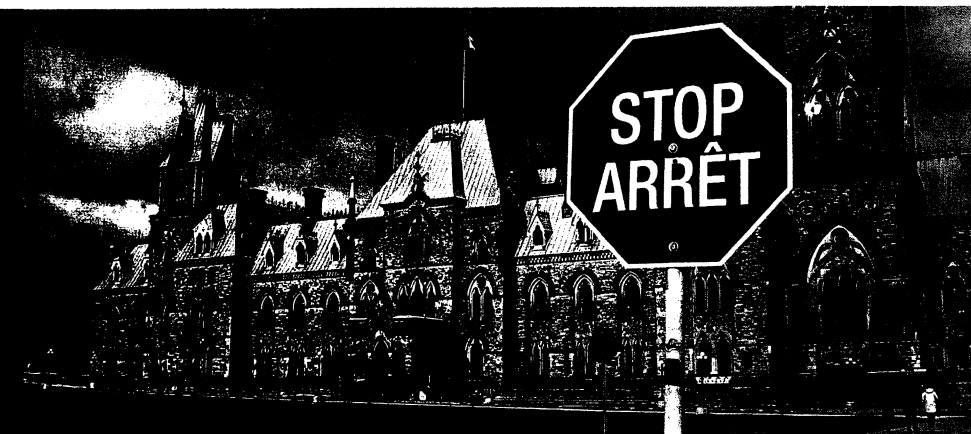


# Jak sprowadzać wykwalifikowanych pracowników do pracy w Kanadzie



Kanadyjskie biznesy cierpią na brak dobrze wykształconych i wykwalifikowanych pracowników i w wielu zawodach braki te będą się pogłębiać. Powodem są nie tylko zmiany demograficzne wiążące się z odpływem dużej ilości aktywnej siły roboczej na emeryturę, lecz również niezdolności wykształcenia przez szkolnictwo wyższe i zawodowe w Kanadzie takiej ilości pracowników, jakiej gospodarka potrzebuje. Rozwój wielu dziedzin przemysłu kanadyjskiego i usług będzie więc w coraz większym stopniu zależeć od napływu wykształconych i doświadczonych imigrantów. Kanadyjska gospodarka nie ma pod tym względem innego wyjścia – imigranci i okresowi pracownicy zagraniczeni muszą przyjeżdżać. Z powodu dużej ilości osób odchodzących na emeryturę, już od 2011 roku kanadyjski rynek pracy będzie w stanie jedynie wymieniać odchodzącą siłę roboczą na nową, ale do obsadzania nowych miejsc pracy związanych z rozwojem ekonomicznym potrzebni już będą pracownicy z zagranicy.

Kanada nie jest w tych problemach odosobniona. Wszystkie wysoko rozwinięte państwa zachodnie cierpią na podobne zmiany demograficzne oraz, podobnie jak Kanada, nie są w stanie nadążyć za kształceniem wystarczającej ilości pracowników. Największy brak wykwalifikowanej kadry odczuwalny jest w zawodach z dziedziny służby zdrowia, budownictwa, inżynierii, mechaniki pojazdów i maszyn. Brakuje również naukowców z zakresu biologii i nauk ścisłych. A zatem rywalizacja o wykształconych pracowników na światowych rynkach pracy się zwiększa. Już teraz w wielu zawodach dobrze wykształcony i doświadczony specjalista może wybierać kraj, w którym chce pracować.

Są kraje, które wręcz nastawiają się na kształcenie absolwentów w pewnych zawodach „na eksport”, na przykład Filipiny, z których tysiące pielęgniarek corocznie wyjeżdżają legalnie do pracy w krajach zachodnich lub Indie, których komputerowcy dominują napływ pracowników w kategorii wize H1B do Stanów Zjednoczonych. Braki pielęgniarek są tak silne na całym świecie i tak szybko postępują, że szacuje się, iż na samym rynku amerykańskim za 5 lat będzie milion nie obsadzonych miejsc pracy w tym zawodzie. Europa Zachodnia ma podobny problem.

W Kanadzie brakuje nie tylko pielęgniarek, ale również pracowników w dziesiątkach innych

zawodów. Na przykład w Ontario, do którego napływa większość wykształconych imigrantów, i które jest najbardziej nasycone jeżeli chodzi o fachową siłę roboczą w Kanadzie, brakuje: lekarzy, farmaceutów, fizjoterapeutów, audiologów, patologów słuchu i mowy, techników laboratoryjnych, terapeutów i higienistów dentystrycznych, paramedyków, menadżerów finansowych, menadżerów służby zdrowia, specjalistów kadrowych, biologów, inżynierów, architektów, mechaników sprzętu, techników samochodowych (łącznie z technikami i mechanikami pojazdów ciężkich i maszyn), elektryków przemysłowych, stolarzy, murarzy, tynkarzy i kafelkarzy. Nie sposób jest tu wymienić wszystkie profesje, w których występują braki w innych prowincjach – w samej Albercie takich zawodów jest 170, a w British Columbia 129.

