

Ditt första EURES-jobb

Gör det lättare att flytta, att arbeta
och att rekrytera ungdomar i Europa

2012-
2013

Guide



Innehållsförteckning

1. INLEDNING	3
2. MÅLSÄTTNING	4
3. STRUKTUR	5
4. GENOMFÖRANDE	6
4.1. Vem kan ha nytta av <i>Ditt första Eures-jobb?</i>	6
4.1.1. Unga människor.....	6
4.1.2. Arbetsgivare.....	6
4.2. Vilka jobb omfattas av strategin?	6
4.3. Vem genomför <i>Ditt första Eures-jobb?</i>.....	7
4.4. Ungdomar och arbetsgivare: hur man deltar.....	7
5. DET FINANSIELLA STÖDET FRÅN EU.....	9
5.1. Unga människor.....	9
5.1.1. Intervjuresor utomlands	9
5.1.2. Arbetsförmedling i ett annat EU-land.....	10
5.1.3. Andra tillämpliga regler	10
5.1.4. Översikt över tillämpliga finansieringsregler i EU	11
5.2. Små och medelstora företag (arbetsgivare).....	12
5.2.1. Översikt över finansieringsregler.....	13
5.3. Betalningar.....	14
BILAGA I: KONTAKTUPPGIFTER.....	15
BILAGA II: ORDFÖRKLARINGAR.....	16

1. INLEDNING

Den fria rörligheten för arbetstagare i EU är en rättighet som garanteras i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (artikel 45). **Ditt första Eures-jobb** är ett riktat initiativ för yrkesmässig rörlighet som ska hjälpa unga människor att hitta ett arbete och arbetsgivare att hitta arbetstagare i någon av medlemsstaterna i EU-27.

I Europa 2020-strategins flaggskeppsinitiativ *Unga på väg* och i initiativet *Bättre möjligheter för unga*¹ är **Ditt första Eures-jobb** en av de viktigaste åtgärderna för att lösa ungdomsarbetslösheten och främja rörligheten för unga arbetstagare. Målsättningen för 2012–2013 är att cirka 5 000 unga människor ska få direkt ekonomisk hjälp att hitta ett arbete i ett annat EU-land än bosättningslandet.

Ditt första Eures-jobb kan bidra med information, jobsökning, rekrytering och ekonomiskt stöd till unga människor i åldern 18–30 år som söker eller vill byta arbete och som är villiga att arbeta i ett annat EU-land och till företag som vill rekrytera unga rörliga européer och erbjuda dem ett integrationsprogram.

Ditt första Eures-jobb gäller *det första arbetstillfälle* som erbjuds en ung arbetssökande/arbetsbytare i ett annat EU-land med stöd av denna åtgärd för yrkesmässig rörlighet. Det kallas Eures-jobb eftersom systemet enligt planerna ska bli en del av Eures verksamhet².

Ditt första Eures-jobb är en *förberedande åtgärd* i EU:s budget för 2011–2013 och genomförs på grundval av inbjudningar från Europeiska kommissionen att lämna förslag. I dessa inbjudningar anges vilka resurser som finns att tillgå och inom vilka ramar de projekt som kommissionen väljer ut ska genomföras. Den förberedande åtgärden är underkastad EU:s regler, vilka framgår av budgetförordningen och dess genomförandebestämmelser³

Informationen i denna vägledning riktar sig till **unga människor** och **arbetsgivare** som vill veta mer om denna förberedande åtgärd och hur man deltar i den.

Vägledningen innehåller information om

- målsättningen för den förberedande åtgärden,
- strukturen,
- genomförandereglerna,
- det finansiella stödet och
- var du hittar mer information.

¹ KOM(2010)0477 slutlig, 15.9.2010, och KOM(2011)0933, 20.11.2011.

² Ytterligare information om Eures lämnas i bilagorna I och II.

³ Rådets förordning (EG, Euratom) nr 1605/2002 av den 25 juni 2002 (EGT L 248, 16.9.2002) och Kommissionens förordning (EG, Euratom) nr 2342/2002 av den 23 december 2002 (EGT L 357, 31.12.2002).

