problem z określeniem nowej ścieżki zawodowej i pierwszymi krokami na polskim rynku pracy,
- brak znajomości zasad pisania CV i LM,
- brak wiary we własne możliwości i lęki przed oceną ze strony pracodawcy i nowego otoczenia.

## 5. Wytyczne w zakresie opracowania programu aktywizacji

Program aktywizacji imigrantek na polskim rynku pracy powinien zawierać:

- indywidualne spotkanie z doradcą zawodowym / coachem
- spotkania grupowe w formie warsztatów, szkoleń oraz kursów językowych
- Najważniejsze tematy, których powinien dotyczyć program aktywizacji to:
- wsparcie w zakresie dookreślenia, nazwania kompetencji migrantek,
- poszukiwanie mocnych stron, które niezbędne są do podjęcia pracy zgodnie z kwalifikacjami i wartościami,
- omówienie praw i obowiązków pracownika i pracodawcy,
- praca nad motywacją, przygotowanie się do rozmowy z pracodawcą,
- wiedza na temat aktualnych trendów na rynku pracy oraz źródeł poszukiwania pracy,
- wiedza na temat istniejących możliwości dokształcania się, bezpłatnych warsztatów, kursów językowych, treningów w zakresie poszukiwania pracy itd.,
- wsparcie w zakresie radzenia sobie ze stresem oraz wzmacnianie pewności siebie,
- integracja uczestniczek, nawiązanie nowych znajomości.

To co jest najważniejsze to postugiwanie się językiem polskim, warsztaty i spotkania powinny być prowadzone w języku polskim, aby wyposażić migrantki w słownictwo niezbędne do swobodnej komunikacji się na rynku pracy.

Dużym problemem diagnozowanych migrantek jest brak polskich znajomych, co wybrzmiewało podczas rozmów indy-

widualnych oraz grupowych - tu warto byłoby popracować warsztatowo, aby same migrantki stworzyły koncepcję i metody dotarcia do środowiska Polaków.

## 6. Wytyczne co do monitoringu i weryfikacji postępów

- spotkanie podsumowujące podczas których określimy postępy co do założonych celów - indywidualne lub grupowe w formie wykresów lub opisowe
- prowadzenie automonitoringu przez same migrantki co do ich postępów w realizacji założonych celów - forma dowolna
- ankiety ewaluacyjne badające zdobytą wiedzę podczas szkoleń/warsztatów

## 7. Wzór ścieżki aktywizacji

- Spotkania indywidualne z trenerką (coaching)
- Spotkania grupowe integracyjne
- Warsztaty „Jak zrealizować swój potencjał i radzić sobie ze stresem?”
- Warsztaty „Budowanie mapy kompetencji”
- Warsztat kompetencji osobistych
- Warsztat - konsultacje „Prawa i obowiązki migrantki w Polsce”
- Kurs językowy „Język polski specjalistyczny” (Business Polish)
- Spotkania w ramach English Speaking Club (ćwiczenie języka angielskiego oraz nawiązywanie kontaktów)
- Spotkania w ramach Klubu literackiego (ćwiczenie języka polskiego oraz nawiązywanie kontaktów)
- Wspólne odwiedzanie targów pracy
- Spotkania z kobietami-migrantkami, którym udało się osiągnąć sukces w Polsce
- Warsztat „Jak mieć atrakcyjny profil na LinkedIn?”
- Warsztat „Jak rozmawiać z pracodawcą o pieniądzach”



# R. 2

## **PIERWSZE KROKI NA POLSKIM RYNKU PRACY**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

Produkt powstał w ramach „Inkubator Inicjatyw Migranckich”, projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

## 1. Programy szkoleń/warsztatów

### Warsztat „Jak zrealizować swój potencjał i radzić sobie ze stresem?”

Z diagnozy wynika, że migrantki przeżywają duży stres związany z koniecznością poszukiwania pracy w innym kraju i w języku, który nie jest ich językiem ojczystym. One potrzebują wsparcia w tym zakresie. Dane szkolenie powinno wesprzeć je w radzeniu sobie ze stresem i nowymi wyzwaniami w innym kraju

### Warsztat „CV i list motywacyjny”

Migrantki z Ukrainy funkcjonowały na rynku pracy w Ukrainie, i nie posiadają wiedzy na temat jak funkcjonuje Polski rynek pracy i jakimi regułami się kieruje. Istnieją odmienności w zasadach pisania listów motywacyjnych oraz struktury i wyglądu CV. Dla migrantek nie tylko język stanowi problem, jeśli chodzi o samodzielne przygotowanie tych dokumentów, ale i znajomość zasad. Takie szkolenie ma za zadanie przybliżyć migrantkom zasady sporządzania takich dokumentów, ale też zasady autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Ważne są też kwestie związane z tym jak powinno się pisać do potencjalnego pracodawcy, jak powinien wyglądać nasz adres mailowy, załączona fotografia, itd.

### Warsztat „Moja mapa kompetencji - jak odnaleźć swój potencjał”

Migrantki z Ukrainy funkcjonowały na rodzimym rynku pracy i znajome są z jego regułami i kompetencjami, które im są potrzebne na tym rynku pracy. Przyjeżdżając do Polski wchodzi na inny rynek pracy z innymi regułami i wymaganiami wobec pracowników. Adresatki naszego projektu, ponieważ posiadają wykształcenie w innym kraju lub zawody, dostęp do których w Polsce jest ograniczony, albo wymaga nostryfikacji dyplomów oraz dodatkowej edukacji, często decydują się na zmianę zawodu. W związku z tym potrzebują wsparcia w zbadaniu swoich kompetencji oraz wyznaczenia nowych możliwości kariery w Polsce. W tym zadaniu ma pomóc warsztat z wyznaczenia kompetencji oraz potencjału uczestniczek naszego projektu.

### Warsztat „Legalizacja pracy i pobytu w Polsce”

Cudzoziemcy i cudzoziemki mają istotne ograniczenia jeśli chodzi o funkcjonowanie na rynku pracy. Muszą oni posiadać zezwolenie na pracę i pobyt, żeby móc legalnie pracować w Polsce. Istnieją też grupy cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, ale tym niemniej, muszą przebywać w Polsce legalnie. Reguły te są skomplikowane i cudzoziemcy i cudzoziemki często gubią się w nich i potrzebują wsparcia w tym zakresie. Często też kobiety-migrantki posiadają dzieci, które też muszą przebywać w Polsce legalnie oraz uczęszczać do szkół lub przedszkoli. W związku z tym, zdiagnozowaliśmy potrzebę w przeprowadzeniu szkolenia z zakresu legalizacji pracy i pobytu, żeby wzmocnić adresatki projektu wiedzą na temat ich praw i obowiązków.

### Szkolenia z języka polskiego biznesowego

Szereg badań, w tym też przeprowadzonych przez Fundację „Nasz Wybór” oraz diagnoza w niniejszym projekcie wskazują na barierę językową wśród migrantek z Ukrainy, która uniemożliwia im znalezienie pracy zgodnie z kompetencjami lub ogranicza możliwości awansu zawodowego. Adresatki projektu najczęściej władają językiem na dobrym poziomie, lecz

odczuwają barierę w postugiwaniu się nim lub znają Polski na podstawowym poziomie, co uniemożliwia im funkcjonowanie na rynku pracy. Ogranicza to zwłaszcza możliwość znalezienia pracy wysokokwalifikowanej, pomimo posiadania wyższego wykształcenia i niezbędnych kwalifikacji. W związku z tym, konieczne są szkolenia z języka polskiego na poziomie podstawowym oraz zaawansowanym, ale skierowane na funkcjonowanie na rynku pracy oraz w środowisku firm i korporacji. Szkolenia będą dotyczyć: prezentacji siebie na rozmowie kwalifikacyjnej, wypełniania formularzy, samodzielnego przygotowania CV, wymiany mailowej z potencjalnymi pracodawcami, przygotowania i opracowanie listu motywacyjnego, poszukiwania ofert pracy i zgłoszenia swojej oferty, kontaktów z pracodawcą, formy zatrudniania i język umów, działalności gospodarczej, słownictwa biznesowego dotyczącego prowadzenia własnej działalności gospodarczej, komunikacji w miejscu pracy.

### Warsztat „Rynek pracy z perspektywy pracodawcy – od procesu rekrutacji do zatrudnienia”

W procesie poszukiwania pracy migrantki często nie potrafią zdefiniować jakiego rodzaju praca byłaby dla nich odpowiednia, a więc interesująca i zgodna z posiadanymi kwalifikacjami. W związku z czym często podejmują pracę, która nie daje im satysfakcji. Nieznajomość języka polskiego, zakorzenienie w innej kulturze powoduje, że nazwy stanowisk, ich opis, wymagania zawarte w ogłoszeniach rekrutacyjnych są dla nich niejasne. Dodatkowy problem stanowi też sam przebieg rozmowy kwalifikacyjnej oraz to jak się do niej przygotować. W trakcie tego warsztatu adresatki projektu mają możliwość odbycia symulowanych rozmów kwalifikacyjnych, przećwiczenia stałych elementów rozmowy (mocne i słabe strony kandydatki, sukcesy i porażki, oczekiwane wynagrodzenie), a także otrzymać konsultację indywidualną. Warsztat prowadzony jest przez profesjonalnego rekrutera.

### Warsztat “LinkedIn - pierwszy krok do pracy marzeń”

Korzystanie z Internetu oraz poszukiwanie pracy za jego pośrednictwem stało się już codziennością. Jednakże aktywne poszukiwanie pracy nie powinno sprowadzać się wyłącznie do biernego przeglądania ofert zatrudnienia, ale również zaprezentowania się potencjalnemu pracodawcy. W trakcie warsztatu migrantki zapoznają się z jednym z najpopularniejszych narzędzi jakim jest platforma LinkedIn, dowiedzą się jak założyć swój profil, jakiego rodzaju informację się tam umieszcza, jak wygląda kontakt między pracownikiem a pracodawcą.

### Warsztat „Pierwsze pięć minut- werbalny i niewerbalny język prezentacji”

Warsztat poświęcony sztuce autoprezentacji ze szczególnych zwróceniem uwagi na jego kluczowe elementy, tj. język werbalny i pozawerbalny (mowa ciała); wiarygodność i autentyczność; pewność siebie, znajomość swoich mocnych stron; asertywność; umiejętność skutecznej komunikacji; sztuka przemawiania.

## 2. Mini podręcznik dla imigrantek

Na podstawie przeprowadzonej pogłębionej diagnozy problemu i konsultacji z kobietami-migrantkami oraz ekspertami został opracowany program szkolenia dla adresatek poświęcony stawianiu pierwszych kroków na polskim rynku pracy. Program koncentrował się przede wszystkim na sposobie radzenia sobie z podstawowymi barierami, jakie napotykają kobiety imigrantki z wysokimi kwalifikacjami w Polsce, np. problemy z nostryfikacją dyplomów, interpretacją przepisów o zawodach regulowanych w Polsce, niewystarczającą znajomością języka polskiego, brakiem znajomości specyfiki polskiego rynku pracy, brakiem znajomości specyfiki funkcjonowania instytucji rynku pracy w Polsce oraz wiedzy na temat możliwości skorzystania z określonych form wsparcia dedykowanego osobom bezrobotnym, etc.

Na podstawie diagnozy został też przygotowany Mini-podręcznik „Pierwsze kroki na polskim rynku pracy”, który otrzymała każda uczestniczka programu wsparcia.

### 2.1. CV i list motywacyjny

Nie ma idealnego i jednego wzoru CV, ale warto się wyróżnić i dokumentem opowiedzieć, że to właśnie TY jesteś idealną kandydatką na aplikowane stanowisko.

Warto wiedzieć, jak przygotować CV, aby wyróżniało się od innych, jakie elementy są niezbędne w CV, jakie słowa KLUCZE powinny się pojawić w Twoim dokumencie oraz co zawrzeć w liście motywacyjnym, aby zainteresować rekrutera.

