

Twoja pierwsza praca z EURES-em

2014-
2015

Przewodnik
dla osób
poszukujących
pracy
i pracodawców



Twoja pierwsza praca z EURES-em

**Aby łatwiej
przenosić się i podejmować pracę
rekrutować młodych ludzi
w Europie**

Przewodnik 2014–2015

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego
Dział C3

Pracę nad tekstem zakończono w styczniu 2014 r.

Komisja Europejska, ani żadna osoba działająca w imieniu Komisji, nie odpowiada za sposób wykorzystania informacji zawartych w niniejszej publikacji.

© Zdjęcia na okładce: iStockphoto, Getty Images

Używanie i kopiowanie zdjęć nieobjętych prawami autorskimi Unii Europejskiej jest możliwe po uzyskaniu zgody bezpośrednio od właścicieli tych praw.

***Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu
znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.***

**Numer bezpłatnej infolinii (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Informacje są udzielane nieodpłatnie, większość połączeń również jest bezpłatna
(niektórzy operatorzy, hotele lub telefony publiczne mogą naliczać opłaty).

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2014

ISBN 978-92-79-35030-6

doi:10.2767/36579

© Unia Europejska, 2014

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Spis treści

Twoja pierwsza praca z EURES-em: jak działa program	5
Rozwiązywanie problemu bezrobocia młodzieży	6
Łączne wyniki programu (III kwartał 2012 r. – IV kwartał 2013 r.).....	6
Wdrażanie programu: służby zatrudnienia i dane kontaktowe.....	7
Kto może skorzystać i jak wziąć udział	8
Młodzież	8
Pracodawcy	9
Jakie miejsca pracy się kwalifikują	10
Transgraniczne miejsca pracy, staże i przyuczenie do zawodu	11
Pracownicy delegowani a pracownicy mobilni	11
Wsparcie finansowe dla młodzieży	12
Kto może skorzystać	12
Jakie koszty są pokrywane	12
Wsparcie finansowe dla MŚP (pracodawców)	16
Przegląd zasad finansowania	18
Inne środki wsparcia	18
Szkolenie przygotowawcze (szkolenia językowe lub inne)	18
Mentoring dla zatrudnionych stażystów i praktykantów	19
Płatności dla uczestników	20
Glosariusz	21
Dodatkowe informacje i możliwość kontaktu	23

Twoja pierwsza praca z EURES-em: jak działa program

„Twoja pierwsza praca z EURES-em” to pilotażowy i wdrażany na małą skalę program mobilności zawodowej uruchomiony przez Komisję Europejską w 2011 r., aby pomóc młodym Europejczykom z 28 państw członkowskich w znalezieniu pracy lub odbyciu szkolenia w miejscu pracy w innym państwie członkowskim.

Jest on jednym z najważniejszych działań inicjatywy przewodniej „Mobilna młodzież” w ramach strategii „Europa 2020”, jak też inicjatywy „Szanse dla młodzieży”. Program stanowi część działań Komisji wskazanych w pakiecie na rzecz zatrudnienia młodzieży z 2012 r., mających na celu zwalczanie bezrobocia wśród tej grupy wiekowej.

Skierowano go do młodych obywateli UE w wieku 18–30 lat oraz do pracodawców, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). W ciągu trzech lat budżetowych (2011–2013) na program przeznaczono około 12 mln euro, aby pomóc **5000** młodych ludzi w znalezieniu pracy lub stażu bądź umożliwić im przyuczenie do zawodu w państwie członkowskim innym niż ich kraj zamieszkania. W okresie budżetowym 2014–2020 „Twoja pierwsza praca z EURES-em” i inne ukierunkowane programy

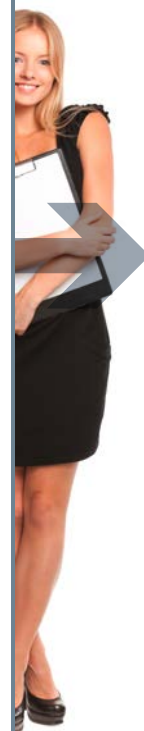
mobilności będą finansowane w ramach europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI).

Pracodawca i młody człowiek zawierają formalną umowę o pracę, na mocy której okres zatrudnienia wynosi co najmniej sześć miesięcy. Zatrudniony kandydat musi otrzymać wynagrodzenie, informacje o przysługujących mu prawach oraz odpowiednią ochronę socjalną bez względu na swój status. Chociaż może to być pierwsza praca w innym państwie członkowskim, program **nie** jest skierowany wyłącznie do osób poszukujących pierwszej pracy.

Program opiera się na corocznych zaproszeniach do składania wniosków. Wybrane projekty muszą być zgodne z jego zasadami, ale mogą wykorzystywać różne metody. Celem fazy poprzedzającej wdrożenie programu na szerszą skalę są eksperymenty i innowacje oraz badanie skuteczności usług pośrednictwa pracy dostosowanych do potrzeb odbiorców w połączeniu ze wsparciem finansowym.

„Wybrałam Niemcy, bo tu bardzo ceni się ludzi wykonujących mój zawód. Choć to moja pierwsza praca związana z tym, czego się uczyłam, tutejsi pracodawcy chętnie szkolą ludzi, żeby potem ich zatrudnić”.

Rosa Corchero, hiszpańska serwisantka komputerowa pracująca w Niemczech



Rozwiązywanie problemu bezrobocia młodzieży

Celem programu jest umożliwienie młodym ludziom nabycia wartościowego doświadczenia zawodowego i odbycia szkoleń, w sytuacji gdy bezrobocie młodzieży ponad dwukrotnie przewyższa wskaźnik wśród ogółu ludności.

We wrześniu 2013 r. stopa bezrobocia młodzieży w UE-28 wyniosła 23,5% w porównaniu z 11% dla całej populacji. W UE-28 bez pracy pozostawało niemal 6 mln młodych osób (poniżej 25 lat), z czego 3,5 mln w strefie euro.

Chociaż „Twoja pierwsza praca z EURES-em” nie rozwiąże wszystkich problemów rynku pracy, może dostarczyć rozwiązań, ułatwiając młodym ludziom zdobycie doświadczenia zawodowego w innych państwach członkowskich. Pomoże również UE w osiągnięciu wskazanego w strategii rozwoju „Europa 2020” celu zatrudnienia 75% ludności w wieku 20–64 lata do 2020 r.