2. MÅLSÄTTNING

Ditt första Eures-jobb är avsett att vara ett instrument för att

- förbättra arbetsmarknadens funktion inom EU, i första hand genom att bidra till att tillsätta **lediga jobb som utgör flaskhalsar**,
- underlätta övergångar på arbetsmarknaden, i första hand den första övergången från utbildning eller yrkesutbildning till arbete,
- minska hindren för yrkesmässig rörlighet som försvårar den fria rörligheten för arbetstagare i Europa och
- uppnå sysselsättningsmålet i Europa 2020-strategin, dvs. att 75 procent av EU:s befolkning mellan 20 och 64 år ska ha arbete år 2020.

Den ekonomiska krisen har drabbat de unga hårt. Över fem miljoner unga européer söker arbete. Över hälften av de unga i Europa är i själva verket villiga eller intresserade av att arbeta utomlands, men bristen på stöd när de söker arbete eller bristen på finansiering avskräcker många av dem från att ta ett första steg.

Samtidigt som de nuvarande utsikterna på arbetsmarknaden kanske inte verkar alltför ljusa, kan det vara svårt att hitta lämpliga sökande till många av de jobb som faktiskt är lediga. Arbetsgivarna går miste om många unga rörliga européer som hade kunnat göra deras företag mer innovativa och konkurrenskraftiga.

Eftersom företagen verkar inom större geografiska områden och det nu är lättare än någonsin att få sina utbildningskvalifikationer erkända i andra europeiska länder har unga tillgång till fler sysselsättningsmöjligheter och företagen har tillgång till ett större utbud av kvalificerade arbetssökande.

Ditt första Eures-jobb kan därför bidra till att minska obalanserna på arbetsmarknaden i EU genom att öka den yrkesmässiga rörligheten mellan i första hand de EU-länder som har hög ungdomsarbetslöshet och de länder som står inför en brist på kompetens inom vissa ekonomiska sektorer.

Särskilda ansträngningar kommer att göras för att uppmuntra små och medelstora företag att delta i initiativet, för att utnyttja deras potential att rekrytera unga rörliga arbetstagare.

3. STRUKTUR

Ditt första Eures-jobb ger praktiskt och ekonomiskt stöd för att förmedla arbetstillfällen i företag i olika EU-länder till unga som söker eller vill byta arbete.

Europeiska kommissionen ansvarar för utformning och övergripande förvaltning av den förberedande åtgärden.

De viktigaste aktörerna för genomförandet är

- **unga människor,**
- **arbetsgivare, framför allt små och medelstora företag,**
- **arbetsförmedlingar** (nedan kallade *anslutna arbetsförmedlingar*).

4. GENOMFÖRANDE

4.1. Vem kan ha nytta av *Ditt första Eures-jobb*?

4.1.1. Unga människor

Alla unga människor

- som är mellan 18 och 30 år,
- som är medborgare i någon av EU:s 27 medlemsstater,
- som är lagligen bosatta i någon av EU:s 27 medlemsstater,

och som vill hitta ett arbete i någon annan medlemsstat⁴ än bosättningslandet.

Deltagandet är öppet för unga människor som uppfyller kraven ovan, oavsett deras kvalifikationsnivå, arbetslivserfarenhet eller ekonomiska och sociala bakgrund.

Den nedre (18) och övre (30) åldersgränsen för unga sökande gäller vid tidpunkten när vederbörande söker arbetet. Alla arbetssökande kan tillträda ett arbete efter 30 års ålder, under förutsättning att vederbörande sökte det innan han eller hon fyllde 31.

4.1.2. Arbetsgivare

Alla företag som är korrekt registrerade i någon av EU:s 27 medlemsstater kan delta i ***Ditt första Eures-jobb***. Alla företag har rätt att få service på samma nivå. Det är dock bara de små och medelstora företagen som kan få finansiellt stöd ur EU:s budget.