W tym samym czasie bariery biurokratyczne i prawne spowalniają proces szybkiego sprowadzenia potrzebnych pracowników. Co zatem mogą zrobić biznesy pragnące zatrudnić obcokrajowców, aby ten proces przyspieszyć? Po pierwsze, pracodawcy mogą się zapoznać z prowincjonalnymi programami nominacyjnymi, które ułatwiają sprowadzenie pracowników w wielu zawodach. Funkcjonują one we wszystkich prowincjach łącznie z Ontario, gdzie taki program obowiązuje od maja tego roku. Programy te bądź pozwalają zupełnie obejść potrzebę zgody na zatrudnienie obcokrajowca przez Service Canada (jak to ma miejsce w Ontario), lub pomagają pracodawcom w jej uzyskaniu (najczęściej przez złagodzenie czasochłonnych i kosztownych wymogów związanych z rekrutacją lub przez potwierdzenie zapotrzebowania w danej kategorii zawodowej). Po drugie, pracodawcy mogą się zapoznać z programami federalnymi ułatwiającymi otrzymanie pozwolenia na pracę w wybranych zawodach. Niestety, obecnie skuteczny wydaje się być jedynie program dla informatyków i im pochodnych zawodów. Jeżeli kandydat kwalifikuje się, pracodawca jest zwolniony z obowiązku uzyskania zgody Service Canada. Po trzecie, należy sprawdzić, czy nie ma innego kreatywnego sposobu prawnego, który by pomógł sprowadzić potrzebnego fachowca, na przykład czy nie kwalifikowałby się on jako wspólnik w biznesie.

W większości przypadków opcje te jednak nie pomagają lub wymagają zbyt długiego czasu na realizację i pracodawca musi wystąpić o zgodę na zatrudnienie obcokrajowca przez Service Canada.

## Co jest kluczem do sukcesu podania do Service Canada?

Pominiemy tu formalne przygotowanie formularza o Labour Market Opinion, gdyż jest on bardzo prosty i skoncentrujemy się na aspekcie kluczowym każdego wniosku (*application*), to znaczy na liście mu towarzyszącym. Po pierwsze, bardzo ważne jest właściwe uzasadnienie potrzeby zatrudnienia tego, a nie innego pracownika przez daną firmę, która ma konkretne zapotrzebowanie na jego wiedzę i doświadczenie. Staranna praca nad tym aspektem podania zaczyna się już w momencie przygotowania ogłoszeń do prasy. Ogłoszenia prasowe muszą być umieszczone w odpowiednich gazetach i magazynach, muszą się ukazywać przez odpowiedni czas i to powinno być udokumentowane w podaniu. Po drugie, ważne jest załączenie przekonującej dokumentacji porównującej naszego kandydata z resztą kandydatów, którzy odpowiedzieli na ogłoszenia. Jego silną stroną nie może być jedynie znajomość języka obcego, który zapewne przyda się w pracy z potencjalną klientelą (aczkolwiek fakt ten może być pomocny), lecz głównie powinny to być unikalne cechy jego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Zwłaszcza liczy się wiedza, którą może on przekazać innym po przyjeździe do Kanady. Po trzecie, należy dokładnie udokumentować selekcję kandydatów, włącznie, jeżeli to możliwe, z przedstawieniem poprzedniego doświadczenia pracodawcy w rekrutacji tego rodzaju pracowników. Wreszcie, elementem niezbędnym dobrego podania jest wyczerpująca argumentacja, że w czasie rekrutacji pracodawca spełnił warunki stawiane przez prawo imigracyjne. Urzędnik oceniający nasz wniosek musi przestrzegać litery prawa oraz jest instruowany, aby użyć tych własnych argumentów, gdy zdecyduje się go odrzucić.

Pamiętajmy również, że jeżeli nasz nowy pracownik pragnie po przyjeździe do Kanady wystąpić o pobyt stały, musi on być sprowadzony w odpowiedniej kategorii zawodowej, co potem będzie pomocne w jego staraniach pozostania na stałe.

Janusz Puźniak  
Barrister and Solicitor (Ontario)  
Attorney at Law (Missouri and New York)