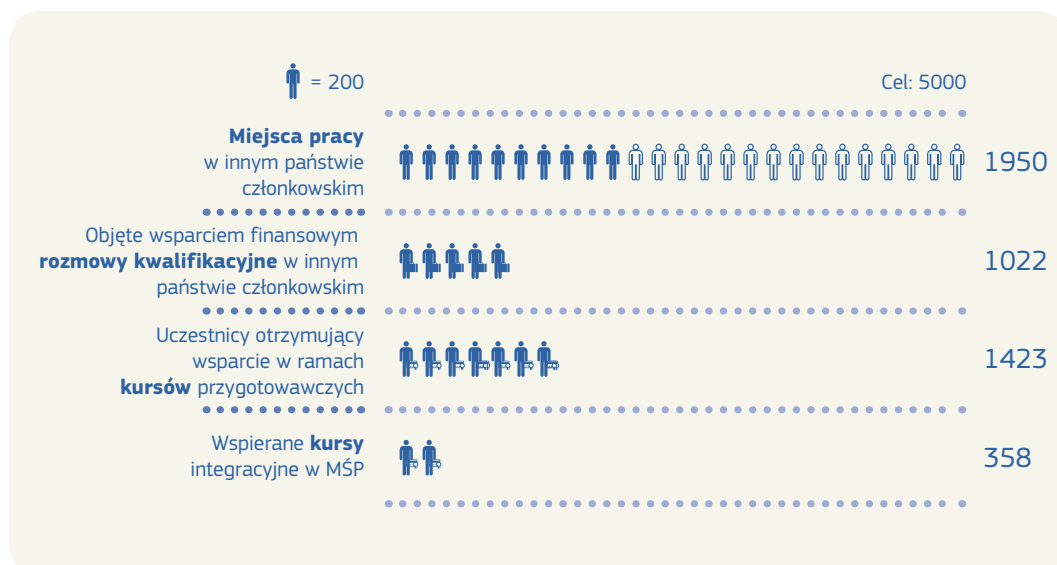
Działania w ramach programu rozpoczęto w 2012 r., wdrażając cztery pierwsze projekty, których wspólnym celem było znalezienie 2000 miejsc pracy. W ramach pięciu nowych projektów, które uruchomiono w drugim kwartale 2013 r., szukano miejsc dla około 1500

młodych ludzi. Chodziło zatem w sumie o 3500 miejsc pracy. Do końca 2013 r. wspólny cel zrealizowano na poziomie 55%, a ogólny cel programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” na poziomie 39%. W 2014 r. zainicjowano nowe projekty, które mają zapewnić kolejnych 1500 miejsc.

Większość miejsc (według danych za czwarty kwartał 2013 r.) była przeznaczona dla młodych ludzi pozostających bez pracy. Około 38% obsadzonych stanowisk było przeznaczonych dla wysoko wykwalifikowanych zawodów, a oferty dla pracowników umysłowych stanowiły niemal 39% obsadzonych miejsc. Podobnie jak w poprzednich kwartałach najliczniej reprezentowaną grupą zawodową byli pracownicy sektora usługowego, sprzedawcy w handlu detalicznym i pracownicy działów sprzedaży. Stanowiska dla nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych stanowiły mniejszy odsetek ogółu wolnych miejsc pracy.

Młode osoby, które znalazły pracę, w większości nie ukończyły jeszcze 27 lat. Młodzi ludzie z wykształceniem co najmniej średnim lub zawodowym stanowili 60% osób znajdujących miejsca pracy w ramach programu.

Łączne wyniki programu (III kwartał 2012 r. – IV kwartał 2013 r.)



Wdrażanie programu: służby zatrudnienia i dane kontaktowe

Program jest wdrażany przez działające w dowolnym państwie członkowskim służby zatrudnienia i inne organizacje aktywne na rynku pracy, które posiadają doświadczenie w pośrednictwie pracy. Mogą to być służby zatrudnienia publiczne, prywatne lub z trzeciego sektora, które zostały wybrane i uzyskały dotację od Komisji Europejskiej (zwane dalej „służbami zatrudnienia programu”).

Ogólna odpowiedzialność polityczna i finansowa za zarządzanie programem „Twoja pierwsza praca z EURES-em” spoczywa na Komisji Europejskiej. Zadaniem Komisji jest także promowanie programu, dostarczenie wytycznych i wsparcia wytypowanym do udziału organizacjom działającym na rynku pracy, jak też ogólne monitorowanie i ocena.

Odpowiedzialność za realizację działań wskazanych w niniejszym przewodniku spoczywa na służbach zatrudnienia programu. Dążąc do osiągnięcia

określonych wyników, dostarczają one **informacji, wspierają rekrutację, kojarzą młodych ludzi i pracodawców, świadczą usługi pośrednictwa pracy oraz zapewniają dalsze wsparcie zarówno młodzieży, jak i pracodawcom.**

O możliwościach zatrudnienia i przepływach pracowników decydują w dużym stopniu potrzeby oraz kondycja rynku pracy, co może z czasem ulegać zmianom. W ramach programu nie można zagwarantować znalezienia miejsca pracy w innym państwie członkowskim wszystkim zainteresowanym młodym ludziom ani zapewnić mobilnej siły roboczej każdemu pracodawcy, który szuka jej za granicami kraju.

Celem programu jest pomoc w obsadzeniu stanowisk bądź znalezieniu chętnych na szkolenia w miejscu pracy, a tym samym poprawa równowagi między podażą a popytem na rynkach pracy w UE.

Informacje na temat służb zatrudnienia programu i działań wsparcia realizowanych przez nie oraz ich dane kontaktowe można znaleźć na stronie:

<http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>

<http://eures.europa.eu>

„Program był dla nas bardzo wartościowy, gdyż częściowo pokrywał koszty podróży i przeprowadzki pracowników, a nam jako pracodawcom oferował pomoc finansową w organizacji programu integracyjnego”.

Winfried Schönauer, dyrektor generalny niemieckiej firmy Vivat oferującej mieszkania dla osób starszych

Kto może skorzystać i jak wziąć udział

Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em” jest skierowany do młodych osób poszukujących pracy oraz do firm (głównie MŚP), które chcą obsadzić wolne miejsca pracy. W dalszej części przewodnika wyjaśniono zasady uczestnictwa, jak też wymagania dotyczące zarówno **miejsca pracy**, jak i **stażu** oraz **przyuczenia do zawodu** (te dwa nowe elementy są częścią programu od 2014 r.).

Młodzież

Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em” jest przeznaczony dla osób w wieku **18–30 lat**, które są obywatelami UE i legalnie zamieszkują w dowolnym państwie członkowskim oraz poszukują pracy, stażu lub przyuczenia do zawodu w kraju UE innym niż ich kraj zamieszkania.

Wybrano tę grupę wiekową, gdyż choć młodzi ludzie zwykle kończą naukę i podejmują pracę w wieku 18–24 lat, trudności ze znalezieniem pracy ma wciąż wiele osób w wieku do 30 lat.

W chwili składania wniosku o pracę lub szkolenie w miejscu pracy kandydaci muszą mieć 18–30 lat. Ofertę pracy, stażu lub przyuczenia do zawodu oraz wsparcie finansowe może otrzymać każdy kandydat, jeżeli tylko złożył wniosek przed ukończeniem 31. roku życia.

Profil osób szukających pracy

Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em” nie jest skierowany wyłącznie do osób poszukujących pracy po raz pierwszy. Udział w nim mogą wziąć wszyscy młodzi ludzie, którzy spełniają powyższe kryteria, niezależnie od poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego bądź pochodzenia społecznego – ich profil musi tylko być zgodny z przepisami prawa pracy kraju docelowego oraz z opisem wolnego miejsca pracy. Beneficjenci mogą mieć zarówno wysokie, jak i niskie kwalifikacje.