Inom ramen för ***Ditt första Eures-jobb*** är små och medelstora företag sådana företag som har högst 250 anställda. De små och medelstora företagen svarade för 85 procent av alla nya arbetstillfällen netto i EU under perioden 2002–2010. Ändå är det inte ofta som små och medelstora företag i EU anställer personer från andra medlemsstater.

Den yrkesmässiga rörligheten i Europa hämmas i första hand av språkproblem och sociala och kulturella skillnader. De små och medelstora företagen verkar sakna det stöd och de utbildningsresurser som behövs för att kunna integrera anställda från andra länder. Kostnaderna i samband med omplacering, stöd och utbildning avskräcker de mindre företagen från att söka personal utomlands.

Det finansiella stöd som tillhandahålls av ***Ditt första Eures-jobb*** syftar därför till att hjälpa de små och medelstora företag som är intresserade av att rekrytera från andra EU-länder att genomföra ett program för integrering av nyanställda⁵.

4.2. Vilka jobb omfattas av strategin?

De erbjudna jobben ska vara tillgängliga för medborgare i EU:s medlemsstater. För att omfattas av den förberedande åtgärden ***Ditt första Eures-jobb*** måste jobben uppfylla kraven i den nationella lagstiftningen och följande kriterier:

⁴ Utan att detta ska påverka övergångsregler som några av de 25 EU-medlemsstaterna tillämpar för arbetstagare från Rumänien och Bulgarien. Den förberedande åtgärden ***Ditt första Eures-jobb*** kommer under alla omständigheter att följa gällande övergångsbestämmelser. Mer information hittar du på internet: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sv&catId=466>, dokumentet *Summary table of Member States policies* (Sammanfattande tabell över medlemsstaternas politik).

⁵ Se avsnitt 5 för mer information.

- De måste vara lokaliserade till ett annat EU-land än den unga arbetssökandes boplatserland.
- De måste kunna garantera **lön** och anställning under **minst sex månader**.

De avtalsmässiga relationerna mellan arbetsgivaren och den arbetssökande ska regleras av gällande arbetsrätt i varje enskild medlemsstat.

Syftet med **Ditt första Eures-jobb** är att göra det enklare för unga människor att få tillgång till **riktiga arbeten** och för arbetsgivarna att hitta den personal de inte kan hitta på lokal, regional eller nationell nivå.

Praktik- och lärlingsplatser omfattas inte av den förberedande åtgärden **Ditt första Eures-jobb**. Initiativet gäller inte heller för anställningskontrakt som omfattas av direktivet om utstationering av arbetstagare⁶.

4.3. Vem genomför **Ditt första Eures-jobb**?

De anslutna arbetsförmedlingarna, det vill säga organisationer på arbetsmarknaden som har valts ut av Europeiska kommissionen efter att ha inbjudits att lämna förslag.

Dessa kommer att ansvara för information till arbetssökande och arbetsgivare samt jobbmatchning, rekrytering och finansiellt stöd åt behöriga deltagare.

Småskaliga aktiviteter har börjat genomföras under 2012 med endast fyra arbetsförmedlingar, eftersom **Ditt första Eures-jobb** är ett pilotprojekt. Sammantaget väntas antalet förmedlade jobb under perioden 2012–2013 bli omkring 5 000.

Alla de anslutna arbetsförmedlingarna kommer att delta i initiativet, och kommissionen kommer att samordna deras verksamhet.

Europeiska kommissionen har det övergripande politiska och finansiella ansvaret för administrationen av den förberedande åtgärden **Ditt första Eures-jobb**.

4.4. Ungdomar och arbetsgivare: hur man deltar

Arbetsgivare kan vilja rekrytera unga rörliga arbetstagare från andra länder och anmäla lediga jobb. Unga arbetssökande kan vilja söka jobb i andra EU-länder.

De anslutna arbetsförmedlingarna kan ge arbetsgivarna information om hur man anmäler lediga jobb och även ge stöd under rekryteringsprocessen. De arbetssökande kan följa de angivna länkarna för att få information om **främst befintliga lediga jobb och rekryteringsprojekt**. Ansökningar tjänar inte mycket till om det inte finns lediga jobb som överensstämmer med den sökandes profil.

