

Przewodnik

“Move free and prosper?!”

Porady praktyczne i informacje
na temat pracy za granicą

SPIS TREŚCI

Wstęp	1
Streszczenie projektu	1
Opis organizacji uczestniczących w projekcie	2
ttg team training GmbH.....	2
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach	2
Hüyük Yılcı Milli Eğitim Müdürlüğü.....	3
Meath Community Rural and Social Development Partnership	3
Analiza SWOT regionalnego rynku pracy	4
Tybinga, region Neckar-Alb, Niemcy.....	4
Województwo śląskie, Polska.....	5
Konya, Turcja	7
Hrabstwo Meath, Irlandia.....	8
Podsumowanie naszych sondaży i wniosków	10
Wyniki pierwszego sondażu	10
Możliwości kształcenia uzupełniającego dostępne dla osób poszukujących pracy w krajach partnerskich	11
PLOTEUS – Portal dotyczący możliwości edukacyjnych w Europie	14
Wyniki drugiego sondażu.....	14
10 ważnych wskazówek	15
Lista kontrolna	17
Informacje o poszczególnych krajach	18
Link do podmiotów wspierających i sieci EURES	35
Przykłady najlepszych praktyk stosowanych w krajach uczestniczących w projekcie	36
Poszukiwanie pracy przy pomocy mediów społecznościowych w Niemczech.....	36
Polska: Europejskie Targi Przedsiębiorczości, Pracy i Edukacji.....	37
Turcja: Targi Pracy i Zasobów Ludzkich w Stambule	38
Irlandia: Program EPIC.....	39
Dane kontaktowe organizacji partnerskich	41



**Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.
Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska
nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej treść.**

WSTĘP

Realizacja projektu partnerskiego Leonardo da Vinci „Move free and prosper?!” rozpoczęła się jesienią 2011 r. Współpraca partnerów trwała dwa lata i zakończyła się latem 2013 r. W ciągu tych dwóch lat cztery organizacje partnerskie, aktywne w obszarach kształcenia osób dorosłych, kształcenia uzupełniającego oraz wspierania rynku pracy, podjęły się wymiany doświadczeń i współdziałania, tworząc użyteczne narzędzia dla osób planujących emigrację w celu znalezienia zatrudnienia.

Głównym rezultatem projektu jest zestaw narzędzi, obejmujący stronę internetową (www.move-free.eu) oraz niniejszy przewodnik dla osób poszukujących pracy i innych zainteresowanych stron. Ten komplet narzędzi opisuje aktualną sytuację panującą w regionach objętych projektem oraz zawiera praktyczne wskazówki dotyczące emigracji skierowane do osób poszukujących pracy, instytucji szkoleniowych, trenerów i publicznych służb zatrudnienia, zarówno w granicach Unii Europejskiej, jak i poza nimi.

Przewodnik zawiera krótki opis organizacji uczestniczących w projekcie oraz regionów, w których organizacje te działają. Przedstawia również podsumowanie wyników uzyskanych na podstawie dwóch odrębnych sondaży przeprowadzonych przez partnerów. Sondaże te, jak również dodatkowe badania, pozwoliły nam na opracowanie ważnych wskazówek oraz listy kontrolnej dla osób zastanawiających się nad podjęciem pracy za granicą. Ponadto w przewodniku znajdują się informacje na temat możliwości dalszego kształcenia w każdym z krajów partnerskich. Opracowanie zamykają konkretne informacje o krajach będących popularnym celem emigracji pracowników oraz cztery przykłady dobrych praktyk stosowanych w krajach uczestniczących w projekcie.

Mamy nadzieję, że wyniki naszych badań oraz wskazówki praktyczne okażą się pomocne dla osób poszukujących pracy za granicą lub zastanawiających się nad emigracją.

STRESZCZENIE PROJEKTU

Każdy obywatel Unii Europejskiej ma prawo do poszukiwania i podejmowania pracy w każdym innym państwie członkowskim na takich samych zasadach, jak obywatel tego państwa. Na przestrzeni ostatnich 40 lat nastąpił rozwój i wzrost tzw. „swobodnego przepływu” pracowników. Ma to istotny wymiar społeczny, przyczyniając się do wsparcia społecznej, ekonomicznej i kulturowej integracji migrantów w krajach przyjmujących. Od 2011 r. prawo do swobodnego przepływu pracowników przysługuje w pełni także nowym państwom członkowskim UE (np. Polsce), a od 2014 r. będą mogły z niego korzystać Bułgaria i Rumunia.

Projekt partnerski Leonardo da Vinci pn. „Move free and prosper?!” skupił się na konsekwencjach wynikających z tego prawa. Jego celem było ulepszenie usług wsparcia dostępnych dla osób, które chciałyby skorzystać z prawa do podjęcia pracy za granicą, jak i optymalizacja międzypaństwowej wymiany wiedzy. Organizacje z 4 krajów, tj. z Niemiec, Polski, Irlandii i Turcji, pracowały wspólnie – każda w ramach swojej sieci krajowej – w celu zbadania i oceny istniejących usług dostępnych dla osób poszukujących pracy w każdym z czterech państw, w szczególności skupiając się na tych osobach poszukujących pracy, które legitymują się niskim poziomem wykształcenia. Współpracą objęto organizacje z państw będących tradycyjnym celem wyjazdów zarobkowych, tj. Niemcy

i Irlandię oraz z państw będących tradycyjnym źródłem pracowników, tj. Turcję i Polskę. Projekt ten dał partnerom wyjątkową możliwość wymiany perspektyw i porównania dostępności wsparcia oferowanego migrantom w ich własnym państwie. Celem było polepszenie wsparcia i zwiększenie dostępności informacji przeznaczonych dla grupy docelowej, poprzez kształcenie uzupełniające i poradnictwo, a tym samym zwiększenie ich mobilności. Dzięki temu możliwe jest wsparcie wszystkich osób zaangażowanych w ten proces, a w szczególności stymulowanie integracji na rynku pracy osób migrujących w granicach Unii Europejskiej i posiadających niski poziom wykształcenia oraz wskazanie im możliwości dalszej edukacji w każdym z czterech państw partnerskich.

OPIS ORGANIZACJI UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

ttg team training GmbH



team training zajmuje się świadczeniem usług w zakresie kształcenia osób dorosłych i edukacji uzupełniającej. Oferuje różnorodne programy szkoleniowe oraz wsparcie edukacyjne. Firma organizuje kursy językowe i komputerowe, szkolenia zawodowe, usługi związane z zatrudnieniem oraz doksztalcanie ogólne, jak również poradnictwo i coaching. Firma została założona w 1997 r. Ma 9 oddziałów w 7 miejscowościach w regionie Neckar-Alb w południowo-zachodnich Niemczech.

W szkoleniach biorą udział m.in. mężczyźni i kobiety, osoby poszukujące pracy, długotrwale bezrobotni, migranci, osoby porzucające szkołę, samotni rodzice, pracownicy, właściciele firm. Team training oferuje wiele różnych form wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, łącząc kształcenie z celowymi formami wsparcia, np. w ramach projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Oprócz tego team training udało się zbudować szeroką regionalną sieć, którą tworzy wspólnie z innymi organizacjami pomocowymi. Współpracuje też blisko ze wszystkimi regionalnymi biurami pośrednictwa pracy, pomagając w ten sposób w zapewnieniu większej spójności usług świadczonych na rzecz lokalnych członków grup docelowych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach



Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, powołany w roku 2000, jest jednostką organizacyjną samorządu województwa śląskiego realizującą zadania w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania działań promujących i stymulujących rozwój rynku pracy w województwie śląskim. Do zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach należy m.in. międzynarodowe pośrednictwo pracy, świadczenie usług poradnictwa i informacji zawodowej, koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy, udzielanie informacji o trendach na regionalnym rynku pracy. Urząd organizuje i inicjuje regionalne i lokalne programy, które mają na celu tworzenie nowych miejsc pracy oraz łagodzenie negatywnych skutków bezrobocia. Rokrocznie organizuje wiele przedsięwzięć, jak chociażby konferencje, seminaria czy największe w regionie targi pracy. Przedsięwzięcia te promują nie tylko pozytywne aspekty – jak mobilność czy aktywność zawodową, ale poruszają również newralgiczne kwestie związane z rynkiem pracy, przykładowo problemy osób defaworyzowanych społecznie.

Kluczowym zadaniem realizowanym przez Urząd jest promocja zatrudnienia, podejmowanie działań na rzecz redukcji skutków bezrobocia, stymulowanie aktywizacji zawodowej w celu osiągnięcia wysokich wskaźników zatrudnienia, aktywność na rzecz rozwoju zasobów ludzkich, zmniejszanie niepełnego zatrudnienia poprzez ciągłe wspieranie inicjatyw regionalnych na rzecz społecznej inkluzji.

Istotnym elementem działalności Urzędu jest wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie śląskim.

Hüyük İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü



Hüyük Provincial National Education Directorate to publiczna organizacja non-profit, której zadaniem jest planowanie i koordynacja szeregu programów edukacyjnych i szkoleniowych na poziomie przedszkoli, szkół podstawowych, średnich i dla dorosłych w prowincji Hüyük. Grupa docelowa obejmuje personel wspierający edukację, studentów, nauczycieli, opiekunów i personel sprzątający, jak również urzędników publicznych pracujących na wszystkich poziomach szkolnictwa w regionie. Instytucja organizuje seminaria szkoleniowe, konferencje oraz zajęcia dokształcające dla nauczycieli, jak i zajęcia społeczne dla uczniów. Hüyük Provincial National Education Directorate stanowi kluczowe ogniwo łączące szkoły z władzami państwowymi. Wskazuje potrzeby i braki w zakresie wsparcia dla szkół i wypełnia je poprzez rekomendowanie inicjatyw rządowych i programów wsparcia oferowanych przez władze gminne i lokalne urzędy gubernatorskie.

Dzięki projektowi „Move free and prosper?!“ organizacja stara się zachęcić personel, uczniów, pracowników i nauczycieli do poszerzania wiedzy o szansach zdobycia zatrudnienia za granicą i do otwarcia się na inne państwa, możliwości i kulturę. Zadaniem organizacji jest także zachęcanie do budowania większej pewności siebie, wskazywanie korzyści, jakie mogą odnieść uczniowie i nauczyciele z nauki języków obcych, czy wspieranie świadomości międzykulturowej wśród grup docelowych i personelu.

Meath Community Rural and Social Development Partnership



Meath Partnership jest organizacją społeczną o zasięgu hrabstwa. Odpowiada za opracowywanie i wdrażanie lokalnych, wiejskich i społecznych programów rozwojowych w całym regionie. Instytucja specjalizuje się w rozwijaniu możliwości społeczności lokalnych, poprzez opracowywanie i wdrażanie szeregu projektów i programów mających na celu zmniejszenie skali wykluczenia społecznego i pomoc w wyjściu z niekorzystnego położenia. Meath Partnership to organizacja non-profit, działa charytatywnie.

Meath Partnership odpowiada za wdrażanie programu LEADER w hrabstwie Meath. Skupia się na poprawie jakości życia w aspekcie ekonomicznym, społecznym i kulturowym poprzez tworzenie lokalnych, zrównoważonych społeczności wiejskich. Aby osiągnąć ten cel, Meath Partnership świadczy szereg usług na rzecz społeczności lokalnej, m.in. w zakresie inwestycji kapitałowych, możliwości szkolenia i mentoringu, wspierając rozwój i wzrost mikroprzedsiębiorstw. Oprócz tego prezentuje inicjatywy zachęcające osoby poszukujące pracy do założenia własnej działalności gospodarczej, możliwości podniesienia kwalifikacji przez pracowników o niskich kwalifikacjach i osoby

poszukujące pracy poprzez programy pośrednictwa pracy, programy podstawowego szkolenia dla samotnych rodziców, osób porzucających szkołę, osób starszych, migrantów pochodzących z rodzin z niskimi dochodami i mieszkających na obszarach wiejskich, jak i możliwości szkolenia w branży przemysłowej dla osób poszukujących pracy w zakresie e-biznesu, ekoturystyki, produkcji żywności tradycyjnej, działalności twórczej, energii odnawialnej, zakładania działalności gospodarczej, turystyki i hotelarstwa.

Co więcej, Meath Partnership to „kompleksowe centrum wolontariatu” oferujące informacje i porady osobom zainteresowanym wolontariatem oraz organizacjom poszukującym wolontariuszy. Wiele możliwości daje także instytucja Dr Curran Training Centre, która skupia się na osobach poszukujących pracy lokalnie, firmach i członkach społeczności, pomagając w polepszaniu kwalifikacji i zdolności i zwiększając szanse na zatrudnienie osób zamieszkałych w hrabstwie Meath.

ANALIZA SWOT REGIONALNEGO RYNKU PRACY

Każda z organizacji partnerskich przeprowadziła analizę SWOT regionalnego rynku pracy w swoim kraju. W analizie SWOT bierze się pod uwagę oraz ocenia mocne strony (**Strengths**), słabe strony (**Weaknesses**), szanse (**Opportunities**) i zagrożenia (**Threats**) związane z różnymi rodzajami wsparcia i usług. Na podstawie uzyskanych wyników można następnie przedstawić propozycję zalecanych ulepszeń. Wyniki tej analizy, zamieszczone poniżej, przedstawiają ogólny obraz obecnej sytuacji w każdym z regionów partnerskich.

Tybinga, region Neckar-Alb, Niemcy

Struktura przestrzenna:

Liczba ludności Niemiec wynosi ok. 80 milionów. Tybinga znajduje się na południu kraju, ok. 30 km od stolicy regionu, Stuttgartu. Miasto leży w kraju związkowym Badenia-Wirtembergia, graniczącym z Francją i Szwajcarią. Tybinga to klasyczne miasto akademickie, z jednym z najstarszych uniwersytetów w Europie. W Tybindze mieszka ok. 85 000 ludzi, w Stuttgarcie ok. 600 000, a w całej Badenii-Wirtembergii ok. 11 milionów.

Struktura gospodarcza:

W Niemczech duża liczba osób pracuje w sektorze usług publicznych i prywatnych (ok. 12,6 mln łącznie). Gospodarka lokalna, szczególnie w południowym regionie Niemiec, jest bardzo silna w porównaniu z gospodarką krajową. W regionie dominuje przemysł motoryzacyjny – zakłady posiadają tam np. Mercedes-Benz i Porsche oraz ich dostawcy. W regionie prężnie rozwija się przemysł maszynowy, w szczególności w obszarze inżynierii systemów produkcji. Jest on jednak bardzo wrażliwy na wszelkie przejawy kryzysu międzynarodowego z uwagi na brak lokalnych zasobów naturalnych oraz dużą zależność od eksportu. Uniwersytet w Tybindze jest ważnym pracodawcą i zatrudnia pracowników w ramach głównej struktury uniwersyteckiej, jak i w sektorze wielu usług dodatkowych świadczonych przez tę instytucję.

Liczba ludności w regionie:

Region przyciąga pracowników z całego obszaru Niemiec i z zagranicy, jednak oczekiwana zmiana demograficzna spowoduje powstanie nowej struktury populacji. Przewiduje się, że wzrost liczby ludności osłabi się, a średnia wieku zwiększy się z 40,2 w 2000 r. do 48,6 w 2050 r. W związku z tą przewidywaną zmianą demograficzną Niemcy muszą przygotować się na wypełnienie przewidywanego braku wykwalifikowanych pracowników, np. poprzez wprowadzające programy podnoszenia kwalifikacji skierowane do kobiet i migrantów. W regionie Badenii-Wirtembergii ponad 25% ludności to migranci. Około 85% z nich pochodzi z Europy. Największą grupę stanowią osoby, które przybyły z Turcji (23%). Na drugim miejscu, z wynikiem 14%, jest grupa imigrantów z części krajów byłej Jugosławii (Chorwacja, Serbia, Bośnia i Hercegowina). Kolejne miejsca zajmują Włochy (12%), Grecja (5%) oraz państwa byłego Związku Radzieckiego i Bloku wschodniego.

