

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU

RYNEK PRACY A KSZTAŁCENIE ZAWODOWE – FUNKCJONOWANIE FRANCUSKIEGO RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE LOTARYNGII



Publikacja powstała w ramach projektu "Rynek pracy a kształcenie zawodowe" realizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie”

Autorzy:

*Magdalena Czarnecka
Kamil Golonko
Karolina Goździewska
Małgorzata Gwiazdowska
Joanna Matowicka
Anna Pycz
Urszula Sac
Marta Sosnowska
Izabela Soroka
Katarzyna Tarnacka*

Redakcja i skład
Dorota Iwanowska-Klekotko

Marta Sosnowska

Publikacja z realizacji projektu „Rynek pracy a kształcenie zawodowe” realizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie”

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
www.up.podlasie.pl

Publikacja bezpłatna

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE.....	4
2. ROZDZIAŁ I. ORGANIZACJA FRANCUSKIEGO RYNKU PRACY.....	5
2.1. CHARAKTERYSTYKA REGIONU LOTARYNGIA.....	5
2.2. FRANCUSKIE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA – ORGANIZACJA I DZIAŁANIE	7
3. ROZDZIAŁ II. AKTYWIZACJA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY NA FRANCUSKIM RYNKU PRACY	10
3.1. FUNKCJONOWANIE CENTRUM ZATRUDNIENIA	10
3.2. REKRUTACJA NA PODSTAWIE METODY MRS	16
3.3. DOBRE PRAKTYKI W AKTYWIZACJI POSZUKUJĄCYCH PRACY – PREZENTACJA AGENCJI A2S.....	18
3.4. SZKOLENIA ZAWODOWE DLA POSZUKUJĄCYCH PRACY	21
3.5. SZKOLENIA I ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW PÔLE EMPLOI	24
3.6. ŚWIADCZENIA I UBEZPIECZENIA OD BEZROBOCIA.....	29
4. ROZDZIAŁ III. WSPARCIE OSÓB PO 50 ROKU ŻYCIA.....	34
5. ROZDZIAŁ IV. PARTNERSTWO I WSPÓŁPRACA	38
6. ROZDZIAŁ V. WNIOSKI I REKOMENDACJE DLA LOKALNYCH RYNKÓW PRACY I IRP..	42
7. SPIS RYSUNKÓW I TABEL	44

WPROWADZENIE

Niniejsza publikacja „Rynek pracy a kształcenie zawodowe – funkcjonowanie francuskiego rynku pracy na przykładzie Lotaryngii” powstała w ramach projektu LdV VETPro będącego częścią Programu Uczenie się przez całe życie. Projekt opracował i realizował w okresie od 1.09.2012 r. do 31.05.2013 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

Celem projektu było zdobycie wiedzy i doświadczenia przez uczestników projektu w szczególności w zakresie aktywizowania osób po 50 roku życia oraz poznanie francuskiego środowiska zawodowego, organizacji i kultury pracy na francuskim rynku pracy, a także uwrażliwienie na różnice kulturowe, zachęcenie do współpracy i samorozwoju poprzez nowe doświadczenia zawodowe.

Uczestnicy projektu, 10 pracowników podlaskich urzędów pracy - powiatowych i wojewódzkiego, realizujących zadania na rzecz wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy, na przełomie listopada i grudnia 2012 r. odbyli dwutygodniowy staż w Lotaryngii, zorganizowany przez partnera projektu Pôle emploi w Nancy i Metz. Program stażu obejmował spotkania i warsztaty we francuskich instytucjach, w tym w jednostkach Pôle emploi. W programie przewidziano również wizyty w przedsiębiorstwach, które najaktywniej współpracują z urzędami pracy w zakresie pośrednictwa pracy i organizacji szkoleń.

Publikacja zawiera informacje o funkcjonowaniu francuskiego rynku pracy i służb zatrudnienia we Francji. Jest niejako katalogiem dobrych praktyk w aktywizowaniu osób poszukujących pracy, w pracy z klientami instytucji rynku pracy we Francji, zwłaszcza po 50 roku życia. Zawiera oryginalne wnioski i rekomendacje pracowników urzędów pracy, sformułowane na bazie poznania empirycznego.

Pozostajemy w przekonaniu, że odbiorcą niniejszej publikacji będą zarówno podmioty sfery regulacji (np. instytucje rynku pracy, lokalni i regionalni decydenci, sektor edukacji), jak i sfery realnej (przedsiębiorstwa – np. instytucje szkoleniowe, osoby indywidualne – np. studenci i uczniowie). Opracowanie jest niewątpliwie źródłem inspiracji do wprowadzania nowych rozwiązań aktywizujących i wspierających osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Mając na uwadze powyższe, życzymy owocnych przemyśleń, które powstaną po zapoznaniu się z niniejszą lekturą.

ROZDZIAŁ I: ORGANIZACJA FRANCUSKIEGO RYNKU PRACY

1. Charakterystyka Regionu Lotaryngia

Lotaryngia położona jest w sercu Europy, 16 stolic europejskich znajduje się w odległości mniejszej niż 1 000 km od Lotaryngii. Jest jedynym regionem we Francji graniczącym z trzema innymi krajami: Belgią, Niemcami, Luksemburgiem. To jednej z dwudziestu dwóch regionów Francji, dzielący się na cztery departamenty:



Mozela (departament oznaczony liczbą 57). Jego nazwa pochodzi od nazwy rzeki Mozeli (fr. *Moselle*). Prefekturą departamentu Mozela jest miasto Metz. 30 lat temu, był największym departamentem produkcji przemysłowej w Europie – głównie w produkcji stali. Departament jest obecnie znany z tutejszego przemysłu samochodowego np. fabryka SMART.



Meurthe-et-Moselle (departament oznaczony liczbą 54. Prefekturą departamentu Meurthe-et-Moselle jest miasto Nancy). To drugi departament Lotaryngii pod względem liczby ludności, a jego dominującym sektorem są usługi,



Wogezy (departament oznaczony liczbą 88. Prefekturą departamentu Wogezy jest miasto Épinal). Departament złożony z gór i lasów.



Moza (departament oznaczony liczbą 55. Jego nazwa pochodzi od rzeki Mozy (fr. *Meuse*). Prefekturą departamentu Moza jest miasto Bar-le-Duc. To najmniejszy region pod względem liczby ludności, a dominującym sektorem jest rolnictwo.



Wybrane dane o regionie



Ludność: 2,3 mln mieszkańców, co stanowi 3,6% ludności Francji.



PKB: produkt krajowy brutto: 55,4 mld euro, co stanowi 2,6% francuskiej produkcji.



860 300 pracowników (w tym pracowników administracji rządowej).



Ponad 100 000 pracowników transgranicznych.



W regionie Lotaryngia skoncentrowany jest głównie przemysł motoryzacyjny (7,2% ogólnej produkcji francuskiej pochodzi z Lotaryngii) tj.: Renault, Peugeot, Continental (opony), ale także funkcjonują tu takie firmy jak.: Nestle (woda mineralna), Arcelor Mittal (producent stali), IKEA (centrum logistyczne). Inne specjalizacje regionu to przemysł drzewny, produkcja stali, odlewnictwo.



Lotaryngia jest atrakcyjnym miejscem dla inwestycji zagranicznych (fabryka SMART w Hambach), 32% produkcji Lotaryngii idzie na eksport.



Turystyka jest bardzo ważną działalnością w regionie. Pomaga zmienić wizerunek Lotaryngii.



W ciągu ostatnich kilku lat, pojawiają się znaczące inwestycje tj.: Centrum Pompidou w Metz tzw. Muzeum Sztuki Współczesnej - 615 000 odwiedzających w 2010, otwarcie Center Parcs (centrum rozrywki), który przyciąga europejską klientelę.



Lotaryngia to ośrodek dziedzictwa architektury i niezwykłych obszarów naturalnych:

- znajdują się tu 3 place: Place Stanislas, Place de la Carrière oraz Place d'Alliance wpisane na Listę Światowego Dziedzictwa Kulturalnego i Przyrodniczego UNESCO. Blisko placu znajduje się Kościół Notre-Dame de Bon Secours w którym spoczywa wiele osobistości: Stanisław Leszczyński z żoną Katarzyną Opalińską, Franciszek Maksymilian Ossoliński oraz serce królowej Francji, Marii Leszczyńskiej.
- Verdun: pierwsza wojna światowa (miejsce pamięci),
- Vosges, pasmo górskie w południowej części regionu, przez cały rok prowadzona jest działalność turystyczna (centrum sportu i rekreacji).



Place Stanislas à Nancy



Musée Pompidou à Metz



Lac de Gerardmer dans les Vosges



Pistes de ski à la Bresse Massif Vosgien

Rynek pracy

Stopa bezrobocia w 2011 r. - 10,2 %.

Pôle Emploi Lorraine trapią dwa główne problemy:

- Minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto (SMIC - salaire minimum interprofessionnel de croissance - 7.01.2012) - 1425 € brutto (1118 € netto) - 35 godzin pracy tygodniowo - 9,40 € za godzinę,

- tygodniowy czas pracy wynosi 35 godzin. Istnieje możliwość pracy w większym wymiarze godzin – są to wtedy godziny nadliczbowe, lepiej płatne. Za każdą z pierwszych 8 dodatkowo przepracowanych godzin pracownik dostaje premię w wysokości 25% wynagrodzenia, a za kolejne godziny 50%.

2. Francuskie Służby Zatrudnienia – organizacja i działanie



pôle emploi jest francuską agencją rządową. Instytucja powstała w wyniku połączenia dwóch odrębnych podmiotów w jedną całość w taki sposób, aby osoby poszukujące pracę miały dostęp do wszystkich usług/procedur w jednym miejscu tj.:



Data utworzenia: 1967,
Zarządzanie: sektor publiczny,
Personel: 28 500 agentów sektora publicznego,
827 ośrodków pracy,
Budżet: 2,3 mld €.

Główne zadania: informacje, porady, pomoc w powrocie do pracy, pomoc oferowana osobom poszukującym pracy, szkolenia (rozwijanie umiejętności osób poszukujących pracy), kontrola/monitoring statusu osób poszukujących pracy, dodatkowo świadczenie usług dla firm (m.in. pomoc firmom w rekrutacji pracowników), zwalczanie dyskryminacji.



oraz

Assédic

Data utworzenia: 1959,
Zarządzanie: organizacje pracodawców i związki zawodowe,
Personel: 15 000 agentów w sektorze prywatnym,
632 agencje,
Budżet: 29 mld €.

Kluczowe zadania: wypłaty świadczeń dla osób poszukujących pracy. Główną misją Assédic było zarządzanie systemem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia.

Do 2009 r., ASSEDIC był ściśle związany agencją UNEDIC (agencja która koncentrowała się na ustalaniu wysokości i wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych). Obie agencje były często określane jako "UNEDIC-Assedic" lub "Assedic-UNEDIC".

Z dniem 19 grudnia 2008 r. Pôle emploi stała się publiczną instytucją krajową (z prywatnymi zasadami zarządzania), którą nadzoruje francuskie Ministerstwo Pracy:

- budżet Pôle Emploi w 2011 roku wyniósł 4,8 mld €. Główna jego część tj. 3,9 mld € została przeznaczona na pokrycie kosztów operacyjnych m.in. płace, utrzymanie i konserwację nieruchomości. Kwota w wysokości 0,9 mld € została poniesiona na koszty interwencji tj.: programy mobilności, koszty szkoleń, umów z prywatnymi agencjami,
- świadczenia wypłacone w ramach Pôle Emploi to ok. 31 mld €,
- w Pôle Emploi ponad 49.400 agentów obsługuje osoby poszukujące pracy i firmy, funkcjonuje ponad 900 lokalnych agencji i 135 wyspecjalizowanych agencji tematycznych i ponad 40 platform telefonicznych,
- w ramach Pôle Emploi zanotowano 6,2 miliony nowych rejestracji osób poszukujących pracy,

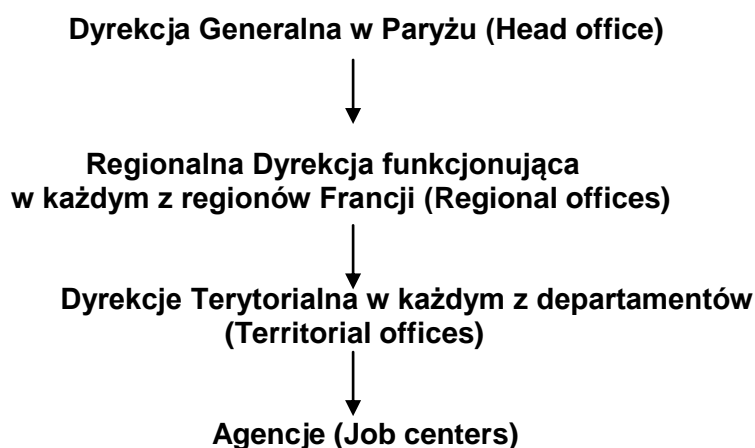
- 27,5 mld € została wypłacona dla poszukujących pracy oraz firmom na rzecz ubezpieczenia od bezrobocia,
- blisko 94% osób poszukujących pracy otrzymała w ciągu 15 dni pomoc w powrocie do pracy,
- ponad 3,4 miliony zebranych ofert pracy (+5,6% w stosunku do roku 2010),
- ponad 140 000 zapisów na szkolenia finansowane przez centrum zatrudnienia. Z czego 73% osób poszukujących pracy, którzy skorzystali ze szkoleń otrzymała zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy,
- 597 000 odwiedzin w firmach poszukujących kandydatów,
- 32 miliony odsłon miesięcznie na stronie www.pole-emploi.fr,
- ponad 1 mln odbiorców newslettera "Operating Instructions", który zawiera wytyczne pomocne w tzw. powrocie do pracy,
- posiada 33 centra pracy,
- w ramach Pôle Emploi funkcjonuje 1 regionalna platforma centralizacji działań administracyjnych i call center.

Misja Pôle emploi:

- rejestracja osób poszukujących pracy,
- wsparcie dla każdej osoby poszukującej pracy (pośrednictwo),
- pomoc firmom w procesie rekrutacji,
- analiza rynku pracy,
- rozpoznanie potrzeb rynku pracy m.in. poprzez wizytacje w firmach,
- wypłaty świadczeń/zasiłków dla bezrobotnych,
- organizacja szkoleń dla osób poszukujących pracy.

Pôle emploi prowadzi swoje działania w ścisłej współpracy z dwoma partnerami: Pierwszym są "Regionalne Komitety" ("Regional Councils"), organy na poziomie regionu, których członkowie są wybierani na mocy bezpośredniego systemu głosowania. Skupiają swoje działania w szczególności w obszarze szkoleń zawodowych i rozwoju gospodarczego. Drugim partnerem są "Ogólne rady" ("General Councils"), organy na szczeblu departamentu. Są odpowiedzialne za działania społeczne (programy zdrowotne, itp.), świadczenia i pomoc społeczną.

W ramach Pôle emploi należy wyróżnić 4 poziomy zarządzania:



Z dniem 14 stycznia 2012 r. została podpisana nowa trójstronna konwencja (podpisywana co 2 lata) między państwem i agencją UNEDIC oraz Pôle Emploi. Umowa zawiera ogólne wytyczne dla Pôle emploi w odniesieniu do państwa i UNEDIC.

Trzy główne wskazówki dla Pôle Emploi w ramach podpisanej konwencji, które w ramach projektu powinny być osiągnięte do 2015 r. to::

- personalizacja usług dla osób poszukujących pracy i firm (dostosowania oferty do potrzeb usługi różnych rodzajów populacji),
- wzmocniona współpraca z lokalnymi organami terytorialnymi,
- sprawna organizacja/towarzystwo osobom poszukującym pracy.

Pôle emploi określiła w perspektywie do 2015 r. - 6 strategicznych priorytetów (Rysunek 1).

Rysunek 1. Priorytety Pôle emploi



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Pôle emploi powinno wdrożyć wymienione priorytety do 2015 roku, co ma "odświeżyć" pogląd obywateli na działania prowadzone przez Pôle emploi i tym samym utwierdzić w przekonaniu, że w pełni odpowiada potrzebom społeczeństwa.

ROZDZIAŁ II: AKTYWIZACJA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY NA FRANCUSKIM RYNKU PRACY

1. Funkcjonowanie Centrum Zatrudnienia

Jak wygląda Centrum Zatrudnienia?

Organizacja przestrzeni na podstawie centrum w Remiremont, odpowiadającego aktualnym standardom. Na zewnątrz, przed wejściem do budynku centrum, znajduje się terminal dotykowy (rysunek 2), na który osoby zarejestrowane wprowadzają swój numer identyfikacyjny.

Rysunek 2. Terminal dotykowy dla osób zarejestrowanych



Zródło: Fotografia własna.

Ich wizyta jest automatycznie odnotowywana w systemie informatycznym.

Po wejściu do centrum znajdujemy się w „przestrzeni publicznej” (rysunek 3), do której dostęp jest nieograniczony. Jest to przestrzeń do dyspozycji klienta, wyposażona w urządzenia i materiały, z których może on nieodpłatnie korzystać. Znajdują się tu:

- stanowiska komputerowe podłączone do drukarek,
- stanowiska telefoniczne izolowane akustycznie,
- kopiarka,
- regały z przydatnymi publikacjami na temat poszukiwania pracy i rozwoju zawodowego,
- tablice informacyjne, na których są zamieszczone podstawowe informacje o lokalnych wydarzeniach.

