****

**Țineți cont de următoarele informații
ÎNAINTE
de recrutarea de lucrători din străinătate**

|  |  |
| --- | --- |
| Gândiți-vă la... | **Acțiuni** |
| **Consiliere și planificare** | Serviciile locale de ocupare a forței de muncă | Înainte să căutați candidați din străinătate, încercați să contactați *serviciul public local de ocupare a forței de muncă* pentru a discuta despre nevoile dumneavoastră de recrutare. S-ar putea ca cei de la acest serviciu să găsească candidați potriviți mai aproape de casă. |
| **Întocmiți un profil al candidatului** | Care sunt capacitățile, competențele și calificările specifice necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor postului? |
| *Dacă vă hotărâți să recrutați din străinătate,*  |
| Elaborați un plan  | Stabiliți care sunt obiectivele, beneficiile, riscurile și costurile legate de recrutarea în străinătate. Calculați termenele cu care vă veți confrunta, deoarece s-ar putea ca identificarea candidaților la nivel internațional să dureze mai mult. |
| Luați legătura cu autoritățile competente*(cu oficiul de înregistrare a străinilor sau cu alte autorități echivalente din țara dumneavoastră)* | Aflați dacă trebuie să faceți demersuri suplimentare pentru recrutarea unui resortisant străin. Trebuie să se înregistreze separat sau să plătească vreo taxă?  |
| **Prevederi legale și lucrători detașați** | Proceduri de înregistrare și permise de muncă | Doriți să angajați lucrători din alte țări aparținând Spațiului Economic European (SEE) și aveți nevoie de mai multe informații cu privire la procedurile de înregistrare și la permisele de muncă? În acest caz, consultați secțiunea „[Condiții de viață și de muncă](https://eures.europa.eu/living-and-working_ro)” pentru a afla care sunt procedurile de înregistrare și cum se obțin permisele de ședere în fiecare țară. |
| Norme tranzitorii care reglementează libera circulație a lucrătorilor | Pentru informații cu privire la normele tranzitorii care reglementează libera circulație a lucrătorilor din, către și între noile state membre, vizitați secțiunea „[Libera circulație a lucrătorilor](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=ro)” de pe portalul Europa. |
| Lucrători detașați | Un lucrător detașat este o persoană care lucrează o perioadă limitată în afara statului membru în care își desfășoară activitatea în mod normal. Dacă organizația dumneavoastră are nevoie să detașeze lucrători în alt stat membru, va trebui să cunoașteți normele și procedurile respective.Informațiile sunt disponibile la secțiunea „[Lucrători detașați](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=ro)” de pe portalul Europa. Consultați și pagina de internet cu informații și adrese de contact naționale.De asemenea, puteți să consultați și să descărcați *„*[*Ghidul practic privind detașarea lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene, în Spațiul Economic European și în Elveția*](https://op.europa.eu/s/zHuq)*”* sau să vizitați [site-ul Eurofound](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) |
| **Informații practice** | Cazare / locuință | Gândiți-vă la etapele practice pe care trebuie să le parcurgă un nou angajat venit din străinătate pentru a găsi cazare sau locuință. Există disponibilități pe plan local? Cum pot fi găsite și la ce cost? Puteți oferi consiliere sau sprijin noului angajat?  |
| **Factori lingvistici, culturali și educaționali** | Bariere lingvistice | Gândiți-vă la nivelul de competență lingvistică necesar candidaților dumneavoastră. Dacă nu sunt vorbitori fluenți, dar corespund cerințelor postului, trebuie să vă gândiți bine la modul în care veți comunica cu ei. Candidatului i se poate părea foarte dificil să susțină interviuri prin telefon. |
| Diferențe la nivel de țară | Legislațiile naționale din domeniul muncii sunt diferite și s-ar putea ca procedura de recrutare să vi se pară mai dificilă în unele țări față de altele. De exemplu, s-ar putea să trebuiască să vă înregistrați în acest sens dacă reprezentați o agenție de recrutare. Înainte să începeți recrutarea, aflați dacă există obstacole administrative. |
| **Diferențe culturale** | Practicile de recrutare variază de la o țară la alta, ca și formalitățile între angajatori și candidați. Dacă un candidat se comportă în mod neobișnuit, poate fi vorba doar de o diferență de ordin cultural. Nu vă lăsați influențați de acest aspect – mai bine concentrați-vă asupra competențelor și aptitudinilor candidaților. |
| Calificări  | Cei care candidează pentru profesii reglementate trebuie să se înregistreze la autoritatea competentă pentru a li se recunoaște calificările. Rețelele ENIC-NARIC ([https://www.enic-naric.net](https://www.enic-naric.net/)) reprezintă portalul pentru recunoașterea calificărilor academice, profesionale și de formare profesională din Europa. |
| **EURES în ajutorul dumneavoastră!** | *După ce ați luat în considerare cele de mai sus,* |
| Găsiți-vă consilierul local EURES*(*vă rugăm să accesați linkul *„*[*Contactați un consilier EURES*](https://europa.eu/eures/portal/um/search-for-advisers?lang=ro)*”* de pe portalul EURES*)* | Dacă aveți nevoie de consiliere cu privire la recrutarea în altă țară, puteți căuta informații despre cel mai apropiat consilier EURES. În primul rând, luați legătura cu consilierul EURES local – acesta/aceasta asigură legătura dumneavoastră cu o rețea mai extinsă și vă poate da mai multe informații cu privire la aspectele de mai sus. |