Najwięcej miejsc pracy w regionie dostępnych jest w sektorze produkcji surowców, produkcji ogólnej oraz przemyśle wytwórczym, występują jednak różnice lokalne. Coraz więcej przedsiębiorstw przenosi produkcję za granicę. Pracownicy słabo wykształceni lub nieposiadający wykształcenia są w większym stopniu narażeni na utratę pracy niż dobrze wykształceni, a znalezienie innego, stałego zatrudnienia staje się dla nich coraz trudniejsze.

Stopa bezrobocia:

Według Federalnej Agencji Pracy (Federal Employment Agency) w kwietniu 2013 r. w Tybindze liczba osób bezrobotnych wynosiła 3932 (3,5%), a w regionie Neckar-Alb 10 008 (3,8%). Liczby te wskazują na wzrost o 5,7% w stosunku do roku poprzedniego. W tej grupie 54,1% stanowią mężczyźni, a 45,9% kobiety. Bezrobocie jest tu znacznie niższe niż w skali całego kraju, gdzie stopa bezrobocia wynosi 7,1% oraz nieznacznie niższe niż w kraju związkowym Badenii-Wirtembergii, gdzie wynosi 4,2%.

Edukacja i kwalifikacje:

Około 5,7% uczniów w regionie opuszcza szkoły, nie zdobywając podstawowego wykształcenia. Większość z nich pochodzi z rodzin imigrantów. Około 30% uczniów po ukończeniu szkoły posiada wykształcenie podstawowe, 37% kończy szkoły, uzyskując tzw. Mittlere Reife (świadectwo ukończenia szkoły średniej), a 26% kończy szkołę zdaniem matury (Abitur).

Województwo śląskie, Polska

Struktura przestrzenna:

Województwo śląskie położone jest w południowej części Polski. Region sąsiaduje z województwami: opolskim, łódzkim, świętokrzyskim i małopolskim a także z Republikami Czeską i Słowacką. Obszar województwa obejmuje 12 333 km², stanowi niemal 3,9% Polski. W końcu 2011 roku liczba ludności w województwie śląskim wyniosła 4,63 mln osób (12% ludności w kraju). Województwo jest najbardziej zaludnionym obszarem w Polsce - gęstość zaludnienia wynosi 375 osób/km², przy średniej wartości dla kraju wynoszącej 123 osób/km². Wartość wskaźnika przyrostu naturalnego na 1000 mieszkańców wyniosła -0,6. Śląskie to najbardziej zurbanizowany region w Polsce - 77,7% ludności mieszka w 71 miastach regionu. Największe miasta

pod względem liczby mieszkańców w województwie śląskim: Katowice, Częstochowa, Sosnowiec, Gliwice. Największe miasta w Polsce: Warszawa, Kraków, Łódź i Wrocław.

Transport / infrastruktura (transport publiczny, autostrady):

Sieć komunikacji miejskiej w województwie śląskim jest bardzo dobrze rozwinięta, o czym świadczy m.in. ponad 20-procentowy udział w długości wszystkich krajowych linii komunikacyjnych. Śląskie jest też jednym z największych polskich węzłów kolejowych – pasażerskich i towarowych. W województwie realizowana jest blisko połowa krajowych połączeń. Bardzo ważnym elementem infrastruktury regionu jest Międzynarodowy Port Lotniczy Katowice w Pyrzowicach.

Struktura gospodarcza:

Wśród pracujących w końcu 2011 r. dominowali pracujący w przemyśle, którzy stanowili prawie 30% ogółu. Poza przemysłem, wysoki odsetek pracujących wystąpił także w sekcji: handel, naprawa pojazdów samochodowych (16,5%), edukacja (prawie 8,0%) i budownictwo (ponad 7%).

Województwo śląskie dysponuje licznymi zasobami surowców mineralnych, które są podstawą najsilniej w kraju rozwiniętego przemysłu wydobywczego. Śląskie charakteryzuje się także dużym potencjałem sektora wysokich technologii.

Pracujący, udział mężczyzn/kobiet:

Według stanu na 31 grudnia 2011 roku w całym województwie śląskim pracowało 1 648,1 tys. osób, co stanowiło 11,8% ogółu pracujących w kraju. Prawie 56% pracujących w województwie stanowili mężczyźni (913,1 tys. osób).

Stopa bezrobocia:

Według stanu na koniec stycznia 2013r. wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wynosiła 11,9% i była niższa o 2,3% od wartości stopy bezrobocia dla kraju (14,2%). Województwo znajduje się na trzecim miejscu listy województw o najniższej wartości tego wskaźnika, tuż za Wielkopolską oraz Mazowszem. Warto wspomnieć o zróżnicowaniu natężenia bezrobocia w regionie. W końcu stycznia 2013r., najniższą wysokość stopy bezrobocia odnotowano w mieście Katowice (5,5%), zaś najwyższą wartość tego wskaźnika w powiecie częstochowskim (21,6%).

Dostępne oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej:

W styczniu 2013 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 9 337 ofert. W okresie od stycznia do grudnia 2012 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono prawie 97 600 ofert. Kluczowym elementem zwiększającym możliwości znalezienia zatrudnienia jest dostęp do tzw. Centralnej Bazy Ofert Pracy. Trendy migracyjne są wzmacniane poprzez atrakcyjne oferty zgłaszane do urzędów pracy przez pracodawców zagranicznych.

Edukacja i kwalifikacje:

Większość bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego to osoby ze stosunkowo niskim poziomem wykształcenia. Dwie największe grupy to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej (odpowiednio: 28%

i 27,5% ogólnej liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2012 roku). Szkołę policealną i średnią zawodową ukończyło 22,9% osób z ogólnej liczby bezrobotnych. Absolwenci szkół wyższych stanowili 12,3%, a liceum ogólnokształcące ukończyło 9,3% osób pozostających poza zatrudnieniem w tym okresie.

Konya, Turcja

Struktura przestrzenna:

Hüyük to miejscowość położona w regionie miasta Konya w środkowej Turcji. Hüyük ma 4000 mieszkańców. Populacja jest stosunkowo niewielka, co wynika z faktu, że duża liczba młodych ludzi wyjeżdża z miejscowości i przenosi się do dużych miast, głównie do Konyi, w poszukiwaniu pracy. W Hüyük zatrudnienie można znaleźć głównie w rolnictwie, rybołówstwie i administracji. Popularną gałęzią przemysłu w regionie jest również garncarstwo, dzięki temu że ziemia na tym obszarze stanowi dobry materiał do produkcji ceramiki. Mimo dobrej bazy rolniczej lokalne gospodarstwa rolne są stosunkowo niewielkie z powodu górzystości regionu. Konya jest z kolei siedzibą wielu fabryk, w szczególności przedsiębiorstw produkujących słodycze, będących jednym z największych pracodawców w mieście. Ziemia w całym regionie nadaje się pod uprawy i jeśli tylko ilość opadów jest wystarczająca, rolnicy są w stanie uzyskać wystarczające przychody.

Transport / infrastruktura (transport publiczny, autostrady):

Korzystanie z transportu publicznego w Hüyük nierzadko wymaga mnóstwa czasu, jest na dodatek trudne. Pomimo istnienia połączeń, transport bezpośredni jest bardzo ograniczony, dlatego podróż często wymaga kilku przesiadek. Większość mieszkańców rezygnuje zatem z tego niewygodnego rodzaju transportu i wybiera alternatywę, jaką jest własny samochód. Ogólnie uważa się, że z powodu braku wielu rodzajów usług dostępnych w miastach sąsiadujących z Hüyük jest mało prawdopodobne, by miejscowość ta w przyszłości zyskała popularność wśród młodych ludzi, i przewiduje się, że stopa migracji jeszcze wzrośnie.

Konya natomiast posiada bardzo dobrze rozwiniętą sieć transportu publicznego. W mieście działa lotnisko, dworzec autobusowy i regularne połączenia tramwajowe, co czyni podróżowanie po mieście o wiele łatwiejszym. Miasto i lotnisko łączy także regularna linia autobusowa. W samym mieście tramwaje, autobusy i prywatne minibusy tworzą regularnie działającą i dobrze zintegrowaną sieć transportową.

Struktura gospodarcza:

Mimo, że Hüyük radzi sobie nieźle, a warunki życia i pracy nie odbiegają zbytnio od warunków panujących w mieście, sektor przemysłowy w Hüyük jest wciąż niewystarczająco rozwinięty. Możliwości pracy są ograniczone, a w niektórych przypadkach praktyki stosowane w rolnictwie są przestarzałe.

Niezależnie od tych minusów zarówno klimat, jak i ziemia są odpowiednie dla rolnictwa. Z tego powodu rolnicy, obok pracowników administracji, stanowią duży odsetek mieszkańców miasta. Obecnie w Hüyük kładzie się duży nacisk na produkcję żywności organicznej i naturalnej. Jednym z głównych produktów eksportowych są truskawki. Chociaż rolnictwo w regionie ma silną pozycję,

nie cieszy się ono zbyt dużą popularnością wśród młodych ludzi, z których wielu woli przenieść się do miast i szukać alternatywnego zatrudnienia.

Sytuacja w Konyi jest całkiem odmienna niż w Hüyük. W mieście istnieje dobrze rozwinięta baza przemysłowa. Konya przyciąga też wiele osób pochodzących z innych miast Turcji, a nawet obywateli innych państw, którzy poszukują szansy zatrudnienia w tym mieście. Konya, odgrywając rolę ośrodka gospodarczego regionu, posiada ofertę licznych przedszkoli i żłobków, do których rodzice mogą zapisywać dzieci, które ukończyły 18 miesięcy życia.

Liczba ludności w regionie:

Trzy główne miasta Turcji to: Stambuł, Ankara i Izmir. W Stambule mieszka ok. 12 milionów ludzi. Stolicą państwa jest Ankara, której populacja wynosi ok. 4,5 miliona osób. Izmir jest miastem przemysłowym z rozwiniętym sektorem turystycznym, a liczba mieszkańców miasta wynosi ok. 3,5 miliona. Konya jest ósmym co do wielkości miastem Turcji, z liczbą mieszkańców kształtującą się na poziomie 1 miliona w centrum obszaru miejskiego. Oprócz samego miasta Konya w jego obszar miejski wchodzi trzy miejscowości oraz trzy gminy. Gminy oferują mieszkańcom bezpłatne usługi, np. szkolenia zawodowe i kursy hobbyistyczne, aby zwiększyć aktywność i integrację społeczną.

Stopa bezrobocia:

W lutym 2011 r. bezrobocie wynosiło 11,5%. W tamtym czasie liczba bezrobotnych kształtowała się na poziomie 2 964 000. W analogicznym okresie 2012 roku liczba ta spadła do 2 721 000. Liczba zatrudnionych wzrosła z 22 802 000 do 23 338 000.

Wyniki badań przeprowadzonych w lutym 2012 r. wskazują, że obecnie zatrudnionych jest 69,1% wszystkich mężczyzn. Sytuacja w przypadku kobiet jest inna. Liczba zatrudnionych kobiet wzrosła o 0,2% do 24% w okresie 12 miesięcy od lutego 2011 r. do lutego 2012 r. Badanie przeprowadzone wśród zatrudnionych wykazało, że 15,6% stanowią pracownicy w przedziale wiekowym 15-24 lata. W grupie osób z wykształceniem średnim lub niższym pracę ma 66,7% mężczyzn i 23% kobiet. Pośród osób z wyższym wykształceniem (które ukończyły uniwersytet lub inną uczelnię na podobnym poziomie) 85,1% mężczyzn i 70,4% kobiet jest zatrudnionych.

Stopa bezrobocia w Konyi spadła o 0,7% do ogólnego wyniku 6,1% w ciągu ostatnich 12 miesięcy. W 2012 roku spośród 26 regionów Turcji Konya zajęła piąte miejsce pod względem stopy bezrobocia.

Hrabstwo Meath, Irlandia

Struktura przestrzenna:

Hrabstwo Meath leży w południowo-wschodnim regionie Irlandii, w prowincji Leinster. Według spisu powszechnego ludności przeprowadzonego w 2011 r. liczba jego mieszkańców wynosi 184 034. Meath jest czternastym co do wielkości hrabstwem Irlandii pod względem obszaru i szóstym co do wielkości pod względem liczby mieszkańców. W Meath znajdują się też jedyne dwa rejony Gaeltacht (w których pierwszym językiem jest irlandzki) w prowincji Leinster: Ráth Cairn i Baile Ghib. W hrabstwie języka irlandzkiego używają 2603 osoby, przy czym 1299 rodzimych użytkowników

ników języka mieszka w Meath Gaeltacht. Oprócz tego 1304 osoby uczęszczają do siedmiu szkół Gaelscoils poza obszarem Meath Gaeltacht. Powierzchnia hrabstwa wynosi 2342 km².

Transport / infrastruktura (transport publiczny, autostrady):

Hrabstwo Meath leży zaledwie 30 minut na północ od Dublina, w północno-wschodniej Irlandii i w sercu Doliny Boyne. Plusem położenia jest zbieg czterech głównych autostrad – M1, M2, M3 i M4. Hrabstwo Meath oddalone jest jedynie o 30 minut od międzynarodowego lotniska w Dublinie. Dogodnym środkiem transportu są także połączenia promowe z portów w Dublinie, Dun Laoghaire i Belfaście. Z Dublina regularnie kursują pociągi, zatrzymujące się w miejscowościach Laytown, Drogheda i Dunboyne. Liczne połączenia autobusowe z Dublinem istnieją w całym obszarze hrabstwa Meath. Można również zdecydować się na podróż kolejką z Enfield. Choć połączenia nie są częste (tylko 8 pociągów dziennie do Dublina, brak połączeń bezpośrednich od 16:00 do 21:00), niewiele wsi cieszy się takim udogodnieniem, jak Enfield.

Struktura gospodarcza:

W Meath realizowanych jest niewiele inwestycji międzynarodowych, jednak pod tym względem zatrudnienie zapewniają miejscowości sąsiednie: Drogheda, Blanchardstown, Swords i Leixlip. Największa w Europie podziemna kopalnia rud ołowiu i cynku, Tara Mines, działa od 1977 roku. Obecne wydobycie rud kształtuje się na poziomie 2 600 000 ton rocznie, z czego wydobycie cynku to ponad 200 000 ton. Złóża żwiru polodowcowego znajdują się w pasie rozciągającym się od granicy hrabstwa Offaly w Edenderry aż do wybrzeża w Laytown. Dały one początek długoletniej tradycji wydobywania surowców z kamieniołomów. Na tym obszarze znajduje się też duża cementownia niedaleko Duleek. W miejscowościach Clonee i Navan działają przetwórnice mięsa. Lokalnie popularnością cieszy się też hodowla i tresura koni. Choć tradycyjnie w Meath dominowało rolnictwo, w ostatnim czasie produkcja zmniejszyła się ze względu na konkurencję w obszarze zatrudnienia w innych sektorach gospodarki. Zwiększyła się jednak liczba pracowników z Europy Wschodniej. Meath jest wiodącym w Irlandii producentem ziemniaków, zajmuje też wysoką pozycję w gronie producentów wołowiny, jęczmienia, mleka, pszenicy i warzyw korzeniowych.