Rysunek 3. Przestrzeń publiczna we francuskim Centrum Zatrudnienia



Źródło: Fotografia własna.

W tej przestrzeni mieści się również recepcja obsługiwana przez dwóch pracowników centrum, którzy udzielają niezbędnych informacji i przyjmują klientów, zgłaszających się w celu rejestracji.

Nieopodal wejścia jest usytuowane przeszklone pomieszczenie, w którym urzęduje pracownik, odpowiedzialny za koordynację wszelkich zdarzeń, które mają miejsce w obrębie centrum (rysunek 4).

Rysunek 4. Logistyka w Centrum Zatrudnienia



Źródło: Fotografia własna.

Posługując się specjalnym programem komputerowym, opracowuje i na bieżąco aktualizuje szczegółowy harmonogram wszystkiego, co jest planowane i co odbywa się, sytuując wszelkie zdarzenia zarówno w czasie jak i przestrzeni. Jest np. w każdej chwili zorientowany, który z doradców jest zajęty, a który oczekuje na umówionego klienta.

Zdążając od wejścia do budynku wchodzimy w „obszar przejściowy”, gdzie, znajdują się:

- sale do prowadzenia zajęć grupowych,
- sala konferencyjna,
- niewielkie pomieszczenie – rodzaj poczekalni, w którym jest także wyświetlany film o usługach centrum.

W dalszej kolejności wchodzimy w przestrzeń, do której dostęp jest ograniczony. Znajdują się w niej oddzielne, niewielkie pomieszczenia, w których urzędują pracownicy zarządzający, administracyjni i techniczni. Większość pomieszczeń – to miejsca indywidualnej pracy doradcy z klientem. Wszystkie pokoje doradców są identyczne, wyposażone standardowo w podstawowe sprzęty i urządzenia biurowe.

W ostatniej części budynku jest przestrzeń tylko dla personelu. Znajdują się w niej: pokój socjalny, toalety, archiwum, pomieszczenie techniczne i pomocnicze,.

W wystroju i organizacji wnętrza uderza minimalizm, funkcjonalność i optymalne wykorzystanie przestrzeni. Jednym z założeń, które przyjęto projektując parterowe pawilony,

było takie rozmieszczenie pomieszczeń, aby zapewniały jak największy dostęp światła dziennego.

Opisany układ wnętrza jest nieprzypadkowy, lecz ściśle określony w standardach.

Rejestracja w Centrum Zatrudnienia

Chcąc uzyskać szczegółowe informacje na temat zasad rejestracji, a następnie zarejestrować się, można skorzystać:

- z witryny internetowej www.pole-emploi.fr (usługa dostępna 7/7, 24h/24),
- z połączenia telefonicznego pod numer 3949, aktualnego na terenie całego kraju,
- można też zrobić to osobiście zgłaszając się do lokalnego centrum zatrudnienia (usługa dostępna 35 godzin w tygodniu).

Przed przystąpieniem do rejestracji, należy mieć numer ubezpieczenia społecznego (Vitale), swoje CV i numer konta bankowego RIB (Relevé d'Identité Bancaire).

Najlepiej jest skorzystać ze strony internetowej, gdzie oprócz wielu szczegółowych informacji, do dyspozycji klienta na jednym przejrzystym formularzu znajduje się:

- podanie o rejestrację,
- wniosek o ewentualne świadczenia związane z bezrobociem,
- niezbędny zakres informacji personalnych potrzebnych do dokonania rejestracji,
- propozycja daty i godziny pierwszego spotkania w centrum zatrudnienia (spośród trzech do wyboru).

Spotkanie to ma na celu m.in. dopełnienie rejestracji w postaci uzupełnienia informacji o sobie i okazania dokumentów potwierdzających te informacje, które zostały wprowadzone na stronę internetową.

Na tej samej stronie internetowej, będąc już klientem centrum, ma się obowiązek comiesięcznego potwierdzania dotychczasowego statusu (aby zachować przyznane świadczenia i uprawnienia). W przypadku zmiany sytuacji (np. podjęcia zatrudnienia, choroby itp.) należy wprowadzić aktualizację w przeciągu 72 godzin od zajścia zdarzenia.

Podczas pierwszej osobistej wizyty w centrum, każdy nowo zarejestrowany klient zostaje zaproszony do obejrzenia filmu, który pokazuje kolejne etapy dalszej współpracy z centrum. Otrzymuje także kolorową, starannie wydaną broszurę, informującą o podstawowych prawach i obowiązkach klienta, z załączonym planerem, w którym będzie mógł zapisywać terminy kolejnych spotkań oraz inne ważne informacje.

Sylwetka doradcy w Centrum Zatrudnienia

Po dopełnieniu formalności związanych z rejestracją osoba poszukująca pracy trafia do osobistego doradcy, który odtąd jest jej przewodnikiem we wszystkich kolejnych działaniach.

Z uwagi na to, iż doradcy stanowią w centrach pracy podstawową kadrę pracowników, a także nie mają swoich odpowiedników w strukturze polskich urzędów pracy, wypada szerzej opisać ich rolę.

Praca na tym stanowisku jest zajęciem wszechstronnym i bardzo odpowiedzialnym, bowiem doradca obsługuje dwie ważne grupy klientów:

Zarówno osoby poszukujące pracy, jak i pracodawców.

Od momentu rejestracji w centrum pracy doradca towarzyszy przydzielonej mu grupie osób poszukujących pracy (według standardów powinna to być grupa 40-60 osób), to znaczy:

- informuje o przysługujących im prawach i obowiązkach, a także o całym zakresie usług, z których mogą skorzystać (w tym także związanych z wszelkimi świadczeniami finansowymi);
- odpowiada na wszelkie pytania i wyjaśnia wątpliwości;
- pomaga zbilansować informacje o sobie tworząc profil kandydata do pracy;
- wspiera ich w poszukiwaniu pracy (zarówno w wyszukiwaniu ofert pracy jak i zapoznawaniu z technikami jej poszukiwania);
- pomaga w planowaniu indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, co polega na wyznaczeniu głównego celu (którym może być np. podjęcie określonego zatrudnienia

lub podjęcie własnej działalności gospodarczej) oraz zaplanowaniu różnorodnych działań, które prowadzą do jego osiągnięcia;

- aby wesprzeć klienta w realizacji jego planu, doradca kieruje klienta do udziału w różnorodnych programach i specjalistycznych usługach, którymi dysponuje Pôle emploi;
- na każdym etapie pracy z klientem diagnozuje jego aktualną sytuację i pomaga zweryfikować wyznaczony cel;
- ewentualnie proponuje kolejne działania.

„Towarzystwo” osobie poszukującej pracy jest właściwym określeniem roli doradcy we francuskich centrach zatrudnienia. Jest to możliwe w sytuacji, gdy na każdym etapie pracy z klientem istnieje możliwość skierowania go do innych specjalistów lub do udziału w różnych form wsparcia.

Tak więc doradca nie musi np. samodzielnie oceniać predyspozycji zawodowych lub osobowościowych klienta, ponieważ może to zrobić specjalista dysponujący odpowiednimi narzędziami.

Dzięki centralnej sieci komputerowej i ściśle określonych ścieżkach przepływu informacji, doradca może śledzić przebieg i wyniki działań, do których skierował swego klienta. To pomaga mu w dalszym planowaniu pracy, a tym samym zwiększa jej skuteczność.

Drugą poważną sferą działalności doradców są usługi dla firm, polegające głównie na pomaganiu im w rekrutacji kandydatów do pracy na określonych stanowiskach, z zastosowaniem różnych metod rekrutacji.

Specyfika wyżej opisanych zadań, które wykonuje pracownik centrum sprawia, że w swojej codziennej pracy musi on utrzymywać intensywne kontakty ze współpracownikami z własnej i innych komórek organizacyjnych, szefami przedsiębiorstw, kadrami, szkoleniowcami, a przede wszystkim z różnymi grupami osób poszukujących pracy: młodzieżą, osobami niepełnosprawnymi itd.

W związku z tym musi być wydajny, dyspozycyjny, elastyczny, posiadać w najwyższym stopniu zdolność komunikowania się i budowania relacji. Musi być osobą godną zaufania i umiejętnie łączyć interesy pracodawców i osób poszukujących pracy.

Towarzystwo klientom, którzy są niejednokrotnie w trudnej sytuacji nie tylko z powodu braku zatrudnienia, wymaga od niego zdolności pozytywnego motywowania i pobudzania do działania, a także okazywania zrozumienia i tolerancji.

Od doradców centrum zatrudnienia na ogół nie oczekuje się określonego wykształcenia kierunkowego. Rolę tę pełnią osoby o różnych kierunkach wykształcenia - w zakresie nauk humanistycznych, ekonomicznych, czy społecznych.

Pośrednictwo pracy oraz wsparcie w procesie poszukiwania pracy

Znalezienie zatrudnienia osobom zarejestrowanym, ich powrót na rynek pracy to nadrzędny cel służb zatrudnienia. Ten cel wyznacza zasadniczą ścieżką pracy doradcy z klientem.

Już na pierwszym spotkaniu (nie później niż 15 dni od chwili rejestracji), w oparciu o CV oraz wywiad, tworzy się charakterystykę klienta jako kandydata do pracy. Zostają określone kryteria, jakim powinny odpowiadać oferty pracy „odpowiednie” dla danej osoby. Kryteria te dotyczą charakteru, miejsca pracy, oczekiwanego poziomu płac, itd. Bierze się przy tym pod uwagę wiele różnych okoliczności, takich jak: kwalifikacje, doświadczenia zawodowe, wiedzę, umiejętności, sytuację rodzinną i inne uwarunkowania osobiste, a także sytuację na lokalnym rynku pracy.

Odtąd poszukujący pracy rozpoczyna starania w kierunku znalezienia pracy (samodzielnie i we współpracy z centrum zatrudnienia), a doradca zobowiązuje się wspierać go w tym zakresie (m.in. przekazując informacje o aktualnych ofertach pracy oraz promując kandydaturę swego klienta u pracodawcy). Ten rodzaj kontraktu z centrum zatrudnienia nazywa się Spersonalizowanym Projektem Dostępu do Zatrudnienia (PPAE) i trwa on aż do momentu uzyskania pracy. Wstępne ustalenia projektu (w tym także definicja „odpowiedniej pracy”) są aktualizowane co najmniej raz na 3 miesiące.

Ważnym narzędziem usprawniającym proces poszukiwania pracy jest witryna internetowa Pôle emploi www.pole-emploi.fr, która zawiera m.in. obszerne zakładki poświęcone dwóm najważniejszym grupom klientów:

- „Kandydat” – dla osób poszukujących pracy,
- „Pracodawca” – dla pracodawców.

Znaczna część witryny jest dostępna dla klientów, pozwala także na wprowadzanie przez nich określonych informacji personalnych (np. treść CV, comiesięczne potwierdzenie statusu osoby bezrobotnej), a także za pośrednictwem osobistego hasła – umożliwia dostęp do spersonalizowanych zasobów informacji. Po zarejestrowaniu się osoba poszukująca pracy może m.in.:

- zdecydować o umieszczeniu swego życiorysu zawodowego w banku CV, które za zgodą poszukującego pracy można udostępnić potencjalnemu pracodawcy,
- samodzielnie wyszukiwać oferty pracy, spełniające wybrane kryteria, które można samodzielnie wprowadzić,
- na życzenie otrzymywać zawiadomienia o wolnych miejscach pracy, spełniające opisane wyżej kryteria,
- zapisać aktualne oferty w swoim osobistym pliku,
- ustosunkować się zdalnie do wybranych ofert pracy.

Logiczna struktura witryny internetowej pozwala na korzystanie z informacji o zasięgu ogólnokrajowym, z możliwością wybierania dowolnych informacji o zasięgu lokalnym.

Tak więc zarówno osoba poszukująca pracy jak i pracodawca, mogą zaadresować swoją ofertę do wybranego przez siebie obszaru geograficznego lub (dzięki wprowadzonym kryteriom wyszukiwania) – do dowolnego sektora rynku pracy. Na tej samej zasadzie mogą wyszukiwać oferty odpowiednie dla siebie.

Dla osób, które są zainteresowane jak najszybszym zatrudnieniem, lecz mają deficyt umiejętności poszukiwania pracy oferowana jest pomoc w formie indywidualnych konsultacji oraz tematycznych warsztatów, na których można zdobyć nie tylko wiedzę, lecz także opanować praktyczne umiejętności związane z poszukiwaniem pracy.

Szczegółowe zagadnienia, które są poruszane w trakcie kilkudniowych (najczęściej 4-dniowych) warsztatów, to m.in.:

- Co znaczy skutecznie poszukiwać pracy?
- Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych,
- Rozpoznawanie swoich mocnych i słabych stron oraz swoich umiejętności związanych z pracą,
- Zrozumienie mechanizmów rynku pracy i logiki rekrutacji,
- Identyfikacja narzędzi i metod optymalizacji poszukiwania pracy,
- Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej,
- Opracowanie planu działania prowadzącego do znalezienia pracy.

Wsparcie klienta w poszukiwaniu pracy jest zadaniem ciągłym, jakkolwiek czasem musi ustąpić miejsca działaniom, które są bardziej ukierunkowane na szeroko pojęty rozwój zawodowy klienta.

Wsparcie rozwoju zawodowego klienta w oparciu o instrumenty, którymi dysponuje Pôle emploi

Sytuacja na rynku pracy jak też indywidualne ograniczenia osób poszukujących pracy, nie gwarantują wszystkim szybkiego zatrudnienia.

Równoległe do opisanej ścieżki pomocy w poszukiwaniu pracy włącza się więc inny rodzaj działań, które składają się na:

- planowanie i pomoc w realizacji indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego.

Jest to proces, podczas którego identyfikuje się potencjał osoby, określa się także obszary, w których należy ją wesprzeć – wyposażać w określoną wiedzę (w tym także o sobie), umiejętności, dostarczyć motywacji, wzmocnić poczucie własnej wartości,

a czasem wyrzucić także wpływ na postawę wobec siebie i rzeczywistości. W praktyce obie ścieżki pracy z klientem przenikają się.

Postęp w tej pracy jest jednak możliwy dzięki temu, że na każdym jej etapie osobisty doradca klienta, zależnie od potrzeb, ma do dyspozycji fachowe wsparcie ze strony innych specjalistów i wyspecjalizowanych placówek – zarówno tych, które występują w strukturze Pôle emploi, jak też wykonują swoje zadania w ramach zawartych kontraktów.

Może także skierować klienta do udziału w różnych programach.

Oto przykładowe programy, które powstały w odpowiedzi na określone potrzeby klientów i należą do katalogu usług Pôle emploi:

a) szkolenie lub przekwalifikowanie

(adresaci usługi: osoby, które z powodów ekonomicznych (np. niskie płace, niemożność znalezienia zatrudnienia w dotychczasowym zawodzie), zdrowotnych lub różnych powodów osobistych (jak np. poziom aspiracji) nie mogą lub nie chcą kontynuować dotychczasowej ścieżki rozwoju zawodowego; charakterystyka usługi: szkolenie jest ukierunkowane na rozszerzenie lub podniesienie już posiadanych kwalifikacji, natomiast przekwalifikowanie jest próbą zmiany rodzaju pracy lub statusu (np. przejście od pracownika do statusu przedsiębiorcy lub na odwrót).

b) Ocena kompetencji i umiejętności zawodowych – ECCP (L'évaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP) ;

c) Bilans kompetencji (Le bilan de Competences) ;

d) Ocena w miejscu pracy (EMT);

e) Projekt "Potwierdź swój Plan Kariery" (CAP Project);

f) Kontrakt dotyczący przystosowania społecznego (CIVIS);

g) Pomoc dla poszukujących pracy w utworzeniu lub przejęciu firmy - ACCRE (l'aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise) ;

h) Mobilizacja na rzecz zatrudnienia (MVE);

i) MRS (metoda o której piszemy niżej) - rekrutacja przez symulację (MRS).

2. Rekrutacja na podstawie metody MRS

Przedmiotem szczególnego zainteresowania ze strony uczestników stażu była metoda rekrutacji zwana MRS (La Methode de Recrutement par Simulation). Jest to przykład metody opartej na symulacji. To bezpłatna usługa urzędu pracy świadczona pracodawcom, stosowana przy rekrutacji w sektorze publicznym i prywatnym, w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz dużych korporacjach, w wielu branżach (gastronomicznej, hotelarskiej, handlowej, produkcyjnej, administracyjnej, call-center) i na różnych szczeblach kariery.

Jest to metoda skupiająca się w pierwszej kolejności na uzdolnieniach, umiejętnościach kandydata, które mogą być wykorzystywane w miejscu pracy; a dopiero w drugiej kolejności na informacjach zawartych w CV (wykształcenie, uprawnienia, doświadczenie zawodowe); korzystająca ze specjalnie zaprojektowanych ćwiczeń, które mają pokazać uzdolnienia kandydata przydatne na określonym stanowisku.