Lista kontrolna dotycząca wnioskodawców

- Osoba legalnie zamieszkująca w państwie członkowskim
- Wiek 18–30 lat w chwili składania wniosku
- Osoba poszukująca pracy w innym państwie członkowskim
- Osoba poszukująca pracy lub ją zmieniająca, niekoniecznie **mobilny** kandydat poszukujący pracy po raz pierwszy
- Może posiadać wysokie lub niskie kwalifikacje w chwili składania wniosku

Informacje na temat środków **przejściowych** w odniesieniu do pracowników z Chorwacji znajdują się pod adresem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=pl>

„Program okazał się niesłychanie przydatny i polecam go wszystkim. Przeprowadzka była trudną decyzją, bo moja rodzina i dziewczyna nadal mieszkają w Grecji, ale mam wrażenie, że wybrałem najlepszy sposób na rozpoczęcie nowego życia”.

Alexandros Giannoulakis, grecki pielęgniarz pracujący w Finlandii

Pracodawcy

W programie „Twoja pierwsza praca z EURES-em” udział mogą wziąć wszystkie firmy, zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa bądź inne organizacje, które prowadzą zarejestrowaną działalność w jednym z państw członkowskich. Tylko MŚP mogą jednak otrzymać wsparcie finansowe.

W programie mogą też uczestniczyć przedsiębiorstwa z siedzibą w krajach EOG (Norwegia, Islandia i Liechtenstein) bądź w krajach trzecich, które prowadziły zarejestrowaną działalność w dowolnym państwie członkowskim przed przystąpieniem do niego.

Wszystkie organizacje muszą przestrzegać przepisów prawa pracy i prawa podatkowego obowiązujących w krajach, gdzie prowadzą działalność.

Program nie obejmuje miejsc pracy w instytucjach i organach europejskich oraz w innych organizacjach politycznych, gospodarczych, społecznych i naukowych (ONZ, OECD, Rada Europy itp.), jak również w ponadnarodowych organach regulacyjnych i ich agencjach.

Koncentracja na MŚP

Do celów programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” MŚP definiuje się jako podmioty zatrudniające do 250 osób. Są one główną grupą docelową ze względu na ich wkład we wzrost gospodarczy w Europie, zwłaszcza w tworzenie miejsc pracy. W latach 2002–2010 85% nowych miejsc pracy netto

w UE powstało w małych i średnich przedsiębiorstwach. W tym okresie zatrudnienie netto wzrastało średnio o 1,1 mln osób rocznie.

MŚP mogą znacząco przyczyniać się do tworzenia miejsc pracy i wzrostu nawet w okresach wstrząsów gospodarczych. Powszechnie wiadomo, że MŚP i inne przedsiębiorstwa działające w bardziej innowacyjnych gospodarkach lepiej radziły sobie w kryzysie.

MŚP rzadko zatrudniają jednak pracowników bądź przyjmują stażystów lub praktykantów z innych państw członkowskich. Małych firm często nie stać na pokrycie kosztów przeprowadzki, szkoleń oraz mentoringu, aby ułatwić aklimatyzację pracowników mobilnych. W przypadku niektórych zawodów warunkiem zwiększenia potencjału innowacyjnego i konkurencyjności MŚP jest jednak własnie różnorodna grupa pracowników z różnych krajów.

Celem wsparcia finansowego w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” jest głównie pomoc dla MŚP w rekrutacji i lepszej integracji utalentowanych młodych ludzi z innych państw członkowskich.

Inni pracodawcy

Duże przedsiębiorstwa bądź inne organizacje, które kwalifikują się do udziału, ale nie mieszczą się w definicji MŚP, a także służby zatrudnienia mogą też uczestniczyć w programie, ale **bez** wsparcia finansowego z jego strony. Tacy pracodawcy zazwyczaj posiadają ugruntowane procedury integracji pracowników i mentoringu.

Jakie miejsca pracy się kwalifikują

Aby zostały objęte wsparciem w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”, miejsca pracy powinny być przeznaczone dla „każdej osoby, która wykonuje rzeczywistą i efektywną pracę za wynagrodzeniem, pod kierownictwem innej osoby”. Definicja ta znalazła się w komunikacie Komisji z 2010 r. zatytułowanym „Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników” i została potwierdzona przez orzecznictwo europejskie.

Miejsce pracy to stanowisko zajmowane przez pracownika w dowolnej organizacji; staż i przyuczenie do zawodu (szkolenie w miejscu pracy) to ograniczony czasowo okres szkolenia praktycznego odbywanego w miejscu pracy (bardziej szczegółowe wyjaśnienia znajdują się w glosariuszu podstawowych terminów i skrótów na s. 21–22).

Ogólne zasady

W ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” do wsparcia kwalifikuje się w zasadzie każde miejsce pracy, staż lub przyuczenie do zawodu, które są zgodne z prawem krajowym, niezależnie od sektora gospodarczego bądź krajowych ram regulacyjnych. Program **nie** obejmuje jednak stażu lub przyuczenia do zawodu będącego elementem obowiązkowych wymogów dotyczących certyfikacji zawodowej (co jest częstą zasadą w zawodach regulowanych, takich jak zawód prawnika, lekarza czy architekta).

Kwalifikujące się miejsca pracy muszą w **każdym** przypadku spełniać następujące standardy:

- miejsce pracy musi znajdować się w państwie członkowskim innym niż kraj zamieszkania młodej osoby poszukującej pracy, stażysty lub praktykanta;

- muszą być dostępne przejrzyste informacje na temat praw i obowiązków stażysty lub praktykanta, pracodawcy, innych zainteresowanych stron związanych z rynkiem pracy, a w stosownych przypadkach także organizacji zapewniającej edukację czy szkolenie zawodowe;
- muszą być przestrzegane krajowe przepisy w zakresie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego oraz niezbędne jest zapewnienie odpowiedniej ochrony i świadczeń (np. ubezpieczenia społecznego, zdrowotnego i wypadkowego) dla pracowników mobilnych oraz mobilnych stażystów lub praktykantów;
- obowiązkowe jest zapewnienie wynagrodzenia i pisemnej umowy;
- w umowie o pracę trzeba określić cele zawodowe (lub szkolenia zawodowego), okres trwania stosunku umownego, godziny pracy, prawa i obowiązki, zasady dotyczące wynagrodzenia oraz ubezpieczenia społecznego;
- umowa musi obowiązywać przez co najmniej **sześć miesięcy**;
- praca musi odbywać się w pełnym **lub** niepełnym wymiarze czasu (co najmniej 50% ekwiwalentu pełnego czasu pracy zgodnie z przepisami prawa krajowego lub postanowieniami układów zbiorowych).

W przypadku **stażu i przyuczenia do zawodu** obowiązują **dodatkowe wymagania**:

- w chwili rozpoczęcia stażu lub przyuczenia do zawodu kandydaci powinni być bezrobotni, a więc niezwiązani stosunkiem umownym z żadnym pracodawcą zarówno w kraju zamieszkania, jak i w innym kraju;
- uczestniczące przedsiębiorstwa lub inne organizacje powinny być gotowe zatrudnić stażystów lub praktykantów z innych państw członkowskich oraz przestrzegać standardów krajowych i określonych w ramach programu w odniesieniu do stażu lub przyuczenia do zawodu.