PROFILE ZAWODOWE:

<http://www.pracuj.pl> oraz <http://www.linkedin.com>

Warto skorzystać z darmowego Kreatora CV:

**Rodzaje CV:**



- chronologiczne

Najbardziej popularne i najczęściej używane. W chronologicznym CV Twoja historia zatrudnienia, tak naprawdę jest w odwrotnej kolejności i aktualne zatrudnienie jest na początku.

- funkcjonalne

Nadrzędnym celem funkcjonalnego CV jest pokazanie Twoich umiejętności i osiągnięć. Innymi słowy, posłużysz osobom, które w jak najbardziej efektywny sposób chcą podkreślić to co wiedzą, niekoniecznie skupiając się, gdzie pracowali w przeszłości. Warto w nim wyszczególnić umiejętności, w których czujemy

się bardzo pewnie

**Główne elementy CV:**

- dane osobowe
- doświadczenie zawodowe
- wykształcenie
- kursy/szkolenia
- znajomość języków
- dodatkowe informacje:
  - kluczowe kompetencje
  - umiejętności
  - zainteresowania itd..
- klauzula o ochronie danych osobowych

**List motywacyjny**

Typowa struktura listu motywacyjnego

**1. Nagłówek.**

Tutaj wpisz:

- swoje imię i nazwisko,
- numer telefonu,
- adres e-mail.

Jeśli znasz imię i nazwisko osoby, do której list ma trafić - również je wpisz w nagłówku.

**2. Pierwszy akapit**

Powinnaś w nim odpowiedzieć na następujące pytania:

- w jakim celu piszesz?
- gdzie dowiedziałas się o ofercie? (np. z portalu internetowego lub gazety - wówczas podaj datę wydania),
- jaki jest numer referencyjny ogłoszenia? niektóre firmy rekrutują jednocześnie wiele osób na różne stanowiska - numer referencyjny pomaga im prawidłowo posegregować otrzymane aplikacje.

**3. Drugi akapit**

Wytłumacz adresatowi, dlaczego właśnie Ty nadajesz się na to stanowisko, wspomnij o swoich zaletach, ale nie powtarzaj tego, co już napisałaś w CV. Jeśli podałaś w nim, że byłaś asy-

stentką projektu Y, tutaj możesz dodać, że dzięki tej pracy zdobyłaś nowe umiejętności (wymień, jakie), nauczyłaś się pracy w zespole itp.. Możesz zaznaczyć, że szczegółowe informacje na ten temat zawarte zostały w twoim CV, napisz też o swoich doświadczeniach. Wspomnij np., że w czasie studiów często przygotowywałaś prezentacje, umiesz więc biegle postąpić się programem PowerPoint i nie boisz się występów przed licznym audytorium. Wybór godnych wymienienia „zalet” zależy oczywiście od tego, na jakie stanowisko aplikujesz.

#### 4. Trzeci akapit

Wytłumacz, co cię motywuje do pracy w tej firmie. Warto pamiętać, że samo stwierdzenie, iż motywacją są „możliwości rozwoju” i „praca w prestiżowej firmie”, to za mało. Potrzebne są konkrety! Napisz, dlaczego interesuje cię dana branża, dlaczego chcesz pracować akurat w tym dziale, itp. Jest to szczególnie ważne, gdy z Twojego wykształcenia nie wynika, że to miejsce pracy jest stworzone dla ciebie. Pamiętaj jednak, by o korzyściach dla pracodawcy wynikających z Twojego zatrudnienia napisać jedno zdanie, a o własnych korzyściach z otrzymania

pracy kilku akapitów. Zadbaj o równowagę. Przekonaj pracodawcę, że będzie miał z zatrudnienia ciebie co najmniej tyle samo korzyści, ile Ty z podjęcia pracy u niego. Układ musi opierać się obu stronom.

Na zakończenie listu możesz napisać, że z przyjemnością zaprezentujesz się podczas rozmowy kwalifikacyjnej (interview). Nie powinno to być jednak zbyt natarczywe. To pracodawca ma podjąć decyzję o spotkaniu, a nie Ty.

#### 5. Podpis

Nie zapomnij o nim. Jeśli aplikację wysyłasz faksem lub tradycyjną pocztą, musi być to podpis odręczny.

Do listu zwykle dołącza się również klauzulę o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych dla celów rekrutacji. Przepisy nie regulują wprawdzie, czy ma to być przy liście, czy przy CV. Z reguły jednak życiorys jest dłuższy i nie ma już miejsca na dopisanie klauzuli. Jeśli nie zmieści się również w liście trzeba dołączyć to oświadczenie na osobnej kartce, bądź w kolejnym załączniku.

### WZÓR LISTU MOTYWACYJNEGO

Anna Kowalska  
tel. 696 060 060  
annakowalska@gmail.com

Warszawa, dn. 27.12.2017

Dyrektor Muzeum Azji i Pacyfiku,  
Ul. Solec 24  
00-403 Warszawa

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na ogłoszenie chciałabym zaproponować swoją kandydaturę na stanowisko opiekun ekspozycji w Muzeum Azji i Pacyfiku.

Od wielu lat działam na rzecz różnych organizacji pozarządowych, działania te skierowane są do różnego odbiorcy począwszy od dzieci poprzez osoby dorosłe, wykluczone, niepełnoprawne czy cudzoziemcy. Dlatego zdaję sobie sprawę jak ważne jest tworzenie przyjaznego miejsca i zainteresowanie odbiorców tematem. Tworzenie wydarzeń, wystaw, warsztatów, seminariów, koordynacja projektów, poszczególnych działań - to robię skutecznie od wielu lat w mojej pracy zawodowej. Również tworzę projekty, staram się o ich dofinansowanie, dbam o prawidłową realizację budżetów oraz o ich stronę wizerunkową.

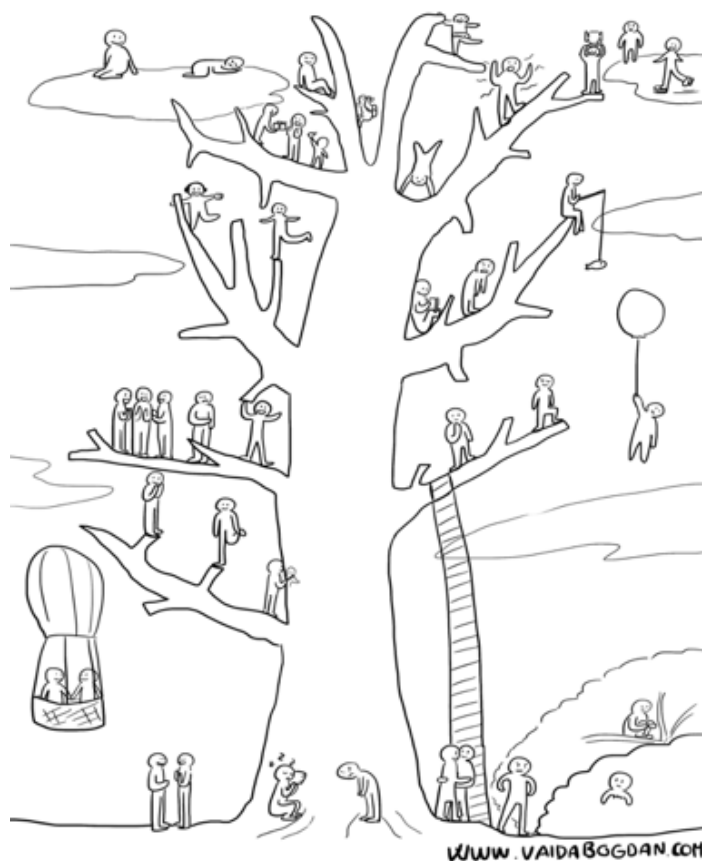
Muzeum Azji i Pacyfiku wydaje się miejscem szczególnie inspirującym do pracy, różnorodność wystaw i wydarzeń towarzyszących pozwala na odkrywanie nowych interesujących rejonów Azji, ale również do poszukiwania nowych faktów i przekazywanie zainteresowanym zwiedzającym.

Sądzę, że możliwość pracy na wyżej wymienionym stanowisku pozwoli mi nie tylko na zdobycie kolejnych doświadczeń, ale umożliwi także wykorzystanie moich umiejętności i wiedzy dla realizowania Państwa potrzeb. W przypadku zainteresowania moją kandydaturą chętnie dopelnę prezentacji swojej osoby podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Z wyrazami szacunku  
Anna Kowalska

## 2.2. Moja mapa kompetencji - jak odnaleźć swój potencjał

Spróbuj odpowiedzieć na pytanie:  
w którym miejscu znajdujesz się teraz?



### PIRAMIDA KARIERY

#### I. Poznaję i odkrywam samego siebie

- Osobowość – czym jest, typy osobowości, proces samopoznania podstawą sukcesu
- sekrety charakteru – jego cechy i typy, kształtowanie się charakteru, czynniki wpływające na charakter i postępowanie
- emocje – ich klasyfikacja, powstawanie i wyrażanie, zarządzanie emocjami

#### II. Planowanie kariery zawodowej

- autoanaliza – uzdolnienia, zainteresowania, predyspozycje zawodowe
- określanie celów życiowych i zawodowych – krótkich, średnich i długookresowych, cele osobiste i zawodowe (metoda SMART)
- plan kariery
- czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej - (wewnętrzne i zewnętrzne)

#### III. Zawód... Jak łatwo powiedzieć

- wybór zawodu (zawody na lokalnym rynku pracy, tendencje w świecie zawodów, klasyfikacja, podejmowanie decyzji zawodowych)
- rozwój zawodowy (określenie ścieżki, możliwości i formy rozwoju zawodowego, realizacja planów, poszukiwania pracy)

- formy zatrudnienia (rodzaje umów, działalność gospodarcza)

#### IV. Przygotowanie do spotkania z pracodawcą

- aplikacje (cv, list motywacyjny)
- tajniki komunikacji werbalnej i niewerbalnej

#### V. Ja i pracodawca – rozmowa kwalifikacyjna

**Preferencje** – czyli jaki chce być: poznaj swoje zainteresowania / pasje oraz poznaj wartości jakie wyznajesz.

**Predyspozycje** – czyli jaki mogę być: poznaj swoje cechy indywidualne: zdolności i talenty, osobowość, temperament.

#### KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE

**KWALIFIKACJE:** czyli nasza wiedza, umiejętności, które potwierdzone są certyfikatami, świadectwami, dyplomami.

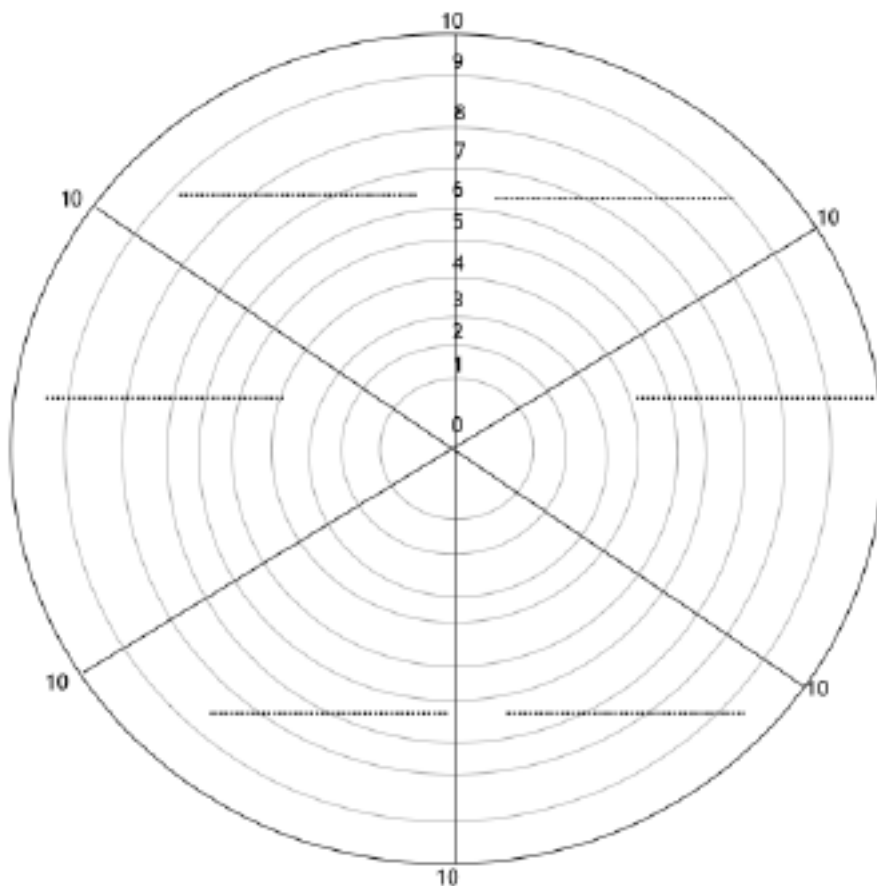
**KOMPETENCJE:** zbiór następujących składowych:

- Wiedzy – czyli wiem co?
- Umiejętności – wiem jak i potrafię
- Postaw – chcę i jestem gotów wykorzystać swoją wiedzę

Ale kompetencje to też nabyte w toku doświadczenia, działalności lub wrodzone np. kompetencje społeczne, osobiste, menadżerskie, zawodowe – specjalistyczno-techniczne.