Przykłady umiejętności, uzdolnień: umiejętności związane z organizacją pracy tj.: inicjatywa, niezależność, praca pod presją; związane z postępowaniem zawodowym tj.: stosowanie się do reguł (standardów) i zasad; związane z relacjami w miejscu pracy tj.: praca w zespole, zarządzanie zespołem.

Etapy rekrutacji poprzez symulację:

- ocena trafności, tzn. czy zastosowana metoda odpowiada danemu procesowi rekrutacji,
- negocjacje, tzn. pracodawca zgadza się nie stawiać wymagań obowiązkowych wykluczających kandydatów ze względu na wykształcenie, doświadczenie, płeć, wiek, itd.,
- analiza stanowiska pracy, tzn. zdolności, umiejętności, które będą poddane ocenie,

- klasyfikacja, tzn. stworzenie lub dostosowanie ćwiczeń koniecznych do oceny kandydatów oraz zatwierdzenie przez pracowników firmy,
- poszukiwanie kandydatów,
- informacja grupowa dotycząca zasad rekrutacji i zatrudnienia, sesje oceniające, tzn. zastosowanie metody MRS,
- zaprezentowanie firmie kandydatów,
- rozmowa kwalifikacyjna nakierowana głównie na motywację,
- zatrudnienie i adaptacja do pracy nowego pracownika.

Uczestnicy stażu mieli możliwość udziału w przykładowych ćwiczeniach MRS. Ćwiczenie pierwsze sprawdzało umiejętności do pracy w zespole w przemyśle budowlanym. Przeprowadzane w czteroosobowych grupach pod nadzorem prowadzącego oraz obserwatora, który ocenia zaangażowanie, relacje w grupie, produkt końcowy (rysunek 5).

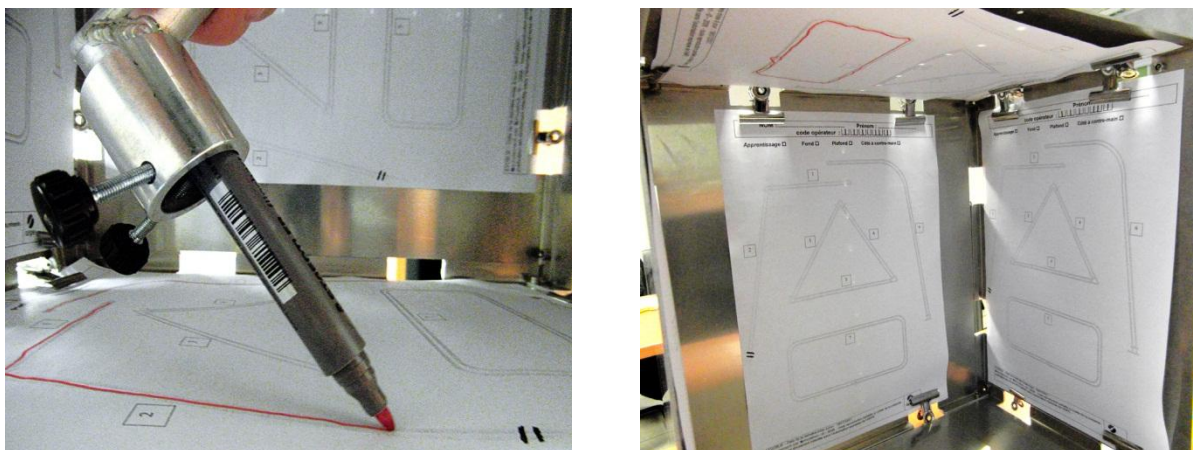
Rysunek 5. Przykład ćwiczenia rekrutacyjnego nr 1



Źródło: Fotografia własna.

Drugie ćwiczenie sprawdzało zdolności manualne kandydatów, wymagane np. w wykonywaniu pracy spawacza. Polega na precyzyjnym odrysowaniu wzoru (nie odrywając ręki, nie wychodząc poza linię) (rysunek 6).

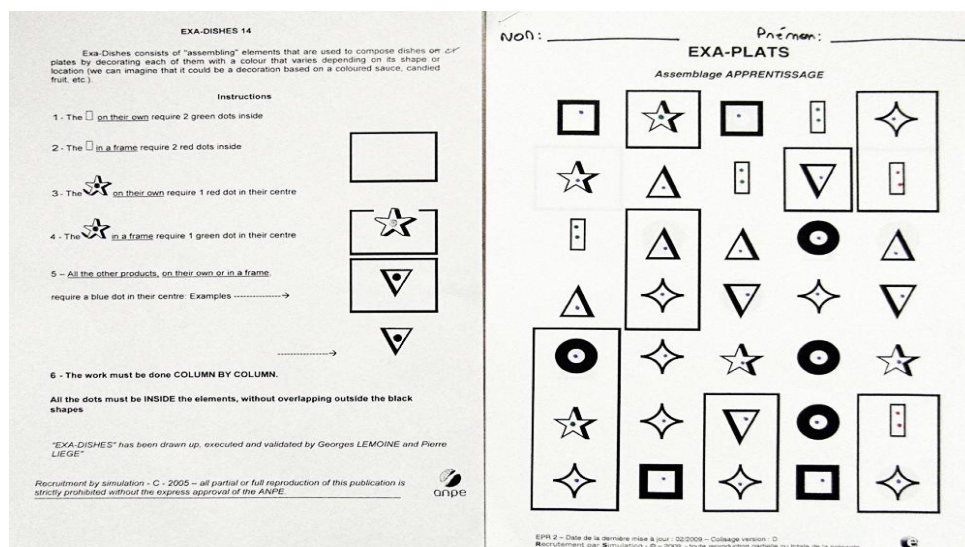
Rysunek 6. Przykład ćwiczenia rekrutacyjnego nr 2



Źródło: Fotografia własna.

Kolejne ćwiczenie sprawdzało umiejętność wykonywania różnych czynności jednocześnie, np. w pracy kelnera - kandydaci muszą zademonstrować zdolność pracy pod presją, stosowanie się do instrukcji, obsługę klienta (rysunek 7).

Rysunek 7. Przykład ćwiczenia rekrutacyjnego nr 3



Źródło: Fotografia własna.

Korzyści wynikające z zastosowania metody MRS to:

- walka z dyskryminacją przy procesie rekrutacji - zwiększenie szans osób, które aplikując poprzez CV nie zostałyby wybrane,
- (MRS) otrzymała nagrodę HALDE (High Authority for the Fight Against Discrimination and For Equality -Autorytet w walce o równość i przeciw dyskryminacji),
- wszyscy kandydaci są wybierani w ten sam sposób,
- brak selekcji wstępnej; dostęp do rekrutacji dla osób aplikujących, które przy użyciu klasycznych metod byłyby wykluczone ze względu na brak kwalifikacji i doświadczenia,
- kandydatom stwarza się sytuacje, w których mają możliwość zaprezentowania swoich umiejętności w praktyce,
- firma rekrutuje na podstawie obiektywnych i mierzalnych kryteriów,
- dostęp do kursu szkoleniowego lub bezpośrednio zatrudnienie,
- większa adaptacja/ integracja pracowników w pracy.

W 2011 r. we Francji wykorzystując metodę MRS oceniono 160 tys. kandydatów do pracy, w tym 5800 w Lotaryngii; 95 tys. oceniono pozytywnie i przedstawiono firmom; 59 tys. uzyskało zatrudnienie, w tym 2 tys. w Lotaryngii.

Uczestnicy stażu wizytowali w fabryce samochodów SMART w Hambach oraz w centrum rozrywkowo-wypoczynkowym Center Parcs, do których urząd pracy przeprowadzał rekrutację pracowników metodą MRS.

3. Dobre praktyki w aktywizowaniu osób poszukujących pracy we Francji - prezentacja Agencji A2S

A2S jest agencją należącą do służb Pôle emploi, oferującą specjalistyczne usługi skierowane do osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców w ramach działań aktywizacyjnych na rynku pracy.

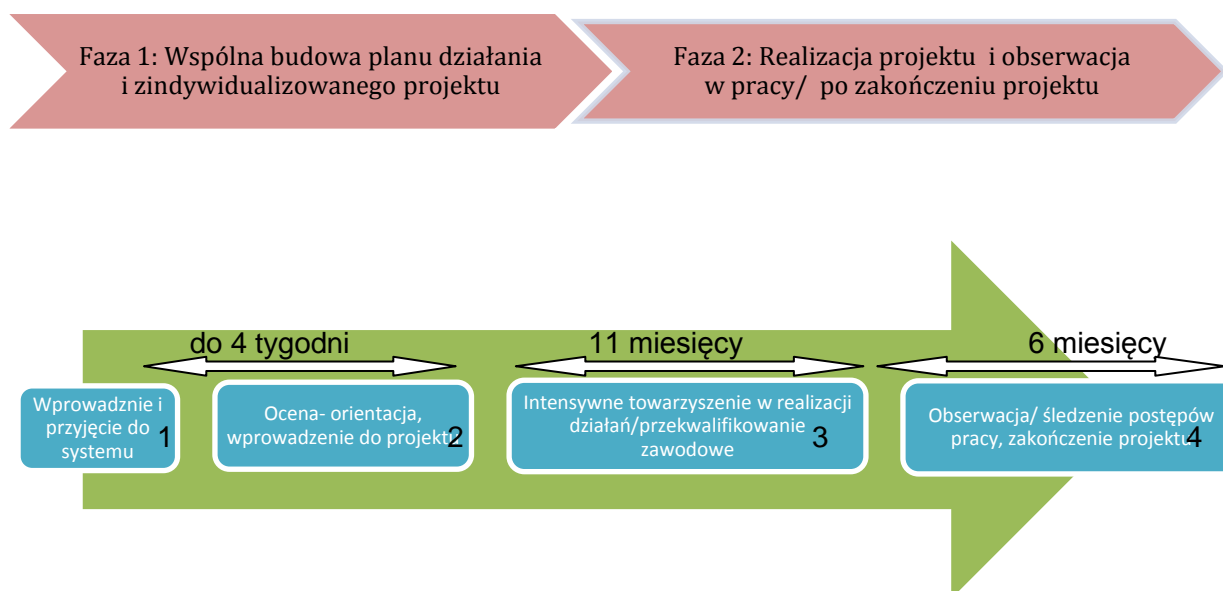
System CSP - Umowa bezpieczeństwa kariery (Career security agreement)

Celem programu jest pomoc w podjęciu pracy długoterminowej, poprzez przekwalifikowanie osoby poszukującej pracy lub inne działania zmierzające do jej zatrudnienia.

Grupą docelową są osoby, które pracowały w firmach, gdzie zatrudnienie nie przekraczało 1000 pracowników, zostały zwolnione przy czym posiadają przynajmniej jeden rok stażu pracy, który upoważnia osoby te do otrzymania dodatku „zwolnieniowego” w wysokości 80% wynagrodzenia brutto.

Do działań realizowanych w projekcie należą między innymi: ocena zdolności klienta, wsparcie społeczne i psychologiczne oraz wsparcie w poszukiwaniu pracy. Przeprowadzane aktywności mają na celu, także weryfikację zdobytego wcześniej doświadczenia. W działaniach realizowanych w ramach projektu CSP możliwe jest również odbycie szkolenia zawodowego. Wdrażanie modelu przedstawiono na rysunku 8.

Rysunek 8. Schemat funkcjonowania systemu CSP



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

W czasie uczestnictwa w projekcie doradca personalny (osobisty opiekun) nawiązuje kontakt i prowadzi od 40 do 60 beneficjentów. Na poziomie regionalnym liczba podopiecznych, z którymi pracuje doradca nie może przekraczać 50 osób. Pomoc opiera się zasadniczo na współpracy doradca klient. Uczestnik projektu przed przystąpieniem do działań uwzględnionych w programie, podpisuje odpowiednie zobowiązanie. Osoba poszukująca pracy ma obowiązek dostarczania swojemu osobistemu doradcy raportów z podjętych działań (kroków), które są poddawane następnie wspólnej analizie (określenie słabych i mocnych stron podjętych działań).

Heading for firms CVE – dział dla przedsiębiorców

Projekt opiera się zasadniczo na pomocy osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy (wykluczenie społeczne), które przyczyni się do łatwiejszego podjęcie stałej pracy (długoterminowej). Uczestnictwo w projekcie skierowane jest do poszukujących pracy, którzy mają utrudnione wejście na rynek pracy lub są zagrożone długotrwałym bezrobociem. Aktywizacja w ramach działań sprowadza się zasadniczo do wsparcia ukierunkowanego na pracę - dostosowanie profilu umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz budowę wspólnej strategii poszukiwania pracy przez bezrobotnego i doradcę prowadzącego.

Odpowiednio dostosowanymi narzędziami dla kandydatów (metody, techniki, wsparcie) są:

- Szukanie i proponowanie ukierunkowanych pod konkretną osobę ofert pracy, poszukiwanie pracodawców i oferowanie im kandydatury uczestników programu,
- Rozmowy dotyczące adaptacji do określonej pracy (wymiana informacji na temat umiejętności i kompetencji kandydata),
- Wsparcie podczas zawierania krótkoterminowych oraz długoterminowych umów.

Wdrożenie modelu realizowane jest przez okres od 6 do 9 miesięcy poprzez opiekę doradcy, który zajmuje się w danym momencie maksymalnie 60-cioma osobami poszukującymi pracy. Cała aktywność doradcy sprowadza się zasadniczo do pośredniczenia w kontaktach pracodawca- uczestnik projektu.

Kontakt uczestnika projektu z doradcą odbywa się co najmniej raz na tydzień, w tym dwa razy na miesiąc miejsce ma kontakt bezpośredni.

Realizacja współpracy odbywa się poprzez stałą obserwację rynku pracy, przedstawianie przez kandydatów swoich dokumentów aplikacyjnych oraz promowanie uczestników wśród potencjalnych pracodawców. Pomoc w przekwalifikowaniu osoby poszukującej pracy poprzez ustalenie niezbędnych zmian ułatwiających podjęcie pracy.

Wszystkie spotkania odbywają się indywidualnie (kontakt klient-doradca), natomiast jeśli zachodzi taka potrzeba doradca ma możliwość organizacji spotkań grupowych w formie:

- Warsztatów;
- Spotkań grupowych osób z podobnymi problemami (grupy wsparcia);
- Spotkań ze specjalistami różnych dziedzin oraz pracodawcami;
- Inne spotkania członków programu (zakładanie klubów).

Orientacja (zawodowa) – system EOS

Opiera się na tworzeniu indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego osobie poszukującej pracy, biorąc pod uwagę aktualizację, dotychczasowe kompetencje, doświadczenie zawodowe, umiejętności i style uczenia się. Grupą docelową są wszystkie osoby poszukujące pracy, wskazane przez doradcę. Usługa świadczona jest przez:

- analizę potrzeb szkoleniowych mających na celu dostosowanie jak najbardziej adekwatnego szkolenia zawodowego,
- szczegółowe badania testowe, pomagające określić indywidualne potrzeby szkoleniowe,
- wybór szkolenia oraz określenie sposobu i planu działania.

Warunkami realizacji są 3 wywiady (rozmowy z kandydatem) i 1 sesja podsumowująca (oceniająca).

Podczas wywiadów analizuje się indywidualną sytuację poszukującego pracy w celu upewnienia, że poszczególne szkolenie jest odpowiednie dla uczestnika. Precyzyjne określenie cech osobowości daje możliwość odbycia zindywidualizowanego kursu opartego na konkretnych możliwościach i umiejętnościach danej osoby poszukującej pracy. Następnym działaniem jest wybór oferty szkoleniowej i sporządzenie streszczenia z planu działania.

W ramach systemu EOS wdrażane są również inne eksperymentalne działania, do których należą krótkotrwałe usługi dotyczące projektu zawodowego (czas trwania 6 tygodni); usługi długotrwałe dotyczące każdego projektu zawodowego (czas trwania 3miesiące); usługi określające szkolenie, do których zaliczane jest tworzenie potrzebnego szkolenia zawodowego; zajęcia warsztatowe, przygotowanie instrumentów potrzebnych do podjęcia działań takich jak: narzędzia do zwiększenia mobilności zawodowej, kwestionariusze oceny zainteresowań zawodowych itp.

4. Szkolenia zawodowe dla poszukujących pracy

Rynek kształcenia ustawicznego we Francji jest bardzo zróżnicowany i podzielony na sektor publiczny i prywatny. Wiele z tych instytucji – a w szczególności wszystkie instytucje publiczne – prowadzą zarówno szkolenia dla pracowników w imieniu pracodawcy, jak i szkolenia dla specyficznych grup adresatów np. poszukujących pracy, pracowników przeznaczonych do zwolnienia, młodzieży bez kwalifikacji zawodowych, osób powyżej 50 roku życia itp.

