

ETF (Europejska Fundacja Kształcenia) poszukuje kandydatki/kandydata na stanowisko specjalisty ds. rynku pracy (pracownik zatrudniony na czas określony – grupa funkcyjna AD, stopień 7)

Czy jest to praca dla Ciebie?

Czy jesteś ekspertem w dziedzinie analizy rynku pracy oraz rozwoju polityki zatrudnienia?

Czy jesteś gotowy/gotowa odbywać częste podróże w Europie i krajach partnerskich ETF?

Czy lubisz pracę zespołową w dynamicznym środowisku międzynarodowym?

Czy potrafisz łatwo dostosowywać się do zmian?

Jeżeli tak, niniejsza oferta pracy może być dla Ciebie odpowiednia.

Prześlij nam swoje zgłoszenie do dnia 6 listopada 2016 r., trzymając się ściśle wytycznych przedstawionych na stronie 5.

Co oferujemy?

Umowa: Pracownik zatrudniony na czas określony – grupa funkcyjna AD, stopień 7

Czas trwania umowy: 3 lata

Czas trwania okresu próbnego: 9 miesięcy

Standardowe wynagrodzenie pracownika AD7: w przypadku pojedynczego pracownika bez dodatku zagranicznego: około 4 400 EUR netto miesięcznie. W przypadku pracownika z małżonką/malżonkiem i 1 dzieckiem, bez dodatku zagranicznego: około 6 200 EUR netto miesięcznie.

Kim jesteśmy?

Europejska Fundacja Kształcenia (ETF) to agencja UE wspierająca kraje w okresie transformacji i kraje rozwijające się¹ w przeprowadzaniu reform ich systemów kształcenia i szkolenia oraz reform rynku pracy.

W ETF wierzymy, że rozwój zasobów ludzkich poprzez kształcenie i szkolenie ma kluczowe znaczenie dla sprzyjania zrównoważonemu wzrostowi gospodarczemu, zwiększania szans na zatrudnienie oraz wspierania włączenia społecznego w krajach w okresie transformacji.

Naszym celem jest dążenie do poprawy jakości życia mieszkańców, zwiększania dobrobytu i stymulowania zrównoważonego wzrostu gospodarczego. Nasza działalność na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego opiera się na polityce wewnętrznej UE i stanowi jeden z elementów unijnej polityki w obszarze stosunków zewnętrznych.

Dodatkowe informacje na temat fundacji ETF i prowadzonej przez nią działalności można uzyskać pod adresem: www.etf.europa.eu

Jak wygląda życie w Turynie?

Turyn to położone w północno-zachodnich Włoszech miasto zamieszkałe przez około milion osób. Turyn ma bogatą kulturę i historię i zyskuje coraz większy rozgłos na świecie za sprawą swoich galerii sztuki, restauracji, pałaców, parków, muzeów, ogrodów i teatrów.

Dodatkowe informacje o Turynie można uzyskać na naszej stronie internetowej.

¹ Za kraje i terytoria partnerskie ETF uznaje się: Albanie, Algierię, Armenię, Azerbejdżan, Białoruś, Bośnię i Hercegowinę, Egipt, byłą jugosłowiańską republikę Macedonii, Gruzję, Izrael, Jordanię, Kazachstan, Kosowo (użycie tej nazwy pozostaje bez uszczerbku dla stanowisk dotyczących statusu Kosowa i jest zgodne z rezolucją RB ONZ 1244 oraz opinią MTS w sprawie ogłoszenia przez Kosowo niepodległości), Kirgistan, Liban, Czarnogórę, Maroko, Palestynę, Republikę Mołdawii, Rosję, Serbię, Syrię, Tadżykistan, Tunezję, Turcję, Turkmenistan, Ukrainę, Uzbekistan.

W jakim miejscu struktury organizacyjnej usytuowane jest oferowane stanowisko pracy?