Liczba ludności w regionie:

Dane demograficzne dotyczące trzeciego kwartału 2011 roku wskazują, że hrabstwo Meath jest na drugim miejscu pod względem liczby urodzeń w Leinster, zaraz po Kildare (996). Stopa urodzeń w Meath (21,5 na 1000 osób) zwiększyła się zgodnie z trendem w całym kraju (17 na 1000 osób w Irlandii), jednak jest ona wyższa niż stopa krajowa. Według spisu powszechnego z 2011 r. całkowita liczba ludności w hrabstwie Meath wynosi 184 034. Całkowita liczba mieszkańców pochodzących z zagranicy wyniosła w całym państwie 544 357, na skutek wzrostu o 30% lub o 124 624 w okresie pomiędzy dwoma spisami. Wyrażona procentowo liczba obywateli innych państw, którzy mieszkają w Meath, kształtuje się trochę poniżej średniej krajowej i wynosi 10,8%. Ustalono jednak, że w hrabstwie Meath mieszkało 19 802 obywateli innych krajów. Pod względem liczby obcokrajowców Meath wyprzedzają hrabstwa: Dublin, Cork, Galway i Kildare. 3252 osoby mieszkające w Meath określiły się jako „czarnoskóre lub czarnoskóre pochodzenia irlandzkiego” i stanowią one 1,8% ludności, przy czym liczba ta jest wyższa od średniej krajowej, która wynosi 1,4%. 2050 (1,1%) osób wskazało „pochodzenie azjatyckie lub irlandzko-azjatyckie”, 1412 (0,8%) osób zaznaczyło „inne”, a 967 (0,5%) określiło się jako „biały Podróżnik Irlandzki” (White Irish

Traveller). Należy zwrócić szczególną uwagę na dużą liczbę obywateli litewskich zamieszkałych w hrabstwie Meath. Odsetek obywateli Zjednoczonego Królestwa, Polski, innych 27 państw UE oraz pozostałych krajów świata jest w Meath od 0,3% do 0,5% niższy niż średnia w całym kraju, co przekłada się na mniejszą liczbę obcokrajowców w Meath w porównaniu do skali całego kraju. Jedyne wyjątkiem stanowi grupa obywateli Litwy – 1,84% ludności Meath to Litwini. W skali krajowej liczba ta wynosi 0,81%.

Stopa bezrobocia:

W czasie spisu powszechnego ludności w 2011 r. w hrabstwie Meath było 16 205 bezrobotnych. Z tej liczby 3003 lub 18% stanowili obcokrajowcy. Liczby te przewyższają dane zawarte w rejestrze osób bezrobotnych lub pobierających zasiłki (live register), który podaje 14,7%. Największe grupy bezrobotnych stanowili Litwini (607), obywatele pozostałych 27 państw UE (tj. państw członkowskich z wyłączeniem Zjednoczonego Królestwa, Polski i Litwy – 571), Polacy (545), Brytyjczycy (436), Afrykańczycy (334) i Azjaci (145).

Podział ludności według płci i miejsca zamieszkania (na obszarach miejskich lub wiejskich):

Pośród obcokrajowców zamieszkałych w hrabstwie Meath podział według płci jest równy (stosunek prawie 50:50), z czego liczba kobiet wynosi 9856 a mężczyzn 9810. Około trzy czwarte obcokrajowców, czyli 15 314 osób, zamieszkiwało „obszary miejskie”. Pozostali obcokrajowcy, czyli 4352 osoby, zamieszkiwały „obszary wiejskie”.

PODSUMOWANIE NASZYCH SONDAŻY I WNIOSKÓW

Podczas realizacji projektu każda organizacja partnerska przeprowadziła dwa odrębne badania. W celu przeprowadzenia tych badań każdy z partnerów przygotował kwestionariusz. Na pytania odpowiadali członkowie lokalnych grup docelowych oraz lokalne zainteresowane instytucje. Badania przeprowadzono w celu umożliwienia partnerom lepszego poznania potrzeb osób migrujących oraz instytucji zainteresowanych działających lokalnie. Innym zamierzeniem było pozyskanie użytecznych informacji, które zostały wykorzystane w niniejszym przewodniku.

Wyniki pierwszego sondażu:

Pierwsze badanie dotyczyło oceny potrzeb edukacyjnych osób poszukujących zatrudnienia w każdym regionie partnerskim. Wyniki sondażu przedstawiono poniżej. Celem tego badania było uzyskanie szerszego obrazu potrzeb edukacyjnych osób, które chciałyby pracować za granicą. Partnerzy z Irlandii i Niemiec zwrócili się z pytaniami do migrantów w ich krajach, partnerzy z Polski i Turcji zadawali pytania osobom, które w przeszłości mieszkały za granicą. W badaniu wzięło udział 60 osób.

Status zatrudnienia

W Niemczech, Irlandii i Polsce, w czasie udzielania odpowiedzi w tym badaniu, większość respondentów (69%) było bezrobotnych lub szukało pracy. Jedynie w Turcji ponad połowa respondentów

była na emeryturze, a pozostali pracowali dorywczo, byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu, na pełny etat, lub prowadzili własną działalność gospodarczą.

Kształcenie uzupełniające i potrzeby edukacyjne

Migranci w Irlandii i Niemczech w większym stopniu korzystali z możliwości kształcenia uzupełniającego (85%) niż migranci w Turcji i Polsce, gdzie zainteresowanie dokończaniem było minimalne. Respondenci w Irlandii i Niemczech dokończali się w obszarach takich jak obsługa komputera, znajomość języków, szkolenia zawodowe, umiejętności społeczne.

W odpowiedzi na pytanie o powody rezygnacji z udziału w szkoleniu najczęściej wymieniano brak informacji i powiadomienia o nadchodzących programach szkoleniowych, brak czasu lub zbyt wysoką cenę szkolenia.

Na pytanie, czy w przyszłości byliby zainteresowani udziałem w szkoleniach, respondenci z Niemiec, Irlandii i Polski odpowiadali twierdząco, wyrażając chęć skorzystania z możliwości kształcenia uzupełniającego (85%). Większość respondentów oczekuje, że ich możliwości znalezienia pracy zwiększą się po ukończeniu przez nich szkolenia. Ponadto respondenci z Polski i Irlandii oczekują, że udział w szkoleniu przyczyni się do ich rozwoju osobistego i zawodowego. Jedynie w Turcji ponad 50% respondentów nie wyraziło zainteresowania kształceniem uzupełniającym.

Większość respondentów ze wszystkich czterech krajów chciałoby wziąć udział w kursach językowych, obsługi komputera lub w szkoleniach rozwijających umiejętności zawodowe. Ponadto respondenci w Turcji byliby także zainteresowani szkoleniami wstępnymi. Odpowiedzi udzielane w Irlandii wskazują również na istnienie potrzeby wprowadzenia szkoleń rozwijających umiejętności społeczne migrantów.

Przy pytaniu o preferowane metody uczenia się odpowiedzi respondentów najczęściej wymieniały metody interaktywne i uczenie się w parach lub małych grupach. W Niemczech i w Turcji popularne są także szkolenia prowadzone w miejscu pracy. Taką samą popularnością cieszą się w Irlandii szkolenia w formie wykładów.

MOŻLIWOŚCI KSZTAŁCENIA UZUPEŁNIAJĄCEGO DOSTĘPNE DLA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY W KRAJACH PARTNERSKICH

Omówione wyżej badanie wykazało między innymi, że pracownicy migrujący w większym zakresie chcieliby skorzystać z możliwości kształcenia uzupełniającego. Migranci często już na samym początku znajdują się w niekorzystnej sytuacji, co wiąże się z faktem, że w wielu przypadkach nie wiedzą oni, gdzie uzyskać pomoc i porady przy zapisie na szkolenie. Dlatego też każda organizacja partnerska przeprowadziła rozeznanie w tym zakresie oraz podsumowała kluczowe informacje o możliwościach kształcenia uzupełniającego, dostępnych migrantom w ich regionie. Ze względu na szeroki zakres możliwości w niniejszym dokumencie wymieniono jedynie kilka przykładów.

Niemcy

W Niemczech jest szereg możliwości korzystania z kształcenia uzupełniającego po uprzednim uzyskaniu wykształcenia ogólnego na poziomie szkoły średniej lub wyższego, w tym kształcenia zawodowego. Istnieje możliwość zdobycia kwalifikacji ogólnych lub uzyskania świadectwa ukończenia szkoły, biorąc udział w zajęciach edukacyjnych dla dorosłych. Działa wiele organizacji i stron internetowych ułatwiających znalezienie różnych form kształcenia uzupełniającego. Poniższa lista przedstawia kilka głównych propozycji/organizacji istniejących w Niemczech:

Na poziomie krajowym możliwości można znaleźć na stronie www.bildungsserver.de lub kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/. Na poziomie regionalnym różnorakie możliwości oferują poszczególne kraje związkowe. Na przykład strona www.fortbildung-bw.de przedstawia informacje o programach szkoleniowych dostępnych w Badenii-Wirtembergii.

Działa wielu świadczeniodawców oferujących kursy wieczorowe i weekendowe, które są szczególnie wygodnym rozwiązaniem dla osób zatrudnionych na pełny etat. Instytucje te to m.in. Volkshochschulen (towarzystwa publiczne zajmujące się szkoleniem i edukacją) oraz IHK (izba handlowa). Każda lokalna instytucja związana z edukacją osób dorosłych publikuje swój własny program, dlatego informacji o szkoleniach organizowanych w konkretnych regionach należy szukać bezpośrednio w tej instytucji.

Informacje o kursach języka niemieckiego oraz o sposobach uzyskania finansowania tych kursów można znaleźć na stronie Federalnego Urzędu ds. Migracji i Uchodźców, www.bamf.de.

Warto skontaktować się z Federalną Agencją Pracy (Bundesagentur für Arbeit) w sprawach związanych ze szkoleniami w ramach kształcenia ustawicznego. Najważniejsze zadania tych instytucji to: pośrednictwo pracy, udzielanie informacji o możliwościach szkolenia, poradnictwo zawodowe i przyznawanie zasiłków dla bezrobotnych. Zainteresowane osoby powinny skontaktować się z lokalną agencją pośrednictwa pracy, aby omówić dostępne opcje, wsparcie finansowe oraz potencjalne możliwości podjęcia kształcenia uzupełniającego: www.arbeitsagentur.de

Wyjątkową propozycją w zakresie finansowania jest Bildungsprämie, czyli dodatek na kształcenie. Więcej informacji o tym programie przedstawiono na stronie internetowej: www.bildungspraemie.info.

Polska

Portal internetowy www.inwestycjawkadry.info.pl, stworzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, jest kluczowym źródłem informacji o możliwościach szkolenia zawodowego oraz o studiach podyplomowych. Portal zawiera też informacje na temat szkoleń płatnych oraz kursów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Powiatowe urzędy pracy udostępniają listę bezpłatnych programów szkoleniowych, kierowanych zwykle do bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Strony internetowe Wojewódzkich Urzędów Pracy również zawierają informacje o przedsiębiorstwach i instytucjach, którym przyznano finansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego na realizację takich projektów. Informacje dotyczące w szczególności Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach znajdują się na stronie <http://efs.wup-katowice.pl/bezplatne-wsparcie-nieaktywni-zawodowo>.

Nauczanie pozaszkolne oferują również prywatne instytucje szkoleniowe. Zanim instytucja szkoleniowa oferująca kursy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy będzie mogła ubiegać się o środki publiczne z funduszy europejskich, Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) na realizację takich kursów, musi zostać wpisana do rejestru instytucji szkoleniowych. Rejestry instytucji szkoleniowych prowadzą Wojewódzkie Urzędy Pracy. Informacje o zarejestrowanych instytucjach można uzyskać na stronie <http://ris.praca.gov.pl/ris/index.ftl>.

Turcja

W Turcji krajową organizacją patronacką w zakresie zatrudnienia i szkoleń jest IŞKUR. IŞKUR udziela informacji o wolnych miejscach pracy i świadczy usługi polegające na wyszukiwaniu odpowiedniego pracodawcy dla pracownika. Zapewnia również wszystkim pracownikom możliwości szkolenia oraz wypłaca zasiłek dla bezrobotnych. Aby znaleźć więcej informacji, osoby poszukujące pracy i zainteresowane usługami IŞKUR powinny odwiedzić stronę internetową instytucji (www.iskur.gov.tr).

Oprócz tego warto wejść na stronę internetową Ministerstwa Edukacji, na której znajdują się informacje o wszystkich wydziałach zapewniających wsparcie pracownikom (www.meb.gov.tr). Ministerstwo Edukacji, Ośrodki szkolenia praktycznego i Ośrodki kształcenia dla dorosłych również służą pracownikom wsparciem. Ośrodki szkolenia oferują zajęcia w trybie wieczorowym i weekendowym, a wszystkie kursy organizowane przez te instytucje są bezpłatne. Ośrodki szkolenia dla dorosłych oferują szereg różnych kursów, m.in. naukę języków obcych oraz kursy języka tureckiego dla migrantów.

Działają wiele prywatnych przedsiębiorstw, które oferują migrantom i osobom poszukującym pracy rozmaite możliwości szkolenia. Najważniejsze z nich to m.in. SABANCI (www.sabanci.com), KOÇ (www.koc.com) i FOCUS (www.focusmeslekigitim.com). Kursy prowadzone przez te firmy nie zawsze są bezpłatne i zwykle kierowane są do własnych pracowników, a nie do migrantów i osób poszukujących pracy.

Irlandia

W Irlandii działają szereg organizacji oferujących możliwości kształcenia uzupełniającego. Są to m.in. FÁS (Irlandzki krajowy urząd ds. szkoleń i zatrudnienia, Irish National Training and Employment Authority), Komitety kształcenia zawodowego (Vocational Education Committees, VEC) oraz sieci Skillnets. Ponadto istnieje szereg inicjatyw, w tym Inicjatywa powrotu do edukacji (Back to Education Initiative, BTEI) i programy nauczania języka angielskiego, ułatwiające dalsze kształcenie. W odniesieniu do każdej z tych organizacji FÁS oferuje szkolenia dostosowane do osób poszukujących pracy (www.fas.ie). Komitety VEC proponują natomiast szeroki zakres możliwości szkolenia dla osób chcących poprawić swoje zdolności i kwalifikacje (www.vec.ie). Szkolenia oferowane przez VEC to m.in. kursy policealne (Post Leaving Certificate Courses, www.studentfinance.ie) oraz program szkolenia zawodowego (Vocational Training Opportunities Scheme – VTOS) obejmujący szereg szkoleń dopasowanych do potrzeb bezrobotnych (www.qulifax.ie). Oprócz tego Skillnets służą do wspierania i finansowania sieci przedsiębiorstw, które angażują się w szkolenia w ramach Programu sieci szkoleniowych (Training Networks Programme). Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie www.skillnets.ie.

Istnieje także szereg inicjatyw mających pomóc migrantom, m.in. Inicjatywa powrotu do edukacji (Back to Education Initiative, BTEI). BTEI oferuje kursy niestacjonarne dla uczestników po 16 roku życia, kierowane głównie do osób, które nie uzyskały świadectwa ukończenia szkoły bądź kwalifikacji na podobnym poziomie (www.education.ie). Oferta obejmuje także wiele inicjatyw związanych z nauką języka angielskiego. Organizacja ds. akredytacji i koordynacji usług w zakresie języka angielskiego (Accreditation and Coordination of English Language Services – ACELS) zarządza działającymi w Irlandii organizacjami nauczającymi języka angielskiego (English Language Training Organisations – ELTO). Wszystkie uznane ELTO wymienione są na stronie internetowej ACELS pod adresem www.acels.ie.

Informacje o wszystkich instytucjach wskazanych powyżej znajdują się na stronie internetowej biura informacyjnego dla obywateli (Citizens Information: www.citizensinformation.ie). Na stronie tej można znaleźć informacje o usługach publicznych i prawach przysługujących w Irlandii, jak i szczegółowy opis form edukacji i szkoleń dostępnych dla osób poszukujących pracy.

PLATEUS – PORTAL DOTYCZĄCY MOŻLIWOŚCI EDUKACYJNYCH W EUROPIE

Na portalu www.ec.europa.eu/ploteus znajdują się informacje na temat możliwości edukacyjnych i szkoleń organizowanych w całej Unii Europejskiej. Strona zawiera linki do stron uniwersytetów i uczelni, bazę szkół oraz szkoleń i kursów zawodowych dla dorosłych.

Wyniki drugiego sondażu:

Drugie badanie dotyczyło oceny potrzeb osób planujących emigrację z jednego z czterech państw partnerskich. Miało również na celu ocenę kroków przygotowawczych, które osoby te podejmowały przed przeprowadzką. Drugie badanie miało pomóc w zebraniu informacji o potrzebach i przeszkodach, z którymi muszą zmierzyć się ludzie chcący podjąć pracę w innym kraju. Badanie, w którym pytaliśmy osoby chcące znaleźć zatrudnienie za granicą o ich potrzeby i podejmowane kroki przygotowawcze, pozwoliło nam przygotować ten przewodnik. W badaniu wzięło udział 85 osób.