Wszyscy pracodawcy przyjmujący praktykanta lub stażystę w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” mają obowiązek:

- zaoferować naukę w miejscu pracy i szkolenia mające na celu podwyższanie umiejętności;
- zapewnić właściwe kształcenie i mentoring zawodowy w przedsiębiorstwie lub organizacji dzięki szkoleniu w miejscu pracy;
- w miarę możliwości zapewnić wsparcie logistyczne oraz pomóc w osiedleniu się, np. w znalezieniu zakwaterowania (schroniska młodzieżowego, rodziny goszczącej lub mieszkania itp.), a także ułatwić uczestnictwo w zajęciach szkolnych w przypadku podwójnego systemu kształcenia, jak też – w stosownych przypadkach – zapewnić dodatkowe wsparcie finansowe;
- wydać świadectwo lub pisemne oświadczenie stanowiące formalne uznanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych podczas stażu lub praktyki zgodnie z zasadami obowiązującymi w danym przedsiębiorstwie, organizacji bądź kraju.

Lista kontrolna dotycząca pracodawców

- Duża organizacja lub MŚP z siedzibą w UE-28
- Może także pochodzić z kraju EOG i prowadzić zarejestrowaną działalność w państwie członkowskim
- Dysponuje jednym lub większą liczbą wolnych miejsc pracy, prowadzi szkolenia w miejscu pracy
- Gotowy do rekrutacji osób z innego państwa członkowskiego
- Oferuje miejsce zgodnie z krajowymi przepisami w zakresie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego
- Minimalny okres obowiązywania umowy – 6 miesięcy, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (co najmniej 50% EPC)
- W przypadku stażystów lub praktykantów: możliwość podwyższania umiejętności i szkolenia w miejscu pracy, pomoc w zakwaterowaniu i dodatkowe wsparcie logistyczne oraz wydanie zaświadczenia / oświadczenia dotyczącego nabytych umiejętności i kompetencji po zakończeniu stażu lub przyuczenia do zawodu

Transgraniczne miejsca pracy, staże i przyuczenie do zawodu

W ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” zapewniane jest wsparcie finansowe dla przeprowadzki za granicę zarówno transnarodowych, jak i transgranicznych młodych pracowników mobilnych, pod warunkiem że zamieszkają oni (na stałe lub tymczasowo) w kraju, w którym wykonują pracę.

W przypadku transgranicznych miejsc pracy, staży i przyuczenia do zawodu, jeśli nie wiąże się z przeprowadzką ani z podwójnym miejscem zamieszkania, kandydat nie otrzyma jednak ryczałtowego dodatku pokrywającego koszty przeprowadzki (dodatkowe informacje na temat wsparcia finansowego znajdują się na s. 14).

Dotyczy to na przykład kandydatów, którzy zamierzają pracować w sąsiednim państwie członkowskim bez zmiany kraju zamieszkania, czyli dojeżdżają codziennie do pracy. Tacy kandydaci mogą jednak skorzystać z usług w zakresie dopasowania umiejętności lub pośrednictwa pracy, w tym także wsparcia finansowego w odniesieniu do innych kategorii wydatków.

Pracownicy delegowani a pracownicy mobilni

Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em” nie ma zastosowania do umów o pracę, które podlegają ustawodawstwu UE w sprawie delegowania pracowników (dyrektywa 96/71/WE).

Pracownicy delegowani i mobilni to dwie różne kategorie: „pracownik delegowany” to osoba zatrudniona w danym państwie członkowskim, ale czasowo wysłana przez pracodawcę do pracy w innym państwie członkowskim.

Z kolei „pracownik mobilny” to osoba decydująca się udać do innego państwa członkowskiego w poszukiwaniu pracy lub szkolenia zawodowego, która przyjmuje miejsce pracy oferowane w innym państwie członkowskim i jest tam zatrudniona.

Wsparcie finansowe dla młodzieży



Wsparcie finansowe w ramach programu pokrywa część kosztów ponoszonych przez uczestników – młodych ludzi oraz pracodawców – w związku z transnarodowym lub transgranicznym miejscem pracy.

Podobnie jak w przypadku innych działań w zakresie mobilności współfinansowanych przez Komisję Europejską jednym z mechanizmów stosowanych w programie „Twoja pierwsza praca z EURES-em” jest **finansowanie ryczałtowe**. Metoda ta upraszcza obliczenie kwoty dotacji dzięki zastosowaniu **z góry ustalonych stawek** do niektórych kategorii wydatków. Skutkuje też przejrzystością systemu, zapewniając równe traktowanie grup docelowych.

Inne kategorie wsparcia wymagają przedstawienia preliminarza kosztów kwalifikowalnych bądź faktury lub paragonu potwierdzającego poniesione koszty w celu uzyskania ich zwrotu.

Kto może skorzystać

O miejsce pracy i wsparcie finansowe ubiegać się może dowolny młody kandydat, który spełnia kryteria uczestnictwa określone na s. 8 i został zarejestrowany przez służby zatrudnienia programu jako osoba poszukująca pracy, stażu lub przyuczenia do zawodu w innym państwie członkowskim, pod następującymi warunkami:

- kandydat został sprofilowany lub wstępnie wyselekcjonowany pod kątem wolnego miejsca pracy w innym kraju UE przez służby zatrudnienia programu;
- określone w niniejszym przewodniku warunki ubiegania się o finansowanie zostały spełnione i uzyskano aprobatę służb zatrudnienia programu.

Ze wsparcia w ramach programu mogą też skorzystać kandydaci czasowo zamieszkujący w innym państwie członkowskim i poszukujący tam pracy, stażu lub przyuczenia do zawodu. W tym celu powinni zarejestrować się w służbie zatrudnienia

programu oraz znaleźć się na liście kandydatów do obsadzenia jednego lub większej liczby wolnych miejsc pracy w danym docelowym państwie członkowskim. Takim kandydatom przysługują wszystkie kategorie wsparcia finansowego z wyjątkiem dodatku z tytułu przeprowadzki.

Kandydaci, którzy znaleźli miejsce pracy w innych państwach członkowskich za pośrednictwem innych organizacji lub kontaktów, **nie** kwalifikują się do wsparcia finansowego.

Jakie koszty są pokrywane

Wsparcie finansowe jest dostępne od samego początku, jeszcze przed rozpoczęciem pracy przez uczestnika. Jak wskazano powyżej, może ono mieć formę dodatku ryczałtowego lub zwrotu poniesionych kosztów.

Dodatki ryczałtowe pokrywają część kosztów podróży, ubezpieczenia i utrzymania poniesionych w trakcie wyjazdu na rozmowę kwalifikacyjną, jak również kosztów związanych z przeprowadzką przed wypłatą pierwszego wynagrodzenia. Wsparcie finansowe jest przyznawane niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa czy organizacji pracodawcy.

Młodzi kandydaci mogą też wnioskować o częściowy zwrot kosztów:

- kursów językowych,
- uznania kwalifikacji,
- mobilności w razie specjalnych potrzeb.

Rozmowa kwalifikacyjna za granicą

Określenie „rozmowa kwalifikacyjna” oznacza indywidualną rozmowę z jednym lub większą liczbą pracodawców. Może również obejmować konkursy kwalifikacyjne. Wyjazd na rozmowę kwalifikacyjną za granicą **nie jest obowiązkowy** i stanowi jedną z wielu możliwych procedur selekcji.