Kandydat zostanie zatrudniony w dziale operacyjnym ETF, który obejmuje dwie jednostki:

Jednostka polityki tematycznej wdraża projekty strategiczne o ukierunkowaniu tematycznym (tj. kwalifikacje i systemy kwalifikacji; zapewnianie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ich jakości; zatrudnienie; zdolność do zatrudnienia i mobilność; oraz nauka przedsiębiorczości i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości); koordynuje powiązania między zróżnicowanymi obszarami/projektami tematycznymi oraz przyczynia się do nawiązywania relacji przez zainteresowane strony z korporacji w kwestiach polityki tematycznej.

Jednostka ds. polityki systemu / analizy krajowej monitoruje i analizuje rozwój polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach partnerskich ETF, jest odpowiedzialna za stosunki i nawiązywanie kontaktów z zainteresowanymi stronami z krajów partnerskich oraz wdraża projekty strategiczne: proces turyński, zarządzanie umiejętnościami oraz kształceniem i szkoleniem zawodowym, a także programy zewnętrzne UE i wsparcie projektów.

Opis stanowiska

Jako specjalista ds. rynku pracy kandydat będzie odpowiedzialny za:

- przeprowadzanie szczegółowych analiz krajowych i przekrojowych analiz kilku krajów dotyczących tendencji na rynku pracy oraz rozwoju polityki zatrudnienia w krajach partnerskich i regionach ETF;
- analizę rodzajów polityki UE w zakresie zatrudnienia z perspektywy ich istotności i możliwości zastosowania w kontekście krajów partnerskich ETF;
- opracowanie nowych instrumentów i podejść metodycznych na potrzeby analizowania rynków pracy i dokonywania oceny polityki zatrudnienia w krajach partnerskich ETF;
- przyczynianie się do zapewniania doradztwa i wytycznych politycznych krajom partnerskim ETF oraz wsparcia na rzecz instytucji UE;
- udział w podróżach służbowych do krajów partnerskich w celu określania interwencji ETF lub UE w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego, uwzględniając aspekty rynku pracy i polityki zatrudnienia;
- wnoszenie wkładu w proces udoskonalania polityki w krajach partnerskich ETF, w tym budowanie zdolności;
- przyczynianie się do rozwoju kompetencji tematycznych poprzez opracowywanie stanowisk negocjacyjnych oraz informatorów politycznych, uczestniczenie w przygotowaniu innowacyjnych inicjatyw i rozwoju nowych metodyk, udział we właściwych sieciach oraz zapewnienie dzielenia się wiedzą pomiędzy poszczególnymi zespołami krajowymi ETF;
- reprezentowanie ETF na szczeblu unijnym i forach międzynarodowych.

Kryteria kwalifikacyjne

Aby dany kandydat mógł zostać wzięty pod uwagę w ramach procedury rekrutacyjnej, musi spełniać następujące wymagania w dniu upływu terminu składania zgłoszeń:

- 1 być obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej;
- 2 posiadać pełne prawa obywatelskie;
- 3 mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- 4 znajdować się w stanie fizycznym odpowiednim do tego, by skutecznie wywiązywać się z obowiązków przewidzianych dla tego stanowiska;
- 5 posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym trwającym co najmniej cztery lata potwierdzony dyplomem ukończenia studiów oraz **co najmniej sześćoletnie doświadczenie w wyuczonym zawodzie;**

lub

posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym trwającym co najmniej trzy lata potwierdzony dyplomem ukończenia studiów oraz **co najmniej siedmioletnie doświadczenie w wyuczonym zawodzie;**

Uwaga: W tym kontekście bierze się pod uwagę wyłącznie dyplomy wydane w państwach członkowskich UE lub dyplomy objęte świadectwami równoważności wydanymi przez organy w tych państwach członkowskich.

- 6 biegle władać² jednym z języków Unii i posługiwać się innym językiem Unii w stopniu wystarczającym do tego, by móc wywiązywać się z obowiązków spoczywających na nim z racji zajmowanego stanowiska³.

Ponadto kandydat musi być w stanie przepracować pełną trzyletnią kadencję przed osiągnięciem wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, tj. 66 lat.