Na kole wypisz swoje wartości ważne dla siebie w tym momencie życia uwzględniając i życie prywatne i zawodowe:



Cały proces poszukiwania pracy wiąże się z dużą dawką stresu. Ćwiczenia, które pomagają radzić sobie ze stresem.

### 1. „Latający dywan”

Muzyka Ennio Morricone pt. :La Califfa” oraz „Gabriels Oboe”.

Uwaga! Przed przystąpieniem do relaksacji, należy zadbać o dopływ świeżego powietrza (otwarcie okna).

Ułóż się w najwygodniejszej pozycji i zwróć uwagę na swój oddech. Zaczynaj stopniowo oddychać nieco głębiej niż zazwyczaj, tak, jak wysiadając podczas jakiejś wycieczki z pojazdu poczujesz nagle, że świeże powietrze w lesie czy na łące pachnie przyjemnie i urzekająco. Możesz odczuć jak twoje całe ciało staje się z każdym oddechem spokojniejsze i rozluźnione. Wyobraź sobie teraz, że jest piękna wiosna, a ty jesteś na tonie natury. Słońce świeci i ogrzewa twoje ramiona, dłonie, stopy i łydki, twój brzuch, plecy i twarz. Odczuwasz wewnątrz spokój i miłe odczucie błogości (przerwa 1-2 min.).

Wyobraź sobie, że leżysz na czarowanym dywanie, na którym możesz polecieć wszędzie, gdzie tylko zechcesz. Nie ma nikogo, kto mógłby cię rozproszyć lub postawić przed tobą jakiegokolwiek zadania. Oddaj się uczuciu lekkości i unoszenia, które odczuwasz, gdy płyniesz na dmuchanym materacu w piękny, ciepły, letni dzień po małym ciepłym jeziorze. Poczuj, jak coraz głębiej oddajesz się temu odczuciu, rozluźniony i lekki. To uczucie wzmacnia się, gdy twój czarodziejski dywan odrywa się powoli od podłoża i wyrusza w podróż. Czujesz się na nim bardzo bezpiecznie; na początku twój czarodziejski dywan

unoszą się tylko kilka centymetrów do góry, a ty koncentrujesz się na uczuciu łagodnego szybowania. Teraz możesz sterować swym czarodziejskim dywanem i lecieć nim tak wysoko, jak tylko zechcesz. Możesz kontrolować prędkość i wysokość lotu.

Możesz polecieć wszędzie, gdzie tylko sobie życzysz. Może chciałabyś odwiedzić jakieś egzotyczne miejsce lub zobaczyć swoje codzienne miejsce z innej perspektywy? Poczuj ciepłe powietrze, które łagodnie przepływa wokół ciebie i ciepłe promienie słoneczne, które przyjemnie cię masują. Może ci się wydawać, że tych kilka minut twojego lotu trwało znacznie dłużej. Pozostaw wszystkie swoje codzienne troski i myśli. Lataj na swoim czarowanym dywanie wolna jak ptak (przerwa 2-3 min.). Teraz pomyśl o tym, by powrócić do miejsca, z którego wyleciałaś. Pozwól, by twój czarodziejski dywan powoli opadał. Zatrzymaj w sobie z tej podróży to szczególne uczucie spokoju i odprężenia. Gdy dywan już wylądował, pożegnaj się z nim i umów się na swój kolejny lot. Przeciągnij się trochę. Z otwartymi już oczami odetchnij głęboko i zrelaksowana popatrz znów na świat.

### 2. Ćwiczenie oddechowe z balonami

Aby pogłębić oddech, powinniśmy wyobrazić sobie, że nasze płuca składają się z trzech baloników: niebieskiego, znajdującego się na poziomie ramion; zielonego – położonego na wysokości żeber, oraz żółtego, który znajduje się bardzo nisko, w brzuchu. Najpierw nabierzmy powietrza, napętlając balon niebieski, czyli ten położony najwyżej (tak oddycha wiele osób prowadzących siedzący tryb życia). Powtórzmy ćwiczenie kilka razy, aby zapamiętać, jakie to uczucie oddychać górną częścią płuc.

Następnie rozluźnij klatkę piersiową i napetnijmy balon zielony – twoje żebra powinny znacznie się rozszerzyć. Powtarzaj oddychanie „zielonym balonikiem”, dopóki nie nauczysz się odróżniać tego oddechu od oddechu górną częścią klatki piersiowej. Kiedy to się uda, napetnij ostatni balonik, żółty. Nie chodzi tu o nabranie większej ilości powietrza, ale o wpuszczenie go w najniższe partie płuc, położone już w brzuchu. Oddychając w ten sposób poczujesz, jak rozluźniają się twoje narządy wewnętrzne, jak rozkurczają się jelita.

Ten sposób dostarczania tlenu jest najbardziej pożądanym i powinniśmy rozwijać umiejętność oddychania najniższą partią płuc. Umiejętności tej nie nabędziesz jednak od razu – aby osiągnąć „głęboki oddech”, musisz cierpliwie wykonywać to ćwiczenie. Wkrótce poczujesz, że oddech „balonikiem żółtym” wywołuje rozluźnienie w całym organizmie – o to właśnie chodzi.

### Lista stron dla poszukiwania pracy w Polsce:

<http://http://www.pracuj.pl/>  
<http://pl.indeed.com/>  
<http://praca.trovit.pl/>  
<http://praca.money.pl/>  
<http://www.gumtree.pl/>  
<http://gazetapraca.pl/>  
<http://www.psz.praca.gov.pl>  
<http://www.gazetapraca.pl>  
<http://www.jobpilot.pl>  
<http://www.praca.pl>  
<http://www.gumtree.pl>  
<http://www.hrk.pl>  
<http://www.infopraca.pl>  
<http://www.monster.pl>  
<http://www.pracamoney.pl>  
<http://www.otopraca.pl>  
<http://www.joboble.pl>  
<http://www.mypraca.pl>  
<http://www.job.eastbusiness.pl>  
<http://www.wynagrodzenia.pl>  
<http://www.praca.interia.pl>  
<http://www.jobaid.pl>  
<http://www.praca.wp.pl>  
<http://www.praca.onet.pl>  
<http://www.jobs.pl>  
<http://www.jobpilot.pl>  
<http://www.praca.gratka.pl>  
<http://olx.pl/praca/>  
<http://http://www.lento.pl/praca/>  
<http://www.cvonline.pl>  
<http://www.grafton.pl>  
<http://www.gratka.pl>  
<http://www.kariera.it.pl>  
<http://www.monster.com>  
<http://www.naj.com.pl>  
<http://www.notio.com.pl>  
<http://www.prace.info.pl>

### 2.3. Legalizacja pracy i pobytu w Polsce

Kwestie związane z legalnym wykonywaniem pracy znajdują się w centrum zainteresowania większości cudzoziemców przybywających lub zamieszkujących na terytorium Polski. Każdemu powinno zależeć na tym, by wykonywać pracę zgodnie

z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, gdyż pozwoli to uniknąć niepotrzebnych nieprzyjemności i wielu stresujących sytuacji. Legalna praca i pobyt w Polsce są kluczową kwestią dla każdego cudzoziemca i cudzoziemki wiążących swoją przyszłość z obcym krajem.

Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce są stosunkowo skomplikowane. Trzeba dopełnić szeregu wymogów, by praca w Polsce miała charakter pracy legalnej. Nie wystarczy posiadanie zezwolenia na pracę czy oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, trzeba jeszcze legitymować się podstawą pobytową, która daje prawo do wykonywania pracy na terytorium Polski. Zgodnie bowiem z obowiązującym w Polsce prawem, nielegalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemca jest wykonywanie pracy przez osobę, która nie jest uprawniona do wykonywania pracy lub nie posiada zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnioną z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, lub której podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy. A zatem, chcąc legalnie pracować w Polsce, trzeba w pierwszej kolejności ustalić, czy należy się do grupy cudzoziemców, którzy zobowiązani są do posiadania zezwolenia na pracę oraz czy posiadana wiza albo karta pobytu umożliwia wykonywanie pracy. Jest to naprawdę niezwykle istotne, gdyż skutki nielegalnego wykonywania pracy mogą być bardzo poważne.

Nie oczekujemy, że będziesz płynnie poruszała się w gąszczu przepisów prawa migracyjnego, które jest skomplikowane i ulegają ciągłym zmianom, ale uważamy, że warto byś posiadała podstawową wiedzę z tego zakresu i poznała mechanizmy jakimi rządzi się legalne wykonywanie pracy w Polsce. Wiedza ta pozwoli zabezpieczyć Twoje prawa pracownicze i pomoże uchronić Cię przed ewentualnymi nadużyciami. Informacje zawarte w niniejszej części publikacji pomogą ci zrozumieć zasady dotyczące świadczenia pracy w Polsce i pozwolą uniknąć najczęściej popełnianych błędów.

**PAMIĘTAJ! Nielegalne wykonywanie przez cudzoziemca pracy w Polsce jest wykroczeniem, za które grozi kara grzywny w wysokości nie niższej niż 1.000 zł., a ponadto stanowi podstawę do wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu, która zawiera zakaz ponownego wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i innych państw obszaru Schengen przez okres od 1 roku do lat 3.**

### 1. Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do rejestru oświadczeń

System oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zwany jest często systemem uproszczonym, gdyż procedura wpisu oświadczenia do rejestru oświadczeń jest znacznie łatwiejsza w porównaniu z procedurą uzyskania zezwolenia na wykonywanie pracy, przede wszystkim zaś jest ona znacznie szybsza, a przynajmniej taka powinna być. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy nazywane są potocznie przez cudzoziemców „zaproszeniami” lub „pótrocznymi zaproszeniami”, gdyż bardzo często stanowią podstawę uzyskania wizen pracowniczych do Polski albo podstawę pracy w czasie pobytu w Polsce w ruchu bezwizowym.

Podjęcie legalnej pracy na podstawie oświadczenia obwaro-

wane jest wieloma wymogami. System oświadczeń umożliwia zatrudnianie cudzoziemców będących wyłącznie obywatelami Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy. Maksymalny okres zatrudnienia na tej podstawie nie może przekraczać 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, przy czym bez znaczenia pozostaje liczba zarejestrowanych oświadczeń, tj. ilość podmiotów powierzających pracę, ani to, czy praca wykonywana jest w sposób ciągły przez okres 6 miesięcy, czy świadczona jest w kilku krótszych okresach czasu. Ważne jest, by łączny okres pracy na rzecz wszystkich pracodawców nie przekroczył 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, liczonych od dnia rozpoczęcia pracy na rzecz pierwszego pracodawcy.