Ponadto głównymi partnerami współpracującymi w zakresie szkoleń zawodowych we Francji są rząd, poszczególne regiony oraz różnorodni partnerzy społeczni. By usprawnić swoją wzajemną współpracę, ich reprezentanci tworzą na szczeblu narodowym organ zwany Narodową Radą Długotrwałego Kształcenia Zawodowego, która ma swój odpowiednik w każdym regionie we Francji. Działając na podstawie prawodawstwa francuskiego ma ona za zadanie współtworzyć i rozwijać politykę szkoleń zawodowych. Jest to bardzo ważny aspekt życia politycznego, gdyż organizowane ustawicznie szkolenia zawodowe na terenie całego kraju przyczyniają się do:

- zachęcenia osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia,
- umożliwienia pracownikom utrzymania posiadanej już posady,
- zachęcenia osób szkolących się do podnoszenia własnych kwalifikacji bądź też ich zmiany,
- rozwoju ekonomicznego i kulturowego kraju,
- stworzenia możliwości awansu społecznego osób biorących udział w szkoleniach.

Na rządzie i regionach ciąży także wspólna odpowiedzialność wdrażania w życie ustawicznego planu kształcenia zawodowego. Co więcej, regiony odpowiadają za naukę i kształcenie zawodowe na swoim terenie działania, gdzie przygotowują własne regionalne plany rozwoju kształcenia zawodowego, podpisywane przez prefekta regionu. Są również w głównej mierze odpowiedzialne za ustawiczne szkolenia zawodowe skierowane do młodych osób w wieku od 16 do 25 lat oraz osób dorosłych. Rząd z kolei skupia swoją uwagę na szkoleniach osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Wspiera także przedsiębiorców poprzez wychodzenie naprzeciw ich potrzebom szkoleniowym.

Ważne miejsce w ustawicznym kształceniu zawodowym zajmują również przedsiębiorcy działający na terenie Francji. Zgodnie z przepisami prawa są oni zobligowani do przekazywania podatków na rzecz państwa, z których część jest przekazywana na finansowanie szkoleń zawodowych pracowników. W związku z tym na mocy porozumienia związków zawodowych i pracodawców powstał akredytowany fundusz szkoleniowy noszący nazwę OPCA, przeznaczony na wspieranie finansowania ustawicznych szkoleń zawodowych. Poza tym funduszem szkolenia w głównej mierze są finansowane przez rząd, regiony i Pôle emploi – krajową agencję zatrudnienia (z części własnego budżetu interwencyjnego przeznaczanego na podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych).

Wszelkie wspólne działania ww. organów i instytucji w rezultacie prowadzą do ujednoczenia i odpowiedniego zdefiniowania potrzeb szkoleniowych, wspierają strategię rozwoju terytorialnego i udostępniają informacje na temat aktywnej siły roboczej głównym pracodawcom w regionie oraz zapobiegają wzrostowi stopy bezrobocia.

Rola Pôle emploi w finansowaniu szkoleń zawodowych we Francji

Jak już wyżej wspomniano Pôle emploi – krajowa agencja zatrudnienia jest kluczową instytucją wykonującą zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Do jej zadań należy także:

- udzielanie pomocy bezrobotnym w znalezieniu pracy dzięki posiadanym różnorodnym instrumentom rynku pracy,
- pozyskiwanie ofert szkoleniowych i ocena efektywności odbytych szkoleń (przeprowadzana 3 m-ce i 6 m-cy po zakończeniu szkolenia),

- sporządzanie planów szkoleniowych,
- opracowywanie ścieżki wsparcia osób bezrobotnych,
- finansowanie wstępnych szkoleń i przygotowań zawodowych (AFPR i POE).

Pôle emploi, wraz z Radą Regionów opracowuje również ogólną strategię zakupu niezbędnych szkoleń, której celem jest:

- sporządzanie, wraz z pracodawcami i innymi władzami, listy szkoleń, niezbędnych do podniesienia kwalifikacji w zawodach deficytowych na danym rynku pracy,
- przyczynienie się do odpowiedniego ulokowania na danym terytorium niezbędnych usług publicznych oraz koordynowanie szkoleń zakupionych od instytucji szkoleniowych,
- współtworzenie polityki wzrostu gospodarczego, dzięki wykorzystaniu różnorodnych instrumentów rynku pracy, a w szczególności poprzez kierowanie odpowiednich działań do przedsiębiorstw.

W 2010 roku, Pôle emploi jako nabywca szkoleń, w odpowiedzi na zachodzące znaczące zmiany w polu szkoleń zawodowych, stworzył strategię doradztwa zawodowego i dostępu do szkoleń przez bezrobotnych.

Głównymi celami tej strategii są:

- stworzenie „Przewodnika doradczego”, będącego fundamentem pracy doradcy zawodowego,
- zdefiniowanie polityki szkoleń zawodowych, w celu zabezpieczenia odpowiedniego rozwoju kariery osób bezrobotnych i potrzeb danego rynku pracy, skierowanych na szkolenia osób bezrobotnych w najbardziej poszukiwanych zawodach oraz osób pracujących w sektorach przechodzących reformację,
- prowadzenie odpowiedniej polityki szkoleniowej adekwatnej do wymagań danego rynku pracy.

Doradcy zawodowi mają dostęp do takich narzędzi pracy (opartych na czterech metodach finansowania) jak:

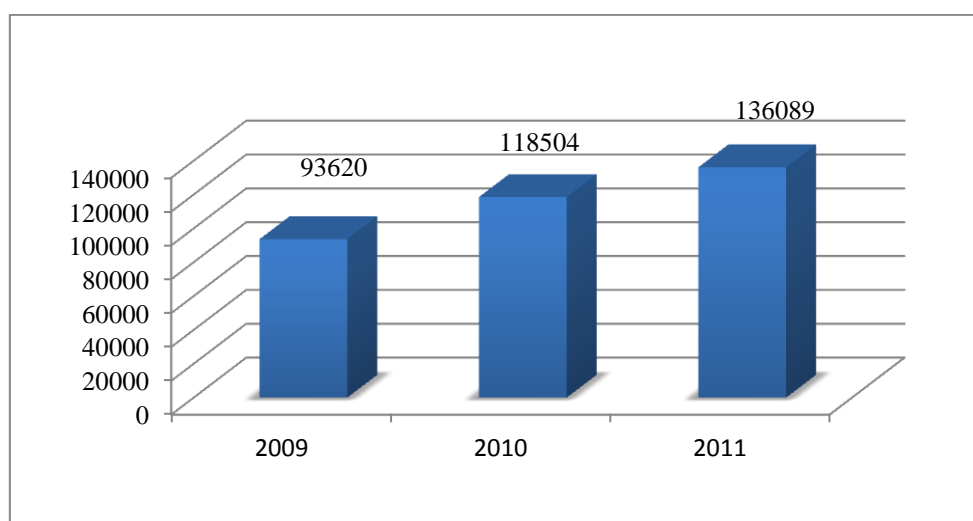
- *Działania grupowe: wychodzące naprzeciw powtarzającym się problemom, które mogą być zaspokojone poprzez szkolenia zawodowe dostosowane do indywidualnych potrzeb osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy:*
 - Grupowe szkolenia zawodowe (finansowane przez Pôle emploi),
 - Programy szkoleniowe Rady Regionalnej (finansowane przez Radę Regionu Lorraine),
 - Kluczowe obszary kompetencji (finansowane przez rząd),
 - Grupowe POE (przygotowania zawodowe) (finansowane przez OPCA i Pôle emploi);
- *Indywidualna pomoc osobom bezrobotnym: beneficjenci tej pomocy otrzymują dofinansowanie indywidualnych projektów. Rola instytucji finansującej szkolenia ogranicza się do wyrażenia zgody na udział osoby w danym projekcie i zatwierdzenia kosztów pomocy przeznaczonej dla beneficjenta. Są to:*
 - Szkolenia indywidualne (finansowane przez Pôle emploi),
 - Regionalne czeki szkoleniowe (finansowane przez Radę Regionu Lorraine),
 - DIF (indywidualne prawo do szkolenia – 20 h szkoleń rocznie bądź kumulatywnie zgromadzone w ciągu 6 lat 120 h szkoleń)/CIF (indywidualny urlop szkoleniowy – skierowany do osób pracujących, które pragną podjąć szkolenie w godzinach pracy bez utraty wynagrodzenia) (finansowane przez OPCA);

- *Pomoc w procesie rekrutacyjnym pracowników: Pôle emploi udziela wsparcia pracodawcom w postaci wstępnego szkolenia podnoszącego kwalifikacje nowo zatrudnianych pracowników*
 - AFPR (szkolenie mające na celu podniesienie kwalifikacji rekrutowanych pracowników w celu zaspokojenia specyficznych potrzeb nowego pracodawcy) (finansuje Pôle emploi),
 - Indywidualne POE (przygotowanie zawodowe) (finansowane przez OPCA i Pôle emploi),
 - Pomoc w rozwoju kariery (finansuje rząd).

Pôle emploi z własnej puli środków pieniężnych finansuje szkolenia zawodowe osób bezrobotnych, wypłaca stypendia szkoleniowe beneficjentom biorącym udział w szkoleniu (RFPE) jak również pokrywa koszty pomocnicze związane ze szkoleniem (AFAP) np. za materiały i ulotki informacyjne.

W odniesieniu do szkoleń zawodowych, na przełomie ostatnich 3 lat, można zauważyć ciągły wzrost osób uczestniczących w szkoleniach. Przedstawia to rysunek 9.

Rysunek 9. Liczba beneficjentów biorących udział w szkoleniach zawodowych w poszczególnych latach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Liczba osób bezrobotnych biorących udział w szkoleniach finansowanych przez Pôle emploi znacząco wzrosła - z 43,000 w 2009 roku do 54 000 w 2010 roku, a następnie do 70 000 w 2011 roku.

Zauważalna jest również jednolita struktura finansowania szkoleń we wszystkich regionach Francji, a mianowicie 80 % potrzeb szkoleniowych jest takich samych bez względu na region oraz niezmiennych z roku na rok.

Można dostrzec także przewagę organizowanych i finansowanych szkoleń w takich sektorach jak:

- Transport i logistyka (27,39%),
- Sektor usługowy (14%),
- Szkolenia ogólne (12,12%).

Tabela 1. Budżet interwencyjny Pôle emploi

Podział budżetu Pôle emploi przeznaczanego na podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych w 2011 roku, z uwzględnieniem wszelkich kosztów

AFC	AIF	AFPR	POE	RFPE	AFAP
41%	6%	14%	4%	15%	20%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Jeżeli chodzi o szkolenia w Lotaryngii, dane przedstawiają się jak w przedstawionej niżej tabeli 2.

Tabela 2. Schemat budżetu przeznaczanego na podnoszenie kwalifikacji zawodowych bezrobotnych

		2011 rok	2012 rok
	Budżet w %	15 365 000	17 107 000
Środki na zakup szkoleń	AFC	73,86%	51,73%
	AIF	3,45%	20,28%
Szkolenia wstępne	AFPR	19,83%	18,03%
	Indywidualne przygotowania zawodowe	2,86%	6,90%
	Grupowe przygotowania zawodowe	0,00%	3,05%
Pomoc osobom biorącym udział w szkoleniu	Stypendia szkoleniowe	23,21%	26,66%
	Udział w kosztach szkolenia	22,66%	16,28%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Pôle emploi w Lotaryngii szkoli pracowników głównie w zawodach związanych z transportem, usługami osobistymi (kucharze, nianie), przemysłem (spawacze), ochroną osób i mienia czy też pracami porządkowymi.

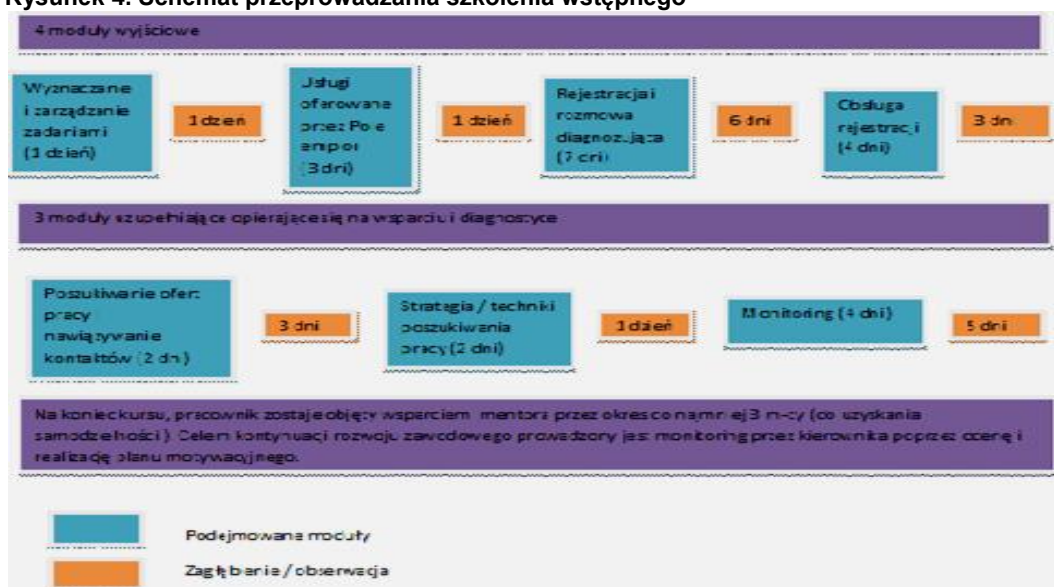
5. Szkolenia i rozwój umiejętności pracowników Pôle emploi.

Szkolenia pracowników Pôle emploi obejmują szkolenia wstępne oraz szkolenia ongoing.

Szkolenie wstępne

Każdy nowy pracownik (zatrudniony w wyniku rekrutacji zewnętrznej na czas dłuższy niż 6 miesięcy) uczestniczy w kursie wstępnym, tematycznie określonym na poziomie krajowym, obejmującym różne moduły. Celem realizacji wstępnego kursu jest przeszkolenie nowego pracownika w następujących podstawowych obszarach jak: zakres usług Pôle emploi, pośrednictwo, prawa i obowiązki pracownika. Przedmiotowe szkolenie wstępne trwa 23 dni i jest uzupełniane 20 dniową nauką praktyczną na stanowisku pracy, której celem jest zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.

Rysunek 4. Schemat przeprowadzania szkolenia wstępnego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Szkolenia on-going

W ciągu trwania kariery zawodowej, pracownik podejmuje szkolenia wynikające z indywidualnej potrzeby doskonalenia zawodowego oraz potrzeb urzędu. Realizacja w Pôle emploi gamy usług skierowanych do osób poszukujących pracy wymaga wdrażania określonych działań szkoleniowych skierowanych zarówno do pracowników, jak i kierowników (szkolenia, wsparcie kierownicze, warsztaty, wymiany, praktyki). Pracownicy w porozumieniu z pracodawcą lub z własnej inicjatywy mogą korzystać z:

- DIF (Indywidualne prawo do szkolenia),
- CIF / CFP (urlop szkoleniowy),
- Ocena umiejętności,
- Okres nauki praktycznej,
- VAE (Walidacja nabytych doświadczeń).

Zarządzanie karierą pracowników służb zatrudnienia

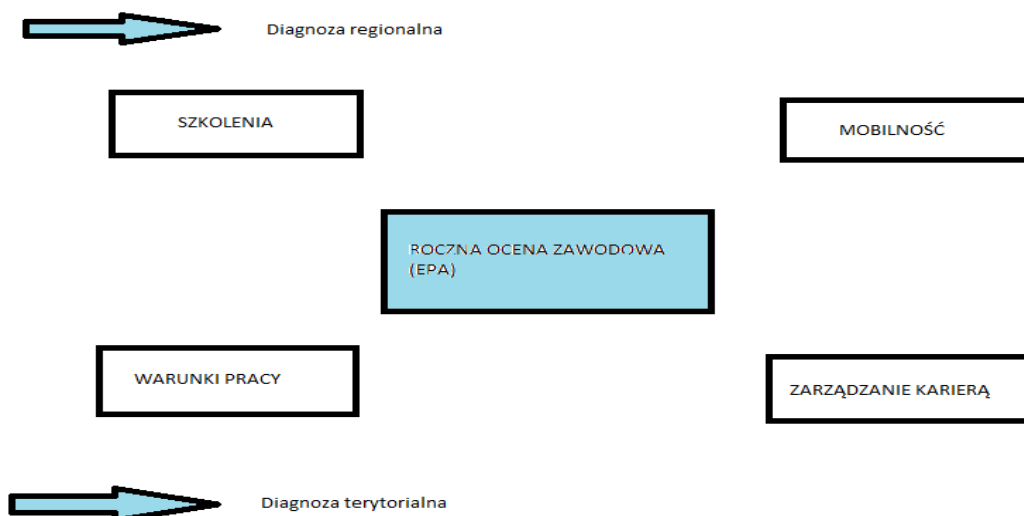
Organem decyzyjnym w sprawie zarządzania karierą pracowników w regionie jest Komisja ds. kariery.

Główne zadania Komisji ds. kariery:

- Awansowanie pracowników: kierownik liniowy może wnioskować o awans podległych pracowników. Wnioskowanie następuje z uwzględnieniem kryteriów określonych na poziomie krajowym. Każdy wniosek jest badany przez Komisję ds. kariery w kontekście regionalnych środków budżetowych.
- Badanie indywidualnej sytuacji zawodowej pracowników.
- Przegląd kadry.
- Identyfikowanie potencjału.
- Wsparcie funkcjonalnej mobilności.
- Rozmowy dot. kariery zawodowej: wszystkim pracownikom po osiągnięciu 45 lat oferuje się przeprowadzenie dodatkowej oceny mającej na celu weryfikację ścieżki kariery oraz rozważenie dokonania zmian w życiu zawodowym.