Rekryteringsbehovet beror på hur situationen på de nationella arbetsmarknaderna ser ut. Den kan variera över tiden. **Ditt första Eures-jobb kan inte garantera att alla**

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996. För mer information, se <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471>.

intresserade unga arbetssökande får arbete i ett annat EU-land eller att varje arbetsgivare hittar den rörliga personal han eller hon söker utomlands. Arbetsförmedlingens möjligheter och flödena av arbetssökande avgörs i stor utsträckning av behoven och förhållandena på arbetsmarknaden.

Följ länkarna i **bilaga I** till den här vägledningen för mer information om att anmäla och hitta lediga jobb.

Eftersom detta är en förberedande åtgärd är det inte säkert att tjänsterna finns att tillgå i alla EU-länder. Om det inte finns någon kontaktpunkt för **Ditt första Eures-jobb** i ditt land kan du vända dig till en arbetsförmedling i något annat EU-land.

5. DET FINANSIELLA STÖDET FRÅN EU

Syftet med det finansiella stödet i **Ditt första Eures-jobb** är att bidra till att täcka målgruppernas kostnader i samband med transnationella eller gränsöverskridande arbetsförmedlingsinsatser.

Precis som med andra rörlighetsåtgärder som medfinansieras av kommissionen kommer **schablonfinansiering** att vara den finansieringsmekanism som tillämpas av **Ditt första Eures-jobb**. Det omfattar också ett förenklat rapporteringsförfarande för målgrupperna.

Om villkoren för att ansöka om finansiering är uppfyllda och har godkänts av de anslutna arbetsförmedlingarna (se avsnitten nedan) kan de arbetssökande få finansiellt stöd innan de reser utomlands. För att erhålla den finansiering som erbjuds de små och medelstora företagen måste arbetsgivaren fatta beslut om att genomföra ett integrationsprogram för nyrekryterade rörliga arbetstagare och göra en skriftlig förhandsanmälan.

5.1. Unga människor

Bidrag för att täcka rese- och uppehållskostnader för en intervjuresa och/eller för att flytta till ett annat EU-land för att tillträda en befattning.

Alla unga rörliga arbetssökande enligt beskrivningen i avsnitt 4.1.1 som söker arbete i något annat EU-land genom **Ditt första Eures-jobb** och som uppfyller de villkor som anges nedan kan ha rätt till finansiellt stöd innan de flyttar utomlands. Beslut om detta fattas av den anslutna arbetsförmedlingen i fråga i enlighet med nationella förfaranden och villkor.

Schablonbeloppet ska bidra till att täcka kostnaderna för resor och uppehälle för den unga arbetssökande, antingen under arbetsförmedlingsfasen om han eller hon reser utomlands för en intervju eller när vederbörande ska flytta till destinationslandet efter att ha fått arbete i någon annan medlemsstat.

5.1.1. Intervjuresor utomlands

Med "intervju" avses en personlig dialog på plats med en eller flera arbetsgivare. Det kan också omfatta urvalstester. Intervjuresan utomlands är inte obligatorisk – det är bara ett av flera lämpliga urvalsförfaranden.

Tillgången på finansiellt stöd för en intervjuresa utomlands är inte heller en rättighet. Beslut om att kalla till intervju fattas gemensamt av de arbetsgivare som deltar i **Ditt första Eures-jobb** och de anslutna arbetsförmedlingarna. Beslutet ska alltid beakta sannolikheten för framgångsrik jobbmatchning, resans varaktighet och de kostnader som ska betalas av den arbetssökande. Den arbetssökande har rätt att fritt acceptera eller avstå från intervjuresan, eller föreslå något annat sätt att genomföra intervjun.

Om arbetsintervjun/intervjuerna utomlands godkänns kan de arbetssökande få finansiellt stöd för enbart en intervjuresa till en annan medlemsstat. Därför bör resan helst äga rum när den arbetssökande har valts ut som tänkbar kandidat eller när flera intervjuer och/eller andra förmedlingstillfällen finns tillgängliga. Hur lång tid resan tar kan variera

beroende på behoven i samband med rekryteringen och/eller det geografiska avståndet. I regel beräknas en sådan resa vara i två dagar.