**WAŻNE! Na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy możesz pracować 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy liczonych od dnia rozpoczęcia pracy, a nie od początku roku kalendarzowego. Przykładowo, jeżeli po raz pierwszy rozpoczęłaś pracę w Polsce 1 marca, to od tego dnia liczy się okres 12 miesięcy, a zatem do 1 marca następnego roku możesz pracować w Polsce na podstawie oświadczeń, pod warunkiem oczywiście, że łączny okres pracy w tym okresie nie przekroczy 6 miesięcy.**

Podjęcie pracy na podstawie „zaproszenia” możliwe jest dopiero po wpisaniu przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do rejestru oświadczeń. Wpisu dokonuje urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Oświadczenie zawiera informacje dotyczące pracodawcy oraz cudzoziemca, a ponadto dane dotyczące oferowanej pracy, takie jak nazwę zawodu, stanowisko lub rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, okres lub okresy pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy, najniższe wynagrodzenie jakie może otrzymywać cudzoziemiec, a także wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu.

**WAŻNE! Praca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie może być związana z działalnością stanowiącą podstawę do wydania zezwolenia na pracę sezonową**

**WAŻNE! Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zwalnia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę pod warunkiem, że praca świadczona jest na warunkach określonych w oświadczeniu.**

**PAMIĘTAJ! Nie ma potrzeby wpisywania do ewidencji oświadczeń nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy jeżeli zamiast umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, podpiszesz umowę o pracę. Przywilej ten nie działa jednak w drugą stronę, tzn. nie możesz zmienić umowy o pracę umową cywilnoprawną bez uzyskania nowego oświadczenia.**

Jeżeli sprawa nie jest skomplikowana i nie ma potrzeby przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, powiatowy urząd pracy powinien wpisać oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń albo odmówić dokonania wpisu nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego - nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia.

Prawo przewiduje przypadki, w których starosta odmawia wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do rejestru oświadczeń. Upraszczając można powiedzieć, że odmowa dotyczy sytuacji związanych z ukaraniem pracodawcy za powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi, a także karalności pracodawcy za przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów oraz za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Dodatkowo, starosta może odmówić wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozorów, albo będzie wykorzystane w innym celu niż wykonywanie pracy dla podmiotu składającego wniosek o wpisanie oświadczenia, a także wtedy, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom, jak przykładowo nie posiada wystarczających środków finansowych, czy nie dopełnia obowiązku optacania składek na ubezpieczenia społeczne lub na ubezpieczenie zdrowotne.

**WAŻNE! Od odmowy wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń przysługuje prawo do wniesienia odwołania do ministra właściwego do spraw pracy w terminie 14 dni.**

Praca na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń daje kilka ważnych przywilejów.

Po pierwsze, pracodawca, który zamierza kontynuować zatrudnienie cudzoziemca zwolniony jest z obowiązku uzyskania od starosty informacji o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, czyli z przeprowadzenia tzw. „testu rynku pracy”. Warunkiem jest jednak to, by cudzoziemiec w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy wpisanym do ewidencji oświadczeń, a także by przedstawił oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy i umowę oraz dokumenty potwierdzające optacanie składek na ubezpieczenie społeczne.

Dodatkowo, jeżeli cudzoziemiec zatrudniony był przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy wpisanym do ewidencji oświadczeń, a pracodawca złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę (dotyczy to tylko umowy o pracę), pracę cudzoziemca uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie. Dodatkowym wymogiem jest, by praca świadczona była na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń. Podobne zasady obowiązują w przypadku złożenia wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w celu kontynuacji zatrudnienia u danego pracodawcy.

**PAMIĘTAJ! Przy spełnieniu określonych prawem warunków praca na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń zwalnia z „testu rynku pracy” i umożliwia konty-**

nuację zatrudnienia w toku postępowania o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt i pracę. Dopilnuj, aby warunki te spełnić.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia pisemnie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy właściwy powiatowy urząd pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca. Jeżeli cudzoziemiec nie podjął pracy, podmiot ten ma obowiązek pisemnego powiadomienia o tym w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń

Jakkolwiek jest to obowiązek pracodawcy, warto dopilnować, by pracodawca go dopełnił, gdyż w przeciwnym razie przyjmuje się, że cudzoziemiec wykonywał PRACĘ od dnia określonego w oświadczeniu, chyba że z okoliczności sprawy wynika, iż praca została rozpoczęta w późniejszym terminie.

**WAŻNE! Niedopełnienie obowiązku informacyjnego lub przekazanie nieprawdziwych informacji o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny.**

Podmiot powierzający wykonywanie pracy na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń lub cudzoziemiec wykonujący pracę na podstawie takiego oświadczenia mogą powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy o zakończeniu pracy. Jakkolwiek nie jest to obowiązek a jedynie uprawnienie, warto dokonać takiego powiadomienia, by obalić domniemanie, że cudzoziemiec, którego dotyczy oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zakończył wykonywanie pracy w dniu określonym w oświadczeniu.

**UWAGA! Wykonywanie pracy bez oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń stanowi podstawę do wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu. Obligatoryjnym elementem takiej decyzji jest zakaz ponownego wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i innych państw obszaru Schengen przez okres od 1 roku do lat 3.**

W związku ze złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w celu dokonania wpisu do ewidencji oświadczeń należy uiścić opłatę w wysokości 30 zł.

## 2. Zezwolenia na pracę

Zezwolenie na pracę jest dokumentem, który – przy spełnieniu określonych przepisami warunków – daje prawo do legalnego wykonywania pracy w Polsce. Mimo posiadania zezwolenia, wykonywana przez nas praca nie będzie legalna, jeżeli podstawa naszego pobytu (wiza lub zezwolenie na pobyt czasowy) nie uprawnia do wykonywania pracy. Ponadto, należy pamiętać, że pracodawca może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, jeżeli zostały spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę, jednakże łączny okres powierzenia wykonywania innego rodzaju pracy nie może przekraczać 30 dni w roku kalendarzowym.

**UWAGA! Mimo posiadania zezwolenia na pracę nie możesz legalnie pracować, jeżeli przebywasz w Polsce na podstawie wizeny wydanej w celu: turystycznym, korzystania z ochrony czasowej lub przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe, a także gdy posiadasz zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu krótkotrwałego pobytu (na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach, czyli zezwolenia udzielanego cudzoziemcowi, który jest obowiązany do osobistego stawiennictwa przed polskim organem władzy publicznej, bądź którego obecności w Polsce wymaga jego wyjątkowa sytuacja osobista lub interes Rzeczypospolitej Polskiej). Zanim podejmiesz pracę upewnij się, że nie przebywasz w Polsce na podstawie jednego z wymienionych dokumentów.**

Zezwolenie na pracę jest wydawane dla określonego cudzoziemca i określa:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy, czyli np. pracodawcę (w przypadku umowy o pracę), zleceniodawcę (w przypadku umowy zlecenia); stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy;
- najniższe miesięczne wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na wskazanym w zezwoleniu stanowisku; wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu ;
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy;
- okres na jaki wydane jest zezwolenie, czyli okres jego ważności.

W przypadku delegowania do wykonywania pracy w Polsce w zezwoleniu na pracę określany jest także podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany, a gdy zezwolenie dotyczy pracy w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu określany jest pracodawca użytkownik.

Zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę lub zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę nie wymagają wydania nowego zezwolenia na pracę.

**PAMIĘTAJ! Warunki określone w zezwoleniu na pracę powinny znaleźć odzwierciedlenie w zawartej z pracodawcą umowie. Tylko wtedy praca wykonywana będzie zgodnie z posiadanym zezwoleniem. Nie możesz podpisać umowy na wykonywanie pracy np. w charakterze księgowej, jeżeli posiadasz zezwolenie na pracę np. na stanowisku sekretarki.**

Zezwolenie na pracę jest wydawane na wniosek pracodawcy. Zezwolenie na pracę można przedłużyć. Następuje to na pisemny wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który powinien zostać złożony nie wcześniej niż w terminie 90 dni i nie później niż w terminie 30 dni przed upływem okresu ważności dotychczasowego zezwolenia. Stroną takiego postępowania jest wyłącznie pracodawca, a zatem to on uczestniczy w sprawie, do niego są kierowane wszystkie pisma z urzędu i to jemu jest wydawana decyzja.

**WAŻNE!** W czasie trwania postępowania o przedłużenie zezwolenia na wykonywanie pracy możesz pracować na dotychczasowych warunkach, ale wyłącznie pod warunkiem, że wnioski o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zostały złożone w terminie i nie zawierały braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie. Wówczas Twoją pracę w Polsce uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja o przedłużeniu zezwolenia na pracę stanie się ostateczna.

Zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata i – jak już zostało wskazane – może być przedłużane. W przypadku pełnienia funkcji w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat. Natomiast w przypadku delegowania cudzoziemca przez pracodawcę zagranicznego zezwolenie wydawane jest na okres delegowania.

Istnieje kilka rodzajów zezwoleń na pracę. Przedstawione one zostały w tabeli poniżej. Zamieszczono w niej ponadto informację na temat tego, jaki organ jest właściwy w sprawie wydawania zezwoleń, a zatem do jakiego wojewody należy złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez cudzoziemca.

**Zezwolenie na pracę typu A**, z którym w codziennym życiu można spotkać się najczęściej, wydawane jest pod warunkiem spełnienia dwóch wymogów:

- wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku; pracodawca dołączy do wniosku o wydanie zezwolenia

## RODZAJE ZEZWOLEŃ NA PRACĘ

nia na pracę dla cudzoziemca informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, zwaną w praktyce „testem rynku pracy”. Informacja wydawana jest na wniosek pracodawcy przez starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, a gdy miejsca takiego nie można określić – test rynku pracy przeprowadza starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Czas oczekiwania na wyniki „testu rynku pracy” wynosi od 14 do 21 dni.

**WAŻNE!** Nie zawsze zachodzi konieczność przeprowadzenia „testu rynku pracy”. Prawo przewiduje sytuacje, gdy uzyskanie informacji starosty nie jest potrzebne do ubiegania się o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy. Sprawdź, czy dotyczy to Ciebie.

Najczęściej spotykane sytuacje, w których wydanie zezwolenia na pracę jest możliwe bez konieczności przeprowadzenia „testu rynku pracy” obejmuje przypadki, gdy:

Typ	Dla kogo jest wydawane
<b>A</b>	wydawane jest dla cudzoziemca, który pracuje na terytorium Polski na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma działalności znajduje się w Polsce;
<b>B</b>	przeznaczone jest dla cudzoziemca pełniącego funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji, prowadzącego sprawę spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo będącego prokurentem, który przebywa na w Polsce przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
<b>C</b>	otrzymuje cudzoziemiec, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Polski na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego z pracodawcą zagranicznym;
<b>D</b>	przeznaczone jest dla cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności w Polsce i jest delegowany na terytorium Polski w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (tzw. usługa eksportowa)
<b>E</b>	wydawane jest cudzoziemcowi, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Polski na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w celu innym niż wskazane powyżej;

- zawód, w którym cudzoziemiec ma pracować lub rodzaj pracy, którą ma wykonywać, znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty. Wykaz taki określany jest przez wojewodę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy (np. w przypadku województwa mazowieckiego zawody zwolnione aktualnie z „testu rynku pracy” to kierowca autobusu i kierowca ciągnika siodłowego). Warto zajrzeć na stronę Urzędu województwa, w na terenie którego jest Twoje główne miejsce wykonywania pracy i sprawdzić, czy na stanowisku, na którym masz być zatrudniony zachodzi potrzeba uzyskania informacji starosty;
- wojewoda wydaje przedłużenie zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku;
- obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji lub Ukrainy wykonują prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym;
- cudzoziemiec w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrud-

niony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy wpisanym do ewidencji oświadczeń, a także by przedstawił oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy i umowę oraz dokumenty potwierdzające opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne;

- praca ma być świadczona w charakterze inżyniera do spraw przemysłu i produkcji, inżyniera technologii betonów, inżyniera technologii szkła, inżyniera elektryka, lekarza specjalisty (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty), pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji, pielęgniarki z tytułem specjalisty, analityka systemów komputerowych, specjalisty do spraw rozwoju systemów informatycznych, projektanta aplikacji sieciowych i multimedialnych, programisty aplikacji, analityka systemów komputerowych i programisty gdzie indziej niesklasyfikowanego lub projektanta i administratora baz danych,

Inne zasady przewidziane zostały w przypadku wydawania zezwoleń na pracę typu B. Podmiot, którego członkiem zarządu ma być cudzoziemiec musi spełnić następujące warunki:

- że w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku osiągnął dochód nie niższy niż 12-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie w trzecim kwartale roku poprzedzającego złożenie wniosku oraz zatrudnia na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej roku poprzedzającego złożenie wniosku co najmniej dwóch pracowników, którzy nie podlegają obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę lub posiada środki lub prowadzi działania pozwalające na spełnienie w przyszłości powyższych warunków, w szczególności przez prowadzenie działalności przyczyniającej się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy.