Wyjazdu na rozmowę kwalifikacyjną nie można też traktować **jako prawa**, gdyż zaproszenia są wystosowywane jedynie na mocy uzgodnień między pracodawcami uczestniczącymi w programie i odpowiednimi służbami zatrudnienia. Zaproszenia powinny być kierowane tylko w przypadkach, gdy istnieje duże prawdopodobieństwo zatrudnienia kandydata, z uwzględnieniem czasu podróży oraz kosztów ponoszonych przez osobę poszukującą pracy. Kandydat może przyjąć lub odrzucić zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną za granicą bądź zasugerować inną możliwość, np. rozmowę telefoniczną lub telekonferencję.

Dofinansowanie wyjazdu na rozmowę kwalifikacyjną do innego kraju UE może zostać zatwierdzone jedynie po określeniu przez służby zatrudnienia programu rzeczywistych potrzeb pracodawcy w zakresie rekrutacji oraz po ocenie potencjalnych kosztów i korzyści.

Jeżeli wyjazd za granicę na rozmowę kwalifikacyjną zostanie zaaprobowany, kandydatowi będzie przysługiwać stała stawka dodatku (taka sama w przypadku wszystkich państw członkowskich UE), ustalana na podstawie odległości od miejsca zamieszkania do miejsca rozmowy. Dodatek ma pokryć część kosztów zarówno podróży, jak i utrzymania, w tym ubezpieczenia podróżnego oraz zakwaterowania (zob. tabelę poniżej).

Wyjazd na rozmowę kwalifikacyjną w kraju macierzystym kandydata

Pracodawcy często udają się do kraju zamieszkania kandydata, aby przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne na targach pracy lub transnarodowych targach rekrutacyjnych. Może to być skutecznym sposobem na zwiększenie liczby obsadzonych miejsc przy jednoczesnym obniżeniu kosztów podróży kandydatów.

Pomimo oszczędności związanych z tą możliwością wydatki kandydatów mogą nadal okazać się znaczne, zwłaszcza jeżeli rozmowa odbywa się w mieście odległym od ich miejsca zamieszkania. W takim przypadku zasady dotyczące wyjazdów na rozmowę kwalifikacyjną do innych państw członkowskich stosuje się także do wyjazdów na krajowe rozmowy kwalifikacyjne. Obowiązują te same kryteria oceny co w przypadku wyjazdów na rozmowy za granicą.

Jest to wariant szczególnie uzasadniony w przypadku kandydatów podróżujących w obrębie dużych krajów lub z terytoriów zamorskich (takich jak Wyspy Kanaryjskie, Baleary lub Azory) na kontynent.

Obliczanie odległości do miejsca rozmowy

Odległość geograficzną, decydującą o kwocie wsparcia finansowego przyznawanego na wyjazd na rozmowę kwalifikacyjną, mierzy się od miejsca zamieszkania (lub najbliższego dużego miasta) do miejsca, gdzie odbywa się rozmowa (lub najbliższego dużego miasta).

Jeżeli wyjazd następuje do różnych miejsc w państwie członkowskim lub w kilku państwach członkowskich, wysokość dodatku należy ustalić na podstawie odległości między miejscem zamieszkania osoby poszukującej pracy i najdalszym miejscem rozmowy kwalifikacyjnej.

Inne możliwości przeprowadzenia rozmowy

Gdy tylko jest to możliwe, rozmowę kwalifikacyjną należy przeprowadzić telefonicznie lub w formie wideokonferencji. Służby zatrudnienia programu mają obowiązek ułatwić dostęp do usług wideokonferencyjnych zarówno młodym kandydatom, jak i pracodawcom, którzy nie dysponują potrzebnym sprzętem.

DODATEK DLA MŁODYCH LUDZI Z TYTUŁU ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ				
Kraj	Kwota (w euro)		Zasada przydziału	Obowiązki sprawozdawcze
	odległość ≤ 500 km	odległość > 500 km		
Dowolne państwo członkowskie	200	300	Automatycznie, w razie potrzeby i po wyrażeniu zgody przez służbę zatrudnienia programu, ale przed odbyciem rozmowy kwalifikacyjnej	Oświadczenie podpisane przez mobilnego kandydata

Dodatek z tytułu przeprowadzki do innego państwa członkowskiego

W przypadku znalezienia miejsca pracy w innym państwie członkowskim młodemu kandydatowi przysługuje (zryczałtowany) dodatek przed wyjazdem z kraju zamieszkania, jednak dopiero po uzyskaniu

od pracodawcy pisemnego potwierdzenia oferty oraz szczegółów umowy o pracę. Dodatek ten pokrywa część kosztów podróży i utrzymania (w tym ubezpieczenia podróżnego i zakwaterowania) ponoszonych w związku z osiedleniem się w kraju docelowym (nie dotyczy osób dojeżdżających do pracy przez granicę).

DODATEK DLA MŁODYCH LUDZI Z TYTUŁU PRZEPROWADZKI DO INNEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO (ZATRUDNIENIE)*			
Kraj docelowy	Kwota (w euro)	Zasada przydziału	Obowiązki sprawozdawcze
Austria	970	Automatycznie: po wyrażeniu zgody przez służbę zatrudnienia programu, ale przed przeprowadzką do kraju docelowego	Oświadczenie podpisane przez zatrudnionego kandydata
Belgia	920		
Bułgaria	600		
Chorwacja	640		
Cypr	790		
Czechy	710		
Dania	1200		
Estonia	710		
Finlandia	1030		
Francja	990		
Niemcy	890		
Grecja	860		
Węgry	620		
Irlandia	960		
Włochy	940		
Łotwa	640		
Litwa	640		
Luksemburg	920		
Malta	780		
Holandia	900		
Polska	620		
Portugalia	780		
Rumunia	600		
Słowacja	700		
Słowenia	780		
Hiszpania	840		
Szwecja	1030		
Wielka Brytania	1000		

* Obejmuje koszty podróży, ubezpieczenia i utrzymania w związku z osiedleniem się w kraju docelowym.

Dodatkowe wsparcie finansowe

Młodzi kandydaci są także uprawnieni do dodatkowego wsparcia finansowego z tytułu kosztów **szkoleń** lub **przeprowadzki**. Wsparcie to polega na zwrocie rzeczywiście poniesionych kosztów i musi w każdym przypadku zostać należycie uzasadnione przed poniesieniem tych kosztów.

Jeżeli kandydat musi ukończyć **kurs językowy**, stosowne koszty mogą zostać pokryte bezpośrednio przez kandydata bądź przez beneficjenta programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”.

Jeśli kandydat zamierza się przeprowadzić do innego państwa członkowskiego, aby podjąć pracę lub odbyć staż bądź przyuczyć się u nowego

pracodawcy w swoim zawodzie, może być niezbędne uznanie jego **kwalifikacji akademickich lub zawodowych**.

Młodzi kandydaci, którzy są niepełnosprawni lub pochodzą ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej lub ekonomicznej bądź też zmagają się z przejściowymi trudnościami finansowymi, mogą także otrzymać **uzupełniający dodatek z tytułu przeprowadzki**.

Dodatkowych informacji na temat warunków uzyskania wsparcia udzielają służby zatrudnienia programu. W poniższej tabeli podano ogólne informacje na temat wsparcia finansowego dostępnego w związku z kursami językowymi, uznaniem kwalifikacji i uzupełniającym dodatkiem z tytułu przeprowadzki.