Beräkningen av bidraget bygger på det geografiska avståndet mellan den arbetssökandes bosättningsplats (eller närmaste stora stad) och den plats i destinationslandet där intervjun eller intervjuerna ska äga rum (eller närmaste stora stad)⁷. Den arbetssökande bör utnyttja det billigaste transportmedlet.

5.1.2. Arbetsförmedling i ett annat EU-land

Om den arbetssökande rekryteras till ett arbete i ett annat EU-land har vederbörande rätt att erhålla ett bidrag (schablonbelopp) innan han eller hon lämnar bosättningslandet. Detta är ett bidrag för att täcka kostnaderna för resor och uppehälle (inklusive logi) som den arbetssökande ådrar sig i samband med bosättningen i destinationslandet. Bidraget betalas enbart ut om den rörliga arbetstagaren byter bosättningsland.

5.1.3. Andra tillämpliga regler

Intervjuresan och det erbjudna arbetet måste alltid bekräftas skriftligt av arbetsgivaren som ska tillhandahålla alla juridiska, praktiska och övriga kontaktuppgifter som anses nödvändiga för den arbetssökande.

Övriga kostnader som den arbetssökande ådrar sig på nationell nivå eller utomlands täcks inte av det finansiella stödet inom ramen för **Ditt första Eures-jobb**.

Unga arbetstagare som rekryterats genom **Ditt första Eures-jobb** kan delta i ett **integrationsprogram** som tillhandahålls av de rekryterande små eller medelstora företagen eller eventuellt i **förberedande utbildning** (före avresan eller vid ankomsten till destinationslandet) som tillhandahålls av den relevanta arbetsförmedlingen.

⁷ Om resan omfattar flera olika platser i ett visst EU-land eller i flera EU-länder bör det godkända bidraget alltid beräknas på grundval av avståndet mellan den arbetssökandes bosättningsort och den intervjudestination som ligger längst bort.

5.1.4. Översikt över tillämpliga finansieringsregler i EU

TABELL I

UNGA RÖRLIGA ARBETSSÖKANDES BIDRAG FÖR INTERVJU(ER) I ETT ANNAT EU-LAND				
Destinationsland	Belopp (<i>i euro</i>)		Tilldelningskriterium	Rapporterings- skyldigheter
	Distans: upp till 500 km	Distans: över 500 km		
Vilken som helst av de 27 medlemsstaterna	200	300	<u>Automatiskt</u> (dvs. innan intervjun äger rum i destinationslandet)	Undertecknad deklARATION av den rörliga arbetssökande

TABELL II

BIDRAG TILL UNGA RÖRLIGA ARBETSTAGARE FÖR ATT FLYTTA TILL ETT ANNAT EU-LAND (ARBETSFÖRMEDLING)*			
Destinationsland	Belopp (<i>i euro</i>)	Tilldelningskriterium	Rapporterings- skyldigheter
Österrike	970	<u>Automatiskt</u> (dvs. innan vederbörande flyttar till destinationslandet)	Undertecknad deklARATION av den rörliga arbetssökande
Belgien	920		
Bulgarien	600		
Cypern	790		
Tjeckien	710		
Danmark	1 200		
Estland	710		
Finland	1 030		
Frankrike	990		
Tyskland	890		
Grekland	860		
Ungern	620		
Irland	960		
Italien	940		
Lettland	640		
Litauen	640		
Luxemburg	920		
Malta	780		
Nederländerna	900		
Polen	620		
Portugal	780		
Rumänien	600		
Slovakien	700		
Slovenien	780		
Spanien	840		
Sverige	1 030		
Storbritannien	1 000		

* Rese- och uppehållskostnader för bosättning i destinationslandet ingår.

5.2. Små och medelstora företag (arbetsgivare)

Bidrag till att täcka kostnaderna för ett integrationsprogram för nya rörliga arbetstagare.