Do głównych narzędzi wykorzystywanych w polityce personalnej Pôle emploi należy Roczna ocena zawodowa. Przedmiotowa ocena przeprowadzana jest na podstawie wywiadu między przełożonym a pracownikiem, podczas którego omawia się następujące kwestie: mocne strony pracownika; obszary wymagające poprawy; ocenę minionego roku; oczekiwania na nadchodzący rok; rozwój umiejętności pracownika, a w szczególności: określenie potrzeb szkoleniowych związanych z określoną ścieżką rozwoju oraz potrzebami terytorialnymi; rozwój kariery z uwzględnieniem ambicji i mobilność pracownika.

Rysunek 5. Schemat rocznej oceny zawodowej pracownika



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Kluczowe wskaźniki polityki personalnej Pôle emploi

➤ SZKOLENIA

W 2011 roku wydatki na szkolenia stanowiły 2,29 % wydatków listy płac.
1.187 pracowników skorzystało z kursu szkoleniowego (51.851 godzin szkolenia).

➤ REKRUTACJA

W 2011 roku Pôle emploi zatrudnił 35 pracowników na umowę na czas nieokreślony i 403 pracowników na umowę na czas określony.

➤ ZARZĄDZANIE KARIERĄ

W 2011 roku 340 pracowników awansowało na wyższe stanowiska.

➤ ZATRUDNIENIE

Wskaźnik zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych: 5,94%.
Koszt dostosowania wyposażenia stanowisk pracy: 87.000 euro.

Polityka zarządzania zasobami ludzkimi

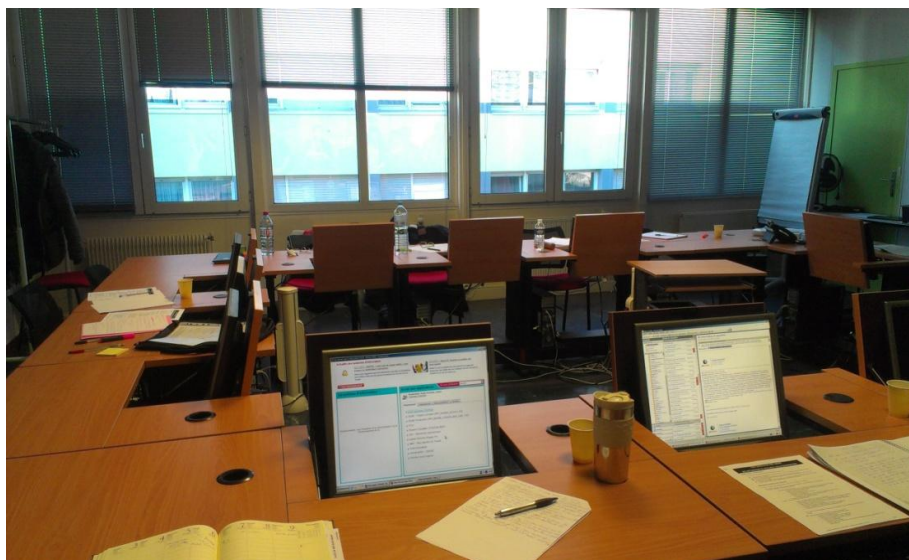
Kierunek polityki personalnej Pôle emploi wypływa z głównych celów oraz zadań instytucji i jest rezultatem trójstronnej umowy zawartej pomiędzy państwem, UNEDIC (*National Professional Union for Employment in Industry and Trade*) i Pôle emploi. Polityka zarządzania zasobami ludzkimi opiera się na planie strategicznym Pôle emploi, będącym projektem narodowym na najbliższe 3 lata (Pôle emploi 2015), przy czym jest dostosowana do regionalnych potrzeb oraz kierunków rozwoju. Przyjęta polityka personalna Pôle emploi zapewnia zgodność z konwencjami i porozumieniami jak m.in.:

- Krajowa konwencja zbiorowa dot. zatrudnienia w Pôle emploi (2010).
- Porozumienie w sprawie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Pôle emploi - porozumienie gwarantuje: równe traktowanie osób niepełnosprawnych podczas rekrutacji i zatrudniania, odpowiednie warunki pracy, osiągnięcie bezpośredniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6 %; podmioty zaangażowane: CHSCT (Komisja zdrowia, bezpieczeństwa i warunków pracy); Regionalny przedstawiciel osób niepełnosprawnych; Asystencji socjalni; Lekarze medycyny pracy.
- Porozumienie w sprawie równość płci, które gwarantuje: równe traktowanie podczas rekrutacji i zatrudnienia, równy poziom wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn zajmujących stanowiska na tym samym poziomie, jednakowe możliwości rozwoju zawodowego bez względu na płeć, opracowanie działań promujących równowagę pomiędzy życiem zawodowym, rodzinnym i osobistym.

Główni gracze polityki zarządzania zasobami ludzkimi

- DRHRS - Departament zasobów ludzkich i relacji społecznych: określa ramy polityki kadrowej Pôle emploi.
- CIDC - Inter-regionalne centrum rozwoju umiejętności.
- We Francji funkcjonuje 9 centrów rozwoju umiejętności, w których zatrudnionych jest na stałe 12 trenerów wewnętrznych i 200 trenerów zewnętrznych zaangażowanych na czas określony.
- CIDC z siedzibą w Metz, obsługujące region wschodni: Alsace, Champagne-Ardenne i Lorraine (4.045 pracowników), dysponuje 8 wyposażonymi pomieszczeniami o łącznej powierzchni 988 m² oraz 7 salami wykładowymi w terenie (Nancy: 3, Strasbourg: 1, Mulhouse: 1, Reims: 1, Troyes: 1).

Rysunek 6. Zdjęcie stanowiska szkoleniowego w siedzibie Pôle emploi



Źródło : Fotografia własna.

Do głównych zadań Centrum należy: określanie technik nauczania w ramach przyjętych programów szkoleniowych, organizacja szkoleń dla pracowników Pôle emploi zatwierdzonych przez DRHRS, zarządzanie zdecentralizowanym budżetem (2011 r.- 950.000 €) i realizacja zamówień publicznych, wsparcie i organizacja szkoleń dla trenerów regionalnych, organizacja kwartalnych międzyregionalnych spotkań z Departamentem HR, tworzenie planu pracy, organizacja i monitorowanie szkoleń na każdym ich etapie, prowadzenie monitoringu kosztów oraz zarządzanie siecią trenerów zewnętrznych (organizowanie rekrutacji i szkoleń dla trenerów zewnętrznych, wsparcie w rozwoju ich umiejętności, monitorowanie pracy, sporządzanie kwartalnej oceny trenerów).

Do zadań logistycznych Centrum należy: obsługa osobista i telefoniczna interesantów, zapewnienie zakwaterowania i wyżywienia kursantom, rezerwacja sal szkoleniowych, przygotowanie dokumentacji niezbędnej dla trenerów (list obecności, ankiety, rachunki za usługi trenerskie itp.).

W 2011 roku Centrum zrealizowało:

- 16.227 dni kursów,
 - 654 sesji szkoleniowych,
 - 11.500 posiłków,
 - 2.000 dni zakwaterowania.
- Dyrektor regionalny i Dyrektor ds. zasobów ludzkich w ramach organów zarządzających: zarządzanie regionalną polityką kadrową wdrażaną przez HDR Departament HR.
 - Menedżerowie liniowi: prowadzenie polityki kadrowej na poziomie oddziału/wydziału, zaangażowanie w politykę kadrową na poziomie lokalnym.
 - Rada Pracownicza: zbiera informacje i konsultuje treści regionalnej polityki personalnej, obejmującej roczny plan szkoleniowy.
 - Pracownicy zaangażowani we własny rozwój.

Rekrutacja pracowników Pôle emploi

Jednym z fundamentalnych elementów polityki zarządzania zasobami ludzkimi jest rekrutacja pracowników. W przypadku pojawienia się wolnego stanowiska pracy w Pôle emploi, w pierwszej kolejności kandydat poszukiwany jest spośród osób już zatrudnionych (rekrutacja wewnętrzna), a następnie na zewnątrz (rekrutacja zewnętrzna).

1) Rekrutacja wewnętrzna

Wewnętrzna rekrutacja następuje z uwzględnieniem ustalonego pułapu zatrudnienia oraz środków budżetowych zatwierdzonych przez Komisję ds. kariery i przebiega następująco:

- Rozpowszechnienie informacji o wolnym stanowisku pracy wewnętrznie dla wszystkich pracowników Pôle emploi na poziomie krajowym.
- Publikacja oferty pracy w SIRH (system informatyczny dot. zarządzania zasobami ludzkimi).
- Przyjmowanie aplikacji na wolne stanowisko.
- Ocena aplikacji (rozmowa indywidualna lub wywiady telefoniczne).
- Podjęcie ostatecznej decyzji przez dyrektora regionalnego, po przestudiowaniu wspólnie z Komisją ds. Kariery aplikacji na wolne stanowisko.

2) Rekrutacja zewnętrzna

W przypadku niewyłonienia na wolne stanowisko kandydata w wyniku rekrutacji wewnętrznej, przeprowadzona zostaje rekrutacja zewnętrzna:

- Ogłoszenie oferty pracy we właściwym oddziale Pôle emploi oraz jej publikacja na stronie internetowej.
- Wybór kandydatów metodą MRS: sesja testów oraz przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej przez kierownika liniowego oraz Dyrektora HR.
- Potwierdzenie wyboru kandydata przez Komisję ds. kariery.
- Integracja nowego pracownika: wstępna sesja szkoleniowa.

Zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony po pozytywnej ocenie lub okresie próbnym.

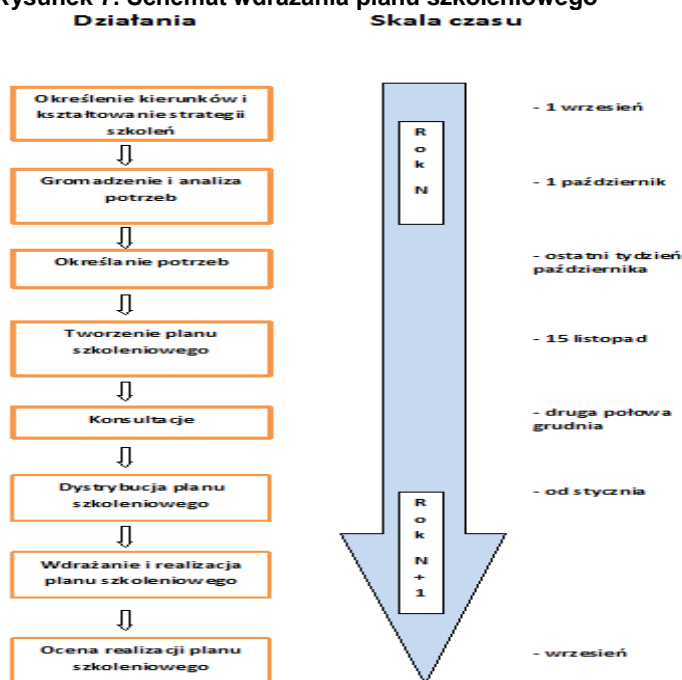
Plan szkoleń pracowników Pôle emploi

Tworzenie i wdrażanie planu szkoleniowego pracowników Pôle emploi opiera się na:

- Określaniu i ocenie różnic między aktualnymi umiejętnościami w oddziale i tych niezbędnych do osiągnięcia celów urzędu.
- Prowadzeniu lokalnej analizy postępu i wydajności przez każdego dyrektora technicznego i kierownika wydziału.
- Wykorzystaniu narzędzia "mapowanie aktywności": dostarczenie poglądu czy działalność oddziału może być realizowana w świetle umiejętności posiadanych przez wszystkich pracowników.

Tworzenie i wdrażanie planu szkoleniowego

Rysunek 7. Schemat wdrażania planu szkoleniowego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Opis wdrożenia planu szkoleniowego:

1. Opracowanie planu realizacji szkoleń wspólnie z CIDC.
2. Realizacja szkoleń:
 - Wewnętrznie: krajowe moduły oferty szkoleń prowadzone przez trenerów wewnętrznych i zewnętrznych.
 - Zewnętrznie: zlecenie realizacji szkoleń.
 - Tworzenie przez CIDC specjalnego modułu szkoleniowego w odpowiedzi na regionalne zamówienie (np. z zakresu poszerzenia podstawowych umiejętności).
3. Ocena szkoleń przez kursantów:
 - Bezpośrednio na koniec każdego szkolenia - ocena dokonana jest na podstawie wypełnianego przez kursanta kwestionariusza (ustalonego na poziomie krajowym).
 - Ocena po trzech miesiącach od zakończenia działań szkoleniowych - ocena dokonywana na podstawie wywiadu przeprowadzonego z pracownikiem, mającego na celu określenie wpływu kursu szkoleniowego w kontekście praktycznego zastosowania w codziennej pracy pracownika.

6. Świadczenia i ubezpieczenia od bezrobocia

We Francji funkcjonują dwa rodzaje świadczeń dla osób bezrobotnych:

- zasiłek z systemu ubezpieczeń społecznych,
- zasiłek socjalny, który otrzymują osoby bezrobotne w trudnej sytuacji finansowej, po okresie, w którym byli uprawnieni do zasiłku dla bezrobotnych (wypłacany w ramach pomocy społecznej),

UNEDIC jest organizacją, która zarządza w porozumieniu z partnerami społecznymi, ubezpieczeniami od bezrobocia we Francji.

organizacje pracodawców + związki zawodowe = współpraca w zakresie zarządzania

Co trzy lata partnerzy społeczni spotykają się, aby wynegocjować nową konwencję, której głównym zadaniem jest ustalenie kwoty składek na ubezpieczenie społeczne przekazane na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia i warunkach świadczeń dla bezrobotnych na kolejne trzy lata.

Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia finansowane jest ze składek odprowadzanych przez pracodawców - 4% i pracowników – 2,4% i jest uwarunkowane zmianami bezrobocia we Francji.

Formy wsparcia dla osób chcących powrócić na rynek pracy

Płatność solidarnościowa

Płatność ta przyznawana jest w zależności od zasobów dostępnych dla pary lub osoby żyjącej samotnie. Dotyczy ona następujących kategorii osób:

- które wyczerpały ubezpieczenie na wypadek bezrobocia, z wyjątkiem osób do 50 lat,
- niektóre osoby poszukujące pracy, które nie są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych, ponieważ nie pracowały wystarczającą liczbę godzin lub którzy nie uiszcili ubezpieczenia od bezrobocia. Warunkiem otrzymania, jest udowodnienie 5 lat pracy w ostatnim 10-leciu. Dla osób, które miały przerwę w karierze, aby wychować jedno lub więcej dzieci, okres ten może zostać skrócony o jeden rok, na każde dziecko wychowane.

Tymczasowa ulga oczekująca (ATA)

Forma ta dotyczy:

- Zagranicznych pracowników powracających do Francji, nieprzynależnych do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia i które przepracowały 182 dni w ciągu 12 miesięcy poprzedzających koniec umowy w obcym kraju lub na następujących terytoriach: Majotta, Nowa Kaledonia, Polinezja Francuska, Wallis i Futuna, Francuskie Terytoria Południowe i Antarktyczne
- Zatrzymanych pozbawionych wolności od 2 i więcej miesięcy.
- Ubiegających się o azyl, w wieku co najmniej 18 lat.
- Beneficjentów ochrony czasowej.
- Beneficjentów korzystających z ochrony uzupełniającej.
- Ofiary handlu ludźmi lub sutenerstwa.

Kwota zasiłku jest stała i wynosi € 324,90 za miesiąc. Zasiłek wypłacany jest przez okres maksymalnie 12 miesięcy. Termin płatności zależy od ważności dokumentu pobyтового i sytuacji beneficjenta.

Pomoc przy przekwalifikowaniu:

Pomoc ta przyznawana jest w zależności od indywidualnej sytuacji. Ponadto, aby zachęcić do ponownego przekwalifikowania osób poszukujących pracy, pewna liczba pakietów pomocy przyznawana jest pracodawcy, który kogoś zatrudnia. W praktyce w każdej chwili, konsultant musi ocenić, czy jest powód do udzielenia pomocy, przekwalifikowania odpowiednio do sytuacji osób poszukujących pracy.

Pomoc szkoleniowa:

Szkolenie przed rekrutacją (AFPR)

AFPR ma na celu zaspokojenie potrzeb rekrutacyjnych pracodawców zatrudniających na krótki okres i zwiększenie szans na powrót do pracy, w szczególności dla osób poszukujących pracy o niskich kwalifikacjach. Pomoc pokrywa całość lub część kosztów edukacji szkolenia do 400 godzin. Pomoc jest wypłacana na koniec szkolenia lub na dzień zatrudnienia.

Operacyjne przygotowanie do zatrudnienia (POE)

POE finansuje szkolenia niezbędne do nabycia umiejętności koniecznych do podjęcia długoterminowej pracy (odnoszące się do oferty zarejestrowanej w Pôle emploi).