Za wydanie zezwolenia na pracę pobierana jest opłata, która w przypadku pracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy wynosi 50 zł, natomiast powyżej tego okresu – 100 zł. W przypadku ubiegania się o zezwolenie typu D opłata wynosi 200 zł. Jeżeli starasz się o przedłużenie zezwolenia na pracę, należy dokonać wpłaty odpowiednio w wysokości połowy kwot określonych powyżej.

### Zezwolenie na pracę sezonową

Od 1 stycznia 2018 r. zaczęły obowiązywać nowe regulacje prawne, które umożliwiły zatrudnianie cudzoziemców przez okres nieprzekraczający 9 miesięcy w roku kalendarzowym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

**WAŻNE! Praca sezonowa może być wykonywana tylko w zakresie określonych podklas działalności w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie, rybactwie oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.**

Zezwolenie na pracę sezonową wydawane jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi przez starostę właściwego ze względu na jego siedzibę lub miejsce zamieszkania. Orzeczenie zapada w formie decyzji.

Opłata za wydanie zezwolenia wynosi 30 zł.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Zezwolenie to wydawane dla określonego cudzoziemca i określa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. W przypadku, gdy zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.

**WAŻNE! W okresie ważności zezwolenia, podmiot powierzający wykonywanie pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową może powierzyć ci pracę innego rodzaju niż praca sezonowa na okresy nie dłuższe niż 30 dni łącznie, jeżeli otrzymujesz wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową oraz nie wykonujesz pracy w charakterze pracownika tymczasowego.**

Jeżeli nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi albo przejęcie lub przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, to wówczas nie jest wymagane wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową. Wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest konieczne również, gdy:

- została zawarta umowa o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej lub umowa o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- została zawarta umowa inną niż wskazana w zezwoleniu na pracę sezonową umowa o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników;

Procedura uzyskania zezwolenia na pracę sezonową różni się w zależności od tego, czy cudzoziemiec znajduje się na terytorium Polski, czy dopiero zamierza tutaj przyjechać.

Jeżeli cudzoziemiec przebywa poza Polską i będzie ubiegał się o wydanie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub zamierza wjechać do Polski w ramach ruchu bezwizowego, a podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi spełnia określone prawem wymogi warunkujące udzielenie tego typu zezwolenia, starosta wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej i wydaje zaświadczenie o wpisie.

**PAMIETAJ! Zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej stanowi podstawę do ubiegania się o wizę w celu wykonywania pracy sezonowej, a w przypadku wjazdu do Polski w ruchu bezwizowym stanowi uzasadnienie celu wjazdu.**

Po wjeździe cudzoziemca do Polski, po przedstawieniu dokumentu potwierdzającego prawo pobytu oraz informacji o adresie zakwaterowania w Polsce, wydaje się zezwolenie na pracę sezonową. Od dnia złożenia tych dokumentów do dnia wydania decyzji pracę w Polsce uważa się za legalną, jeżeli będzie ona świadczona na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Jeżeli natomiast podmiot powierzający wykonywanie pracy w terminie 120 dni od dnia dokonania wpisu nie przedstawił kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu w Polsce, postępowanie w sprawie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową umarza się, chyba że z okoliczności sprawy wynika, że zezwolenie na pracę sezonową zostanie wykorzystane zgodnie z celem w późniejszym terminie.

W przypadku cudzoziemców przebywających w Polsce dokumenty złożone przez podmiot powierzający wykonywanie pracy podlegają analizie i starosta wydaje zezwolenie na pracę sezonową albo odmawia wydania takiego zezwolenia. Od dnia złożenia wniosku do dnia doręczenia decyzji, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni, pracę cudzoziemca uważa się za legalną jeżeli jest ona świadczona na warunkach określonych we wniosku i wniosek wolny był od braków formalnych.

W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego starosta powinien dokonać wpisu wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej i wydać zaświadczenie o wpisie, albo wydać decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę sezonową, w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. Analogiczny termin obowiązuje w sprawach dotyczących wydania zezwolenia na pracę sezonową, w których wpis do ewidencji wniosków nie jest wymagany. Jeżeli zachodzi potrzeba dokonania wyjaśnień w sprawie, czynności te powinny zostać dokonane w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku.

**WAŻNE! Wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową rozpatrywane są z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat przed złożeniem wniosku wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, pod warunkiem, że praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę.**

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. W przypadku cudzoziemca, który wjechał do Polski na podstawie wizej wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków okres ten jest liczony od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym. Jeżeli natomiast cudzoziemiec przebywa w Polsce na innej podstawie niż wiza w celu wykonywania pracy sezonowej lub ruch bezwizowy w związku z wpisanym do ewidencji wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, zezwolenie może być wydane na okres legalnego pobytu, nie dłużej jednak niż na okres 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, liczony łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

**WAŻNE! Zezwolenie na pracę sezonową może zostać przedłużone.**

Starosta może wydać przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową w celu kontynuacji pracy na rzecz tego samego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy lub w celu wykonywania pracy sezonowej na rzecz innego podmiotu, jeżeli cudzoziemiec wjechał do Polski na podstawie wizej wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji.

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową wydaje się na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, liczonym od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, nie jest dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

Cudzoziemiec może pracować w toku postępowania o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową u tego samego pracodawcy. Natomiast jeżeli postępowania dotyczy nowego pracodawcy, to ma prawo pracy tylko przez okres 30 dni.

**PAMIĘTAJ! Jeżeli pracodawca zapewnia ci zakwaterowanie, ma on obowiązek zawrzeć z Tobą umowę w formie pisemnej określającą warunki najmu lub użyczenia lokalu, a czynsz z tego tytułu nie może być potrącany z wynagrodzenia.**

Prawo przewiduje przypadki, w których starosta odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemca. Dotyczy to zarówno niespełnienia warunków wymaganych do wydania takiego typu zezwolenia, jak i uprzedniej karalności pracodawcy za powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi, a także karalności za przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów oraz za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Dodatkowo, starosta może odmówić zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozorów, albo będzie wykorzystane w innym celu niż wykonywanie pracy dla podmiotu składającego wniosek, a także wtedy, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom, jak przykładowo nie posiada wystarczających środków finansowych, czy nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne lub na ubezpieczenie zdrowotne.

**WAŻNE! Od odmowy wydania zezwolenia na pracę sezonową przysługuje prawo do wniesienia odwołania do ministra właściwego do spraw pracy w terminie 14 dni.**

## Praca bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę

Jak zostało zaznaczone we wstępie do niniejszego rozdziału, podjęcie przez cudzoziemców pracy w Polsce wiąże się z koniecznością spełnienia szeregu wymogów prawnych, w tym – co do zasady – wymaga posiadania dokumentu uprawniającego do świadczenia pracy. Należy jednak pamiętać, że nie wszyscy imigranci chcący pracować w Polsce muszą posiadać zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy. Niektórzy z cudzoziemców mogą podjąć zatrudnienie na zasadach obowiązujących obywateli polskich, a inni zostali zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Oznacza to innymi słowy, że niektórzy cudzoziemcy mogą pracować w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Ustalenie na jakich zasadach można podjąć aktywność zawodową na terytorium Polski ma niezwykle istotne znaczenie, gdyż decyduje o tym, czy i jakie kroki należy podjąć, by wykonywać pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami. Warto zatem ustalić do jakiej z wymienionych poniżej grupy cudzoziemców należysz, by nie popełnić błędu, który może wywołać lawinę negatywnych konsekwencji.

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy w Polsce jeżeli:

- posiada status uchodźcy nadany w Polsce;
- udzielono mu w Polsce ochrony uzupełniającej;
- posiada zezwolenie na pobyt stały w Polsce;
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w Polsce;
- korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej.

W wymienionych powyżej przypadkach, cudzoziemiec może podjąć pracę na takich samych zasadach jak obywatele polscy – na rzecz dowolnego pracodawcy lub pracodawców oraz na podstawie dowolnego typu umowy, np. umowy o pracę, umowy zlecenia, czy umowy o dzieło.

Warto wspomnieć na marginesie, że analogiczne zasady obowiązują obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także niektórych członków ich rodzin. Nie wnikamy w tym miejscu w szczegóły dotyczące tej grupy cudzoziemców, gdyż nie są oni adresatami niniejszej publikacji.

Odrębną grupę stanowią cudzoziemcy, którzy zostali zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Należą do nich m.in. cudzoziemcy:

- posiadający zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z:

- podjęciem lub kontynuacją stacjonarnych studiów wyższych lub studiów doktoranckich (art. 144 ustawy o cudzoziemcach);
- prowadzeniem badań naukowych (art. 151 ust. 1 lub 2 ustawy o cudzoziemcach),
- rozwodem lub separacją cudzoziemca będącego małżonkiem obywatela polskiego (art. 158 ust 2 pkt 1 ustawy o cudzoziemcach);
- owdowieniem cudzoziemca, który był małżonkiem obywatela polskiego (art. 158 ust 2 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach);
- byciem ofiarą handlu ludźmi (art. 176 ustawy o cudzoziemcach);
- posiadaniem zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE udzielonego przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej (art. 186 ust. 1 pkt 3 ustawy)
- łączeniem rodzin (art. 159 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach);

- będący małżonkami obywateli polskich i posiadający zezwolenie na pobyt czasowy w związku z zawarciem związku małżeńskiego;

- posiadający ważną Kartę Polaka;

- ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub będący małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o nadanie statusu uchodźcy, pod warunkiem posiadania zaświadczenia dającego prawo pracy wydanego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców i ważnego tymczasowego zaświadczenia tożsamości cudzoziemca. Zaświadczenie dające prawo wykonywania pracy wydawane jest na wniosek cudzoziemca, jeżeli sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej nie została załatwiona w terminie 6 miesięcy i opóźnienie to nie nastąpiło z winy wnioskodawcy;

- posiadający dokument pobytowy z adnotacją „ICT”, wydany przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej, i celem ich pobytu w Polsce jest wykonywanie pracy w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa przez okres nieprzekraczający 90 dni w okresie 180 dni;

- w stosunku do których umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia, w tym przykładowo cudzoziemcy:

- będący nauczycielami języków obcych, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, albo w Ochotniczych Hufcach Pracy;
- wykonujący indywidualnie lub w zespołach usługi arty-

styczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym;

- wygłaszający do 30 dni w roku kalendarzowym okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej;
- będący sportowcami wykonującymi do 30 dni w roku kalendarzowym pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium Polski w związku z zawodami sportowymi lub wykonującymi pracę w związku z wydarzeniami sportowymi rangi międzynarodowej, którzy zostali skierowani przez odpowiednią międzynarodową organizację sportową;
- będący studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej;
- będący studentami wykonującymi pracę w ramach staży zawodowych, do których odbywania kierują organizacje będące członkami międzynarodowych zrzeszeń studentów;
- będący absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;
- wykonujący pracę jako pracownicy naukowcy w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych;
- wykonujący pracę na podstawie zarejestrowanego oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

Ponadto, do wykonywania pracy w Polsce – jednakże w ograniczonym zakresie – są uprawnieni cudzoziemcy, którzy posiadają:

- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (art. 114 ust. 1u.o.c.);
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w przypadku pełnienia funkcji w zarządzie osoby prawnej (art. 126 u.o.c.);
- zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (art. 127 u.o.c.);
- zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej udzielane cudzoziemcom, których celem pobytu jest wykonywanie pracy poprzez pełnienie funkcji w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej, którą utworzył lub której udziały lub akcje nabył (art. 142 ust. 3 u.o.c.),

Cudzoziemcy posiadający jedno z zezwoleń, o których mowa powyżej, mają prawo wykonywania pracy w Polsce wyłącznie

na warunkach określonych w tych zezwoleniach, to znaczy jedynie na rzecz podmiotu/ów określonych w zezwoleniu, na wskazanym w zezwoleniu stanowisku i z uwzględnieniem wszystkich pozostałych warunków pracy. Oznacza to innymi słowy, że wszystkie warunki określone w zezwoleniu muszą znaleźć odzwierciedlenie w zawartej umowie, gdyż tylko wtedy wykonywanie pracy odbywa się zgodnie z przepisami.