Odpowiednie wsparcie

Odpowiedzi na pytanie o kontakt z instytucjami wspierającymi przeniesienie za granicę różniły się w zależności od państwa. W Niemczech 44% respondentów wskazało, że nie kontaktowało się z żadną instytucją wspierającą. Korzystali oni z Internetu lub kontaktowali się bezpośrednio z potencjalnymi pracodawcami. W Turcji 48% respondentów korzystało z pomocy agencji pośrednictwa pracy, podczas gdy w Polsce najczęściej korzystano z usług sieci EURES, pomocy powiatowych urzędów pracy lub prywatnych agencji pośrednictwa pracy. Respondenci w Irlandii wymieniali takie instytucje wspierające jak Citizen's Information Centre czy FÁS, wielu też kontaktowało się z ambasadą potencjalnego państwa przyjmującego.

Możliwości poszukiwania pracy

Najpopularniejszym źródłem ofert pracy, z którego korzystają osoby zainteresowane zatrudnieniem za granicą, jest Internet. Jedynie w Turcji respondenci częściej korzystają z usług agencji pośrednictwa pracy niż z Internetu. Dla 44% respondentów w Niemczech istotnym źródłem są też ogłoszenia w prasie.

Działania przygotowawcze

Spośród kroków podejmowanych w ramach przygotowań do wyjazdu za granicę we wszystkich czterech państwach najczęściej wymieniano: przygotowanie CV, kontakt ze znajomymi już przebywającymi w państwie przyjmującym, udział w dodatkowym szkoleniu, w szczególności nauka języka obcego.

Respondenci w czterech państwach podawali różne odpowiedzi na pytanie dotyczące dodatkowego wsparcia, które – ich zdaniem – jest potrzebne do bezproblemowego przeniesienia się za granicę. W Polsce 11 z 24 osób wyraziło potrzebę uzyskania dodatkowego wsparcia w skutecznym przeniesieniu się do kraju przyjmującego. Wyniki sondażu wskazują, że brak umiejętności językowych może być przeszkodą dla tych respondentów, wymagają oni bowiem pomocy tłumacza lub chcieliby wziąć udział w kursie językowym. Poza tym chcieliby oni uzyskać pomoc w znalezieniu zakwaterowania. W Irlandii 40% respondentów chciałoby otrzymać wsparcie finansowe i porady, a około 30% ma nadzieję na uzyskanie pomocy od osób, które już przeszły przez proces przeniesienia. Respondenci w Turcji również chcieliby uzyskać wsparcie finansowe oraz pomoc w nauce języka. Wsparcie językowe, jak również kontakt z osobami, które już przeszły przez proces przeniesienia, podkreślali respondenci z Niemiec. Wskazywali też konieczność pozyskania informacji o systemie ubezpieczenia społecznego oraz systemie podatkowym w kraju przyjmującym.

10 WAŻNYCH WSKAZÓWEK

Wszystkie organizacje partnerskie sporządziły listę krótkich wskazówek i porad, które – ich zdaniem – są istotne dla osób zamierzających przenieść się do innego kraju. Lista 10 wskazówek przedstawionych poniżej stanowi podsumowanie porad zebranych przez każdego z partnerów. Uważamy, że będą one użyteczne dla osób planujących przeprowadzkę do innego kraju:

- Zapoznaj się z **lokalnymi przepisami prawa, przepisami podatkowymi i zwyczajami**, aby uniknąć nieprzyjemnych niespodzianek. Zwróć uwagę na różnice kulturowe w kraju przyjmującym.
- Przed wyjazdem poszukaj **szczegółowych informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych** w kraju przyjmującym.
- Dowiedz się, **jak wyglądają warunki pracy i życia**. Dobrze jest przeprowadzić własną analizę SWOT, biorąc pod uwagę zapotrzebowanie w kraju przyjmującym.
- Postaraj się znaleźć lokalne grupy w **sieciach społecznościowych**. Na wielu serwisach społecznościowych można znaleźć mnóstwo grup np. dla „nowych osób w mieście”, co zwykle

ułatwia kontakt z innymi ludźmi. Osoby, które już przeszły przez proces zmiany miejsca zamieszkania z chęcią udzielają użytecznych informacji i wskazówek.

- Warto przygotować **listę organizacji i instytucji**, które mogą okazać się potrzebne za granicą (np. ambasada, szpitale).
- Zawsze miej przy sobie trochę **dodatkowej gotówki**, która może przydać się w nagłej potrzebie.
- **Nadaj życiu nowy kierunek.** Zamknij wszystkie rzadko używane rachunki bankowe, zlikwiduj karty kredytowe, zrób porządki w domu. Odblokuj telefon. Zadbaj o to, by korespondencja przychodziła na adres Twojego krewnego lub przyjaciela, lub przynajmniej zamów roczne przekierowanie listów na inny adres. Sprawdź swoje CV. Usuń lub zmień adres do korespondencji używany w związku z członkostwem w klubach sportowych, bibliotekach, z ubezpieczeniem samochodu, zasiłkiem na dziecko, adres podany w przychodni lekarskiej, dentystrycznej, wskazywany na rachunkach za gaz, prąd, podatek lokalny, telefon stacjonarny i komórkowy, Internet, zawarty w polisie ubezpieczeniowej mieszkania, ubezpieczeniu na życie, korespondencji związanej ze świadczeniami emerytalnymi, bankowej – lista jest nieskończona, ale już wiesz, o co chodzi!
- Weź ze sobą laptop i postaraj się wynająć mieszkanie, w którym jest dostęp do Internetu. Jeżeli nie masz laptopa, poszukaj najbliższego miejsca, w którym możesz skorzystać z komputera w nowym kraju. Pamiętaj, że lokalne biblioteki zwykle udostępniają odwiedzającym komputer. Przez pierwszych kilka tygodni komputer lub laptop będą Twoim „kołem ratunkowym”. Będziesz ich używać do szukania pracy, mieszkania w którym będziesz mógł zostać przez dłuższy czas, samochodu lub najbliższej apteki czy supermarketu. **Będzie Ci potrzebny Internet.** Zapoznaj się też z lokalnymi grupami, żeby być na bieżąco z wydarzeniami w swojej społeczności. Upewnij się, że Twoi krewni i znajomi mają konto Skype lub Viber, pozwalające na bezpłatne rozmowy wideo lub telefoniczne.
- Jest wiele **rzeczy, które możesz zrobić przed przeprowadzką**, aby ułatwić sobie życie po przyjeździe na miejsce. Możesz na przykład zarezerwować samochód, mieszkanie, znaleźć firmę oferującą usługi przekazu pieniężnego, otworzyć rachunek bankowy i przenieść na niego środki.
- **Pytaj:** Najlepszym źródłem informacji są ludzie. Większość z nich jest na miejscu dłużej niż Ty, zna ten obszar lepiej i wie, które miejsca są warte uwagi. Osoby te mogą też udzielić wskazówek na temat miejsc dobrych do zamieszkania, dobrych szkół, transportu do pracy, opieki nad dziećmi, możliwości uprawiania sportu, grup społecznych, najlepszych miejsc w okolicy, w których można zrobić zakupy. Ludzie zwykle z przyjemnością dzielą się informacjami i wskazówkami, dlatego nie obawiaj się pytać.

LISTA KONTROLNA

Oprócz powyższych wskazówek Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach opracował listę kontrolną, która pomoże osobom poszukującym pracy za granicą przygotować się do emigracji. Lista ta uwzględnia poszczególne kroki, które trzeba podjąć przed wyjazdem do nowego kraju. Mogą z niej korzystać doradcy i konsultanci w pracy z interesantami lub osoby prywatne.

- Upewnij się, że Twój paszport i/lub dowód osobisty jest ważny.
- Jeżeli emigrujesz spoza Europy lub jesteś obywatelem nowego kraju UE – sprawdź, czy musisz uzyskać dokumenty takie jak np. pozwolenie na pracę – <http://ec.europa.eu/social/> lub złóż wniosek o wydanie wizy w ambasadzie kraju przyjmującego.
- Jeżeli przeprowadzasz się razem z rodziną, warto zabrać ze sobą akt małżeństwa oraz akty urodzenia dzieci.
- Sprawdź, co musisz zrobić, aby zalegalizować swój pobyt. Dowiedz się, jakie są *Warunki życia i pracy* w kraju przyjmującym. Dowiedz się, gdzie możesz szukać pracy i jakie są warunki zatrudnienia – sprawy związane z umową, minimalne wynagrodzenie, czas pracy. Więcej informacji znajdziesz na stronie www.eures.europa.eu.
- Dowiedz się, jakich języków używa się najczęściej w kraju, do którego jedziesz. Spróbuj też określić swoją znajomość języka. Użytecznym narzędziem może być *Paszport językowy*, który pozwoli Ci samodzielnie ocenić znajomość języka obcego: <http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Jeżeli szukasz pracy, przygotuj swoje CV, kopie dokumentów poświadczających zdobyte wykształcenie oraz referencje w języku zrozumiałym dla pracodawcy. Zrób kilka zdjęć. *CV Europass* to użyteczne narzędzie pozwalające na stworzenie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych <http://europass.cedefop.europa.eu/>.
- Jeżeli masz już zapewnioną pracę, upewnij się, że posiadasz wszystkie właściwe dokumenty.
- Sprawdź, czy w swoim zawodzie musisz wystąpić o uznanie kwalifikacji http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/. Jeżeli okaże się to konieczne, skontaktuj się z biurem ENIC-NARIC w kraju przyjmującym (<http://enic-naric.net/>), by uzyskać więcej informacji.
- Zaplanuj swój budżet i upewnij się, że posiadasz wystarczające środki finansowe na pokrycie kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia.
- Wykonaj kopie wszystkich ważnych dokumentów, np. dowodu osobistego, paszportu i prawa jazdy oraz schowaj je w bezpiecznym miejscu.
- Jeżeli masz już zapewnioną pracę, podaj swoim krewnym lub przyjaciółom nazwę, adres i numer telefonu nowego pracodawcy. Powiedz im, gdzie będziesz mieszkać, i ustal, jak często będziesz się z nimi kontaktować. Sprawdź, czy masz włączony roaming w telefonie komórkowym.
- Dowiedz się w swoim banku, jak najlepiej przenieść środki do innego kraju, aby uniknąć konieczności przewożenia dużych kwot w gotówce. Być może Twój bank pomoże Ci w założeniu nowego rachunku w kraju przyjmującym.

- Jeżeli jesteś obywatelem EOG lub Szwajcarii, miej przy sobie Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ), na podstawie której będziesz mieć dostęp do usług medycznych bezpłatnie lub po niższej cenie.
- Przed wyjazdem rozważ zakup ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczenia na wypadek kradzieży, weź dokumenty ubezpieczeniowe ze sobą.
- Jeśli jesteś osobą uprawnioną do otrzymywania zasiłku z tytułu bezrobocia i chcesz ubiegać się o transfer świadczeń do innego kraju UE/EOG, zabierz ze sobą formularz U2. Aby dowiedzieć się jak uzyskać ten formularz, skontaktuj się z właściwym urzędem pracy: <http://ec.europa.eu/social/>

INFORMACJE O POSZCZEGÓLNYCH KRAJACH

W tym rozdziale przedstawiamy informacje o warunkach życia i pracy w niektórych państwach europejskich, a także w Australii i Kanadzie. W rezultacie sondaży przeprowadzonych przez partnerów projektu wśród osób planujących przeprowadzkę za granicę wytypowane zostały państwa, które są najczęściej wybierane przez emigrantów z Niemiec (Szwajcaria, Szwecja i Włochy), Polski (Norwegia i Wielka Brytania), Turcji (Niemcy i Holandia) oraz Irlandii (Hiszpania, Australia i Kanada). Informacje na temat warunków życia i pracy w krajach, które nie zostały wytypowane w sondażu, znajdują się w zakładce „Życie i praca” na stronie EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) pod adresem www.ec.europa.eu/eures.

Szwecja



Liczba mieszkańców: 9,5 miliona

Ustrój: monarchia konstytucyjna, demokracja parlamentarna

Stolica: Sztokholm

Obszar: Trzecie co do wielkości państwo w Europie Zachodniej

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Średnie miesięczne wynagrodzenie dla wszystkich zawodów w 2011 r. wynosiło 29 000 SEK - 31 200 SEK (3387 EUR - 3644 EUR) dla mężczyzn i 26 800 SEK (3130 EUR) dla kobiet. Różnica w zarobkach w dużej mierze wynika z faktu, że kobiety i mężczyźni pracują w różnych zawodach; oprócz tego więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu.

Koszty życia: W 2012 r. miesięczny koszt życia osoby mieszkającej samotnie, wyłączając wydatki na mieszkanie, wyniósł ok. 9120 SEK (1065 EUR) (obliczenia Instytutu ds. sektora prywatnego, Institute for Private Economy). Koszty utrzymania dwóch osób to 13 570 SEK (1585 EUR). Koszty te obejmują wydatki na podstawowe produkty spożywcze, odzież, środki higieny, opiekę zdrowotną, zajęcia sportowe, samochód, rozrywkę, transport lokalny, ubezpieczenie, energię elektryczną, telefon itp.

Warunki pracy

- Ogólne zasady pracy w Szwecji określone są w szwedzkim prawie pracy.
- Zatrudnienie może być bezterminowe (stałe) lub na określony okres czasu.
- W zakładach pracy bardzo silną pozycję mają związki zawodowe.
- Chociaż w Szwecji płaca minimalna nie jest określona ustawowo, w umowach zbiorowych często wskazuje się wynagrodzenie podstawowe.
- Standardowo tygodniowy czas pracy to 40 godzin. Bardzo często stosuje się elastyczny czas pracy.
- Rodzice, których dzieci nie ukończyły ósmego roku życia, mogą skrócić swój czas pracy o 25%.
- W świetle standardów międzynarodowych w dochodach różnych grup (np. pracowników z wysokimi kwalifikacjami i pracowników słabo wykształconych) występują bardzo małe różnice.
- Samozatrudnienie: informacji na ten temat udziela Szwedzka Agencja ds. Rozwoju Gospodarczego i Regionalnego (Tillväxtverket) oraz Międzynarodowe Stowarzyszenie Przedsiębiorców IFS (Internationella företagareföreningen).

Potencjalne zatrudnienie: Sprawdź aktualną listę zawodów deficytowych (<http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Get-a-job/Labor-shortage-list/>). Jeżeli Twój zawód jest na liście, masz większe szanse na znalezienie pracy.

Pamiętaj, że niektóre zawody są regulowane. Oznacza to, że wykonywanie danego zawodu możliwe jest dopiero po uzyskaniu pozwolenia lub certyfikacji. Jeżeli Twój zawód jest regulowany, skontaktuj się z właściwą instytucją, by dowiedzieć się, co masz zrobić.

Klimat

Na większości obszaru Szwecji klimat jest chłodny i łagodny, na południu cieplejszy. Pomimo położenia w północnej szerokości geograficznej Szwecja ma klimat umiarkowany, co zawdzięcza wpływom Prądu Zatokowego. Roczna ilość opadów deszczu jest umiarkowana dzięki pasmu gór Norwegii na zachodzie. Szwedzkie lato jest dość słoneczne, a opady deszczu zdarzają się sporadycznie. Obszary północne i południowe różnią się temperaturą – na północy Szwecji jest zawsze zimniej. W lecie temperatura waha się w granicach od 15°C do 25°C. Średnia temperatura zimą to -4°C do 2°C (na samej północy temperatura może spaść nawet do -50°C).

Świadomość kulturowa / różnice

- Walutą Szwecji jest korona («krona», w liczbie mnogiej «kronor»). Jedna korona dzieli się na 100 öre.
- Inaczej niż w Wielkiej Brytanii, w Szwecji nie tytułuje się osób, co jest rezultatem reformy językowej z lat 60. XX wieku, według której należy zwracać się do wszystkich per „Ty”.
- Większość Szwedów zna język angielski. Przyczyniły się do tego m.in. silne wpływy angielskie i amerykańskie, w szczególności w dziedzinie kultury i sztuki. Zagraniczne filmy i programy telewizyjne pokazywane w Szwecji są zwykle uzupełniane napisami, a dubbing stosuje się rzadko. Poznanie języka szwedzkiego może być przepustką m.in. do pracy, życia społecznego i lepszego zrozumienia kultury.