Kryteria wyboru

DOŚWIADCZENIE

Kandydaci muszą wykazać, że posiadają co najmniej sześciolate doświadczenie zawodowe w obszarze analizy lub doradztwa w zakresie polityki w następującej dziedzinie:

1. powiązania między polityką zatrudnienia a polityką kształcenia i szkolenia (np. rozwoju kapitału ludzkiego i zdolności do zatrudnienia młodych osób, przejścia ze szkoły do pracy);

a także **w co najmniej jednej** z następujących dziedzin:

2. formułowania polityki zatrudnienia;
3. analizy rynku pracy i identyfikowania potrzeb w zakresie umiejętności;
4. roli i funkcjonowania służb zatrudnienia;
5. monitorowania, oceniania i oceny skutków polityki i programów zatrudnienia.

Ponadto kandydaci muszą posiadać następujące kompetencje i umiejętności:

TECHNICZNE

- rzetelne zrozumienie polityki UE w dziedzinie zatrudnienia;
- znakomite umiejętności w odniesieniu do analizy politycznej;
- bardzo dobre⁴ umiejętności w zakresie pisania, czytania i mówienia w języku angielskim oraz rozumienia języka angielskiego.

KLUCZOWE

- bardzo dobre umiejętności analityczne – tj. zdolność rozumienia i przeprowadzania analizy złożonych, szeroko zakrojonych kwestii oraz jak najskuteczniejszego ich rozwiązywania;
- bardzo dobre umiejętności komunikacyjne – tj. umiejętność organizowania i prezentowania informacji (w formie ustnej i pisemnej), wyrażania opinii, poglądów i koncepcji w pełen szacunek, zwięzły, zrozumiały i interesujący dla wielokulturowego kręgu odbiorców sposób;
- bardzo dobre umiejętności pracy zespołowej – umiejętność nawiązywania i utrzymywania modelowych relacji w wielokulturowym otoczeniu, tj. na szczeblu zespołowym i na szczeblu indywidualnym; umiejętność działania na rzecz realizacji wspólnego celu i zdolność przyjęcia odpowiedzialności za osiągnięcie tego celu w ramach grupy;
- bardzo dobre umiejętności pod względem orientacji na usługi – tj. umiejętność identyfikowania podstawowych potrzeb zainteresowanych stron oraz znajdowania rozwiązań, które zapewnią spełnienie tych potrzeb.

Ponadto kandydaci posiadający wymienione poniżej **umiejętności dodatkowe** zostaną ocenieni w bardziej przychylny sposób:

UMIĘJĘTNOŚCI DODATKOWE

- dobra znajomość⁵ francuskiego lub arabskiego, lub rosyjskiego;
- dobra znajomość i zrozumienie kontekstu i polityki zatrudnienia na rynkach pracy w krajach w okresie transformacji i krajach rozwijających się.

² Poziom równoważny z poziomem C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

³ Poziom równoważny z poziomem B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

⁴ Poziom równoważny z poziomem C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

⁵ Poziom równoważny z poziomem B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach [europejskiego systemu opisu kształcenia językowego](#).

Procedura rekrutacyjna

Należy zwrócić uwagę na fakt, że informacje na temat prac komisji rekrutacyjnej i treść rozmów członków tej komisji są ściśle poufne, a wszelki kontakt z członkami komisji jest zabroniony. Należy pamiętać, że nawiązanie kontaktu z członkami komisji rekrutacyjnej stanowi podstawę do dyskwalifikacji danego kandydata biorącego udział w procedurze rekrutacyjnej.

Procedura rekrutacyjna składa się z trzech etapów:

Etap 1 – analiza zgłoszeń

1.1 KWALIFIKOWALNOŚĆ

Zgodność z **kryteriami kwalifikacyjnymi i wymogami formalnymi** zostanie oceniona w oparciu o formę i treść wymaganych dokumentów (zob. akapit „Wymogi formalne” w sekcji „Składanie zgłoszeń”).