INNE ŚRODKI WSPARCIA DLA MŁODZIEŻY			
Środek	Kwota (w euro)	Zasada przydziału	Obowiązki sprawozdawcze
Kurs językowy	Rzeczywiste zadeklarowane koszty do 1200 euro	Warunkowo: złożenie wniosku wraz z opisem szkolenia i oszacowaniem	Pełne uzasadnienie poniesionych kosztów, kopia faktury lub paragonu i świadectwo ze szkolenia
Uznanie kwalifikacji	Rzeczywiste zadeklarowane koszty do 1000 euro	Warunkowo: złożenie wniosku wraz z kopią krajowego świadectwa akademickiego lub zawodowego	Pełne uzasadnienie poniesionych kosztów, kopia faktury lub paragonu
Uzupełniający dodatek z tytułu przeprowadzki dla młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami	Do 500 euro	Warunkowo: złożenie wniosku wraz z kopią zaświadczenia lekarskiego, oświadczeniem o dochodach lub równoważnym dokumentem oraz, w miarę możliwości, wstępnym oszacowaniem kosztów	Oświadczenie podpisane przez kandydata (w przypadku uzasadnienia <i>ex ante</i> i oszacowania kosztów) lub pełne uzasadnienie poniesionych kosztów, kopia faktury lub paragonu w przypadku zwrotu zadeklarowanych, rzeczywiście poniesionych kosztów

Wsparcie finansowe dla MŚP (pracodawców)

Pracodawcy (MŚP), którzy przyjmują mobilnych kandydatów do pracy, na przyuczenie do zawodu lub staż za pośrednictwem programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”, kwalifikują się do wsparcia finansowego pokrywającego niektóre koszty programu integracyjnego dla nowo zatrudnionych młodych pracowników, praktykantów lub stażystów. W przypadku rekrutacji za granicą odpowiednie wsparcie w integracji po zatrudnieniu może pomóc kandydatowi w aklimatyzacji w nowym miejscu pracy.

Wymogi związane z programem integracyjnym

Wdrożenie programu integracyjnego przez MŚP jest **opcjonalne**, ale niezależnie od tego firmy mogą skorzystać z usług wsparcia i usług rekrutacyjnych w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”. Pracodawca może zdecydować, czy ubiegać się o wsparcie finansowe z programu w zależności od potrzeb w zakresie rekrutacji.

Program integracyjny wiąże się z organizacją szkolenia wprowadzającego, które może łączyć się z innymi formami wsparcia dla nowych młodych mobilnych pracowników, stażystów lub praktykantów ze strony pracodawcy, aby ułatwić integrację w miejscu pracy i usunąć przeszkody utrudniające mobilność.

Program jest zazwyczaj ograniczony do pierwszych kilku tygodni pracy i może składać się ze szkolenia zawodowego lub kursu językowego. Obydwa te elementy można zorganizować poza przedsiębiorstwem lub organizacją lub w jego (jej) obrębie.

Uwaga: w przypadku stażystów i praktykantów *warunkiem otrzymania wsparcia jest niepokrywanie się programu integracyjnego z programem planowanego stażu lub przyuczenia do zawodu*. MŚP wnioskujące o wsparcie musi złożyć umotywowany wniosek.

Elementy edukacyjne programu integracyjnego należy w miarę możliwości uzupełnić wsparciem administracyjnym i pomocą w osiedleniu się dla nowej osoby.

Jest to szczególnie istotne w przypadku stażystów i praktykantów.

Choć o zakresie i treści programu integracyjnego decyduje pracodawca, musi on **w każdym przypadku** obejmować co najmniej składnik szkoleniowy lub edukacyjny. Program może mieć charakter **podstawowy** (jeden składnik edukacyjny) lub **kompleksowy** (połączenie modułu szkoleniowego ze wsparciem administracyjnym i ułatwieniem osiedlenia się), co jest rozwiązaniem zalecanym dla wszystkich nowych pracowników, zwłaszcza stażystów i praktykantów.

Zalecany czas trwania programu integracyjnego

Program integracyjny może być realizowany w kolejnych lub osobnych okresach, pod warunkiem że rozpocznie się w pierwszych trzech tygodniach pracy, stażu lub praktyki. Chociaż nie obowiązują konkretne wymagania co do czasu trwania, plan szkoleniowy powinien być realistyczny, aby przyniósł oczekiwane wyniki.

Jak uzyskać wsparcie finansowe

Aby zakwalifikować się do finansowania, pracodawca (MŚP) musi uzasadnić wniosek i podać szczegóły programu integracyjnego. Elementy te mogą zostać uzgodnione w chwili, gdy pracodawca przedstawi ofertę dotyczącą wolnego miejsca pracy lub dokona wstępnego wyboru mobilnego kandydata. Potrzeby szkoleniowe należy określić najpóźniej na etapie rozmowy kwalifikacyjnej.

MŚP musi przedłożyć formularz określający szczegóły proponowanego programu integracyjnego przed podjęciem przez młodego kandydata pracy w firmie. Wszystkie wnioski muszą zostać sprawdzone i zweryfikowane przez odpowiednią służbę zatrudnienia programu. Służby te dostarczają też wszystkich niezbędnych informacji i formularzy wniosków.



W poniższej tabeli zestawiono zryczałtowane stawki członkowskich w zależności od charakteru szkolenia mające zastosowanie w poszczególnych państwach i liczby zatrudnionych pracowników.

RYCZAŁTOWE STAWKI DLA PROGRAMÓW INTEGRACYJNYCH MŚP SKIEROWANYCH DO MŁODYCH PRZYJĘTYCH KANDYDATÓW **						
Kraj rekrutacji	Podstawowe szkolenie wprowadzające (euro)		Kompleksowe szkolenie wprowadzające (euro)		Zasada przydziału	Obowiązki sprawozdawcze
	I	II	III	IV		
	1–5 kandydatów	> 5 kandydatów	1–5 kandydatów	> 5 kandydatów		
Austria	810	650	970	810	Warunkowo: wymóg złożenia wniosku o finansowanie i przedstawienia listy kontrolnej w zakresie szkoleń	Kopia planu szkoleniowego + oświadczenie bądź listy podpisane przez uczestników szkolenia lub podpisana kopia zgłoszenia do udziału w szkoleniu, lub szczegółowy plan szkoleniowy podpisany przez mentora, szkoleniowca bądź podmiot prowadzący szkolenie, lub inny równoważny dokument
Belgia	770	620	920	770		
Bułgaria	500	400	600	500		
Chorwacja	530	420	640	530		
Cypr	660	530	790	660		
Czechy	590	470	710	590		
Dania	1000	800	1200	1000		
Estonia	590	470	710	590		
Finlandia	860	690	1030	860		
Francja	830	660	990	830		
Niemcy	740	590	890	740		
Grecja	720	570	860	720		
Węgry	520	420	620	520		
Irlandia	800	640	960	800		
Włochy	780	620	940	780		
Łotwa	530	420	640	530		
Litwa	530	420	640	530		
Luksemburg	770	620	920	770		
Malta	650	520	780	650		
Holandia	750	600	900	750		
Polska	520	420	620	520		
Portugalia	650	520	780	650		
Rumunia	500	400	600	500		
Słowacja	580	460	700	580		
Słowenia	650	520	780	650		
Hiszpania	700	560	840	700		
Szwecja	860	690	1030	860		
Wielka Brytania	830	660	1000	830		

** Stawka za jedną przyjętą młodą osobę.

Przegląd zasad finansowania

Jak już wspomniano, młodzież i MŚP mogą otrzymać wsparcie finansowe na pokrycie kosztów wymienionych w poniższej tabeli. Pozostałe koszty ponoszone

przez kandydatów lub pracodawców nie będą pokrywane w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”.