Włochy



Liczba mieszkańców: 60 milionów

Ustrój: republika parlamentarna

Stolica: Rzym

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Średnie miesięczne wynagrodzenie dla wszystkich zawodów wyniosło w 2012 r. 2071 EUR.

Koszty życia: Włosi wydają średnio ok. 37 EUR na dzień. Chociaż średni dochód we Włoszech jest bardzo niski w porównaniu z innymi państwami europejskimi, ceny produktów i usług są takie same, jak w innych państwach Europy.

Warunki pracy

- Komisja Europejska udostępnia „bazę zawodów regulowanych”, w której można sprawdzić, czy dany zawód jest regulowany również we Włoszech.
- Istnieje kilka rodzajów umów o pracę, dostępnych dla wszystkich grup zawodowych:
 - Stała umowa o pracę lub umowa na czas określony ze wskazaniem obowiązkowych godzin pracy i zakresu odpowiedzialności. Umowy tego rodzaju mogą zostać przedłużone tylko raz.
 - Umowy o pracę z możliwością przedłużenia, elastyczne formy pracy tymczasowej, elastyczny czas i miejsce pracy trzeba ustalić z pracodawcą.
 - Umowy zawierane z osobami samozatrudnionymi, np. specjalistami, konsultantami, przedstawicielami wolnych zawodów i rzemieślnikami, zapewniające pełną autonomię w zakresie godzin i metod pracy.
- Tygodniowy czas pracy to zwykle 40 godzin.
- Pracownikom przysługuje prawo do corocznego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni na rok.
- Osobom niepełnosprawnym oraz samotnym rodzicom przysługują specjalne prawa.
- Samozatrudnienie: obywatele UE mogą założyć działalność gospodarczą na czas nieokreślony lub określony, na takich samych zasadach jak obywatele Włoch.

Potencjalne zatrudnienie: Główne filary włoskiej gospodarki to: turystyka, przemysł wytwórczy, produkcja tkanin, przemysł chemiczny, przetwórstwo żywności, produkcja pojazdów, przemysł odzieżowy i obuwniczy.

Klimat

Klimat jest zróżnicowany, od wilgotnego podzwrotnikowego do wilgotnego kontynentalnego i morskiego. Na wybrzeżu występują łagodne zimy i ciepłe, suche lata, choć na nizinach latem

może być dość gorąco. Średnia temperatura zimą waha się od 0°C w Alpach do 12°C na Sycylii. Podobnie średnia temperatura latem wynosi od 20°C do ponad 30°C.
en.wikipedia.org/wiki/Italy - cite_note-66

Świadomość kulturowa / różnice

- We Włoszech nie ma wyraźnej granicy pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym: liczą się dobre relacje między partnerami biznesowymi.
- Wielu Włochów wyraża się w sposób dość emocjonalny i sugestywny, często stosując komunikację niewerbalną.
- We Włoszech komplementowanie innych osób jest całkowicie naturalne.
- W życiu społecznym i zawodowym tytuły odgrywają ważną rolę (np. należy się zwracać do rozmówcy professore, dottore, ingeniere, w zależności od stanowiska lub zawodu).

Szwajcaria



Liczba mieszkańców: 8 milionów

Ustrój: federacja demokratyczna

Stolica: Berno

Języki urzędowe: niemiecki, francuski, włoski, romansz

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Średnie miesięczne wynagrodzenie dla wszystkich zawodów wyniosło w 2011 r. 5979 CHF (4864 EUR). Średnie wynagrodzenie różni się w zależności od gałęzi gospodarki. Szwajcarska Federacja Związków Zawodowych (SGB/USS) udostępnia kalkulator płac pomagający określić poziom wynagrodzeń w zależności od wieku i wykształcenia. Ogólnie rzecz biorąc, wynagrodzenie kobiet jest niższe od wynagrodzenia mężczyzn, niezależnie od wykształcenia.

Pracownicy z innych krajów (tzn. niebędący obywatelami Szwajcarii lub nieposiadający Pozwoleń C) mają obowiązek płacenia podatku co miesiąc (w zależności od dochodów).

Koszty życia: Koszty życia należą do najwyższych na świecie. Na szczęście są one uwzględniane w wynagrodzeniach wypłacanych w Szwajcarii. W 2009 roku średni miesięczny dochód netto na gospodarstwo domowe w Szwajcarii wynosił 6650 CHF (5410 EUR). Po odjęciu głównych wydatków z budżetu domowego (ubezpieczenie, koszty związane z mieszkaniem, podatek, produkty spożywcze i koszty jedzenia w restauracjach) oraz innych regularnych wydatków miesięcznych (transport, opieka zdrowotna, rozrywka, rekreacja i kultura) gospodarstwo domowe mogło zaoszczędzić średnio 1160 CHF (944 EUR) lub 12,4% dochodu brutto.

Warunki pracy

- Obecnie w Szwajcarii nie ma ustawowego minimalnego wynagrodzenia.
- Poziom wynagrodzeń jest w Szwajcarii wyższy niż w innych krajach europejskich.

- Komisja Europejska udostępnia „bazę zawodów regulowanych”, w której można sprawdzić, czy dany zawód jest regulowany również w Szwajcarii.
- Istnieje kilka różnych rodzajów umów o pracę i każdy z nich można zastosować do pracy w niepełnym wymiarze czasu lub pracy w domu:
 - indywidualne umowy o pracę
 - układ zbiorowy
 - standardowa umowa o pracę
- W przypadku osób niepełnosprawnych stosowane jest prawo przyznające im szereg form wsparcia w integracji na rynku pracy (adaptacja miejsc pracy, pomoc finansowa w integracji itp.).
- W 2011 r. średni tygodniowy czas pracy wynosił 41,28 godzin.
- Osoby zakładające własną działalność gospodarczą mają takie same prawa jak zatrudniony pracownik. Przed rozpoczęciem pracy należy zarejestrować się u odpowiednich władz i złożyć wniosek o pozwolenie na pracę w formie samozatrudnienia.

Potencjalne zatrudnienie: Szwajcaria nie jest dużym państwem, dlatego wykwalifikowani pracownicy z zagranicy mają dla niej duże znaczenie. Branże, w których zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników z innych krajów jest największe, to przemysł farmaceutyczny, usługi finansowe i inżynieria systemów produkcji. Ponadto wykwalifikowani pracownicy są potrzebni przy produkcji zegarków oraz urządzeń do przetwarzania danych.

Inne branże to m.in. publiczna służba zdrowia (lekarze i personel pielęgniarski), inżynieria, informatyka, bioinżynieria, nauczanie matematyki i przedmiotów ścisłych.

Klimat

Klimat Szwajcarii jest w większości umiarkowany, może jednak zmieniać się w zależności od miejsca – od północnych terenów lodowcowych Alp po południowe obszary z niemal śródziemnomorskim klimatem. Temperatury w dzień wahają się od ok. 18 °C do 28°C latem i od ok. -2 °C do 7°C zimą.

Świadomość kulturowa / różnice

- Walutą używaną w Szwajcarii jest frank szwajcarski.
- Szwajcaria nie jest członkiem Unii Europejskiej.
- Każdy kanton w Konfederacji Szwajcarskiej ma inną kulturę i charakterystykę.
- W Szwajcarii obowiązują cztery języki urzędowe (niemiecki, francuski, włoski, romansz), których używa się w różnych częściach kraju.

Norwegia



Liczba ludności: Norwegia ma ponad 5 milionów mieszkańców. Najliczniej reprezentowani są obywatele krajów EOG, w tym Polski, Litwy, Hiszpanii, Szwecji i Niemiec. Obywatele krajów spoza EOG pochodzą głównie z Somalii, Pakistanu, Iraku i Wietnamu.

Ustrój: monarchia konstytucyjna z parlamentarnym systemem rządów

Waluta: korona norweska (NOK)

Stolica: Oslo

Obszar: 387 000 km², siódme co do wielkości państwo w Europie

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu wyniosło w 2011 r. 39 600 NOK (5200 EUR). Średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu wyniosło 31 600 NOK (4160 EUR). Średnie miesięczne zarobki mężczyzn wyniosły w 2011 roku 40 800 NOK (5370 EUR), a zarobki kobiet kształtowały się na poziomie 34 800 NOK (4580 EUR).

Koszty życia: Ceny odzieży i żywności, jak i stawki podatku dochodowego są na średnim poziomie w skali Europy. Koszty związane z mieszkaniem są wysokie – ok. 40-50% dochodu, dobra luksusowe – hotele, restauracje, samochody, alkohol, papierosy – są bardzo drogie. Podatek VAT w przypadku niektórych produktów jest wyższy niż w innych państwach. Poszukiwanie pracy w Norwegii może być bardzo kosztowne. Najlepiej znaleźć pracę już przed przyjazdem na miejsce. Koszty utrzymania można sprawdzić na stronie www.numbeo.com/cost-of-living.

Warunki pracy

- Sporządzenie umowy na piśmie jest obowiązkowe.
- Okres próbny może trwać od 3 do 6 miesięcy – jego długość należy ustalić wcześniej.
- Dla niektórych branż, takich jak budownictwo, transport, przemysł stoczniowy czy rolnictwo, wprowadzono ustawową minimalną wysokość wynagrodzenia. W wielu innych branżach stosuje się zbiorowy układ pracy. Minimalne stawki wynagrodzenia w branżach wskazanych powyżej, jak i użyteczne informacje na temat warunków pracy można znaleźć na stronie Norweskiej Inspekcji Pracy (Norwegian Labour Inspection Authority) www.arbeidstilsynet.no.
- Standardowo tygodniowy czas pracy to 37,5 - 40 godzin. Za nadgodziny pracownicy muszą otrzymać stawkę co najmniej o 40% wyższą niż zwykła stawka godzinowa.
- Każdemu pracownikowi przysługuje co najmniej 21 dni urlopu na rok.
- Każda osoba zatrudniona w Norwegii zostaje objęta norweskim programem ubezpieczenia powszechnego od pierwszego dnia spędzonego w nowej pracy. W ramach tego programu pracodawca pobiera zaliczki na podatek z wynagrodzenia miesięcznego pracownika.
- O ile strony nie uzgodnią inaczej na piśmie, umowę o pracę można rozwiązać z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie należy złożyć na piśmie. Zasadniczo

wchodzi ono w życie od pierwszego miesiąca następującego po miesiącu, w którym złożono wypowiedzenie.

Potencjalne zatrudnienie: Największe zapotrzebowanie jest w Norwegii na inżynierów, w tym specjalistów w dziedzinie przemysłu petrochemicznego i nauk o Ziemi, jak również na specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Ponadto bardzo potrzebni są pracownicy opieki zdrowotnej, w szczególności personel pielęgniarski. Dużą szansę na zatrudnienie w Norwegii mają też wykwalifikowani pracownicy branży budowlanej – spawacze, instalatorzy i hydraulicy, stolarze i cieśle.

Klimat

Klimat Norwegii jest zróżnicowany – inny na wybrzeżu i inny w głębi lądu. W regionach nadmorskich zimy są stosunkowo łagodne, a lata chłodniejsze. W głębi kraju panuje klimat kontynentalny – z niskimi temperaturami zimą i cieplejszym latem. Temperatura zimą może spaść do -30°C i osiągnąć nawet $+30^{\circ}\text{C}$ latem.

Świadomość kulturowa / różnice

- W Norwegii zwyczajowo spożywa się lunch o godzinie 11:00, a obiad o 17:00.
- Na wydarzenia towarzyskie wypada założyć strój wizytowy, natomiast w pracy obowiązuje raczej styl nieformalny.
- Istnieje założenie, że w Norwegii nie ma złej pogody – jest tylko niewłaściwie dobrane ubranie.
- Dużą popularnością cieszą się sporty zimowe. Co najmniej jedna trzecia mieszkańców Norwegii aktywnie uprawia jakąś formę sportu.
- Duże znaczenie ma w tym kraju kontakt z naturą i ochrona przyrody.
- Większość Norwegów zna język angielski. W niektórych branżach, np. w budownictwie, rolnictwie, rybołówstwie, hotelarstwie i gastronomii, znajomość angielskiego może być wystarczająca. Wielu pracodawców wymaga jednak podstawowej znajomości języka norweskiego.
- Warto postarać się o uzyskanie referencji od poprzednich pracodawców lub współpracowników w swoim kraju. Norweski pracodawca może zechcieć się z nimi skontaktować.

Zjednoczone Królestwo



Informacje ogólne: Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej obejmuje Anglię, Walię, Szkocję, Irlandię Północną, Wyspę Man i Wyspy Normandzkie. Rozróżniane są trzy narodowości: angielska (Anglia), walijska (Walia) i szkocka (Szkocja).

Liczba ludności: Zjednoczone Królestwo ma ponad 49,8 miliona mieszkańców. Najliczniejsze grupy obywateli krajów EOG pochodzą z Polski, Litwy, Hiszpanii, Włoch i Rumunii. Obywatele krajów spoza EOG pochodzą głównie z Indii i Pakistanu.

Ustrój: monarchia konstytucyjna z parlamentarnym systemem rządów

Waluta: funt szterling (GBP)

Stolica: Londyn

Powierzchnia: 243 610 km²

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: W kwietniu 2012 r. średnie tygodniowe wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu wyniosło 506 GBP (590 EUR). Wynagrodzenie mężczyzn zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu wyniosło 546 GBP (640 EUR), a kobiet 449 GBP (520 EUR). W kwietniu 2012 r. średnie tygodniowe wynagrodzenie brutto osób pracujących na pełny etat było najwyższe w Londynie (653 GBP, 760 EUR) i najniższe w Walii (453 GBP, 530 EUR). Wyłączając stawkę za nadgodziny, średnia stawka brutto za godzinę pracy osób zatrudnionych na pełny etat wynosiła w kwietniu 2012 r. 12,76 GBP (14,95 EUR).

Koszty życia: Koszty życia w Zjednoczonym Królestwie różnią się w zależności od miejsca zamieszkania (obszar miejski lub wiejski, miasto lub miasteczko). Życie w miastach jest zwykle bardziej kosztowne. Najdroższym miastem w Zjednoczonym Królestwie jest Londyn. Uważa się, że życie w rejonie Midlands i na północy Anglii jest tańsze niż w Londynie i na południowym wschodzie. W 2011 r. gospodarstwa domowe w Zjednoczonym Królestwie wydawały średnio 484 GBP (567 EUR) na tydzień. Największe wydatki związane były z transportem, rekreacją, kulturą i mieszkaniem (wyłączając koszty kredytów hipotecznych), paliwem i energią elektryczną. Koszty utrzymania w Zjednoczonym Królestwie można sprawdzić na stronie www.numbeo.com/cost-of-living.

Warunki pracy

- W Zjednoczonym Królestwie umowy nie muszą być sporządzane na piśmie, jednak pracodawca ma obowiązek przekazania pracownikowi pisemnego oświadczenia w okresie 2 miesięcy od początku zatrudnienia, określającego szczegółowo warunki pracy. Więcej informacji na temat oświadczenia można znaleźć na stronie <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions>.
- Minimalna krajowa stawka wynagrodzenia za godzinę pracy zależy od wieku pracownika: osobom w wieku od 21 lat wzwyż przysługuje stawka 6,19 GBP (7,25 EUR), w wieku od 18 do 20 lat – 4,98 GBP (5,83 EUR), poniżej 18 roku życia – 3,68 GBP (4,32 EUR).
- Aktualne stawki podane są na stronie <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.
- Średni tygodniowy czas pracy to 48 godzin. Dzień roboczy trwa zwykle od godziny 9:00 do 17:00. Większość osób pracuje przez 5 dni w tygodniu.
- Pracodawca nie ma obowiązku płacenia dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny. Średnie wynagrodzenie pracownika za całkowitą liczbę wypracowanych godzin nie może jednak być niższe niż stawka minimalna. Umowa o pracę zwykle określa szczegółowo stawki za pracę w nadgodzinach oraz sposób ich rozliczania.
- Pracownikom przysługuje średnio 25 dni urlopu na rok.