I samband med internationell rekrytering kan ett lämpligt stöd efter anställningen underlätta arbetstagarens integrering på den nya arbetsplatsen. De rekryterande små och medelstora företag som anges i avsnitt 4.1.2 ovan har rätt till finansiellt stöd för att täcka kostnaderna för ett integrationsprogram för nya unga rörliga arbetstagare.

Genomförandet av ett integrationsprogram är **frivilligt** och inte ett krav för att de små och medelstora företagen ska få delta i rekryteringsaktiviteterna inom ramen för **Ditt första Eures-jobb**.

Ett **integrationsprogram** är ett paket med introduktionsutbildning och eventuellt andra stödaktiviteter som arbetsgivaren erbjuder den nya unga rörliga arbetstagaren för att underlätta hans eller hennes integrering i företaget och minska hindren för yrkesmässig rörlighet.

Programmet kan omfatta en eller flera av följande komponenter:

- *Utbildning*
Kan bestå av extern eller intern yrkesutbildning eller handledning i arbetet för att arbetstagaren ska
 - förvärva specifika kunskaper och kompetenser,
 - bekanta sig med företagets mål och värderingar,
 - få ökad insikt i de affärs- och ledningsförfaranden som krävs för att genomföra sina arbetsuppgifter,
 - bli medveten om företagets storlek och struktur (till exempel besöka dotterbolag, ta kontakt med kunder etc.),
 - garantera mentorstöd (till exempel av en äldre anställd),
 - uppfylla andra utbildningsbehov.

- *Språkutbildning*
Innebär att företaget ger tillgång till intern eller extern utbildning för att förbättra skriftliga och muntliga färdigheter i värdlandets språk och/eller andra språk som krävs i arbetet.

Integrationsprogrammets inlärningskomponenter kan kompletteras med följande:

- *Administrativt stöd och bosättningshjälp*
Innebär att företaget underlättar den nya unga rörliga arbetstagarens integrering i det nya landet, till exempel flyttning, hjälp med att hitta lämplig bostad, registrering av bosättning, arbetstillstånd, erkännande av kvalifikationer, barns skolgång etc.

Arbetsgivaren kan på egen hand besluta om integrationsprogrammets omfattning och innehåll. **Integrationsprogrammet måste emellertid alltid innehålla minst en utbildningskomponent.** Utbildningskomponenternas nivå kan variera från *basutbildning* till *heltäckande utbildning* och kombineras med administrativt stöd och bosättningshjälp utifrån det lilla eller medelstora företagets behov och rutiner.

Inledande basutbildning består av en basmodul som omfattar *en* av följande komponenter: arbetsrelaterad utbildning eller språkkurs.

Den heltäckande introduktionsutbildningen bygger på en mer avancerad utbildningsplan som inkluderar *två eller flera* utbildningsmoduler i anknytning till arbetet och såväl den nya unga rörliga arbetstagarens som företagets behov, till exempel arbetsrelaterad utbildning och språkkurser.

Integrationsprogrammet kan genomföras i en följd eller vid olika tillfällen, under förutsättning att det inleds under den unga arbetstagarens **första tre veckor på arbetet**. Det finns inga specifika krav på utbildningens längd. Utbildningsplanen bör emellertid vara realistisk när det gäller att uppnå de förväntade utbildningsresultaten.

För att ha rätt till finansiering måste arbetsgivaren (i små och medelstora företag) skicka in en ansökan om finansiellt stöd med information om det planerade integrationsprogrammet. Mer information och ansökningsblanketter kan erhållas från de anslutna arbetsförmedlingarna (kontaktuppgifter i bilaga I).

5.2.1. *Översikt över finansieringsregler*

I tabell III nedan visas vilka schablonbelopp som tillämpas per medlemsstat. Beloppen grundas på typen av erbjuden utbildning och antalet rekryterade arbetstagare. Alla små och medelstora företag som rekryterar rörliga arbetstagare inom ramen för ett eller flera rekryteringsprojekt under en period på ett år och som erbjuder dem minst en basintroduktionsutbildning har rätt till finansiellt stöd motsvarande antalet unga arbetstagare som anställts upp till maximalt 20 000 euro per år.