1.2 WYBÓR KANDYDATÓW, KTÓRZY OTRZYMAJĄ ZAPROSZENIE NA ROZMOWĘ KWALIFIKACYJNĄ

W oparciu o informacje przedstawione w CV oraz w formularzu dotyczącym kryteriów wyboru komisja rekrutacyjna oceni, które zgłoszenia w największym stopniu spełniają wymagania określone dla danego stanowiska oraz kryteria wyboru. Kandydaci, których CV oraz formularz dotyczący kryteriów wyboru będą w największym stopniu zgodne, zostaną zaproszeni⁶ do udziału w etapie 2.

Etap 2 – rozmowy kwalifikacyjne i testy

Komisja rekrutacyjna oceni kompetencje i zdolności kandydatów, których wymaga się na tym stanowisku oraz od personelu Unii Europejskiej zatrudnionego na czas określony (zob. kryteria wyboru), a także deklarowane przez nich umiejętności dodatkowe w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej i za pomocą testów. Tego rodzaju testy będą przynajmniej w części anonimowe.

Ten etap procedury rekrutacyjnej został zaplanowany na okres od końca listopada do początku grudnia 2016 r. – etap będzie prowadzony głównie w języku angielskim.

Po zakończeniu tego etapu komisja rekrutacyjna przekaże listę zawierającą jednego lub większą liczbę kandydatów, których uznała za najodpowiedniejszych⁷ do zatrudnienia na przedmiotowym stanowisku i w największym stopniu zgodnych z kryteriami wyboru, dyrektorowi ETF w celu wydania przez niego decyzji w tej kwestii.

Etap 3 – powołanie

Dyrektor wybierze jednego z figurujących na liście kandydatów, którzy pomyślnie przeszli procedurę rekrutacyjną, i powoła go na stanowisko specjalisty ds. zarządzania wydajnością korporacyjną.

Dyrektor może również podjąć decyzję o utworzeniu listy innych kandydatów, którzy mogliby ewentualnie zostać zatrudnieni na tym stanowisku. Taka lista zachowuje ważność przez okres do dwunastu miesięcy od dnia jej sporządzenia, przy czym termin ten może zostać zmieniony decyzją dyrektora. Fakt, że dany kandydat figuruje na liście, nie jest równoznaczny ze złożeniem mu oferty zatrudnienia.

W przypadku powstania wakat na przedmiotowym stanowisku dyrektor może złożyć ofertę zatrudnienia figurującemu na liście kandydatowi, którego profil będzie w największym stopniu zgodny z oczekiwaniami ETF w danym momencie.

Warunki umowne

Umowa o pracę, która może zostać zaoferowana kandydatowi, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, to trzyletnia umowa pracownika zatrudnionego na czas określony należącego do grupy funkcyjnej AD stopień 7 obejmująca dziewięćmiesięczny okres próbny.

Umowy podpisywane z pracownikami zatrudnionymi na czas określony są zgodne z przepisami art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich (CEOS).

Na mocy tego rodzaju umowy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania postanowień CEOS oraz stosownych przepisów wykonawczych.

Fundacja ETF będzie związana postanowieniami zaoferowanej umowy o pracę wyłącznie w przypadku, gdy kandydat, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, podejmie następujące czynności przed podpisaniem umowy:

⁶ Zwykle 5 lub 6.

⁷ Tacy kandydaci muszą zdobyć przynajmniej 70% łącznej liczby punktów (przyznawanych za rozmowę kwalifikacyjną i test pisemny)

- dostarczy oryginały wszystkich stosownych dokumentów potwierdzających spełnienie kryteriów kwalifikacyjnych, w tym wypis z rejestru policyjnego świadczący o niekaralności, lub odpisy tych dokumentów poświadczane za zgodność z oryginałem;
- podda się obowiązkowemu badaniu lekarskiemu, które potwierdzi, że znajduje się on w stanie fizycznym odpowiednim do wywiązywania się z powierzonych mu obowiązków;
- poinformuje ETF o wszelkich faktycznych lub potencjalnych przypadkach konfliktu interesów oraz zostanie uznany za osobę, której niezależność nie jest ograniczona żadnym interesem osobistym ani żadnym innym konfliktem interesów.