Młodzież	Udział w kosztach podróży i utrzymania związanych z: → rozmową kwalifikacyjną, → przeprowadzką do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia obowiązków. Udział w kosztach poniesionych w związku z: → kursem językowym, → uznaniem kwalifikacji, → mobilnością młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami (uzupełniający dodatek z tytułu przeprowadzki).
MŚP	Udział w kosztach programu integracyjnego dla kandydatów zorganizowanego i realizowanego przez MŚP.

Inne środki wsparcia

Dodatkowe wsparcie językowe lub mentoring mogą stanowić zachętę dla kandydatów na pracowników, stażystów i praktykantów. Mogą być stosowane różne metody, pod warunkiem osiągnięcia celów edukacyjnych lub celów w zakresie wsparcia. Szczegółowe informacje na temat tych dodatkowych środków wsparcia znajdują się poniżej.

Szkolenie przygotowawcze (szkolenia językowe lub inne)

Jak już wspomniano na s. 15, mobilne młode osoby poszukujące pracy mają prawo do zwrotu kosztów kursów językowych opłaconych z własnych środków.

W niektórych przypadkach można też zwrócić się do odpowiednich służb zatrudnienia programu o zorganizowanie **kursów językowych lub innych szkoleń**, mających poprawić ogólne kompetencje kandydata oraz jego zdolność adaptacji do miejsca przyszłej pracy, stażu lub praktyki, albo o ułatwienie dostępu do takich kursów. Tego rodzaju kursy są oferowane **bezpłatnie** wstępnie wyselekcjonowanym lub zatrudnionym młodym osobom.

Szkolenie przygotowawcze jest krótkoterminowym środkiem wsparcia związanym z oferowanym miejscem pracy. W ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” nie są finansowane zaawansowane szkolenia zawodowe ani szkolenia służące spełnieniu obowiązkowych wymogów dotyczących certyfikacji zawodowej.



Mentoring dla zatrudnionych stażystów i praktykantów

Oprócz mentoringu zawodowego, świadczonego w obrębie przedsiębiorstwa pracodawcy (więcej informacji na s. 16), mentoring – tylko dla stażystów i praktykantów – mogą też świadczyć służby zatrudnienia programu. Ten środek wsparcia jest jednak opcjonalny.

Okres świadczenia tych usług, który wynosi najwyżej sześć tygodni, powinien rozpocząć się jak najszybciej po przyjeździe kandydata do kraju docelowego. Liczba sesji mentoringu może różnić się w zależności od indywidualnych potrzeb i konkretnych okoliczności.

Celem jest zapewnienie wsparcia społeczno-pedagogicznego oraz doradztwa nie dotyczącego samego miejsca pracy stażystom i praktykantom potrzebującym bardziej ustrukturyzowanego środowiska, aby osiągnąć sukces na nowym stanowisku (np. pomocy w zagadnieniach instytucjonalnych, prawnych, rodzinnych lub innych związanych z osiedleniem się w nowym kraju).

Dodatkowe informacje na temat **szkoleń przygotowawczych lub mentoringu w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”** można uzyskać od odpowiednich służb zatrudnienia programu.

„Mówi się, że Włochy to ojczyzna projektowania. Tak naprawdę styl polski bardzo różni się od włoskiego. W moim zawodzie trzeba być na bieżąco z trendami i myślę, że wymieszanie stylu polskiego z włoskim byłoby bardzo ciekawą sprawą. Chodzi o to, żeby uczyć się nowych rzeczy, zdobywać nowe doświadczenia”.

Edyta Łaskiewicz, polska graficzka pracująca we Włoszech

Płatności dla uczestników

Uczestnicy powinni otrzymywać płatności terminowo i przy minimum formalności.

Młodzi kandydaci lub zatrudnieni pracownicy, stażyści bądź praktykanci powinni w miarę możliwości otrzymać płatność **przed** rozmową kwalifikacyjną w kraju macierzystym lub za granicą oraz przed wyjazdem za granicę w celu podjęcia obowiązków. Jest to możliwe **wyłącznie** w przypadku, **gdy warunki ubiegania się o finansowanie zostały spełnione i uzyskano aprobatę odpowiednich** służb zatrudnienia programu.

Płatności należy dokonać w chwili otrzymania od pracodawcy pisemnego potwierdzenia dotyczącego rozmowy kwalifikacyjnej z podaniem wszelkich niezbędnych informacji lub, w przypadku zatrudnienia, w chwili otrzymania od pracodawcy albo podpisanego zobowiązania potwierdzającego ofertę pracy, przyuczenia do zawodu bądź stażu, albo umowy o pracę.

Pracodawca może przesłać dokumenty bezpośrednio do kandydata lub za pośrednictwem służb zatrudnienia programu. Służby zatrudnienia programu muszą we wszystkich przypadkach zweryfikować legalność i rzetelność przedłożonych

dokumentów. Po weryfikacji młodzi kandydaci lub zatrudnieni pracownicy, stażyści bądź praktykanci muszą podpisać oświadczenie określające cel finansowania z programu i potwierdzające otrzymanie płatności.

Koszty ponoszone przez młodych kandydatów w związku z kursami językowymi są zwracane po ukończeniu kursu.

Podobnie koszty ponoszone w związku z uznaniem kwalifikacji są pokrywane w chwili zakończenia wymaganych procedur i uzyskania oficjalnego uznania, po uprzednim skierowaniu pisemnego wniosku do służb zatrudnienia programu i ich aprobacie.

Uzupełniający dodatek z tytułu przeprowadzki dla młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami jest wypłacany przed przeprowadzką lub po niej na podstawie wniosku, któremu muszą towarzyszyć stosowne dowody, w szczególności dotyczące niekorzystnej sytuacji kandydata.

Szczegółowych informacji na temat procedur związanych z płatnościami udzielają **służby zatrudnienia programu**.



Glosariusz

Dodatek – określona kwota pieniędzy.

EOG – Europejski Obszar Gospodarczy, utworzony 1 stycznia 1994 r. na podstawie porozumienia pomiędzy państwami członkowskimi Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) i Unią Europejską. W ramach tego obszaru Islandia, Liechtenstein i Norwegia mogą uczestniczyć w rynku wewnętrznym UE, czyli korzystać z prawa do swobodnego przepływu towarów, osób, usług i kapitału pomiędzy państwami członkowskimi.

EPC – ekwiwalent pełnego czasu pracy.

EURES – ustanowiona w 1993 r. sieć współpracy pomiędzy Komisją Europejską a publicznymi służbami zatrudnienia w krajach EOG. Zadania organizacji obejmują dostarczanie informacji, doradztwo i świadczenie usług w zakresie pośrednictwa pracy na rzecz pracodawców oraz pracowników, jak również wszystkich obywateli pragnących korzystać z prawa do swobodnego przepływu pracowników w obrębie EOG.