Potencjalne zatrudnienie: Duże zapotrzebowanie na pracowników etatowych odnotowuje się w sektorach takich jak opieka medyczna, inżynieria, budownictwo, branża komputerowa i informatyczna, usługi w zakresie księgowości i finansów.

Klimat

Wielka Brytania to kraj wyspiarski – morze otaczające Anglię przyczynia się do zróżnicowania jej klimatu. Ogólnie wiadomo, że pogoda w Wielkiej Brytanii jest niestabilna i zmienia się z dnia na dzień. Klimat jest chłodny do umiarkowanego, z regularnymi opadami deszczu i częstym zachmurzeniem. Zimowa aura jest chłodna, w niektórych miejscach łagodna, a lata ciepłe. W ciągu całego roku różnice temperatur są umiarkowane. Oznacza to, że w takim klimacie temperatury zimą spadają niewiele poniżej 0°C, a latem rzadko przekraczają 30°C.

Świadomość kulturowa / różnice

- Oczekuje się, że osoby, które przeprowadzają się do Zjednoczonego Królestwa, będą szanowały opinie i odmienność kulturową innych, niezależnie od tego, jak duże będą to różnice.
- Popularną rozrywką towarzyską jest chodzenie do pubów.
- W Zjednoczonym Królestwie i Irlandii Północnej *bank holiday* to święto państwowe. W tym dniu zamknięte są banki oraz wiele firm.
- Aby nawiązać rozmowę, najlepiej zapytać o pogodę.

Niemcy



Liczba mieszkańców: 80 milionów

Ustrój: federalna republika parlamentarna

Stolica: Berlin

Obszar: Niemcy mają powierzchnię 357 021 km² i są trzecim co do wielkości państwem w Europie.

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Niemcy mają największą gospodarkę w Europie i czwartą na świecie. Jej filarem jest przemysł oraz wiele małych i średnich przedsiębiorstw. Główne branże gospodarki kraju to m.in. motoryzacja, przemysł wytwórczy, inżynieria, wysokie technologie i produkcja chemiczna. Średnie miesięczne wynagrodzenie dla wszystkich zawodów wynosi od 1800 EUR do 4000 EUR.

Koszty życia: W 2012 r. miesięczny koszt życia osoby mieszkającej samotnie, wyłączając wydatki na mieszkanie, wyniósł ok. 900 EUR. Koszty te obejmowały wydatki na podstawowe produkty spożywcze, odzież, środki higieny, opiekę zdrowotną, zajęcia sportowe, samochód, rozrywkę, transport lokalny, ubezpieczenie, energię elektryczną, telefon itp.

Warunki pracy

- Normalny dzień pracy nie może przekroczyć 8 godzin w średnim okresie 6 miesięcy.
- Średni tygodniowy czas pracy wynosi 37,4 godziny w zachodniej części Niemiec oraz 38,8 godziny we wschodniej.

- W tradycyjnych gałęziach gospodarki szczególnie istotną rolę odgrywają związki zawodowe, broniąc możliwych do przyjęcia poziomów wynagrodzenia, uczciwych warunków pracy, rozsądnych godzin pracy oraz prawa do corocznego urlopu.
- Jeżeli po narodzinach dziecka ktoś z rodziców zdecyduje się na rezygnację z pracy przez pewien okres czasu, państwo wypłaca temu rodzicowi 67% średniego miesięcznego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 1800 EUR na miesiąc.
- W przypadku założenia własnej działalności gospodarczej w Niemczech oraz spełnienia określonych kryteriów pozwolenie na pobyt wydawane jest najczęściej automatycznie (zarówno dla osoby zakładającej działalność, jak i dla jej krewnych), pod warunkiem że osoba ta udowodni, że jej działalność w pozytywny sposób wpłynie na niemiecką gospodarkę. Lokalny oddział Ministerstwa Spraw Zagranicznych prawdopodobnie zażąda okazania określonych dokumentów. Może też skontaktować się z lokalną Izbą Handlową lub z innymi organizacjami, by dowiedzieć się, czy działalność jest wystarczająco specjalistyczna i ekonomicznie opłacalna.

Potencjalne zatrudnienie: Zgłaszane zapotrzebowanie na pracowników zmniejsza się, lecz nadal pozostaje duże. We wrześniu 2012 r. oficjalna liczba wolnych miejsc pracy wyniosła 485 000. Obecnie najbardziej poszukiwani są elektrycy, ślusarze, fachowcy w branży mechanicznej i motoryzacyjnej, logistycy, sprzedaży hurtowej i detalicznej i ochronie zdrowia. Federalna Agencja Zatrudnienia (Bundesagentur für Arbeit – BA, <http://www.arbeitsagentur.de/>) jest największym dostawcą usług rynku pracy w Niemczech – jej 700 biur i oddziałów jest rozsianych po całym kraju.

Klimat

Podobnie jak w większości krajów europejskich pogoda w Niemczech nie jest zbyt stabilna. Ogólnie rzecz biorąc, klimat w całym kraju jest umiarkowany. Lata są ciepłe, natomiast zimą temperatury bardzo spadają – dłuższe okresy występowania przymrozków i śniegu są rzadkie. Opady deszczu występują przez cały rok, przy czym na dużym obszarze Niemiec ich ilość jest największa latem. Średnia temperatura w dzień zanotowana w styczniu to 3°C, a w lipcu 22°C. Temperatura nierzadko spada zimą do -10°C, w miesiącach letnich wzrastając do 35°C.

Świadomość kulturowa / różnice

- Walutą obowiązującą w Niemczech jest euro.
- Językiem urzędowym jest niemiecki. Ponad 95% mieszkańców używa niemieckiego jako pierwszego języka.
- Powitania są formalne. Bardzo duże znaczenie mają tytuły, a ich stosowanie oznacza szacunek.
- Tradycyjną formą powitania jest krótki, zdecydowany uścisk dłoni. Po wejściu do pomieszczenia wypada podać rękę każdej z obecnych tam osób, nawet dzieciom.
- W kulturze niemieckiej ceni się myślenie z wyprzedzeniem i pewność tego, co się będzie robiło o konkretnej godzinie i w konkretnym dniu. Dokładne planowanie daje poczucie bezpieczeństwa.
- Praca i życie zawodowe są wyraźnie od siebie oddzielone.

Królestwo Niderlandów



Liczba mieszkańców: 16,5 miliona

Ustrój: W Królestwie Niderlandów, które jest zdecentralizowanym państwem unitarnym, obowiązuje przedstawicielska demokracja parlamentarna i monarchia konstytucyjna. W kraju panuje demokracja konsensualna.

Stolica: Amsterdam

Powierzchnia: Powierzchnia Niderlandów wynosi 41 526 km².

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Zarówno zarobki, jak i stawki podatku są w Królestwie Niderlandów wysokie. Przy podpisywaniu umowy o pracę pracownicy zwykle powinni negocjować wynagrodzenie brutto (tj. przed potrąceniem podatku), jednak tak naprawdę interesuje ich dochód netto (tj. kwota, która wpływa bezpośrednio na rachunek bankowy pracownika). Zarobki kobiet kształtują się na poziomie 28 272 EUR - 49 665 EUR na rok, a mężczyźni 34 584 EUR - 65 432 EUR.

Głównymi filarami gospodarki Królestwa Niderlandów są: transport towarów, rybołówstwo, handel i bankowość. Dużą rolę odgrywa również przemysł chemiczny, produkcja maszyn, urządzeń elektrycznych i turystyka.

Koszty życia: Koszty życia w Królestwie Niderlandów są wysokie w porównaniu z innymi miejscami. W 2012 r. miesięczny koszt życia osoby mieszkającej samotnie, wyłączając wydatki na mieszkanie, wyniósł ok. 4000 EUR. Koszty te obejmowały wydatki na podstawowe produkty spożywcze, odzież, środki higieny, opiekę zdrowotną, zajęcia sportowe, samochód, rozrywkę, transport lokalny, ubezpieczenie, energię elektryczną, telefon itp.

Warunki pracy

Zgodnie z holenderskim prawem pracownicy nie powinni wykonywać pracy dłużej niż osiem godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo. W zależności od gałęzi przemysłu dopuszczalny jest dziewięciogodzinny dzień pracy lub 45 godzin w tygodniu, nie można jednak przekroczyć liczby 2080 godzin pracy na rok. Wszystkim pracownikom przysługuje prawo do półgodzinnej przerwy po przepracowaniu 4,5 godziny.

Obywatele UE/EOG mogą założyć działalność w Królestwie Niderlandów bez konieczności ubiegania się o pozwolenie na pracę lub o wizę pobytową. Należy jednak dopełnić zwyczajowych wymogów formalnych. Od 2008 r. istnieje możliwość wpisu do Rejestru handlowego (*Kamer van Koophandel*) oraz rejestracji w holenderskim urzędzie podatkowym (*Belastingdienst*) w tym samym czasie.

Potencjalne zatrudnienie: Królestwo Niderlandów ma bardzo niski poziom bezrobocia w porównaniu z pozostałą częścią strefy euro. W listopadzie 2012r. znalazło się na czwartym miejscu wśród państw o najniższym bezrobociu w Europie, z wynikiem 5,6%. Listę holenderskich pracodawców, którzy w chwili obecnej poszukują pracowników, można sprawdzić na stronie

www.topemployers.nl. Na stronie znajduje się także lista wiodących holenderskich pracodawców w branży IT, która stale rośnie w skali globalnej.

Pracę w Królestwie Niderlandów można znaleźć na kilka sposobów. Najczęściej stosowane metody to poszukiwanie w Internecie, przeglądanie ogłoszeń agencji pośrednictwa pracy kierowanych do osób nieznających języka holenderskiego oraz bezpośredni kontakt z innymi ludźmi i wymiana informacji. Nawiązywanie kontaktów w Królestwie Niderlandów jest bezcenne. Sieci kontaktów można tworzyć np. poprzez zapisanie się do instytucji zawodowych działających w sektorze, w którym osoby zapisujące się już pracują lub chciałyby pracować.

Klimat

Królestwo Niderlandów ma klimat morski, z chłodnym latem i łagodną zimą. Średnia temperatura w styczniu wynosi 2°C, a w lipcu 19°C. Średnia temperatura roczna to 10°C. Zachmurzenie występuje zwykle każdego dnia. Zimą często zdarzają się zamglenia i częste opady deszczu. Średnia ilość opadów deszczu wynosi 76,5 cm na rok. Łagodny, wilgotny klimat idealnie sprzyja hodowli bydła mlecznego i zwierząt gospodarskich, jednak niewielka liczba słonecznych dni ogranicza możliwość uprawy roślin pożywczych.

Świadomość kulturowa / różnice

- Holendrzy uważają rodzinę za podstawę struktury społecznej. Rodziny zwykle są niewielkie, liczba dzieci najczęściej nie przekracza dwojga. W porównaniu z innymi krajami w Królestwie Niderlandów liczba kobiet pracujących na pełny etat poza domem jest stosunkowo niska. Dzięki temu matki mogą zapewnić pociechom opiekę przez cały dzień.
- Holendrzy przywiązują dużą wagę do czystości i porządku.
- Holendrzy są bardzo skryci. Nie chwalą się swoimi osiągnięciami ani dobrami materialnymi.
- Holenderskie społeczeństwo jest egalitarne i tolerancyjne, jeśli chodzi o różnice pomiędzy ludźmi.
- Dzieci wychowywane są w poczuciu braku dyskryminacji ze względu na płeć.
- W państwie praktycznie nie ma skrajnego ubóstwa dzięki programom społecznym, które są nie tylko pozytywnym działaniem społecznym, ale też zwiększają obowiązek podatkowy pracowników.
- Ostateczne decyzje w pracy podejmuje szef, zwykle jednak zależy mu na współpracy personelu, dlatego będzie zabiegać o osiągnięcie porozumienia.
- Każda osoba jest doceniana i szanowana.

Hiszpania



Liczba mieszkańców: 47 190 493 osób, zgodnie z danymi uzyskanymi w spisie powszechnym ludności w 2011 r.

Ustrój: monarchia konstytucyjna

Stolica: Madryt

Powierzchnia: Powierzchnia Hiszpanii wynosi 505 992 km².

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Średnie wynagrodzenie w Hiszpanii należy do najniższych w całej Unii Europejskiej. Hiszpania znajduje się na dole europejskiej listy płac, zaraz obok Grecji, Portugalii i Polski, z wynagrodzeniem w wysokości 24 600 EUR na rok, podczas gdy średnie wynagrodzenie we wszystkich 27 państwach członkowskich UE wynosi 39 000 EUR.

Koszty życia: Obecnie ogólne koszty życia w Hiszpanii są średnie w porównaniu z innymi miejscami na świecie. Przyjmuje się, że dwoje osób wydaje na życie przeciętnie ok. 644 EUR miesięcznie, nie wliczając w tę kwotę czynszu ani rat kredytów hipotecznych. Wynajem dwupokojowego mieszkania w mieście (wyłączając Madryt) może kosztować od 450 EUR do 650 EUR miesięcznie, a domu z trzema sypialniami ok. 1250 EUR. Koszty życia w Hiszpanii są stosunkowo niskie, nawet w miastach. Obecnie Hiszpania znajduje się na 380 pozycji spośród 780 miejsc na świecie pod względem kosztów życia (numer 1 przyznano najdroższemu, numer 780 najtańszemu). Najwięcej wydaje się w Hiszpanii na paliwo i transport, rekreację, jedzenie w restauracjach oraz zakupy produktów higieny osobistej.

Warunki pracy:

- Normalny dzień pracy w Hiszpanii zaczyna się ok. godziny 9:00 lub 9:30 i trwa do godziny 20:00, z dwugodzinną przerwą na lunch, zwykle pomiędzy 14:00 i 17:00. Dla niektórych osób, w zależności od tego, skąd pochodzą, ten aspekt pracy w Hiszpanii może wydawać się nieco przesadzony. Trzeba jednak pamiętać, że przerwa ta nie jest przeznaczona wyłącznie na lunch i tradycyjną hiszpańską sjeść, ale też daje możliwość omówienia interesów.
- Normą jest 40-godzinny tydzień pracy i maksymalnie 30-dniowy płatny urlop.
- Miesiące letnie, lipiec i w szczególności sierpień, są okresem spowolnienia w biznesie. W tym okresie godziny pracy są skracane. Dlatego też osobom pracującym w Hiszpanii zaleca się, by nie planowały żadnych ważnych spotkań w tych miesiącach.

Potencjalne zatrudnienie:

Obecnie w Hiszpanii notowana jest najwyższa stopa bezrobocia w Unii Europejskiej i Komisja Europejska przewiduje jej dalszy wzrost. Stopa bezrobocia wzrosła do 26,02% w IV kwartale 2012r. z 25,02% w III kwartale 2012r. Niemniej, według informacji Krajowego Obserwatorium Publicznych Służb Zatrudnienia, istnieją obszary z wolnymi stanowiskami, lub takie, gdzie znalezienie odpowiednich pracowników przysparza pewne trudności. Znajomość dwóch, lub trzech języków ułatwia dostęp do zatrudnienia, oraz do stanowisk pracy wymagających posiadania wysokich i średnich kwalifikacji (nauczanie, inżynieria, technologie informacyjne, handel, nieruchomości, hotelarstwo, restauratorstwo, turystyka). (<https://ec.europa.eu/eures>)

Klimat

Hiszpania jest jednym z najcieplejszych krajów Europy. Znajduje się w strefie klimatu śródziemnomorskiego. Lata są suche, a temperatura zimą jest umiarkowana. Hiszpania cieszy się ponad 3000

słonecznych godzin w roku. W wyżej położonych regionach kraju klimat jest jednak bardziej surowy. Śnieg nie jest rzadkim widokiem na początku zimy lub pod koniec wiosny. (źródło: www.spain.info)

Świadomość kulturowa / różnice

- Według wyników badania przeprowadzonego w lutym 2013 r. przez Hiszpańskie Centrum Badań Socjologicznych (Spanish Center of Sociological Research) około 70,5% Hiszpanów wskazało, że są katolikami; 3,1% osób wskazało inne wyznanie, a 24,1% określiło się jako osoby bezwyznaniowe. Większość Hiszpanów nie uczestniczy w regularnym kulcie religijnym.
- Pracując w Hiszpanii, warto zapamiętać poniższe wskazówki:
 - Bądź punktualny, ale nastaw się na to, że możesz czekać 15-20 minut na przybycie innych osób.
 - Ubieraj się raczej konserwatywnie – staranny strój jest bardzo ważny.
 - Zanim przejdziesz do poważnych tematów, zacznij od pogawędki.
 - Nie oczekuj, że zawrzesz umowę lub zakończysz negocjacje w krótkim czasie.
 - Unikaj konfrontacji i staraj się rozwiązywać problemy i nieporozumienia bez obwiniania innych.
 - Nie chwal się swoim sukcesem. Skromność uważana jest za cnotę.
 - Być może w Twoim kraju zwyczajem jest zapraszanie kolegów z pracy lub współpracowników na domowy obiad, jest to jednak rzadkie w Hiszpanii. Zaproszenie do hiszpańskiego domu zarezerwowane jest zwykle dla bliskich przyjaciół.
 - Chociaż większość osób prowadzących interesy w Hiszpanii mówi w języku angielskim, bardzo mile widziana jest znajomość hiszpańskiego (która również daje wyraźną przewagę na poziomie zawodowym).