## Rodzaje umów o pracę i ubezpieczenia

Jest wiele rodzajów umów, na podstawie którym można prowadzić aktywność zawodową w Polsce. Zasadniczo umowy te można podzielić na dwa rodzaje:

- umowy o pracę (np. umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, umowa na okres próbny, umowa o pracę tymczasową);
- umowy cywilnoprawne (np. umowa zlecenia czy umowa o dzieło).

Z prawnego punktu widzenia, osoba, która świadczy usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej nie jest pracownikiem, chociaż potocznie niejednokrotnie się ją tak nazywa. Podobnie, pracodawcą nie jest osoba, która zleca wykonywanie określonych czynności na podstawie umowy zlecenia. W niniejszej publikacji, w celu większej przejrzystości prezentowanych informacji, posługujemy się pojęciami funkcjonującymi w języku potocznym.

**UWAGA! Możesz podjąć pracę w Polsce zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło). Ważne jest, by rodzaj zawartej przez siebie umowy odpowiadał rodzajowi umowy określonego w zezwoleniu na pracę lub w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę (jeżeli do wykonywania pracy w Polsce potrzebujesz zezwolenia).**

Umowy cywilnoprawne i umowa o pracę znacznie się od siebie różnią z punktu widzenia praw i obowiązków stron umowy. Najkorzystniejsza jest umowa o pracę, gdyż daje ona zatrudnionemu największą gwarancję i uprawnień, najlepiej zabezpiecza interesy pracownika, ponieważ warunki określone w umowie o pracę nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż te, które wynikają z przepisów prawa. Przykładowo, umowa o pracę gwarantuje ci:

- minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę (aktualnie 2100,00 zł brutto), co oznacza, że pracując na cały etat nie możesz zarabiać mniej niż wskazana kwota, a jeżeli nie pracujesz na cały etat, to Twoje wynagrodzenie powinno być proporcjonalnie niższe;
- prawo do wypoczynku (np. określony prawem czas pracy, ustanowione dni wolne od pracy, prawo do urlopu wypoczynkowego);
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- prawa związane z rodzicielstwem (np. ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie ciąży, prawo do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego,

przerwa na karmienie dziecka, zwolnienie od pracy w celu przeprowadzenia badań lekarskich związanych z ciążą);

W praktyce niestety często zdarza się, że pracodawcy zawierają z pracownikami umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia), mimo że powinni zawrzeć umowę o pracę.

Umowa o pracę tymczasową jest umową o pracę. W przypadku pracy tymczasowej pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej, która kieruje cię do pracy na rzecz określonego pracodawcy użytkownika. Podpisujesz z agencją umowę o pracę na czas określony lub na czas wykonania konkretnego zadania. Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie kolejnych 36 miesięcy.

**UWAGA! Umową o pracę jest każda umowa, niezależnie od tego jak została nazwana, na mocy której pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, natomiast pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.**

Oznacza to, że jeżeli świadczysz pracę w warunkach określonych powyżej to jesteś zatrudniona na podstawie umowy o pracę niezależnie od tego jak nazywa się twoja umowa. Możesz wystąpić o ochronę swoich praw do sądu pracy, wytaczając powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Umowy cywilnoprawne nie dają takich uprawnień jak umowa o pracę. Są to umowy zawarte pomiędzy równoprawnymi podmiotami, które swobodnie ustalają warunki współpracy. Prawo określa pewne granice, ale nie dają one takiego bezpieczeństwa jak w przypadku stosunku pracy. Prawo określa, przykładowo, minimalną stawkę godzinową - w przypadku umowy zlecenia wynosi ona aktualnie 13,70 zł. Dlatego też dąż do tego, by pracować na podstawie umowy o pracę.

Umowa zlecenia jest jedną z najczęściej zawieranych form zatrudnienia. Jest to umowa, której przedmiotem jest wykonywanie określonych usług. W przypadku umowy zlecenia nie liczy się efekt podejmowanych czynności lecz staranne działanie przy wykonywaniu tych czynności. Realizując umowę zlecenia masz dużą swobodę z zakresie organizowania swojej pracy, gdyż nie podlegasz tak jak w przypadku umowy o pracę kierownictwu zleceniodawcy.

Niezależnie od tego na podstawie jakiej umowy jesteś zatrudniony, musisz odprowadzać pewne należności na rzecz państwa. Zawsze są to podatki, a najczęściej także składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Rodzaj i wysokość tych należności jest różny w zależności od tego, na jakiej podstawie pracujesz. Niektóre rodzaje ubezpieczeń społecznych nie mają charakteru obowiązkowego, ale możesz się nimi objąć dobrowolnie. Oznacza to, że np. pracując na podstawie umowy zlecenia możesz (ale nie musisz) optować składki na ubezpieczenie chorobowe. Skutek będzie taki, że jeżeli – przykładowo – urodzisz dziecko, to będziesz miała prawo do zasiłku macierzyńskiego. Jeżeli nie masz optowanego ubezpieczenia chorobowego, prawa do zasiłku macierzyńskiego nie nabywasz.

Ubezpieczenia społeczne w Polsce obejmują:

- ubezpieczenie emerytalne,
- ubezpieczenia rentowe,
- ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa, zwane ubezpieczeniem chorobowym,
- oraz ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwane ubezpieczeniem wypadkowym.

Niezależnie od ubezpieczeń społecznych, z Twojego wynagrodzenia odprowadzane są składki na ubezpieczenie zdrowotne, czyli ubezpieczenie, które w razie choroby umożliwi ci podjęcie leczenia w Polsce. Zarówno składki na ubezpieczenie społeczne jak i składki na ubezpieczenie zdrowotne potrąca z Twojego wynagrodzenia pracodawca, który przelewa je na rachunek właściwego urzędu. Zdarza się, że cudzoziemcy mają wątpliwości co do tego, czy mimo potrącania składek, pracodawca rzeczywiście odprowadza je do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli kiedykolwiek będziesz rozważał podobną kwestię, pamiętaj, że zawsze możesz udać się do oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i poprosić o udzielenie informacji, czy i w jakiej wysokości odprowadzane są Twoje składki.

W tabeli poniżej przedstawiamy rodzaje ubezpieczeń, jakie są wymagane przy umowach, na podstawie których cudzoziemcy najczęściej świadczą pracę w Polsce, przy założeniu, że każda z umów jest wyłączną podstawą pracy w Polsce.

Rodzaj ubezpieczenia	Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło
emerytalne	obowiązkowe	obowiązkowe	nie podlega
rentowe	obowiązkowe	obowiązkowe	nie podlega
chorobowe	obowiązkowe	dobrowolne	nie podlega
wypadkowe	obowiązkowe	obowiązkowe	nie podlega
zdrowotne	obowiązkowe	obowiązkowe	nie podlega

### Obowiązki pracodawcy

Jeżeli jesteś zatrudniony na podstawie umowy o pracę, obowiązki pracodawcy wobec ciebie reguluje kodeks pracy. W przypadku umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło) obowiązki te wynikają zasadniczo z treści zawartej z pracodawcą umowy.

Pewne obowiązki wspólne, niezależne od rodzaju umowy łączącej cię z pracodawcą wynikają z przepisów regulujących kwestię zatrudniania cudzoziemców. Zgodnie z tymi przepisami podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wymagane posiadanie zezwolenia na pracę jest obowiązany m.in. do:

- uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę;

- zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- przekazania cudzoziemcowi jednego egzemplarza zezwolenia na pracę;
- informowania o przebiegu postępowania o udzielenie lub przedłużeniu zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia;
- zachowania należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie i przedłużeniu zezwolenia na pracę dla cudzoziemca;

**UWAGA! Zawarcie umowy w formie pisemnej jest obowiązkiem pracodawcy. Jeżeli pracodawca odmawia podpisania z Tobą umowy, mimo że wykonujesz na jego rzecz pracę, to popełnia on wykroczenie, za które grozi grzywna w wysokości nie niższej niż 3.000 zł.**

Ponadto, podmiot zatrudniający cudzoziemca, od którego wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę, ma również pewne obowiązki prawne wobec wojewody. Mianowicie, obowiązany jest poinformować wojewodę w terminie 7 dni m.in. o:

- rozpoczęciu przez cudzoziemca pracy w innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę;
- zmianie siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej, przejęciu zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę, a także o przejęciu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zmianie osoby reprezentującej pracodawcę;
- niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- przerwaniu pracy przez cudzoziemca na okres przekraczający 3 miesiące;
- zakończeniu pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany w szczególności do:

- zaznajamiania pracowników z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia;
- organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz zmniejszający uciążliwość pracy;
- przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu;
- zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

oraz prowadzenia systematycznych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

- ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników;

Jak już zostało wskazane, w przypadku umowy cywilnoprawnej, wzajemne prawa i obowiązki stron są określane zasadniczo w umowie, dlatego przed podpisaniem umowy zadbaj o to, by zapoznać się z jej treścią, a jeżeli nie rozumiesz wszystkich postanowień, proś o ich wyjaśnienie.

### **Pomoc w razie naruszenia praw pracowniczych**

Niestety, prawie codziennie słyszy się o naruszeniach praw pracowniczych. Naruszenia te najczęściej polegają na niewypłaceniu należnego wynagrodzenia czy wypłacie cudzoziemcowi wynagrodzenia w wysokości niższej niż dla obywatela polskiego, mimo że świadczyli oni pracę identyczną.

Wielu cudzoziemców rezygnuje z ochrony swoich praw, bo nie wie w jaki sposób może ich dochodzić, a przede wszystkim nie zdaje sobie sprawy z tego, jakie w ogóle prawa im przysługują. Zdarza się, że sprawy o dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia praw pracowniczych są dość skomplikowane. Najczęściej ma to miejsce wtedy, gdy cudzoziemiec nie zawarł umowy w formie pisemnej, co znacznie utrudnia ustalenie wielu kwestii związanych z zatrudnieniem. Warto zatem wiedzieć, jakie kroki można podjąć, by dochodzić swoich praw, gdyby kiedykolwiek zostały one naruszone, a przede wszystkim – jak się do tego przygotować.

Już na wstępie należy zaznaczyć, że osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę przysługują nieco inne uprawnienia, niż osobie zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło).

**PAMIĘTAJ! Jeżeli jesteś zatrudniona na podstawie umowy o pracę, a pracodawca narusza Twoje prawa pracownicze, możesz złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, która stoi na straży przestrzegania prawa pracy.**

Przykładowo, jeżeli pracodawca zalega ci z wypłatą wynagrodzenia, Państwowa Inspekcja Pracy na podstawie złożonej przez ciebie skargi może wszcząć postępowanie kontrolne. Jeżeli kontrola wykaże, że rzeczywiście pracodawca zalega z wypłatą wynagrodzenia, Państwowa Inspekcja Pracy może wydać decyzję, w której nakaże pracodawcy wypłatę wynagrodzenia. Decyzja taka jest natychmiast wykonalna, a zatem pracodawca będzie musiał wypłacić kwotę określoną w nakazie zapłaty od razu, bez względu na to, czy będzie się od tej decyzji odwoływał. Jak widać procedura nie jest skomplikowana i nie wymaga od ciebie podjęcia wielu długotrwałych czynności. Wystarczy, że znajdziesz chwilę, by udać się do Państwowej Inspekcji Pracy i przedstawić sytuację, w której się znalazłaś, a Państwowa Inspekcja Pracy w ramach własnych kompetencji ustali, czy w przedstawionych przez ciebie okolicznościach doszło do naruszenia przepisów prawa pracy.