Schablonbeloppet avser alla tänkbara komponenter i integrationsprogrammet (dvs. såväl utbildning som administrativt stöd och bosättningshjälp).

Aktiviteter som inte har direkt samband med integreringen av nya rörliga arbetstagare har inte rätt till finansiellt stöd.

TABELL III

SCHABLONBELOPP SOM GÄLLER FÖR DE SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAGENS INTEGRATIONSPROGRAM FÖR UNGA REKRYTERADE ARBETSTAGARE**						
Rekryterande land	Basintroduktionsutbildning (i euro)		Heltäckande introduktionsutbildning (i euro)		Tilldelningskriterium	Rapporterings- skyldigheter
	I.	II	III	IV		
	1–5 anställda	> 5 anställda	1–5 anställda	> 5 anställda		
Österrike	810	650	970	810	Villkor: Behov av att ansöka om finansiering och visa en checklista för utbildningen	Kopia av utbildningsplan + undertecknad förklaring/lista över deltagarna eller undertecknad kopia av utbildningens registreringsblankett eller detaljerad utbildningsplan undertecknad av coach/utbildare eller utbildningsleverantör eller annat motsvarande dokument.
Belgien	770	620	920	770		
Bulgarien	500	400	600	500		
Cypern	660	530	790	660		
Tjeckien	590	470	710	590		
Danmark	1 000	800	1 200	1 000		
Estland	590	470	710	590		
Finland	860	690	1 030	860		
Frankrike	830	660	990	830		
Tyskland	740	590	890	740		
Grekland	720	570	860	720		
Ungern	520	420	620	520		
Irland	800	640	960	800		
Italien	780	620	940	780		
Lettland	530	420	640	530		
Litauen	530	420	640	530		
Luxemburg	770	620	920	770		
Malta	650	520	780	650		
Nederländerna	750	600	900	750		
Polen	520	420	620	520		
Portugal	650	520	780	650		
Rumänien	500	400	600	500		
Slovakien	580	460	700	580		
Slovenien	650	520	780	650		
Spanien	700	560	840	700		
Sverige	860	690	1 030	860		
Storbritannien	830	660	1 000	830		

** Beloppen gäller per rekryterad arbetstagare.

5.3. Betalningar

Unga arbets sökande (intervju) eller rekryterade arbetstagare (arbetsförmedling) ska få betalt innan de deltar i en arbetsintervju i ett annat EU-land och/eller flyttar till det nya arbetet i destinationslandet.

Arbetsgivarna kan kräva betalning först sedan den unga rörliga arbetstagaren har börjat arbeta i företaget och integrationsprogrammet har påbörjats.

De anslutna arbetsförmedlingarna (bilaga I) kan lämna mer information om såväl det finansiella stödet som betalningsförfaranden.

BILAGA I: KONTAKTUPPGIFTER

- **Arbetsförmedlingar**

Mer information om villkoren för deltagande och kontaktpunkter för de anslutna arbetsförmedlingarna på EU-nivå finns på webbplatsen

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

Eures – den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet

Euresportalen erbjuder information om trender på arbetsmarknaden och lediga jobb i länderna inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)*.

Där finns också praktisk information om arbetsvillkoren i EU-länderna samt tillgång till en databas online med de arbetssökandes cv:n.

<http://eures.europa.eu>

* Mer information om Eures och EES-länderna finns i bilaga II.

BILAGA II: ORDFÖRKLARINGAR

Arbetsbytare – en person som har arbete men som tänker byta till ett annat arbete.

Arbetsförmedling – processen att tillsätta ett ledigt jobb, det vill säga att en anmäld arbetssökande eller arbetsbytare får anställning.

Arbetssökande – en person som söker arbete

Bidrag – ett fast penningbelopp.