Warunki przyznawania:

- pracodawca powinien zatrudnić osobę po ukończeniu szkolenia.
- szkolenie musi umożliwić osobie poszukującej pracy zdobycie kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku.
- oferowana umowa musi być na co najmniej 12 miesięcy lub umowa profesjonalizacji na czas nieokreślony.
- szkolenie, nie może trwać dłużej niż 400 godzin.
- po zakończeniu szkolenia, zatrudnienie musi nastąpić w dniu określonym w konwencji zawartej między pracodawcą a Pôle emploi.

Pomoc pokrywa całość lub część kosztów edukacji szkolenia do 400 godzin. Jeśli szkolenie jest prowadzone przez wewnętrzną organizację, kwota pomocy jest ograniczona do 5 € za godzinę szkolenia. Jeśli szkolenie jest prowadzone przez instytucję zewnętrzną, kwota jest ograniczona do € 8 za godzinę szkolenia.

Kursy zgodne z konwencją (AFC)

Szkolenia w ramach konwencji (AFC) Pôle emploi mają na celu rozwój umiejętności osób poszukujących pracy, w szczególności tych o niskich kwalifikacjach i/lub w przekwalifikowaniu do spełnienia potrzeb rekrutacji spółek.

Warunki przyznawania:

- Należy być zarejestrowanym jako poszukujący pracy.
- Osoba poszukująca pracy chce zwiększyć swoje umiejętności zawodowe.

- Szkolenia mogą być indywidualne lub zbiorowe.

Kwota pomocy określona jest przez umowę zawartą między Pôle emploi i organizacją szkoleniową. Średnia pomoc na beneficjenta wynosi € 3 000 w okresie średnio 600 godzin.

Indywidualna pomoc w kosztach szkolenia

Indywidualna pomoc w finansowaniu kosztów szkolenia jest stosowana w przypadku, gdy nie da się tego zrobić za pomocą istniejących środków pomocniczych. Jest to zależne od pomocy szkoleniowej z innych organów publicznych, OPCAs lub indywidualnego uprawnienia do szkoleń (DIF).

Warunki przyznawania:

- Należy być zarejestrowanym jako osoba poszukująca pracy.
- Szkolenie musi mieć na celu zaspokojenie zapotrzebowania na określone kwalifikacje i nie może być objęte innym dofinansowaniem.
- Szkolenie musi zostać zatwierdzone z konsultantem Pôle emploi jako element profesjonalnego planu.

Pomoc w pokryciu kosztów w trakcie szkolenia

AFAF finansuje w całości lub częściowo pozostałe koszty osób poszukujących pracy w szkoleniach: podróż, zakwaterowanie, wyżywienie.

Warunki przyznawania:

- Należy być zarejestrowanym jako osoba poszukująca pracy, osoba uprawniona do świadczeń.
- Kwota pomocy zmienia się zgodnie ze zmianą sytuacji kandydata.

Pomoc w opiece nad dzieckiem (AGEPI)

AGEPI może być przyznawane poszukującym pracy będących w trudnej sytuacji, samotnym rodzicom z dziećmi poniżej 10 lat, oraz dla tych co podjęli szkolenie lub powrócili do pracy.

Warunki przyznawania:

- Należy być zarejestrowanym jako poszukująca pracy oraz być rodzicem samotnie wychowującym dziecko.
- Wychowywać dziecko poniżej 10 lat.
- Szkolenia trwa 40 godzin lub więcej.
- Kwota pomocy zmienna w zależności od sytuacji kandydata.

Pomoc na pokrycie kosztów podróży, podwójnego miejsca zamieszkania i opuszczenia miejsca zamieszkania:

Warunki przyznawania:

- Wznowienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy w ramach CDI lub CDD lub czasowe umowy o pracę na okres co najmniej sześciu miesięcy.
- Kwota pomocy: Pomoc w podróży: € 0,20 za km lub koszt biletu na transport miejski, pomoc wypłacana przez maksymalnie 3 miesiące do wysokości € 1.000.
- Pomoc z podwójnym miejscem zamieszkania przyznawana do wysokości € 1.200.
- Pomoc w zmianie miejsca zamieszkania przyznawana do wysokości € 1.500.
- Wyjaśnienie: Łączna maksymalna kwota wszystkich rodzajów pomocy:

€ 2.500 za rok, 12 miesięcy licząc od dnia wznowienia pracy.

Pomoc przy wznowieniu pracy

Pomoc finansowa na uzyskanie prawo jazdy kat. B:

Pomoc ta składa się z płacenia w całości lub w części kosztów uzyskania prawa jazdy kategorii B

Beneficjentem może zostać:

- Osoba poszukująca pracy, która nie otrzymała zasiłku.
- Poszukujący pracy otrzymujący mniej niż € 28,21 zasiłku.
- Odbiorca minimum społecznego.

Warunki przyznawania:

- umowa o pracę tymczasową z przynajmniej 3 miesięcznym zatrudnieniem.
- Wiek 18 lat lub więcej.
- Należy być zarejestrowanym jako osoba poszukująca pracy przez co najmniej 6 miesięcy.
- Brak prawa jazdy musi być przeszkodą w pracy.

Kwota pomocy jest stała i wypłacana jest w wysokości € 1.200. Pomoc jest wypłacana bezpośrednio do szkoły jazdy przez Pôle emploi w trzech ratach.

Pomoc w utrzymaniu pojazdu

Pomoc ta przyznawana jest po przedstawieniu dokumentów potwierdzających powrót do pracy (umowa o pracę lub list od pracodawcy) poświadczające konieczność używania jego/jej samochodu, aby dostać się do/ z pracy.

Kwota pomocy: do €1,000.

Pomoc materialna:

Świadczenie z tytułu śmierci

W przypadku śmierci osoby otrzymującej świadczenie lub w czasie odroczenia świadczenia lub okresu oczekiwania, współmałżonek jest uprawniony do otrzymywania świadczeń z tytułu śmierci. W zależności od rodzaju dochodu zastępczego. Pôle emploi może wypłacić świadczenie z tytułu śmierci dla członka rodziny. Kwota świadczenia wynosi 120-krotność brutto dziennej kwoty zasiłku. Do tego dodaje się 45-krotność brutto codziennej kwoty zasiłku na dziecko.

Zróznicowana pomoc

Aby zachęcić do podjęcia pracy, pomoc reklasyfikacyjna może zostać wypłacona beneficjentowi, który wznowił pracę zarobkową, i którego wynagrodzenie za podobny okres pracy jest mniejsze niż co najmniej 15% w stosunku do jego / jej pracy poprzedniej.

Beneficjentami tej pomocy mogą być osoby w wieku 50 lat.

Warunki przyznania:

- Osoba nie jest w stanie ubiegać się o kumulację świadczeń/wynagrodzeń, tj. wykonanie więcej niż 110 godzin miesięcznie lub zarobić więcej niż 70% wynagrodzenia, na których dieta została obliczona.
- Podjęcie pracy zarobkowej. Praca musi trwać co najmniej 30 dni.
- Nie podejmuje pracy zarobkowej u poprzedniego pracodawcy.
- Wynagrodzenie za tę samą liczbę godzin pracy, co w poprzedniej pracy, równa się 85% poprzedniej pensji miesięcznej.

Kwota i czas trwania pomocy:

- pomoc jest różnicą między poprzednim i obecnym wynagrodzeniem,
- pomoc jest wypłacana co miesiąc.

Pomoc w powrocie do pracy

Aby zachęcać do powrotu do pracy, osoby, które rozpoczynają lub przejmują firmę, czy indywidualnie, czy w spółce, pod warunkiem, że sprawuje efektywną kontrolę, mogą skorzystać z pomocy państwa w ramach ACCRE (pomoc dla osób bezrobotnych rozpoczynających lub przejmujących biznes) lub NACRE (nowe wsparcie do rozpoczęcia lub przejęcia przedsiębiorstwa). Jeżeli osoba powyżej 50 roku życia straci pracę i od razu rozpocznie swoją działalność gospodarczą to może nadal otrzymywać połowę zasiłku. Zasiłek płacony od razu lub w miesięcznych ratach. Osoba musi tylko udowodnić, że rozpoczęła własną działalność.

Świadczenia z tytułu bezrobocia

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych przysługuje osobie, która przepracowała we Francji co najmniej 4 miesiące w ciągu ostatnich 28 miesięcy i spełnia następujące warunki:

- została zwolniona z pracy (zasiłek nie przysługuje osobie, która rozwiązała umowę bez podania przyczyny),
- była ubezpieczona na wypadek bezrobocia,
- odprowadzała składki min. przez pół roku podczas ostatnich 22 miesięcy poprzedzających utratę pracy,
- zarejestrowała się w urzędzie pracy (Pôle emploi) jako poszukująca pracy,
- jest zdolna do podjęcia pracy, ma mniej niż 60 lat,
- aktywnie poszukuje zatrudnienia.

Tabela 3. Okres pobierania zasiłku zależy od wieku osoby poszukującej pracy i okresu jej zatrudnienia

Warunki	Wiek poszukującego pracy	
	< 50	> 50
min. wymagany okres zatrudnienia	122 dni lub 610 godzin	
okres referencyjny	28 miesięcy	36 miesięcy
min. okres zasiłkowy	24 miesiące (730 dni)	36 miesięcy (1095 dni)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Wysokość zasiłku dla osób poszukujących pracy zależy od wysokości wynagrodzenia przed utratą pracy. Dzienna stawka jest obliczana dla każdej osoby indywidualnie, na podstawie przepracowanego okresu oraz wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

Tabela 4. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia a kwoty zasiłku

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia	Wysokość zasiłku
mniej niż € 1090	75 % wys. wynagrodzenia
€1090 - € 1194	€ 28.21 dziennie (dla pracowników na pełnym etacie)
€1194 - € 1971	40,40% wys. dziennego wynagrodzenia + € 11.57 dziennie (dla pracowników na pełnym etacie)
€1971 - € 12124	57.40% wys. dziennej stawki

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

W trakcie pobierania zasiłku osoba bezrobotna powinna:

- pod koniec każdego miesiąca aktualizować informacje na temat swojej sytuacji zawodowej przez Internet, telefonicznie lub za pomocą odpowiedniego terminalu informatycznego,
- stawiać się na wyznaczone spotkania z doradcą zawodowym,
- odpowiadać na wszystkie propozycje pracy wysłane przez urząd pracy i zbierać dokumenty potwierdzające starania o pracę w celu ich przedstawienia,
- aktywnie poszukiwać pracy.

Nowe zasady rekompensaty odnoszące się do osób > 60 r.ż.

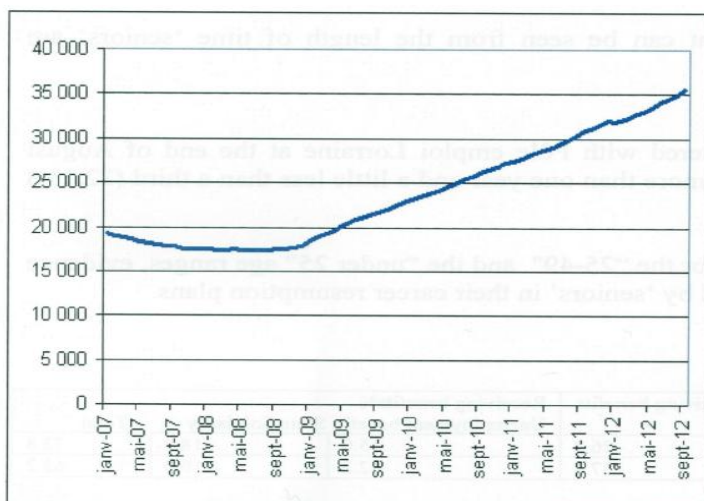
- ustawy wiek do uzyskania uprawnień emerytalnych wynosi 62 lata, wiek do uzyskania pełnej emerytury 67 lat.
- dla osób rozpoczynających pracę w młodym wieku (okres składkowy 41,5 roku), wiek do uzyskania pełnej emerytury wynosi 60 lat.

ROZDZIAŁ III: WSPARCIE OSÓB PO 50 ROKU ŻYCIA NA FRANCUSKIM RYNKU PRACY

Zgodnie z danymi Eurostatu w 2012 r. we Francji zamieszkiwało 7,9 mln osób w wieku od 55 do 64 roku życia, które stanowiły 12,8% ogółu populacji. W latach 2008 i 2010 wielkość tej kohorty wzrosła o 5,3%, podczas gdy cała zbiorowość zwiększyła się o 1%. Jest to jeden z symptomów narastającego w Europie problemu, związanego ze starzejącym się społeczeństwem. Dodatkowo Francja jest postrzegana jako kraj o niskim wskaźniku zatrudnienia osób powyżej 55 roku życia (ok. 40%, podczas gdy w UE 46%). W III kwartale 2012r. szacowana stopa bezrobocia osób w wieku 50+ wyniosła 6,9% (ogółem dla wszystkich grup 9,9%) i była o 0,4 pkt. procentowe wyższa niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.

W Lorraine, w regionie, będącym przedmiotem naszego zainteresowania liczba osób 50+ poszukujących pracy w końcu sierpnia 2012 r. wynosiła 34 161. Przez ponad 4 lata wzrosła o 103%, a liczba „seniorów” podwoiła się (rysunek 1).

Rysunek 8. Liczba kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 lat w III kwartale lat 2007-2012



Źródło: Pôle Emploi, Lotaryngia, Francja.

Główną zidentyfikowaną przyczyną rejestracji osób 50+ w urzędzie pracy są zwolnienia z pracy (stanowią w sumie 28,3%) oraz wygaśnięcie umów (6386). Redukcje etatów są coraz częstszym zjawiskiem, a powszechne umowy na czas określony nie gwarantują im zatrudnienia po ich wygaśnięciu. Osoby takie najczęściej pozostają w statystykach rynku pracy przez dłuższy okres. W przypadku rejestracji powyżej 1 roku takich bezrobotnych jest 56,8%, a powyżej 2 lat – 32,1%. To znacznie więcej niż w pozostałych grupach wiekowych (tabela 5). Taka sytuacja znacznie utrudnia im plany wznowienia kariery.

Tabela 3. Długoterminowe bezrobocie w Lotaryngii (stan w sierpniu 2013), Francja.

Grupa wiekowa	Ogółem	Czas rejestracji	
		Powyżej 1 roku	Powyżej 2 lat
-25	27054	18,0	4,6
25-49	99435	38,7	17,4
50+	34641	56,8	32,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Definicja osoby starszej we Francji nie odbiega od ogólnie przyjętej w UE i najczęściej oznacza osobę w wieku 50+. Ma to swoje poparcie w empirii – wiele firm niechętnie

zatrudnia osoby już w wieku powyżej 50 roku życia¹. W związku z czym Pôle Emploi, francuskie służby zatrudnienia właśnie do tej grupy kierują szczególne instrumenty.

Od początku dekady, władze publiczne i partnerzy społeczni podjęły liczne działania mające na celu utrzymanie seniorów na rynku pracy. Przejawiały się one w ustawodawstwie z 2003r., w krajowym porozumieniu między partnerami społecznymi z 2005 r, krajowym planie działania na rzecz „starszych” pracowników i w ustawie emerytalnej z 2010 r. Cel polegający na utrzymaniu osób w wieku 50+ na rynku pracy został zawarty również w innych regulacjach, np. w prawie przeciw dyskryminacji z 2001 r., w uregulowaniach dotyczących uznawania kwalifikacji (Validation of Learning from Experience) z 2002 r., czy w ustawie o osobach niepełnosprawnych z 2005 r.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat podjęto różnorodne reformy mające na celu poprawę sytuacji osób w wieku powyżej 50 lat. Zasadniczo zmiany te można podzielić na trzy kategorie:

1. Reformy odnoszące się do aktywnej polityki rynku pracy (ALMPs);
2. Reformy związane ze świadczeniami dla „starszych” pracowników;
3. Reformy odnoszące się do reformy emerytalnej.

Instrumenty wsparcia osób 50+ wg reformy dotyczącej aktywnej polityki rynku pracy

W przepisach prawnych mających na celu zachęcanie do zatrudniania określonych kategorii osób bezrobotnych, w tym osób starszych pierwszy konkretny plan działania został wprowadzony przez rząd w 2006 r. i obejmował lata 2006-2010. Plan przewidywał „poluzowanie” zasad dotyczących zawierania umów, przejawiających się w stworzeniu form tymczasowej umowy dla starszych pracowników (umowy na czas określony) - Le contrat à durée déterminée senior ((CDD senior), sierpień 2006 r.) W dalszej kolejności zawarto porozumienie między partnerami społecznymi (październik 2005 r.) w odniesieniu do stopy zatrudnienia starszych pracowników. „CDD senior” jest skierowany głównie do osób bezrobotnych w wieku powyżej 57 roku życia, zarejestrowanych jako poszukujący pracy powyżej 3 miesięcy lub korzystających z „indywidualnych umów przesunięcia” (CRP). „CDD senior” może być zawarta przez pracodawcę na okres 18 miesięcy z możliwością jednokrotnego przedłużenia na czas określony do 36 miesięcy. Umowa jest zawierana pośrednio między pracodawcą a pracownikiem – poprzez agencje pracy tymczasowej i finansowana jest ze środków publicznych. Nie obejmuje zawodów rolnych i pozwala na nabycie dodatkowych praw do uzyskania pełnej emerytury. Zatrudniony na jej podstawie posiada równorzędne prawo z innymi pracownikami pracującymi na podstawie tradycyjnej umowy na czas określony tj. obowiązują go podobne warunki pracy, dostęp do tych samych udogodnień, prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, itp. Wg francuskich służb zatrudnienia 20% korzystających z tej formy wsparcia dotyczyło osób w wieku 50+.