**WAŻNE!** Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnych porad prawnych w zakresie prawa pracy, a zatem w razie jakichkolwiek wątpliwości w zakresie praw i obowiązków związanych ze stosunkiem pracy, możesz zwrócić się do niej z prośbą o pomoc. Więcej informacji znajdziesz pod adresem: <https://www.pip.gov.pl>

Swoich praw możesz dochodzić również przed sądem pracy, przy czym bez względu na to, na jakiej podstawie została zatrudniona: umowy o pracę czy zlecenie. Wiele osób, nie tylko cudzoziemców, obawia się wystąpienia na drogę sądową. To rozumiesz, bo zasady postępowania przed sądem są bardzo sformalizowane, obowiązują terminy, których trzeba przestrzegać i po prostu wiąże się to ze stresem. Nie trzeba się jednak zbyt przejmować, gdyż jeżeli nie masz ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika, który będzie reprezentował Twoje interesy przed sądem (radcy prawnego lub adwokata), sąd – w razie potrzeby – będzie ci udzielał wszelkich niezbędnych pouczeń. Dodatkowo, zawsze możesz starać się, by sąd ustanowił dla Ciebie pełnomocnika z urzędu, czyli radcę prawnego lub adwokata, który będzie występował w Twoim imieniu, a za jego pomoc nie będziesz musiała płacić. W tym celu powinnaś złożyć wniosek wraz z formularzem, który zawiera oświadczenie o Twoim stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania (wniosek dostępny pod adresem: <https://bip.ms.gov.pl>). Sąd uwzględni wniosek, jeżeli uzna, że udział adwokata lub radcy prawnego w sprawie jest potrzebny.

**UWAGA!** Aby otrzymać pomoc pełnomocnika z urzędu, musisz wykazać, że nie jesteś w stanie ponieść kosztów wynagrodzenia adwokata lub radcy prawnego bez uszczerbku dla utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny.

Wystąpienie do sądu wiąże się zasadniczo z obowiązkiem poniesienia opłat związanych z postępowaniem. Jeżeli jednak jesteś zatrudniona na podstawie umowy o pracę, jako pracownik korzystasz ze zwolnienia z obowiązku uiszczenia opłaty sądowej w sprawach ze stosunku pracy, chyba że będziesz dochodziła przed sądem kwoty wyższej niż 50.000 zł – wówczas będziesz musiała uiścić opłatę sądową w wysokości 5% tej kwoty. Inaczej wygląda sytuacja w przypadku osób, które nie są pracownikami, tylko świadczą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Takie osoby muszą uiścić opłatę od pozwu – zasadniczo jest to 5% dochodzonej kwoty. Niezależnie od kosztów sądowych, trzeba się liczyć z tym, że w razie przegranej będziesz musiała zwrócić drugiej stronie koszty poniesione w związku z postępowaniem, w tym koszty zastępstwa przez adwokata lub radcy prawnego, jeżeli występowali w sprawie. Dotyczy to zarówno sytuacji, gdy jesteś pracownikiem, jak również gdy dochodzisz roszczeń z tytułu umowy zlecenia.

Jeżeli nie masz wystarczających środków, by ponieść koszty sądowe, możesz zwrócić się do sądu z wnioskiem o zwolnienie Cię od obowiązku ponoszenia tych kosztów. Wniosek o przyznanie zwolnienia od kosztów sądowych powinnaś zgłosić na piśmie lub ustnie do protokołu w sądzie, w którym sprawa ma być wytoczona lub już się toczy. Do wniosku należy załączyć oświadczenie obejmujące szczegółowe dane o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania, które sporządza się według ustalonego wzoru (formularz oświadczenia dostępny na stronie: <https://bip.ms.gov.pl>).

**UWAGA!** Sąd może przyznać zwolnienie od kosztów sądowych osobie, która wykáže, że nie jest w stanie ich ponieść bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny.

**UWAGA!** Zwolnienie od kosztów sądowych nie zwalnia od obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi.

Powinnaś również pamiętać o tym, że prawo ściśle określa terminy, w jakich możesz skutecznie dochodzić swoich praw. Termin do złożenia odwołania lub pozwu zależy od rodzaju sprawy. Dlatego w razie naruszenia Twoich praw, powinnaś działać szybko, bo upływ określonego terminu może powodować dla Ciebie negatywne konsekwencje.

I na zakończenie jeszcze jedna rada – **NIE DAJ SOBIE WMÓWIĆ, ŻE NIE MASZ W POLSCE ŻADNYCH PRAW!** Twoje prawa pracownicze są takie same, jak prawa obywateli polskich. Różnica polega na tym, że jako cudzoziemka w wielu przypadkach potrzebujesz dokumentu, który daje Ci prawo do pracy w Polsce.

#### 2.4. Biznesowy język polski

Znajomość języka, kraju w którym się mieszka jest kluczowy dla funkcjonowania na rynku pracy. W Polsce, znajomość języka polskiego jest koniecznością, zwłaszcza dla pracowników wysokowkwalifikowanych.

Ucząc się języka polskiego warto zwrócić uwagę na następujące kwestie:

1. Prezentacja: Kim jestem? Skąd jestem? Dane osobowe – wypełnianie formularzy osobowych.
2. Curriculum vitae – ważny dokument dla pracodawcy. Moje kwalifikacje zawodowe. Przygotowanie własnego CV w języku polskim.
3. List motywacyjny jako przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą. Przygotowanie i opracowanie listu motywacyjnego w języku polskim. Uzasadnienie wyboru danego pracodawcy i charakteru pracy.
4. Poszukiwanie pracy:
  - urząd pracy – rejestracja, dostępność do banku informacji i szkoleń
  - ogłoszenia o pracę w prasie codziennej
  - Internet
  - aplikacje
  - odpowiedzi na oferty pracy.
5. Kontakt z potencjalnym pracodawcą:
  - rozmowa telefoniczna: informacje wstępne o sobie, umawianie się na spotkanie
  - kontakt mailowy: wymogi formalne listu elektronicznego

(nagłówki, zwroty do adresata na początku i na końcu listu, użycie dużych liter w zwrotach do adresata, prawidłowe użycie akapitów)

- rozmowa bezpośrednia (Interview): zachowania językowe, niezbędne zwroty. Ważne pytania – formułowanie pytań do osoby rekrutującej.
6. Różne formy zatrudnienia – wady i zalety pracy etatowej i na własny rachunek. Wypowiedzi różnych osób inspiracją do dyskusji.
  7. Praca czasowa – przymus czy własny wybór? Omówienie na przykładzie „AppJobs.com” – aplikacji specjalizującej się w kojarzeniu pracodawców z poszukującymi pracy czasowej. Dyskusja.
  8. Podpisujemy umowę o pracę ze zrozumieniem. Poznanie ważnych sformułowań zawartych w umowach o pracę.
  9. Działalność gospodarcza pod własnym szyldem czy franczyza? Słownictwo biznesowe dotyczące prowadzenia własnej firmy.
  10. Środowisko pracy. Praca w małej firmie a w pracy w korporacji.
-



# R. 3

## **INKUBATOR INICJATYW MIGRANCKICH**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

Produkt powstał w ramach „Inkubator Inicjatyw Migranckich”, projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

Działanie w ramach Inkubatora posłużyło zdobyciu przez uczestniczki kluczowej wiedzy pozwalającej im realnie przybliżyć się do podjęcia zatrudnienia w Polsce. Kobiety-migrantki mogły skorzystać ze szkoleń, doradztwa zawodowego i/lub prawnego, podczas którego przeanalizowana była jej indywidualna sytuacja pod kątem możliwości podjęcia pracy w danym zawodzie/branży oraz zostały udzielone wskazówki dotyczące dalszych kroków do podjęcia w kontekście wiedzy zdobytej podczas szkoleń.

Równolegle przetestowana została formuła Inkubatora Inicjatyw Migranckich, w ramach którego uczestniczki programu, pracując w grupie, wypracowały pomysły pozwalające wcielić im w życie plan powrotu na rynek pracy. Towarzystwa im moderatorka, dbająca o realizację celów programu i jego spójność. Podstawą dyskusji nad pomysłami aktywizacyjnymi były wnioski z diagnozy przeprowadzonej w I części przedsięwzięcia, wiedza zdobyta w części II oraz burza mózgów nad możliwościami przełamania zdiagnozowanych trudności. Inkubator miał z jednej strony formę grupy wsparcia, w której uczestniczki programu wzajemnie się motywowały do zmiany swojej sytuacji zawodowej oraz dzieliły się kompetencjami w tym zakresie, z drugiej strony był przestrzenią do twórczego wypracowywania pomysłów/planów na aktywizację zawodową członkiń grupy.

Uczestniczki programu były zachęcane do coraz bardziej aktywnego uczestnictwa. W ostatnim etapie projektu było testowane przygotowanie i realizacja własnych pomysłów przez uczestniczki. Uczestniczki same dookreślały swoje potrzeby szkoleniowe. Szkolenia przybliżające je do polskiego rynku pracy obejmowały wybraną przez nie problematykę i odbywały się zgodnie z ich koncepcją.

Tematyka ww. szkoleń oraz ich scenariusze została zaproponowana po analizie potrzeb zgłaszanych przez adresatki uczestniczące w przedsięwzięciu. Każde szkolenie zostało przeprowadzone na podstawie autorskiego scenariusza przygotowanego przez trenerki na podstawie potrzeb zgłoszonych w ramach Inkubatora Inicjatyw Migranckich. Podczas szkoleń ważną rolę poświęciliśmy integracji uczestniczek - ćwiczenia integrujące i aktywizujące zostały tak przygotowane, aby podkreślały mocne strony każdej z Pań, uwypuklały umiejętności i wiedzę przydatną w działaniach w ramach Inkubatora i poza nim.

W program byli zaangażowani eksperci prowadzący szkolenia – do prowadzenia szkoleń zaprosiliśmy specjalistki – ekspertki z dziedzin wybranych przez uczestniczki, których wiedza i doświadczenie pozwolą im zrealizować pomysły wypracowane w Inkubatorze Inicjatyw Migranckich. Warsztaty były połączone z kreatywną nauką języka polskiego biznesowego, znajomość którego jest konieczna przy poszukiwaniu pracy oraz w samej pracy. Zajęcia były prowadzone przez specjalistkę w nauce języka polskiego jako obcego.

Działania Inkubatora Inicjatyw Migranckich odbywały się głównie w weekendy. Kobiety, które są matkami, będą mogły liczyć na opiekę nad dziećmi w trakcie warsztatów i szkoleń.

Po zakończeniu cyklu szkoleniowego zostało zorganizowane spotkanie podsumowujące cały program. Spotkanie miało charakter otwarty, na którym zostały podsumowane problemy i postępy uczestniczek. Adresatki oceniły skuteczność programu, wskazały co można w nim ulepszyć.

Niniejszy projekt umożliwił kobietom imigrantkom „wyjście z cienia”, zdobycie nowych umiejętności, nawiązanie nowych kontaktów, budowanie poczucia własnej wartości.