Finansowanie poprzez stawki ryczałtowe – finansowanie obejmujące określone kategorie wydatków, ustalone na podstawie standardowych stawek ryczałtowych lub skali kosztów jednostkowych.

Grupy docelowe – do celów niniejszego przewodnika oznaczają młodzież i pracodawców (ze szczególnym uwzględnieniem MŚP).

Kandydat do pracy – osoba, która złożyła jedno lub większą liczbę podań o pracę.

Kompetencje – udowodniona zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych, okazywana w pracy lub nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej.

Koszty kwalifikowalne – koszty bezpośrednio związane z realizacją projektu.

Koszty podróży – dotyczą podróży w jedną stronę lub w obie strony z kraju zamieszkania do kraju docelowego.

Koszty utrzymania – obejmują zakwaterowanie, wyżywienie, transport lokalny, koszty telekomunikacyjne oraz różne pozostałe wydatki.

Kraj zamieszkania – kraj, w którym potencjalny młody pracownik posiada miejsce zamieszkania (czyli miejsce wskazane w dowodzie osobistym lub innym równoważnym dokumencie) w chwili złożenia wniosku o pracę w innym państwie członkowskim.

Młoda mobilna osoba poszukująca pracy – młody Europejczyk poszukujący pracy w innym państwie członkowskim.

Młody pracownik mobilny – młoda osoba pracująca lub posiadająca ofertę pracy w innym państwie członkowskim UE.

MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwo, zatrudniające do 250 pracowników.

Osoba poszukująca pracy – osoba, która szuka pracy.

Osoba zmieniająca pracę – osoba zatrudniona, która zamierza zmienić pracę.

Pośrednictwo pracy – znajdowanie kandydatów, którzy spełniają warunki danej oferty pracy.

Praca – zadania wykonywane pod kierunkiem innej osoby, za które wypłacane jest wynagrodzenie.

Program integracyjny – pakiet obejmujący co najmniej podstawowe szkolenie wprowadzające, które zapewnia pracodawca nowemu młodemu pracownikowi mobilnemu, aby ułatwić mu integrację w ramach przedsiębiorstwa. Pakiet może obejmować inne usługi wsparcia.

Przyuczenie do zawodu – czasowe szkolenie w miejscu pracy w przedsiębiorstwie lub innej organizacji (zob. też: Staż).

Rekrutacja – proces, w którym pracodawca zatrudnia kandydata, tym samym obsadzając wolne miejsce pracy.

Służba zatrudnienia programu – organizacja działająca na rynku pracy, z którą Komisja Europejska zawarła umowę dotyczącą dotacji na realizację działań w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em”.

Staż – ograniczony czasowo okres praktyki zawodowej w przedsiębiorstwie, organie publicznym lub organizacji niekomercyjnej, przeznaczonej dla studentów lub młodych ludzi, którzy niedawno ukończyli naukę i pragną zdobyć cenne doświadczenie praktyczne przed podjęciem stałej pracy (zob. też: Przyuczenie do zawodu).

Szkolenie w miejscu pracy – zdobywanie doświadczenia zawodowego w obrębie przedsiębiorstwa jako stażysta lub praktykant.

Transnarodowa mobilność zawodowa – możliwość przenoszenia się z jednego państwa członkowskiego do drugiego w celu podjęcia pracy.

„Twoja pierwsza praca z EURES-em” – program „Twoja pierwsza praca z EURES-em”.

Umiejętności – zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z *know-how* w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.

UE – Unia Europejska.

Zatrudnienie – proces obsadzania wolnych miejsc pracy, czyli *de facto* zatrudnienie zarejestrowanej osoby, która poszukuje pracy lub zmienia pracę.

Dodatkowe informacje i możliwość kontaktu

EURES – Europejski Portal Mobilności Zawodowej: <http://eures.europa.eu>

Serwis informacyjny dla obywateli **Europe Direct**: <http://europa.eu/europedirect/>

Sieć rozwiązywania problemów **SOLVIT**: <http://ec.europa.eu/solvit/>

Twoja Europa – Porady: portal dla obywateli i przedsiębiorców: <http://europa.eu/youreurope/advice/>

EURAXESS – informacje i wsparcie dla naukowców: <http://ec.europa.eu/euraxess/>

Euroguidance – europejska sieć systemów poradnictwa zawodowego: <http://euroguidance.eu>

Punkty kontaktowe ds. uznawania kwalifikacji zawodowych:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

NARIC – portal ds. uznawania kwalifikacji akademickich i zawodowych: <http://enic-naric.net/>

Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu>

Europejski Portal Młodzieżowy: http://europa.eu/youth/EU_pl

Sieć wsparcia dla MŚP Enterprise Europe Network: http://een.ec.europa.eu/index_pl.htm

Erasmus dla młodych przedsiębiorców: <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/index.php?lan=pl>

PLOTEUS (portal o możliwościach kształcenia w Europie): http://ec.europa.eu/ploteus/home_pl.htm

Doradztwo w zakresie programów staży i praktyk: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=pl>

Pozostań w kontakcie



@EU_Social



<https://www.facebook.com/socialeurope>



<http://www.flickr.com/photos/socialeurope/>



<http://www.youtube.com/user/europesocial/>

Subskrybuj nasz biuletyn:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=371&langId=pl>

Otrzymuj wiadomości za pośrednictwem kanału RSS:

<feed://ec.europa.eu/social/rss.jsp?langId=pl>



JAK OTRZYMAĆ PUBLIKACJE UE

Publikacje bezpłatne:

- jeden egzemplarz:
w EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- kilka egzemplarzy (lub mapy, plakaty):
w przedstawicielstwach Unii Europejskiej (http://ec.europa.eu/represent_pl.htm)
w delegaturach Unii Europejskiej w krajach poza UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_pl.htm)
kontaktując się z Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_pl.htm)
lub dzwoniąc pod numer 00 800 6 7 8 9 10 11 (numer bezpłatny w całej UE) (*)

(*) Informacje są udzielane nieodpłatnie, większość połączeń również jest bezpłatna
(niektórzy operatorzy, hotele lub telefony publiczne mogą naliczać opłaty).

Publikacje płatne:

- w EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)

Płatne subskrypcje:

- u dystrybutorów Urzędu Publikacji Unii Europejskiej
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_pl.htm)

Twoja pierwsza praca z EURES-em

Aby łatwiej przemieszczać się i pracować / zatrudniać młodzież w Europie Przewodnik 2014–2015

„Twoja pierwsza praca z EURES-em” to finansowana przez UE inicjatywa mająca:

- pomóc młodym Europejczykom znaleźć pracę, praktykę lub staż w innym kraju UE
- umożliwić MŚP i innym pracodawcom dostęp do większej liczby utalentowanych osób

Praktyczny przewodnik wskazujący:

- kto może skorzystać i jak wziąć udział
- jak uzyskać wsparcie finansowe
- gdzie znaleźć dodatkowe informacje

Zacznij szukać swojej pierwszej pracy z EURES-em już dziś!

Publikacja jest dostępna w formacie elektronicznym we wszystkich językach urzędowych UE.

Nasze publikacje możesz pobrać lub bezpłatnie zasubskrybować pod adresem:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Jeżeli chcesz regularnie otrzymywać informacje na temat Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, zarejestruj się, aby otrzymywać bezpłatny elektroniczny biuletyn „Social Europe” pod adresem:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