Australia

Liczba mieszkańców: 21 507 717 osób, zgodnie z danymi uzyskanymi w spisie powszechnym ludności w 2011 r.

Ustrój: oficjalna nazwa Australii to Związek Australijski. W Australii obowiązuje monarchia konstytucyjna.

Stolica: Canberra

Powierzchnia: Australia jest szóstym pod względem wielkości państwem świata, z całkowitą powierzchnią 7 692 024 km²

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: Średnie roczne wynagrodzenie w największych sektorach jest bardzo zróżnicowane, w zależności od branży. W branży hotelarskiej i gastronomicznej średnie roczne wynagrodzenie wynosi 49 982 AUD (36 820 EUR), a w przemyśle wydobywczym 121 586 AUD (89 560 EUR). Więcej informacji i przykładów można znaleźć na stronie www.livingin-australia.com.

Koszty życia: Pod względem kosztów utrzymania Sydney zajmuje obecnie 11 pozycję spośród 780 innych miejsc we wszystkich krajach świata (numer 1 przyznano najdroższemu, numer 780 najtańszemu). Najbardziej kosztowne obszary życia to m.in.: opieka zdrowotna, odzież, wynajem mieszkania, żywność i zakupy spożywcze, opłaty abonamentowe za telefon i Internet, opłaty za telefony komórkowe i koszty przesyłu danych, produkty higieny osobistej i kosmetyki, meble i urządzenia, alkohol i tytoń, transport i rekreacja, np. jedzenie w restauracjach, bilety kinowe, na wydarzenia sportowe i do teatru.

Warunki pracy

- Warunki pracy w Australii regulowane są przez prawo federalne, umowy obowiązujące w miejscu pracy, zlecenia i kontrakty.
- Australijska Norma dotycząca sprawiedliwego wynagrodzenia i warunków pracy (Australian Fair Pay and Conditions Standard) chroni minimalny poziom wynagrodzeń, maksymalną liczbę godzin pracy oraz prawo do minimalnego wymiaru urlopu przysługujące wszystkim osobom zatrudnionym w Australii.
- Obecnie średni tygodniowy czas pracy wynosi 36 godzin od poniedziałku do piątku, liczba ta jest jednak zmienna i w dużej mierze zależy od rodzaju wykonywanego zawodu i branży.
- Standardowy dzień pracy w handlu zaczyna się zwykle o godzinie 7:00 i kończy o 15:30. Większość biur pracuje od 9:00 do 17:00, z przerwą na odpoczynek i posiłek.
- Coraz częściej wypłacane są wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wprowadzany jest też elastyczny czas pracy. Kwestie te zwykle omawiane są przed zatrudnieniem pracownika.

Potencjalne zatrudnienie:

Aktualnie wolne miejsca pracy można znaleźć na stronie internetowej Departamentu edukacji, zatrudnienia i relacji w miejscu pracy (Department of Education, Employment and Workplace Relations). Lista zawiera kompletny spis sektorów, w których istnieje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników (<http://deewr.gov.au/skill-shortages-o>).

Wielu australijskich pracodawców chętnie zatrudnia osoby z zagranicy, szczególnie w czasach niedoboru pracowników. Największe szanse na znalezienie pracy na australijskim rynku mają osoby z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego, uznanym wykształceniem wyższym i wysokimi kwalifikacjami.

Klimat

Na kontynencie australijskim spotykają się różne strefy klimatyczne – od regionów tropikalnych na północy, poprzez suche przestrzenie w głębi lądu, aż po regiony o klimacie umiarkowanym na południu. Australia jest drugim najbardziej suchym kontynentem na świecie. W większości kraju lata są upalne. W styczniu na większości obszarów średnia temperatura przekracza 30°C. Na północy zimy są cieplejsze niż na południu. W głębi kraju często występują nocne przymrozki.

Świadomość kulturowa / różnice

- Walutą Australii jest dolar australijski (AUD). Kurs wymiany w 2013r. wynosi ok. 1 EUR - 1,23 AUD.
- W Australii wszystkich zachęca się do nauki angielskiego, który jest językiem urzędowym. Cenna jest też znajomość obcych języków – ponad 15% Australijczyków posługuje się w domu językiem innym niż angielski.
- Australia jest w większości krajem chrześcijańskim – ok. 64% wszystkich Australijczyków identyfikuje się z chrześcijaństwem. W całym kraju panuje wolność wyznania.
- Kuchnia Australii należy do najbardziej urozmaiconych na świecie, jednak kraj nie ma swojej potrawy narodowej.

Osoby planujące emigrację do Australii i chcące uzyskać więcej informacji na temat wiz i pozwoleń na pracę, powinny skontaktować się z ambasadą Australii w swoim państwie.

Kanada



Liczba mieszkańców: 34 482 779 osób, zgodnie z danymi w raporcie Banku Światowego z 2011 r.

Ustrój: Kanada jest demokratyczną monarchią konstytucyjną. Głową państwa jest monarcha. Na czele rządu stoi premier.

Stolica: Ottawa

Powierzchnia: Powierzchnia Kanady wynosi 9 984 670 km².

Sytuacja gospodarcza

Średni dochód: W okresie od końca 2010 r. do końca 2011 r. wynagrodzenia w Kanadzie wzrosły o 2,2%, co oznacza, że średnia płaca w kraju wynosi ok. 883 CAD (650 EUR) na miesiąc lub 46 000 CAD (34 000 EUR) na rok. W branży hotelarskiej i gastronomicznej średnie miesięczne wynagrodzenie wynosi ok. 375 CAD (277 EUR), a w sektorze wydobywczym (górnictwo, wydobywanie surowców w kamieniołomach, pozyskiwanie ropy naftowej i gazu) 1952 CAD (1445 EUR). Więcej informacji i przykładów można znaleźć na stronie www.livingin-canada.com.

Koszty życia: Większość Europejczyków odkrywa, że koszty życia w Kanadzie są znacznie niższe niż w kraju ich pochodzenia. Szczególnie tanie są mieszkania, w porównaniu z cenami w innych krajach rozwiniętych – średnia cena domu w Kanadzie wynosi ok. siedmiokrotność rocznego wynagrodzenia. Żywność jest w Kanadzie tańsza niż w wielu krajach zachodnich. Niższe są też wydatki na rekreację, paliwo i samochody. Z drugiej strony, bardzo drogie jest ubezpieczenie motoryzacyjne. Więcej informacji na temat cen domów i mieszkań, towarów oraz usług w Kanadzie znajduje się na stronie www.livingin-canada.com.

Warunki pracy

- Kanadyjskie przedsiębiorstwa odnoszą duże korzyści z różnorodności kultur oraz idei. Istnieją jednak pewne standardy zachowania, które większość pracowników powinna spełniać. Większość pracodawców oczekuje od pracowników punktualności każdego dnia oraz korzystania wyłącznie z zaplanowanych przerw.

- Standardy wyglądu i stroju różnią się w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, jednak ogólnie należy unikać odzieży, na której widnieją hasła i symbole potencjalnie obraźliwe dla innych osób. Większość przedsiębiorstw oczekuje od pracowników uprzejmości i przyjaznego nastawienia.
- Atmosfera w niektórych miejscach pracy jest luźna i nieoficjalna, jednakże nawet tam należy okazywać szacunek i grzeczność.
- Jeżeli to możliwe, polecenia przełożonego powinno się wypełniać szybko i dokładnie. Wszelkie sugestie powinno się zgłaszać w odpowiednim czasie.
- W Kanadzie tydzień pracy to ok. 36,4 godzin.

Potencjalne zatrudnienie: Znalezienie pracy w Kanadzie, będąc poza jej granicami, może być trudne. Przy odrobinie wysiłku nie jest jednak niemożliwe. O wiele łatwiej jest starać się o pracę, mieszkając w Kanadzie. Wielu kanadyjskich pracodawców szuka fachowców i specjalistów. Każdego dnia na zajęcie czeka ok. 50 000 wolnych posad. W 2011 r. stopa zatrudnienia w Kanadzie wynosiła 72% w przedziale wiekowym 15-64 lata.

Ogólnie obowiązująca zasada mówi, że pozwolenie na pracę zostanie wydane, jeżeli potencjalny pracownik otrzyma od pracodawcy ważną propozycję pracy. Wyjątkiem jest otwarte pozwolenie na pracę, w przypadku którego nie ma konieczności wcześniejszego otrzymania oferty pracy. Otwarte pozwolenie na pracę mogą uzyskać małżonkowie lub partnerzy osób, które posiadają pozwolenie na pracę.

Klimat

Kanada jest drugim co do wielkości krajem na świecie i cechuje się ogromnym zróżnicowaniem klimatycznym. Przez cały rok występują bardzo duże różnice temperatur – od umiarkowanych w południowo zachodniej Kolumbii Brytyjskiej, po arktyczne w tundrze Nunavut. Pogoda może niekiedy być gwałtowna. Zimą w niektórych częściach kraju występują zamiecie śnieżne i burze lodowe. Latem nierzadkim zjawiskiem są w Kanadzie burze, powstające na skutek unoszących się mas ciepłego powietrza. (źródło: traveltips.usatoday.com)

Świadomość kulturowa / różnice

- Walutą używaną w Kanadzie jest dolar kanadyjski (CAD); kurs wymiany w 2013 r. kształtuje się na poziomie ok. 1 EUR = 1.32 CAD.
- Językami urzędowymi są w Kanadzie angielski i francuski, co zapisano w Konstytucji Kanady. Oprócz języków urzędowych w kraju używa się mnóstwa innych. Według spisu powszechnego ludności z 2011 r. angielski i francuski są językami ojczystymi dla odpowiednio 56,9% i 21,3% Kanadyjczyków.
- Kanada nie ma jednej oficjalnej religii, a jej kultura polityczna zapewnia duże wsparcie dla pluralizmu religijnego w państwie. Spis powszechny ludności z 2011 r. wykazał, że 77% Kanadyjczyków uznaje się za chrześcijan. Brak przynależności religijnej wskazało 16%, jednakże spadek aktywności religijnej nadal trwa i coraz mniej obywateli Kanady angażuje się w praktyki chrześcijańskie.

Osoby planujące emigrację do Kanady i chcące uzyskać więcej informacji na temat wiz i pozwoleń na pracę powinny skontaktować się z ambasadą Kanady w swoim państwie.

LINK DO PODMIOTÓW WSPIERAJĄCYCH I SIECI EURES

Na stronie projektu „Move Free and Prosper?!“ znajdują się dane kontaktowe oraz oferty szeregu organizacji zaangażowanych w udzielanie informacji i świadczenie usług wspierających swobodny przepływ pracowników, jak również informacje o organizacjach oferujących pomoc migrantom, szkolenia zawodowe i kursy. Jeżeli mieszkasz w jednym z krajów partnerskich projektu i chcesz pracować za granicą, zwróć uwagę na listę kontaktów, gdyż może ona ułatwić Ci dostęp do informacji i pomoc. Jeżeli już mieszkasz za granicą lub chcesz przenieść się z któregoś z krajów europejskich do jednego z czterech państw biorących udział w tym projekcie, na tej liście znajdziesz także pomocne adresy i linki związane z interesującym Cię tematem.

→ <http://www.move-free.eu/advice.htm>

„Europejski Portal Mobilności Zawodowej” jest jednym z narzędzi wykorzystywanych przez EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia). EURES to sieć współpracy stworzona w celu ułatwienia swobodnego przepływu pracowników w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii. W sieci uczestniczą m.in. publiczne służby zatrudnienia, związki zawodowe i organizacje pracodawców. Za koordynację sieci odpowiada Komisja Europejska. Celem EURES jest udzielanie informacji i porad, jak również świadczenie usług w zakresie rekrutacji i pośrednictwa pracy na rzecz osób poszukujących zatrudnienia i pracodawców oraz na rzecz wszystkich obywateli, którzy chcieliby skorzystać z przysługującego im prawa do swobodnego przepływu pracowników na tym obszarze.

→ <http://ec.europa.eu/eures/>

PRZYKŁADY NAJLEPSZYCH PRAKTYK STOSOWANYCH W KRAJACH UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

Poszukiwanie pracy przy pomocy mediów społecznościowych w Niemczech

Na początku 2012 r. miasto Schwäbisch Hall, położone na południowym zachodzie Niemiec, poszukiwało wykwalifikowanych pracowników. Zaprosiło więc siedmioro dziennikarzy z kilku europejskich państw dotkniętych kryzysem. Schwäbisch Hall znajduje się ok. 60 kilometrów na północny-wschód od Stuttgartu i ma 37 000 mieszkańców. W tamtym czasie liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła ok. 3500, co stanowi ok. 3,4% całej liczby ludności. Służby zatrudnienia poinformowały, że w miejscowości jest ok. 2500 wolnych miejsc pracy. Pracownicy urzędu miasta oraz publicznych służb zatrudnienia przez dwa dni opowiadali dziennikarzom o możliwościach zatrudnienia w regionie.

W rezultacie spotkania z dziennikarzami służby zatrudnienia z dnia na dzień otrzymały ponad 2500 maili z Portugalii. Osoby zajmujące się rekrutacją były zaskoczone i odrobinę przytłoczone tą reakcją i jednocześnie zaszokowane tym, że z Hiszpanii i Grecji nie dotarły prawie żadne aplikacje lub zapytania. Prasa portugalska opublikowała swój artykuł w Internecie, czego nie zrobiły Hiszpania i Grecja. Dzięki publikacji internetowej wiadomość szybko się rozeszła w sieciach społecznościowych, np. na Facebooku. W okresie kolejnych czterech tygodni prawie 20 000 ludzi „polubiło” artykuł na Facebooku. Ponad 10 000 osób z Portugalii złożyło podanie o pracę do firm w mieście oraz do biura pośrednictwa pracy. Chociaż kampania skupiała się na wykwalifikowanych pracownikach, służby zatrudnienia otrzymały zgłoszenia od wielu innych zainteresowanych: personel sprząający i pracownicy budowlani starali się o pracę obok inżynierów i informatyków.

Dokumenty aplikacyjne przesyłano nie tylko do służb zatrudnienia, ale też do firm mających siedziby w mieście. Oprócz tego pewna grupa pracowników z Portugalii tak bardzo ucieszyła się z możliwości pracy, że przyjechała do Schwäbisch Hall, nie czekając na pozytywną odpowiedź na swoje zgłoszenia. W niektórych przypadkach ten odważny krok się opłacił, gdyż doradcy z lokalnych służb zatrudnienia byli w stanie umówić pracowników na spotkania z potencjalnymi pracodawcami. Liczba otrzymanych zgłoszeń była jednak tak duża, że służby zatrudnienia były zmuszone wyznaczyć więcej pracowników, którzy odpowiadali na zapytania przesyłane mailem. Aby poradzić sobie z tym natłokiem zadań, personel pracował po godzinach. Pomimo tak dużej liczby zgłoszeń, 75% osób już miało pracę w Portugalii. Służby zatrudnienia chciały więc skupić się na kandydatach, którzy nie mieli zatrudnienia w swoim kraju.