Bosättningsland – det land där den blivande unga arbetstagaren är bosatt (dvs. den plats som anges i ID-kortet eller annat motsvarande rättsligt dokument) vid den tidpunkt när vederbörande söker arbete i en annan av EU:s medlemsstater. Detta kriterium bör vara oförändrat till det ögonblick när vederbörande tillträder sitt arbete utomlands. Målet är att den blivande unga arbetstagaren ska tillträda ett arbete i "en annan av EU:s medlemsstater" till skillnad från det egna bosättningslandet.

Eures – Eures-nätverket inrättades 1993 som ett samarbetsnätverk mellan Europeiska kommissionen och de offentliga arbetsförmedlingarna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) – de 27 medlemsstaterna i Europeiska unionen plus Norge, Liechtenstein och Island. Även Schweiz deltar i Eures-samarbetet.

Eures har en webbportal (<http://eures.europa.eu>) och ett nät med över 850 Eures-rådgivare. Nätverket tillhandahåller information, råd, vägledning, jobbmatchning och arbetsrelaterade tjänster åt arbetstagare och arbetsgivare samt alla övriga medborgare som vill utnyttja rätten till fri rörlighet för arbetstagare i EES.

Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) – EES bildades den 1 januari 1994 efter en överenskommelse mellan medlemsstaterna i Europeiska frihandelsområdet (Efta) och Europeiska unionen. Det ger Island, Liechtenstein och Norge rätt att delta i EU:s inre marknad, dvs. utnyttja rätten till fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital i samtliga de deltagande länderna.

Färdigheter – förmågan att tillämpa kunskaper och använda sitt kunnande för att slutföra uppgifter och lösa problem (källa: den europeiska referensramen för kvalifikationer)

Förberedande åtgärd – förberedande åtgärder inom ramen för EU:s budget görs tillgängliga av budgetmyndigheten (Europaparlamentet och Europeiska rådet tillsammans) och är avsedda att testa och förbereda förslag inför antagandet av framtida åtgärder/utgiftsprogram, i enlighet med EU:s politiska prioriteringar.

Gränsöverskridande yrkesmässig rörlighet – möjligheten att flytta från ett EU-land till ett annat i syfte att arbeta i destinationslandet.

Integrationsprogram – paket som består av introduktionsutbildning som arbetsgivaren ska erbjuda den anställde i syfte att underlätta hans eller hennes integrering i företaget. Paketet kan även omfatta andra stödåtgärder.

Jobbmatchning – att finna lämpliga sökande till ett visst ledigt jobb; processen att sammanföra en arbetssökande med en viss profil på arbetsmarknaden med ett ledigt jobb med lämplig arbetsprofil.

Kompetenser – styrkt förmåga att använda kunskaper, färdigheter och personliga, sociala och/eller metodologiska resurser i arbets- eller utbildningssituationer och i samband med yrkesmässig och personlig utveckling (källa: den europeiska referensramen för kvalifikationer).

Kostnader för uppehälle – omfattar utgifter för logi, måltider och lokala resor, kostnader för telekommunikationer samt vissa övriga kostnader.

Ledigt jobb – en betald anställning som nyligen skapats, blivit ledig eller är på väg att bli ledig.

Målgrupper – i denna vägledning avses **unga människor** och **arbetsgivare** (särskilt inom små och medelstora företag).

Rekrytering – när arbetsgivaren anställer en sökande och därmed kan tillsätta ett ledigt jobb.

Resekostnader – avser resa tur och retur eller bara en väg från bosättningslandet till destinationslandet.

Schablonfinansiering – finansiering för att ersätta särskilda utgiftskategorier, antingen med ett standardiserat engångsbelopp eller genom att tillämpa en skala för kostnader per enhet.

Sökande – en person som söker ett eller flera lediga jobb

Ung rörlig arbetsökande – ung europeisk person som söker arbete i en annan medlemsstat.

Ung rörlig arbetstagare – ung person som arbetar i eller tänker arbeta i ett annat land än sitt bosättningsland.

EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Generaldirektoratet för sysselsättning, sociala frågor och lika möjligheter
Enhet C.4 – Sysselsättningstjänster, Eures
27, rue Joseph II–1000 Bryssel - Belgien
E-post: EMPL-C4-UNIT@ec.europa.eu

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