Reforma emerytalna w 2010 r. wprowadziła formę pomocy dla firm, które zatrudniały osoby w wieku 55+. Ten instrument został zastąpiony w 2011 r. przez nową pomoc finansową w wysokości 2000 euro dla pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego powyżej 45 roku życia na podstawie umowy zw. „contrat de professionnalisation”, wraz ze zwolnieniem od opłacania składek po zawarciu umowy. Dodatkowo ustawa emerytalna zakładała zwolnienia od podatku w zakresie kosztów ponoszonych na szkolenie młodszych pracowników przez starszych (zachęty do utrzymania zatrudnienia starszych pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 50 pracowników zostały zobowiązane do zawarcia umów na wdrożenie planów działań związanych z zatrudnieniem starszych pracowników. W przeciwnym wypadku zastosowanie miały sankcje finansowe w wysokości 1% swojego funduszu płac. Kary te płacone są do Krajowego Funduszu Ubezpieczenia Osób Starszych. Plany powinny zawierać cele ilościowe dotyczące zatrudnienia lub utrzymania w pracy starszych pracowników, proponowane działania zmierzające do osiągnięcia tych celów, oraz system monitoringu. Co trzy lata muszą być prowadzone negocjacje na szczeblu gospodarki, dotyczące zatrudnienia osób starszych, w tym kwestii związanych z planowaniem kariery

¹ Badania przeprowadziła firma Bearing Point oraz IFOP w marcu 2010r.

i szkoleń. W związku z nowymi przepisami możliwe jest łączenie emerytury i zatrudnienia (cumul emploi-retraite) dla osób do 60 roku życia. Sankcje były bardzo skuteczne ponieważ kilka miesięcy później zanotowano już ok. 34 tysięcy umów i planów działania. W końcu 2010 r. umowami było objętych 12 mln osób, a tylko 250 przedsiębiorstw (wg Ministerstwa Pracy) zostało obciążonych karami podatkowymi.

Wspomniane wyżej umowy CRP są innym przykładem instrumentów stosowanych do osób „starszych”. CRP trwają 12 miesięcy i mogą obejmować poradnictwo rehabilitacyjne, doradztwo, ocenę kompetencji zawodowych przez doradcę.

Drugim z głównych sposobów wsparcia osób w wieku 50+ jest system ubezpieczeń, który obfituje w przeróżne świadczenia. Ogólnie minimalny okres wypłaty świadczeń wynosi 4 miesiące, natomiast maksymalny 23. W przypadku osób 50+ może trwać przez 36 miesięcy. Wysokość tych świadczeń jest ustalana na poziomie ostatniego wynagrodzenia z 12 miesięcy, co stawia osoby w wieku poniżej 50 lat w relatywnie lepszej sytuacji. W grudniu 2009r. ponad dwie trzecie uprawnionych osób w wieku powyżej 55 lat było zwolnionych z obowiązku szukania pracy (na mocy ustawy). Taka forma, polegająca na zwolnieniu od obowiązku szukania pracy została całkowicie zniesiona w końcu 2011 r. i od 2012 r. nikt nie może z takiej możliwości skorzystać. Wycofane zwolnienie z poszukiwania pracy oraz podniesienie wieku emerytalnego pociągnęło za sobą znaczny wzrost bezrobocia w Lotaryngii w grupie osób 58+ w okresie od sierpnia 2008 r. do sierpnia 2012 r. (tabela 4).

Tabela 4. Seniorzy w Lotaryngii poszukujący pracy

Wiek	Sierpień 2008	Sierpień 2012	Dynamika
50 - 54	12525	17511	39.8%
55	2367	3349	41.5%
56	1821	3380	85.6%
57	1491	3509	135.3%
58	600	3679	513.2%
59	335	3659	992.2%
60 lat i więcej	348	3447	890.5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Seniorzy są częściej kompensowani niż inni poszukujący pracy, czy to przez ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (UNEDIC) lub z tytułu Solidarité Etat. Należy zauważyć, że w Lotaryngii z benefitów korzysta aż 73,8% osób w wieku 50+, co z pewnością znacznie obciąża publiczny budżet (tabela 5). Na przykład benefity obejmujące osoby 50+ mogą być wypłacane maksymalnie przez trzy lata, natomiast w przypadku osób młodych przez dwa lata.

Tabela 5. Zasiłki dla osób w wieku 50+

Grupa wiekowa	Ogółem	Nie otrzymujący benefitów w %			
			Benefity dla bezrobotnych	State Solidarity „Solidarne Państwo”	Ogółem
50 lub więcej	34 641	26,2	55,0	18,8	73,8
Ogółem	161 130	37,8	52,2	10,0	62,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Zasady wsparcia finansowego dla osób 50+ omówiono w kolejnym rozdziale poświęconym kwestii zasiłków i świadczeń.

Trzecia główna reforma – emerytalna zakładała stopniowy wzrost ustawowego wieku emerytalnego, a także sukcesywny wzrost wieku uprawniającego do pełnej emerytury (do 67 roku życia). Osoby, które zdecydują się pracować dłużej będą mogły skorzystać z prawa do wyższych emerytur. Od 2009r. emerytura wzrosła o 1,25% za każde 3 miesiące, a sektorze prywatnym nawet do 5%. Od 2010r. pracodawca ma obowiązek pytać osoby w wieku 65-70 na trzy miesiące przed datą urodzin, czy będą chciały przejść na emeryturę. Jeśli pracownik nie zechce lub pracodawca nie zachowa terminów, nie będzie mógł wysłać pracownika na emeryturę przez rok. Pracownicy służby cywilnej i służb publicznych mogą pracować dłużej niż do 65 roku życia jeśli stan zdrowia im na to pozwala. Nowa ustawa wiąże się z utrudnieniami uzyskania emerytury przez osoby bezrobotne z zagranicy, zwłaszcza tych którzy przebywali we Francji w ostatnich latach i nie zdążyli zgromadzić odpowiednich składek na emeryturę. Dodatkowo rząd podjął decyzję o wprowadzeniu nowego zasiłku o nazwie „solidarnościowy zasiłek przejścia”, wynoszącego 1000 EUR dla bezrobotnych urodzonych od 1 lipca 1951r. do 31 grudnia 1953r.

Wymienione unormowania miały na celu dokonanie zmian systemowych, ale wiele kwestii do dziś nie zostało rozwiązanych. W przyszłości należy skupić się na:

- zwiększeniu wskaźnika zatrudnienia osób 50+ ,
- ograniczeniu rosnącej liczby bezrobotnych;
- poprawie świadomości wśród przedsiębiorstw w zakresie polityki zatrudnienia osób 50+,
- wykluczeniu partnerów społecznych w negocjacjach na poziomie przedsiębiorstwa,
- zmianie ustawy emerytalnej, przewidującej przywileje w niektórych sektorach (nie wpływające na powiększanie długu publicznego),
- francuskich firmach, które są zainteresowane zatrudnieniem osób 50+,
- firmach, które uważają, że „starzy” to osoby w wieku 50+, przez co niechętnie współpracują z tą grupą poszukujących pracy.

Co prawda Francja jest przykładem liberalnego kraju w zakresie podejścia do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Zwiększająca się liczba osób starszych nie może być jednak ignorowana. Należałoby wprowadzić np. związki międzypokoleniowe, polegające na tym, że różne generacje razem by się starzały, żyły i wspólnie pracowały. Zmiany te powinny dotyczyć zmiany postaw – począwszy od pracodawców, na starszych pracownikach skończywszy. Promowane powinny być adekwatne inicjatywy, jak „uczenie się przez całe życie”, specjalne formy nauczania (doskonalenia) osób starszych, a także partnerstwo łączące ludzi niezależnie od ich wieku czy stanowiska. Pozwoli to na transfer wiedzy między starszymi i młodszymi pracownikami i przyczyni się do lepszego zarządzania wiedzą.

W związku z powyższych, kolejna dekada będzie dla francuskiego rynku pracy okresem dalszych zmian. Będą one dotyczyły zarówno przeobrażeń systemowych, jak i zmian zachodzących w realnej gospodarce.

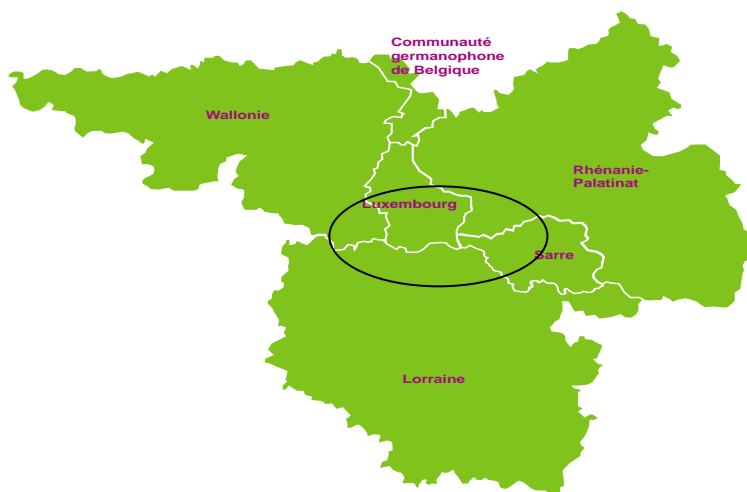
ROZDZIAŁ IV: PARTNERSTWO I WSPÓŁPRACA

1. Współpraca transgraniczna w Regionie Lotaryngii i międzynarodowe pośrednictwo pracy Eures

Położenie geograficzne- transgraniczny rynek pracy

Specyficzne położenie geograficzne regionu Lotaryngii, wpływa znacząco na lokalny i regionalny rynek pracy. Bezpośrednie sąsiedztwo z Luksemburgiem, Niemcami oraz Belgią kształtuje w wyraźnym stopniu mobilność oraz zatrudnienie w tym obszarze. Miejsce gdzie wymienione państwa graniczą ze sobą zwany jest „Wielkim Obszarem”. Tworzą go regiony należące do czterech państw, są nimi: Saar (Niemcy) – Lotaryngia (Francja) – Luksemburg (Luksemburg) - Nadrenia-Palatynat (Niemcy) – Walonia (Belgia).

Rysunek 10. Mapa współpracy transgranicznej między Francją, Niemcami i Luksemburgiem.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych Pôle emploi.

Jedną ze szczególnych cech tego międzynarodowego rynku pracy jest bardzo duża mobilność transgraniczna osób aktywnych zawodowo oraz wysoki wskaźnik wzajemnego przenikania rynków pracy państw sąsiadujących.

Przepływ pracowników na tym obszarze jest znaczący i ma stałe tendencję wzrostową. W ciągu ostatnich dwudziestu lat zatrudnienie poza granicami kraju mieszkańców regionu Lotaryngii wzrosło o 300%. 14% ludności tej części Francji czynnej zawodowo pracuje poza granicami kraju z czego, aż 10% zatrudnionych jest w Luksemburgu co stanowi odpowiednio liczbę 72 505 osób, 19 600 to pracownicy zatrudnieni w Niemczech i 4 400 osób w Belgii (dane na rok 2011).

Bardzo ważne jest tu sąsiedztwo z Luksemburgiem, który zajmuje centralne położenie geograficzne „Wielkiego Obszaru”, ale również oferuje pracownikom z Francji, Niemiec i Belgii bardzo atrakcyjne finansowo warunki zatrudnienia. Praca poza granicami kraju nie oznacza w tym wypadku szeroko rozumianej migracji stałej bądź czasowej gdyż pracownicy zatrudnieni w kraju sąsiednim prowadzą normalne życie we Francji. Przekraczają granice państwa jedynie rano w drodze do pracy, wieczorem natomiast wracają do miejsca zamieszkania.

Rezydowanie w niedalekiej odległości od granicy daje mieszkańcom Lotaryngii, a zwłaszcza osobom aktywnym zawodowo wyższą jakość relacji poprzez pełniejsze korzystanie z sieci informacyjnej o zagranicznych rynkach pracy i możliwościach zatrudnienia. Wyraźnie widoczne jest też w regionie przygranicznym zmniejszenie barier

językowych i kulturowych. Pozwala to na utrzymywanie stałych kontaktów z sąsiadującymi rynkami pracy, będącymi integralną częścią obszaru na którym poszukiwane jest zatrudnienie. Podjęcie pracy poza granicami kraju staje się w efekcie bardziej dostępne. Wraz ze wzrostem odległości od firm przygranicznych i analogicznie zagranicznych wzrastają trudności wynikające z potencjalnego zatrudnienia poza granicami kraju. Odległość sprawia, że poszukiwanie ofert pracy jest mniej efektywne i bardziej kosztowne. Udział pracowników transgranicznych w aktywnej populacji zatrudnionych zmniejsza się stopniowo w regionie Lotaryngii do 30 km od granicy (wskaźnik <5%). Osoby poszukujące pracy są następnie przedmiotem prawnych i instytucjonalnych różnic. Bariery językowa staje się również bardziej wyraźna co zmniejsza poszukiwania pracy zakończone sukcesem.

Narzędzia wykorzystywane w procesie integracji w „Wielkim Obszarze”

Na rzecz zwiększenia efektywności działań, których celem jest pomoc w podjęciu zatrudnienia dla osób poszukujących pracy wykorzystywane są następujące narzędzia:

- Eures przygraniczny: do jego głównych zadań należy rozwijanie pośrednictwa pracy uwzględniającego zależność pomiędzy popytem a podażą na pracę po obu stronach granicy. Informowanie pracowników mobilnych o warunkach życia i pracy w krajach sąsiednich.
- OIE (Międzyregionalne Obserwatorium Zatrudnienia) powstałe w roku 2000: zajmuje się gromadzeniem i analizowaniem danych na temat rynku pracy w „Wielkim Obszarze”
- Utworzenie grupy zadań dla pracowników transgranicznych w „Wielkim Obszarze”: działające na rzecz wymiany informacji dotyczących prawnych i administracyjnych przeszkód w mobilności, zaproponowanie rozwiązań wobec władz w poszczególnych krajach i na poziomie europejskim.

Współpraca transgraniczna - współpraca w ramach sieci Eures

W ramach działań na rzecz współpracy z krajami sąsiadującymi Francuskie Służby Zatrudnienia Pôle emploi współpracują z Publicznymi Służbami Zatrudnienia: z Niemiec zwanymi Bundesagentur für Arbeit, Belgijskim Le Forem oraz Luksemburskim Adem.

Francuskie Służby Zatrudnienia w regionie Lotaryngii w ramach współpracy Eures realizują wraz z państwami sąsiednimi oraz doradcami Eures działającymi na terenie przygranicznym z dużym powodzeniem partnerstwa transgraniczne noszące nazwę:

- Eures SLLRP w skład, którego wchodzi regiony: Saarland (Kraj Saary DE), Lorraine (Lotaryngia FR), Luxemburg (Luksemburg LU), Rheinland-Pfalz (Nadrenia-Palatynat DE).
- W ramach działań około 118 000 tysięcy osób czynnych zawodowo przemierza się każdego dnia w obrębie wymienionych regionów pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy. Tak wysoki wskaźnik mobilności transgranicznej sprawia, iż jest to jednym z regionów granicznych o największej liczbie pracowników przekraczających granice UE.
- Eures PED, do którego zaliczane są regiony: Prowincja Luksemburg (Belgia), Lotaryngia (Francja), Luksemburg.
- Program współpracy trzech sąsiadujących ze sobą krajów charakteryzuje się przepływem pracowników transgranicznych na dużą skalę, szczególnie w kierunku kraju Luksemburg.

W ramach programów transgranicznych SLLRP oraz PED w każdym z krajów działa sieć wykwalifikowanych doradców europejskich. Do kluczowych działań na rzecz rozwoju rynku pracy w tych regionach należą między innymi współpraca pomiędzy krajowymi służbami do spraw zatrudnienia oraz organizacjami partnerskimi; informowanie osób poszukujących i zainteresowanych pracą o możliwości zatrudnienia, warunkach życia i pracy w regionach partnerskich; organizacja seminariów i spotkań dla pracodawców, przedstawicieli związków zawodowych oraz osób zainteresowanych pracą; opracowywanie broszur informacyjnych zawierających przydatne informacje dla pracowników; gromadzenie i analiza danych dotyczących obecnej sytuacji na transgranicznym rynku pracy; wspieranie

mobilności na przygranicznych rynkach pracy oraz wzmacnianie dialogu społecznego prowadzącego do efektywnej współpracy na rynku pracy.