Pierwsze wyniki akcji przyniosły otrzeźwienie. Chociaż miasto otrzymało ponad 15 000 zgłoszeń, w ciągu sześciu miesięcy po wizycie dziennikarzy pracę znalazło tylko 26 osób. Wynika z tego, że popyt i podaż nie zawsze idą w parze. Kandydaci, którzy zostali zatrudnieni, to w większości osoby, które przyjechały do miasta bezpośrednio. Z 65 spontanicznych kandydatów ok. 20 osób znalazło pracę, głównie w gastronomii – jako kucharze, kelnerzy lub barmani. Sześć osób, które znalazły pracę po przesłaniu zgłoszenia w sposób tradycyjny, mailem, to wykwalifikowani specjaliści, którzy zostali zatrudnieni na stanowiskach informatyków, inżynierów elektryków, inżynierów mechaników oraz mechaników przemysłowych.

Służby zatrudnienia wybrały spośród wszystkich nadesłanych zgłoszeń ponad 2000 odpowiednich kandydatów. Około 1000 z nich skierowano do ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

(służb międzynarodowego pośrednictwa pracy), gdzie ich kandydaty miały zostać wzięte pod uwagę w związku z wolnymi stanowiskami w przyszłości, odpowiadającymi ich umiejętnościom i wykształceniu.

W czasie spotkania w ramach projektu partnerzy programu Leonardo da Vinci omówili to doświadczenie i zgodnie uznali, że jest ono przykładem dobrej praktyki. Chociaż pracę znalazło tylko 26 osób, używanie mediów społecznościowych do promowania wolnych stanowisk okazało się bardzo skuteczne. Istnieje zdecydowana potrzeba poprawy mechanizmów stosowanych w przypadku otrzymania tak wielkiej liczby zgłoszeń, aby można było uniknąć zwiększonych nakładów pracy personelu zatrudnianego przez służby. Przykład ten pokazuje jednak, że sieci społecznościowe mogą być bardzo skuteczną alternatywą dla oficjalnego procesu rekrutacji.

Polska: Europejskie Targi Przedsiębiorczości, Pracy i Edukacji

W dniu 11 października 2012 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach zorganizował Europejskie Targi Przedsiębiorczości, Pracy i Edukacji, które odbyły się w Katowicach, Częstochowie i Bielsku-Białej. W wydarzeniu udział wzięło 135 wystawców wśród których znaleźli się przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia z Polski (w tym PUP, WUP, OHP), doradcy EURES z krajów UE/EOG, pracodawcy krajowi i zagraniczni, reprezentanci uczelni wyższych, instytucji szkoleniowych, stoiska informacyjne (Europe Direct, Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich, Punkt Informacyjny EFS), przedstawiciele instytucji wspierających przedsiębiorczość. Targi odwiedziło łącznie około 4 350 osób, a każde ze stanowisk – średnio 130 osób.

Podczas Targów zaprezentowano łącznie około 5 703 wolnych miejsc pracy. Pracodawcy krajowi poszukiwali pracowników na stanowiska: spawacz, operator maszyn CNC, stolarz, elektryk, hydraulik, specjalista ds. IT, programista komputerowy, operator wózka widłowego, magazynier, konsultant ds. obsługi klienta, górnik dołowy, ślusarz dołowy, rozbieracz-wykrawacz, pracownik hali, sprzętaczka, maszynista spalinowych pojazdów trakcyjnych, konsultant telefoniczny.

Oprócz ofert pracodawców krajowych, zaprezentowano oferty 6 pracodawców z 3 krajów EOG (3 pracodawców z Norwegii, 2 pracodawców z Republiki Czeskiej, 1 pracodawca z Wielkiej Brytanii). Pracodawcy zagraniczni prezentowali oferty zatrudnienia dla: stolarzy, elektryków, blacharzy, blacharzy samochodowych, monterów rur, spawaczy, liderów grupy spawaczy, operatorów maszyn CNC, ślusarzy, specjalistów ds. IT, pracowników do zbioru owoców, pakowaczy owoców, kontrolerów ds. jakości, magazynierów, pracowników piekarni. Doradcy EURES z Czech, Niemiec, Norwegii, Finlandii, Francji, Słowacji, Irlandii, Wielkiej Brytanii i Polski zaprezentowali 1 223 miejsc pracy.

Podczas Targów zorganizowane zostały warsztaty i prezentacje, w których wzięły udział łącznie 332 osoby.

Osoby bezrobotne, poszukujące pracy oraz zainteresowane skorzystaniem z prawa swobodnego przepływu pracowników, a także wszyscy odwiedzający targi mieli okazję bezpośredniego spotkania się z wybranymi podmiotami i przedyskutowania dostępnych możliwości wsparcia. Wśród nich znaleźli się reprezentanci następujących instytucji: Europe Direct (Katowice), Regionalne Centrum Informacji Europejskiej (Katowice), Krajowe Centrum Europass, Ambasada Kanady w Polsce. Wszystkie podmioty udostępniały informacje na temat świadczonych usług.

Europejskie Targi Pracy i Zasobów Ludzkich są organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach każdego roku.

Turcja: Targi Pracy i Zasobów Ludzkich w Stambule

Targi Pracy i Zasobów Ludzkich to wydarzenie organizowane corocznie w Stambule. W tym roku odbyła się trzecia edycja targów. Targi są okazją dla firm i pracodawców do zaprezentowania ofert wolnych miejsc pracy, dają też pracownikom możliwość spotkania się z pracodawcami i zainteresowanymi instytucjami.

Pierwsza edycja targów w 2011 r. w ciągu 3 dni przyciągnęła ponad 50 000 odwiedzających. Spośród wszystkich odwiedzających ok. 30 000 osób złożyło podanie o pracę, a 3000 z nich znalazło zatrudnienie. W 2012 r. targi odwiedziło 100 000 osób. Przy okazji tegorocznej edycji oczekuje się, że pracę znajdzie co najmniej 10 000 osób. Dzięki udziałowi w targach duże firmy międzynarodowe i krajowe miały okazję do nawiązania współpracy i stworzenia miejsc pracy dla tysięcy bezrobotnych.

Targi odbywały się w dniach 24-27 kwietnia 2013 r. na kampusie uniwersyteckim Yıldız Teknik. Organizatorami były władze gminy Esenler przynależnej do Stambułu, przy wsparciu Urzędu ds. zatrudnienia, İŞKUR, Centrum handlu w Stambule oraz Uniwersytetu Yıldız Teknik. Targi otworzyła ceremonia, podczas której wygłoszono przemowy i powitano uczestników. Imprezie towarzyszyły przedstawienia teatralne, seminaria informacyjne i panele dyskusyjne. Można też było wziąć udział w próbnej rozmowie kwalifikacyjnej.

W wymiarze społecznym najważniejszym aspektem organizacji targów było przygotowanie młodych ludzi oraz osób poszukujących pracy do podjęcia kroków mających pomóc im w znalezieniu zatrudnienia, zachęcanie ich do napisania CV oraz zdobycia wiedzy, jak zaprezentować się na rozmowie w sprawie pracy. Udało się w ten sposób stworzyć zdrową atmosferę targów, zachęcając wszystkich uczestników do samodzielnego stworzenia CV i aktywnego poszukiwania możliwości zatrudnienia.

Targi przyciągnęły rzeszę ludzi, w tym osoby publiczne, pracodawców, bezrobotnych poszukujących pracy oraz pracowników mających nadzieję na zmianę w karierze. Osoby publiczne, które odwiedziły targi, to m.in. gubernator Stambułu, dyrektor oddziału İşkur w Stambule, rektor uniwersytetu Yıldız Teknik oraz kilku polityków. W targach wzięło udział ok. 160 firm. Przedsiębiorstwa te reprezentowały szereg sektorów, m.in. branżę przemysłu spożywczego, media, branżę AGD, produkcji tkanin, technologii informatycznych i PR oraz komunikacji. Ponad połowa przedsiębiorstw to firmy tureckie, pozostali uczestnicy to firmy europejskie i koncerny międzynarodowe.

Targi zyskały w Turcji dużą popularność i są zauważalnie obecne w mediach społecznościowych. Istnieje również strona reklamowa poświęcona targom, którą można obejrzeć pod adresem <http://isiiffuari.com>. Strona internetowa przedstawia plakat promocyjny oraz informacje o dacie targów, jak również informacje praktyczne, m.in. dotyczące transportu na miejsce imprezy, listę wystawców oraz dane kontaktowe organizatorów. Promocja wydarzenia odbywała się nie tylko przez stronę internetową, lecz także dzięki zaangażowaniu burmistrza Esenler, który promował nowe inicjatywy w zakresie zatrudnienia i edukacji. Jego strona dostępna jest pod adresem www.esenler.bel.tr. Targami zainteresowały się również media. Informacje podały lokalne i krajowe stacje telewizyjne. Filmową relację z targów można zobaczyć pod adresem: www.youtube.com/watch?v=6yrVYKrt8x8. Obecnie targi promowane są już w całej Turcji. Spotkały się one z bardzo dobrym przyjęciem. Za tym przykładem poszło kilka większych tureckich miast, które również podjęły się organizacji corocznych targów.

Irlandia: Program EPIC

EPIC to akronim nazwy **E**mployment for **P**eople from **I**mmigrant **C**ommunities (Praca dla osób ze społeczności imigranckich). Program jest realizowany przez organizację Business in the Community (BITC) z siedzibą w Dublinie. Celem tej inicjatywy jest „wsparcie zamieszkujących legalnie dorosłych obywateli państw UE i państw trzecich w poszukiwaniu pracy i/lub szkolenia uzupełniającego i edukacji w Irlandii”. Program EPIC został założony przez Biuro ds. Promocji Integracji Migrantów (Office for the Promotion of Migrant Integration, wcześniej Urząd Ministra ds. Integracji – Office of the Minister for Integration), pod patronatem Ministerstwa Sprawiedliwości i Równości (Department of Justice and Equality). Program jest współfinansowany ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Program EPIC jest dwuetapowy: kursanci biorą udział w sześciotygodniowym szkoleniu, po którym następują konsultacje indywidualne. Pierwszy moduł to trwające sześć tygodni szkolenie, podczas którego omawiane są elementy kluczowe. Przez pierwsze trzy tygodnie kursanci uczestniczą w szkoleniu przygotowującym do pracy oraz poprawiającym znajomość języka angielskiego koniecznego w pracy (Pre-Employment and English for Work Training). Podczas tego szkolenia migranci poznają techniki pisania CV i listu motywacyjnego, identyfikacji i opisywania swoich umiejętności, sposoby umiejętnego prowadzenia konwersacji przez telefon przydatne podczas ubiegania się o pracę i po uzyskaniu zatrudnienia, dowiadują się także, jaki strój będzie odpowiedni na rozmowę kwalifikacyjną. Następnie kursanci biorą udział w tygodniowym, intensywnym szkoleniu przygotowującym do tej rozmowy. W tym czasie poznają różne wskazówki, umiejętności i techniki, które pomogą im dobrze się zaprezentować. Następnie każdy kursant bierze udział w próbnej rozmowie o pracę w CPL, przodującej agencji rekrutacyjnej z siedzibą w Dublinie. Kolejnym wymogiem programu jest wzięcie udziału w dwutygodniowym szkoleniu dotyczącym życia i pracy w Irlandii. Ta część szkolenia realizowana jest w formie spotkań informacyjnych, na których omawiany jest szereg zagadnień, które mają na celu ułatwienie nawiązywania kontaktów, integracji społecznej i zrozumienia zasad obowiązujących w Irlandii. Zagadnienia omawiane na spotkaniach to m.in. prawa pracownicze, zasiłki z opieki społecznej, dostęp do edukacji i opieki zdrowotnej. Następnie uczestnicy przechodzą krótki kurs obsługi komputera, podczas którego uczą się, jak korzystać z programów Microsoft Office Word, Excel i PowerPoint. Szkolenie kończy krótki kurs zachęcający ich do korzystania z mediów społecznościowych podczas szukania pracy. Po ukończeniu całego kursu z wynikiem pozytywnym uczestnicy otrzymują zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Po szkoleniu wstępnym istnieje możliwość przejścia do drugiego elementu programu EPIC, tj. indywidualnych konsultacji z członkiem personelu EPIC ds. szkoleń i zatrudnienia (EPIC's Training and Employment Officers). Personel EPIC ds. szkoleń i zatrudnienia posiada specjalistyczną wiedzę i doświadczenie w doradztwie w zakresie kariery i pośrednictwa pracy. Jego członkowie organizują indywidualne spotkania, podczas których omawiane są poszczególne etapy procesu poszukiwania pracy lub zdobywania wykształcenia uzupełniającego. Doradcy pomagają w napisaniu CV i przygotowaniu się do rozmowy w sprawie pracy, przeprowadzają testy psychometryczne, udzielają wskazówek przed rozmową kwalifikacyjną, pomagają też uczestnikom znaleźć i zdobyć kształcenie uzupełniające lub zatrudnienie.

W ramach tej inicjatywy uczestnikom oferowane są też usługi dodatkowe, np. doradztwo w sprawach związanych z mieszkaniem i rodziną, pośrednictwo pracy i konsultacje z przedsiębiorcami. Uczestnicy mogą też bezpłatnie korzystać z komputerów w celu poszukiwania pracy za pośrednictwem Internetu, w czym również pomagają personel.

Aby wziąć udział w programie EPIC, kandydaci muszą spełnić trzy podstawowe kryteria. Po pierwsze, muszą być pełnoletnimi obywatelami państw UE z prawem do pracy w Irlandii lub obywatelami państw spoza UE ze statusem Stamp 4. Stamp 4 dotyczy osób, które mają pozwolenie na pobyt w Irlandii przez określony czas. Po drugie, z uwagi na to, że program EPIC organizowany jest w Dublinie, uczestnicy muszą mieszkać w tym mieście lub w rejonie Dublin Greater. Po trzecie, wszyscy kandydaci chętni do udziału w programie muszą władać językiem angielskim w mowie i w piśmie co najmniej na średnim poziomie zaawansowania. Poziom ich znajomości angielskiego zostanie sprawdzony przed przystąpieniem do szkolenia, w drodze oceny pisemnej i ustnej.

Program EPIC przynosi bardzo wiele korzyści uczestnikom, poprawiając ich znajomość języka angielskiego, umiejętności potrzebne do poszukiwania pracy, zwiększając ich motywację i pewność siebie, pozwalając im na lepsze poznanie irlandzkiej kultury i środowiska pracy, ułatwiając nawiązywanie znajomości i wspierając integrację społeczną. Program EPIC to unikalna inicjatywna realizowana wyłącznie w Dublinie. Do dnia dzisiejszego zmieniła życie ponad **1300 osób 93 narodowości**. 69% uczestników EPIC znajduje pracę, udziela się w ramach wolontariatu lub podejmuje przerwana wcześniej edukację.

W celu uzyskania więcej informacji na temat Programu, prosimy o kontakt z organizacją Business in the Community pod numerem telefonu +353 1 874 7232 lub wysyłając maila na adres: info@bitc.ie.

DANE KONTAKTOWE ORGANIZACJI PARTNERSKICH

W razie chęci uzyskania dodatkowych informacji czy porad związanych z zagadnieniami omawianymi w podręczniku, prosimy o kontakt z przedstawicielami organizacji partnerskich:

team training

Niemcy

Pani Susanne Haug

susanne.haug@team-training.de

www.team-training.de

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Polska

Pan Paweł Durlęta

Pani Ilona Wiącek

pdurlęta@wup-katowice.pl

iwiacek@wup-katowice.pl

www.wup-katowice.pl

Hüyük İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Turcja

Pani Sevim Tetik

sevim_demircioglu@yahoo.com

www.huyuk.meb.gov.tr

Meath Community Rural and Social Development Partnership Ltd (MCRSDP)

Irlandia

Pani Jennifer Land

jennifer.land@meathpartnership.ie

www.meathpartnership.ie