WYNAGRODZENIE I ŚWIADCZENIA

- Wysokość wynagrodzenia ustala się w oparciu o wspólnotową siatkę płac. Wynagrodzenie podlega opodatkowaniu podatkiem wspólnotowym; dokonuje się od niego również innych potrąceń przewidzianych w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich. Wynagrodzenie jest jednak zwolnione z wszelkich krajowych podatków od wynagrodzeń.
- W stosownych przypadkach pracownik może być uprawniony do pobierania różnego rodzaju świadczeń, w szczególności świadczeń rodzinnych i dodatku zagranicznego (4% lub 16% wynagrodzenia podstawowego).

Składanie zgłoszeń

Kandydaci są proszeni o przesyłanie swoich zgłoszeń za pośrednictwem strony internetowej ETF, sekcja „[Work with us – procurement and careers](#)” („Pracuj z nami – przetargi i kariera”).

Ostateczny termin składania zgłoszeń upływa w dniu **6 listopada 2016 r. o godz. 23.59 (czasu środkowoeuropejskiego)**.

Zaleca się, aby kandydaci nie zwlekali z przedłożeniem swoich zgłoszeń do ostatniego dnia, z uwagi na fakt, że duże obciążenie łączy internetowych lub problem techniczny z połączeniem internetowym może utrudnić pomyślne dokonanie zgłoszenia. ETF nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek opóźnienia powstałe w wyniku wystąpienia tego rodzaju przeszkód.

WYMOGI FORMALNE:

Przed upływem ostatecznego terminu składania zgłoszeń należy przedłożyć **wszystkie** wymienione poniżej dokumenty, najlepiej **w języku angielskim**:

- wydrukowany **list motywacyjny** nie dłuższy niż jedna strona, w którym kandydat wyjaśnia, dlaczego jest zainteresowany podjęciem pracy na tym stanowisku;
- **curriculum vitae** sporządzone w oparciu o jeden z [formularzy Europass CV](#) dostępnych na stronie internetowej ETF (**CV sporządzone w oparciu o inne formularze nie będą brane pod uwagę**);
- odpowiednio wypełniony formularz zatytułowany „**Formularz dotyczący kryteriów wyboru**”, który jest dostępny na stronie internetowej ETF i w którym kandydat musi wykazać zgodność z wymienionymi kryteriami wyboru.

Należy pamiętać o tym, że ETF przyjmie wyłącznie zgłoszenia przesłane przez internet za pośrednictwem strony internetowej ETF, które zostały sporządzone przy wykorzystaniu jednego z [formularzy Europass CV](#) i które zawierają wszelkie informacje lub dokumenty wymienione w sekcji „wymogi formalne” powyżej.

Jeżeli zgłoszenie nie będzie zawierało któregokolwiek z dokumentów wymienionych powyżej lub jeżeli kryteria kwalifikacyjne nie zostaną spełnione, takie zgłoszenie nie będzie dalej rozpatrywane.

INFORMACJE DODATKOWE

Z uwagi na znaczną liczbę zgłoszeń ETF skontaktuje się wyłącznie z kandydatami, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną.

Dokumenty towarzyszące zgłoszeniu przekazane w ramach procedury rekrutacyjnej nie zostaną zwrócone kandydatom, ale będą przechowywane w siedzibie ETF do momentu zakończenia tej procedury, po czym nastąpi ich zniszczenie.

Wszystkie dane osobowe gromadzone w toku procedury rekrutacyjnej podlegają przepisom prawa UE w zakresie ochrony danych osobowych i poufności informacji.

Dodatkowe informacje w tym zakresie można uzyskać w sekcji [Oświadczenie dotyczące prywatności dla kandydatów](#) na stronie internetowej ETF.

Kandydaci, którzy stwierdzą, że decyzja wydana w toku procedury rekrutacyjnej narusza ich interesy, mogą wnieść skargę zgodnie z instrukcjami przedstawionymi w sekcji „[Appeals](#)” („Postępowanie odwoławcze”) na [stronie internetowej ETF](#).