Na podstawie doświadczeń z realizacji została też przygotowana niniejsza Instrukcja użytkownika, w której zawarte są doświadczenia z całego procesu testowania innowacji oraz wnioski z procesu testowania innowacyjnego rozwiązania, w tym:

### **1. Opis ścieżki wsparcia doradczo-szkoleniowego imigrantek**

Ścieżka wsparcia doradczo-szkoleniowego uwzględniała: regularne spotkania, zarówno grupowe jak i indywidualne, warsztaty, spotkania integracyjno-rozwojowe, szkolenia i spotkania doradczo-prawne. Na początku realizacji projektu uczestniczki wskazały, co pomoże im w przybliżeniu ich do rynku pracy. Na podstawie przedstawionych potrzeb powstały propozycje warsztatów. Tematyka warsztatów dotyczyła zarówno wzmacniania kompetencji osobistych (np. praca nad mocnymi i słabymi stronami osobowości imigrantek; asertywność; samoświadomość; autoprezentacja) jak i zawodowych (np. przygotowanie dokumentów aplikacyjnych; używanie mediów społecznościowych do poszukiwania pracy; budowanie swojego portfolio na portalach internetowych; doskonalenie języka polskiego; aspekty prawne legalizacji pobytu; prawa i obowiązki pracownicze, itd.). Spotkania miały charakter integrująco-aktywizacyjny, gdzie wykorzystywane były metody pracy indywidualnej, w parach, grupowe, z wykorzystaniem narzędzi coachingowo-trenerskich.

Wstępna diagnoza potrzeb, w miarę upływu czasu uległa weryfikacji. Spotkania oraz dodatkowe rozmowy w grupie wyłoniły dodatkowe potrzeby uczestniczek. Dotyczyły one konieczności pracy nad emocjami. Dopiero po zbudowaniu zaufania, poznaniu się grupy, pojawiały się tematy depresji, mobbingu w pracy, braku szacunku ze względu na kraj pochodzenia, dyskryminacji, brak wsparcia, asertywności.

Dobrym rozwiązaniem okazało się zaangażowanie do projektu większej niż przewidywano liczby uczestniczek. Więcej osób, to więcej przykładów doświadczeń osobistych, a co za tym idzie lepszy materiał do przygotowania urozmaiconej, ale jednocześnie uniwersalnej oferty pomocowej. Wymiana doświadczeń i praca w grupie pozwoliły przekonać imigrantki, że doświadczenie migracji może być wartością na rynku pracy w Polsce. Wzajemne wsparcie przyczyniło się do zmniejszenia strachu, przełamania barier oraz zmniejszenia niepewności. Solidna dawka wiedzy na temat funkcjonowania polskiego rynku pracy, bieżących trendów oraz tego, w jaki sposób wykorzystać swoje kompetencje w nowym kraju, a także jak przejść przez rozmowę kwalifikacyjną – znacząco wzmocniły pewność siebie uczestniczek projektu.

Podczas kolejnych spotkań w grupie zachodziły zmiany. Imigrantki zaczęły być bardziej aktywne i odważne; stwierdziły, że częściej wychodzą do ludzi; chętniej zaczęły mówić o sobie; zwiększyła się ich pewność siebie; zaczęły używać nowych mediów w ścieżce zdobycia zatrudnienia. Uczestniczki podkreśliły, że projekt pozwolił uświadomić im sobie, że aby osiągać swoje cele muszą nauczyć się zarządzać czasem, rozkładać duży cel na mniejsze, ustalać priorytety i przede wszystkim działać konsekwentnie. Zrozumiały także, że dbać o bezpieczeństwo prawne.

Warto podkreślić, że do projektu zostały zakwalifikowane osoby o wysokich kwalifikacjach. Jednak podczas spotkań diagnozujących, okazało się, że uczestniczkom brakowało wiary w siebie i we własne kompetencje. Pomimo wysokich kwalifikacji, imigrantki szukały (bądź podejmowały) pracę poniżej swoich kompetencji. Rodziło to frustrację i brak satysfakcji z wykonywanej pracy. Udział w projekcie uświadomił wielu imigrantkom, że praca poniżej kwalifikacji nie musi być koniecznością.

## **2. Opis optymalnego sposobu funkcjonowania Inkubatora Inicjatyw Migranckich, tworzonych samodzielnie przez imigrantki**

Uczestniczki projektu podkreśliły konieczność kontynuowania działań po zakończeniu realizacji projektu. Zgłosiły swoje pomysły na wspólne przyszłe działania, które mogą je wzmocnić i rozwijać w obszarze osobistym i zawodowym. Migrantki stwierdziły, że nawet po zakończeniu projektu będą spotykać raz w miesiącu w Domu Ukraińskim, żeby dzielić doświadczeniami, zasobami, okazywać sobie wsparcie oraz wzajemnie się motywować.

Na Facebook'u powstała grupa uczestniczek projektu w celu podtrzymywania kontaktów oraz dzielenia się wiedzą oraz informacjami. Ta grupa również ułatwia kontakty oraz dalsze spotkania w gronie uczestniczek projektu.

## **3. Dobre praktyki Inkubatora Inicjatyw Migranckich**

Do dobrych praktyk można odnieść spotkania integracyjno-rozwojowe, mające na celu poszerzenie sieci kontaktów, wymianę doświadczeń i budujące grupę wsparcia. W tych spotkaniach każda z migrantek znalazła przestrzeń dla siebie i wyrażenia swoich potrzeb. Zawiązały się przyjaźnie, które zaowocują poszerzeniem grona znajomych, a tym samym częstszym udziałem w życiu społecznym.

Istotne znaczenie miały różnorodne zajęcia warsztatowe budujące samoświadomość, poczucie własnej wartości i pozwalające na stworzenie nowej „siebie” w nowych okolicznościach i w nowym zawodzie.

Dobrą praktyką okazało się również dopuszczenie do udziału w warsztatach i spotkaniach większej liczby uczestniczek niż pierwotnie zakładano. Zdynamizowało to i wzbogaciło zajęcia.

Ponadto, planowanie działań przyszłych w grupie 10-12 osobowej jest znacznie łatwiejsze. Rodzi się więcej pomysłów, są większe szanse na poszerzenie grona imigrantek (zapraszanie „znajomych-znajomych”), nieobecność 2-3 osób nie powoduje konieczności odwołania spotkania.

Swego rodzaju „uzupełnieniem” zajęć dla imigrantek jest zapewnienie opieki dla ich dzieci, na czas spotkań i szkoleń. Była to dobra praktyka, gdyż pozwalała wyjść z domu matkom opiekującym się dziećmi w domu.

## **4. Sposób funkcjonowania Inkubatora**

Inkubator inicjatyw migranckich jest platformą, skierowaną na aktywizację zawodową oraz integrację imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy.

W związku z dużym zainteresowaniem projektem i potrzebą poszukiwania elastycznych rozwiązań, zaangażowaliśmy w projekt większą ilość uczestniczek. Spotkania odbywały się w dwóch trybach: pierwszy zamknięty dla ścisłych beneficjentek projektu (5 osób), a drugi – otwarty dla wszystkich. Ponieważ jednym z najczęściej zgłaszanych problemów był brak kontaktów poza domem, uznaliśmy, że zaangażowanie większej grupy uczestniczek pozwoli na nawiązanie większej ilości kontaktów oraz większą wymianę doświadczeń.

Konsultacje indywidualne i grupowe z trenerem odbywały się w trybie i w ramach liczby godzin wskazanych w projekcie. Natomiast liczba godzin poszczególnych warsztatów oraz spotkań otwartych dostosowana była do potrzeb i okoliczności. Spotkania otwarte odbywały się zwykle w niedzielę (z wyjątkiem tych poświęconych z nauką języka polskiego, które odbywały się w ciągu tygodnia) i trwały dłużej niż zakładane w projekcie 3 godziny (zwykle 4-5). Sprzyjała temu luźniejsza atmosfera spotkań oraz dni wolne od pracy.

## **5. Trudności w trakcie działalności Inkubatora**

Kobiety-migrantki należą do grupy, która często zmienia miejsce pracy, często mają problemy z legalizacją pobytu i przygotowaniem niezbędnych dokumentów dla legalizacji pobytu na okres dłuższy, niż kilka miesięcy. Niestety nie zawsze mogły uczestniczyć we wszystkich szkoleniach i spotkaniach zorganizowanych w ramach projektu.

Dodatkową trudnością był termin realizacji działań Inkubatora (listopad 2018 – kwiecień 2019). W tym okresie przypadły Święta Bożego Narodzenia (katolickie i prawosławne – w dwóch różnych terminach), Nowy Rok, Święta Wielkanocne (katolickie i prawosławne – w dwóch różnych terminach). Wiązało się to z licznymi przerwami, dniami wolnymi, wyjazdami uczestniczek projektu. Planowanie działań było bardzo trudne, plan zajęć bardzo napięty, a od uczestniczek wymagało to wyjątkowej dyscypliny i wysiłku intelektualnego.



# R. 4

## **REKOMENDACJE I WSKAZÓWKI DLA PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

Produkt powstał w ramach „Inkubator Inicjatyw Migranckich”, projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

Program wsparcia staraliśmy się budować w sposób elastyczny, dopasowany do potrzeb uczestniczek i uwzględniający trudności, z którymi spotykają się one na polskim rynku pracy.

- W przypadku kontynuacji działań Inkubatora lub zastosowania tego rozwiązania w stosunku do innej grupy odbiorców, rekomendujemy zwiększenie liczby beneficjentów Inkubatora, ponieważ wnoszą one dużo wartościowych pomysłów do każdego spotkania lub szkolenia.
  - Rekomendujemy stworzenie wspólnej bazy wiedzy, dostępnej do uczestniczek. Zalecamy wyznaczenia moderatorki/liderki grupy na facebook'u w celu zwiększenie aktywności uczestniczek poza salą szkoleniową.
  - Na początkowym etapie projektu zalecamy zmniejszyć ilość godzin, przeznaczonych na diagnozę potrzeb na jedną uczestniczkę. Najlepsze diagnozy dają spotkania grupowe, ponieważ kiedy odważniejsze uczestniczki dzieliły się swoimi potrzebami i trudnościami na rynku pracy, inne uczestniczki zaczęły się otwierać. Niektóre uczestniczki nie wiedziały, że spotykane wyzwania i problemy są podobne i dotyczą wszystkich migrantek. Jednocześnie zalecamy wydłużenie godzin spotkań konsultacyjnych z coach'em w taki sposób, żeby każda uczestniczka miała minimum 5 indywidualnych spotkań z coach'em.
  - Rekomendujemy także wydłużenie czasu trwania projektu, przy jednoczesnym zmniejszeniu częstotliwości spotkań grupowych. Bardzo częste spotkania grupowe nastawione na poszerzenie wiedzy uczestniczek skutkuje tym, że uczestniczki nie mają czasu przepracować uzyskanego materiału i wdrożyć w życie.
  - Widzimy także potrzebę, aby wraz ze wzrostem liczby uczestniczek Inkubatora, zwiększać również zasięg promocji każdego ze spotkań oraz warsztatów.
  - Rekomendujemy również spotkania cykliczne z pasjonującymi ludźmi, z ekspertami z różnych dziedzin oraz zachęcania do tak zwanej wymiany usług pomiędzy uczestniczkami. Ponieważ każda z uczestniczek jest wysoko wykwalifikowana i specjalizuje się w innej dziedzinie, to może dzielić się swoją wiedzą ekspercką, poszerzając horyzonty i wspierając inne uczestniczki.
  - Warto zapraszać również migrantki, które odnalazły się na rynku pracy w Polsce, żeby dzieliły się doświadczeniem, a jednocześnie dawały nadzieje na to że jest to możliwe.
  - Kobiety w przyszłości mogą same być twórcami podobnych inkubatorów dla nowych generacji migrantek.
  - Pomysł na aktywizację kobiet-migrantek może być wykorzystany dla aktywizacji przedstawicieli innych grup potrzebujących wsparcia w wejściu na rynek pracy.
  - Zalecamy przedłużony i pogłębiony kurs języka polskiego oraz angielskiego, który zawiera treści niezbędne dla funkcjonowania na rynku pracy.
  - Ponieważ kwestie pewności siebie oraz wiary w siebie były poruszane na każdym spotkaniu, zalecamy więcej warsztatów poświęconych umiejętnościom miękkim, w tym budowaniu własnej wartości i wzmacnianiu wiary w siebie.
-



**Fundacja "Nasz Wybór"**  
ul. Ludwika Zamenhofska 1  
00-153 Warszawa