2. Obecna sytuacja na transgranicznym rynku pracy

Francuskie Służby Zatrudnienia w Regionie Lotaryngii 2011 r. zarejestrowały : 108 449 ofert pracy, z czego 4 215 stanowiły zagraniczne oferty pracy z krajów sąsiadujących przy czym, aż 65,72% z nich pochodziło z Luksemburga. Tak wysoki wskaźnik ofert pozyskanych z kraju Luksemburg świadczy o dużym zapotrzebowaniu na pracowników oraz możliwościach podjęcia pracy, czego dowodem jest wysoki wskaźnik zatrudnienia obywateli Francji w tym kraju.

Z kolei silne tradycje przemysłowe w regionie Lotaryngii i Saary oraz obecna współpraca wpływają na wysoką strukturę wymiany obydwu krajów. W chwili obecnej handel zagraniczny Lotaryngii stanowi 30% wymiany z Niemcami. Świadczy to zatem o wysokiej współzależności obydwu rynków tych państw. Dowodem jest ponad 60 000 miejsc pracy generowanych w ramach ekonomii regionalnej tych państw.

Położenie geograficzne Lotaryngii w wysokim stopniu kształtuje regionalny i krajowy rynek pracy oraz generuje przepływ pracowników i miejsc pracy dostępnych na lokalnym i sąsiadujących rynkach pracy. "Wielki Obszar" stanowi wzorcowy przykład współpracy transgranicznej w zjednoczonej Europie na tle innych pograniczy europejskich.

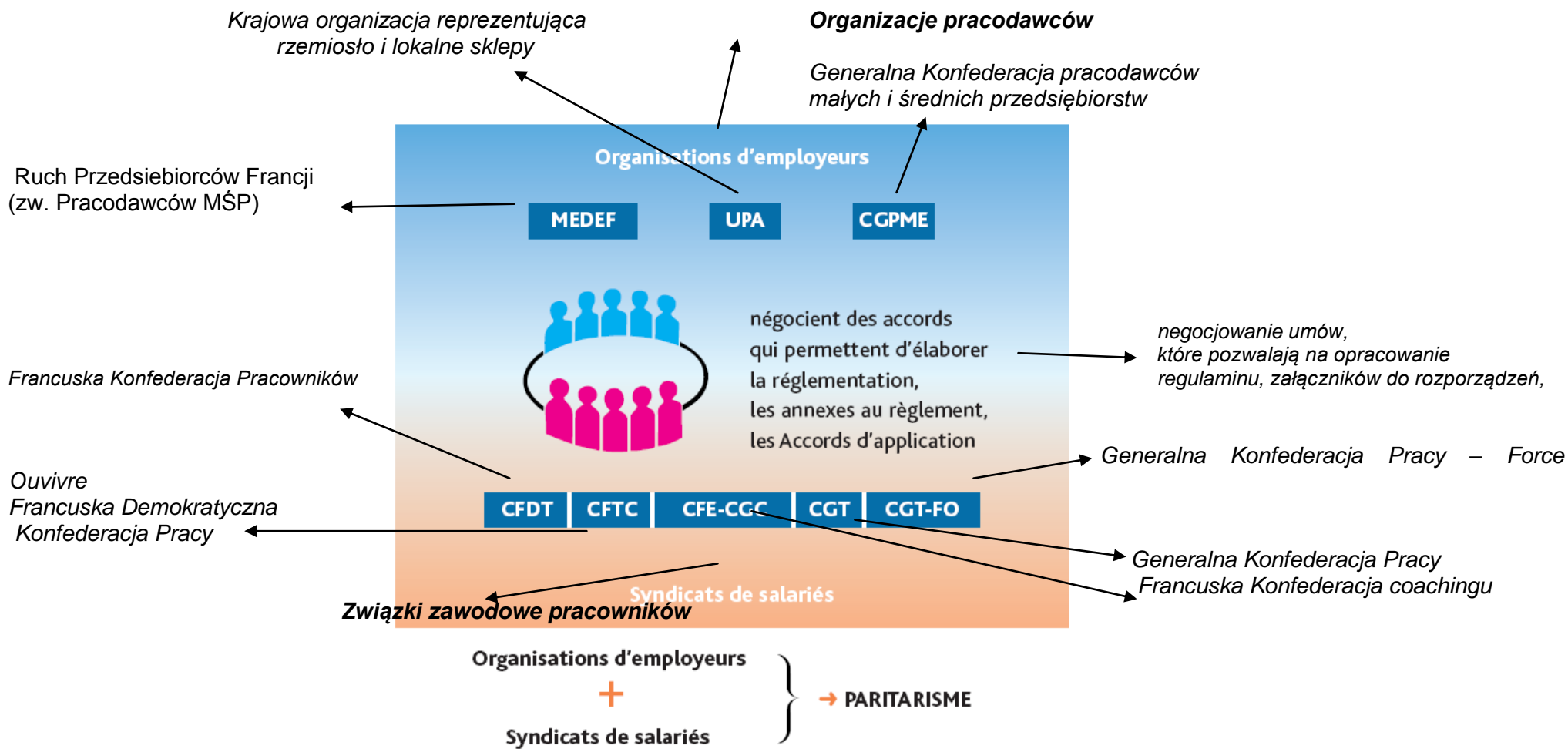
3. Współpraca z podmiotami publicznymi i prywatnymi

Pôle emploi uczestniczy w projektach opracowanych przez władze lokalne oraz w oparciu o porozumienia o współpracy z innymi podmiotami publicznymi i prywatnymi wypracowane na podstawie wspólnych celów. Jednym z celów jest dostarczenie wsparcia dla osób poszukujących pracy, którzy potrzebują pracy i pomocy społecznej. Dzięki współpracy, każdy partner może zapewnić wartość dodaną, skupić się na swojej misji, a tym samym spełnić swoje obowiązki bardziej skutecznie. Pôle emploi dąży do rozszerzenia tych wspólnych wysiłków w celu poprawy zarówno jakości i efektywności kosztowej usług. Francuskie służby zatrudnienia pomagają wdrożyć politykę lokalną kierowaną przez Radę Generalną wraz z innymi interesariuszami tj. pracownicy socjalni, integrationthrough - organizacje prowadzące działalność gospodarczą, itp.

W celu zapewnienia perspektywicznego zarządzania nowymi miejscami pracy oraz podnoszeniem kwalifikacji bezrobotnych, Pôle emploi współpracują z firmami w celu określenia planowanych potrzeb na rynku pracy. Dając przykład, w Lotaryngii ważnym partnerstwem jest partnerstwo Pôle emploi w Sarregumines a fabryką samochodów SMART w Hambach.

Pôle emploi w Sarregumines w latach 1996-1998 w ścisłej współpracy z SMART zrekrutowało 1 800 pracowników spośród 25 000 kandydatów. Następnie, w latach 1998-2012 pozyskało kolejnych pracowników (kilka grup po 100 osób) w oparciu o nowy sposób rekrutacji tj. rekrutacja poprzez ocenę w miejscu pracy. W kontekście lokalnym gdzie istnieje 20 000 tysięcy miejsc pracy (aż 7 300 miejsc to przemysł), gdzie notowany jest wzrost bezrobocia wśród młodych i niski stopień wykształcenia bezrobotnych, powyższe partnerstwo jest strategiczne dla regionu.

Również bardzo ważnym partnerstwem na francuskim rynku pracy, które w efektywny sposób ogranicza problem na linii: pracownik - pracodawca jest partnerstwo pomiędzy organizacjami pracodawców a związkami pracowniczymi co ilustruje poniższy schemat:



ROZDZIAŁ V. WNIOSKI I REKOMENDACJE DLA LOKALNYCH RYNKÓW PRACY ORAZ INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Doświadczenia i wiedza uzyskane przez pracowników urzędów pracy z województwa podlaskiego podczas stażu w Lotaryngii, zorganizowanym przez francuskie służby zatrudnienia Pôle emploi, pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków i rekomendacji dla lokalnych i regionalnego rynku pracy oraz instytucji rynku pracy:

1. Rozwijanie współpracy urzędów pracy i przedsiębiorców na rzecz kształcenia ustawicznego w tym zawodowego.

Wzajemna współpraca w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego pomiędzy rządem, poszczególnymi regionami, krajową agencją zatrudnienia Pôle emploi i przedsiębiorcami ma ogromne znaczenie dla rozwoju gospodarczego i ekonomicznego Francji oraz sprawnego funkcjonowania francuskiego rynku pracy. Przyczynia się ona także do zmniejszenia wzrostu stopy bezrobocia, uatrakcyjnienia regionów, jak również do rozwoju umiejętności i kwalifikacji społeczeństwa.

Przykładowym dobrym rozwiązaniem wydaje się być także stworzenie obowiązku przekazywania części podatków płaconych przez pracodawców na specjalny fundusz przeznaczony na ustawiczne kształcenie zawodowe. Rozwiązanie w postaci stworzenia odrębnego funduszu szkoleniowego dla pracowników ze środków FP jest obecnie konsultowane w ramach propozycji zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w Polsce.

Rozważenia wymaga też stworzenie odpowiedniego systemu monitoringu efektywności przeprowadzanych szkoleń zawodowych, jak również w przypadku pracodawców sprawdzenia spełnienia warunku zatrudnienia kandydata po odbyciu szkolenia i wprowadzenia odpowiednich sankcji niedotrzymania deklarowanych warunków (praktyka francuska wykazała, że sankcje są skuteczną motywacją w przypadku niektórych działań)

2. Doskonalenie narzędzi rejestracji i rekrutacji.

Doskonałym rozwiązaniem w procesie rekrutacyjnym pracowników jest nie tylko ocena osoby na podstawie CV, ale także sprawdzenie umiejętności praktycznych kandydata, za pomocą różnorodnych ćwiczeń określających jego predyspozycje do pracy w danym zawodzie. Wymaga to zaangażowania zarówno urzędu pracy (w tym odpowiedniego zaplecza technicznego i osobowego), jak i samych pracodawców (przekonania, że stosowane metody są skuteczne).

W kontekście rejestracji osób bezrobotnych ciekawym rozwiązaniem są krótkie filmy instruktażowe dla osób, które są tuż przed rejestracją. Przyszły bezrobotny pozyskuje wówczas niezbędną informację nt. swoich praw i obowiązków. Wiedza ta jest podstawowa, przez co konieczna do przeprowadzenia kompetentnej rozmowy z pracownikiem urzędu.

3. Doskonalenie kompetencji kadr służb zatrudnienia.

Polityka personalna Pôle emploi, w tym szkoleniowa, stwarza bogate możliwości podnoszenia kompetencji przez pracowników, a strategiczne podejście do inwestycji w kadry pomaga efektywnie zrealizować główne cele i zadania instytucji. Główny nacisk w polityce szkoleniowej kładzie się na analizę potrzeb szkoleniowych pod kątem potrzeb regionalnych oraz ewaluację szkoleń, co niewątpliwie przyczynia się do rozwoju i prawidłowego funkcjonowania urzędu. W tym kontekście warte rozważenia są następujące rozwiązania:

- Opracowanie planu szkoleniowego urzędu przez powołany do tego celu zespół (konsultanci, trenerzy, pracownik ds. kadr), posiadający wiedzę na temat warunków

i potrzeb firmy, który ma gwarantować odpowiedni poziom merytoryczny i metodyczny szkoleń:

- Wprowadzenie systemu ewaluacji szkoleń organizowanych dla pracowników urzędu (w tym np. oceny szkoleń po 3 miesiącach od zakończenia szkolenia, mającej na celu weryfikację przydatności kursu na stanowisku pracy).
- Realizacja szkoleń teoretycznych w połączeniu z nauką praktyczną na stanowisku pracy.
- Wprowadzenie wsparcia mentora dla nowo zatrudnionych osób np. na okres co najmniej 3 miesięcy. Mentorem powinna zostać osoba z dużym doświadczeniem zawodowym, ciesząca się powszechnym autorytetem, potrafiąca inspirować nowego pracownika do nauki (może nią być osoba 50+)

4. Rozwijanie partnerstw na rzecz rozwiązywania problemów na rynku pracy.

Współczesne tempo rozwoju technologicznego sprawia, że kształcenie i współpraca pomiędzy interesariuszami staje się procesem permanentnym, trwającym przez cały okres życia zawodowego. Wymaga to posiadania wypracowanego sprawnego systemu zarządzania i współpracy, dostosowanego do potrzeb indywidualnych i rynku pracy. Dlatego warto zwrócić uwagę na rozwijanie działań w następujących obszarach:

- Na poziomie lokalnym:
 - nawiązanie i zacieśnienie partnerstw pomiędzy pracodawcami a związkami pracowników mających na celu wypracowaniu wspólnego rozwiązania problemów na linii pracodawca – pracownik,
 - nawiązanie i zacieśnienie partnerstw pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a największymi lokalnymi pracodawcami mających na celu zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorców, w szczególności w zakresie: organizacji pracy, form świadczenia pracy, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych, godzenia życia zawodowego i prywatnego,
- Na poziomie regionalnym:
 - opracowanie strategii kompleksowych rozwiązań na rynku pracy prowadzących do zmniejszenia poziomu bezrobocia, podwyższenia kwalifikacji zawodowych bezrobotnych dostosowanych do wymogów pracodawców, w oparciu o dobre praktyki z współpracy pomiędzy: *szkółkami zatrudnienia-pracodawcy-pracownik-bezrobotny*.

5. Poszukiwanie rozwiązań wspierających osoby po 50 roku życia w życiu społecznym i zawodowym.

Zmiany demograficzne w całej UE wymagają wydłużania okresu aktywności zawodowej. Dlatego tak ważne jest inicjowanie działań utrzymujących aktywność zawodową zwłaszcza osób starszych. W oparciu o doświadczenia z francuskiego rynku pracy, należałoby wprowadzić np. związki międzypokoleniowe, polegające na tym, że różne generacje razem by się starzały, żyły i wspólnie pracowały. Zmiany te powinny dotyczyć zmiany postaw – począwszy od pracodawców, na starszych pracownikach skończywszy. Promowane powinny być adekwatne inicjatywy, jak „uczenie się przez całe życie”, specjalne formy nauczania (doskonalenia) osób starszych, a także partnerstwo łączące ludzi niezależnie od ich wieku czy stanowiska. Pozwoli to na transfer wiedzy między starszymi i młodszymi pracownikami i przyczyni się do lepszego zarządzania wiedzą.

6. Poszukiwanie rozwiązań wspierających osoby na obszarach dotkniętych wysokim bezrobociem.

Jednym z takich rozwiązań zaobserwowanym na francuskim rynku pracy są „Work Bus-y”, czyli mobilne urzędy pracy. Bezrobotni poszukujący pracy nie tylko oszczędzą pieniądze i czas na dojazd do Urzędu Pracy w większym mieście, ale także mają możliwość bezpośrednio i na miejscu otrzymać wszelkie niezbędne informacje, dotyczące danej oferty pracy, jak przejść przez proces rekrutacji, jak wygląda rozmowa kwalifikacyjna, a także, w jaki sposób należy się do niej przygotować, a także informacje na temat treningów,

szkoleń, kursów umiejętności, czy informacje o możliwych ścieżkach kształcenia. Jest to sposób, aby aktywnie wesprzeć działania podejmowane przez Urzędy Pracy w wielu miejscowościach dotkniętych wysokim bezrobociem.

- 7. Wdrażenie zagadnień tzw. zielonej gospodarki do zarządzania instytucją (odpowiednie wydzielone komórki z powodzeniem funkcjonują we francuskim środowisku pracy), a także wyodrębnienie wydziałów odpowiedzialnych za logistykę w urzędzie (zarządzanie zasobem czasu, pracy i materii).**
- 8. Podejmowanie współpracy dotyczącej organizacji badań i analiz z podobnymi instytucjami za granicą, w szczególności z krajami sąsiadującymi.**

Dobrą praktyką są publikacje sporządzone w kilku językach, opisujące sytuację na rynku pracy w regionach przygranicznych. W tej kwestii kluczowe wydaje się zwrócenie bacznej uwagi na działania zmierzające ku wielokierunkowej współpracy z partnerami zagranicznymi.

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Priorytety Pôle emploi	9
Rysunek 2. Terminal dotykowy dla osób zarejestrowanych	10
Rysunek 3. Przestrzeń publiczna we francuskim Centrum Zatrudnienia	11
Rysunek 4. Logistyka w Centrum Zatrudnienia	12
Rysunek 5. Przykład ćwiczenia rekrutacyjnego nr 1	17
Rysunek 6. Przykład ćwiczenia rekrutacyjnego nr 2.	17
Rysunek 7. Przykład ćwiczenia rekrutacyjnego nr 3	18
Rysunek 8. Schemat funkcjonowania systemu CSP	19
Rysunek 9. Liczba beneficjentów biorących udział w szkoleniach zawodowych w poszczególnych latach	23
Rysunek 10. Mapa współpracy transgranicznej między Francją, Niemcami i Luksemburgiem.	38

SPIS TABEL

Tabela 1. Budżet interwencyjny Pôle emploi	23
Tabela 2. Schemat budżetu przeznaczanego na podnoszenie kwalifikacji zawodowych bezrobotnych	24
Tabela 3. Długoterminowe bezrobocie w Lotaryngii (stan w sierpniu 2013), Francja.	34
Tabela 4. Seniorzy w Lotaryngii poszukujący pracy	36
Tabela 5. Zasiłki dla osób w wieku 50+	36