

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

**Ekonomické a sociální aspekty nezaměstnanosti ve
Francii**

Bc. Markéta Říhová

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Markéta Říhová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Ekonomické a sociální aspekty nezaměstnanosti ve Francii

Název anglicky

Economic and Social Aspects of Unemployment in France

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení ekonomických a sociálních dopadů nezaměstnanosti ve Francii včetně způsobů jejího zmírňování prostřednictvím francouzské politiky zaměstnanosti.

K dosažení hlavního cíle slouží cíle podpůrné, kterými jsou:

- deskripce pojmů z odborné literatury vztahujících se k nezaměstnanosti (charakteristika nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, trh práce, měření nezaměstnanosti)
- způsoby řešení nezaměstnanosti
- komparace míry nezaměstnanosti ve Francii a ostatních členských zemí EU
- specifika francouzského trhu práce
- struktura nezaměstnaných ve Francii dle podle stáří, pohlaví, profesní orientace a dosaženého vzdělání
- vývoj nezaměstnanosti ve Francii v letech 2008 – 2018

Metodika

Metodika použitá v diplomové práci odpovídá stanoveným cílům a řazení kapitol odpovídá metodickému postupu. V teoretické části jsou prezentovány teoretické přístupy k definování a sledování nezaměstnanosti. Z teoretické části vychází vlastní práce, která se zabývá specifiky francouzského trhu práce a v návaznosti na ně pak vlastním rozbohem kvantitativních i kvalitativních indikátorů. Závěrečné kapitoly jsou pak agregací získaných poznatků.

Mezi hlavní použité metody patří deskripce, analýza a komparace.

Jako základní ukazatele pro účely zpracování vlastní práce poslouží míra registrované nezaměstnanosti a dále indikátory používané pro charakterizování časových řad.

Práce je založena na literární rešerši odborné literatury a čerpání dat ze tří hlavních statistických institucí: Eurostatu, Insee, Dares. Výstupy z těchto dat jsou zpracovány do tabulek a grafů.

Doporučený rozsah práce

60-80

Klíčová slova

nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, politika zaměstnanosti, ekonomické dopady, sociální dopady, Francie

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. 2003. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: SLON. ISBN 80-864-2916-4
BROŽOVÁ, D. 2006. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: VŠE ISBN 80-245-1120-7
BUCHTOVÁ, B. a kolektiv 2002. Nezaměstnanost. – Psychologický, ekonomický a sociální problém 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 80-247-9006-8
GREGOR, M. – NORDHAUS, W D. – SAMUELSON, P A. *Ekonomie : 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-891-6.
KUCHAŘ, P. 2007. Trh práce. Praha: Karolinum, ISBN 978-80-246-1383
MANKIŤ, N.G. 2009. Zásady ekonomie. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-7169-891-3
MAREŠ, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3.vyd. Praha: SLON. ISBN 80-86429-08-3

Předběžný termín obhajoby

2019/20 ZS – PEF (únor 2020)

Vedoucí práce

prof. Ing. Ivana Boháčková, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 13. 11. 2019

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 19. 11. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Ekonomické a sociální aspekty nezaměstnanosti ve Francii" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 19.11.2019

Markéta Říhová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Ivaně Boháčkové CSc., za její cenné rady, věcné připomínky a odborné vedení při zpracování mé diplomové práce. Velký dík také patří mé rodině, zejména manželovi za podporu a pochopení v době mého studia.

Ekonomické a sociální aspekty nezaměstnanosti ve Francii

Abstrakt

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení ekonomických a sociálních dopadů nezaměstnanosti ve Francii včetně způsobů jejího zmírňování prostřednictvím francouzské politiky zaměstnanosti. Tento cíl byl rozčleněn do cílů vedlejších, do kterých patří deskripce odborné literatury vztahující se k nezaměstnanosti, způsoby jejího řešení, komparace míry nezaměstnanosti ve Francii a ostatních členských zemí EU, specifikace francouzského trhu práce, struktura nezaměstnaných dle vybraných kritérií, vývoj nezaměstnanosti ve Francii v letech 2008-2018. Mezi hlavní použité metody patří deskripce, analýza a komparace. Jako základní ukazatele pro zpracování práce byly použity míra registrované nezaměstnanosti a dále indikátory používané pro charakterizování časových řad. Diplomová práce vychází z veřejně dostupných dat, a to především z těchto statistických institucí: Eurostatu, Insee, Dares.

Klíčová slova: nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, politika zaměstnanosti, ekonomické dopady, sociální dopady, Francie

Economic and social aspects of unemployment in France

Abstract

The main aim of the thesis is to evaluate the economic and social impacts of unemployment in France, including ways of moderating it through the French employment policy. The main goal was divided into secondary objectives, which include the description of specialized literature related to unemployment, ways of dealing with it, comparison of the unemployment rate in France and other EU Member States, the specification of the French labour market, the structure of the unemployed population according to selected criteria during period 2008-2018. The selected methods used in the thesis include description, analysis and comparison. The registered unemployment rate and indicators used to characterize time series were used as the basic indicators for processing of this thesis. The thesis is based on publicly available data, mainly from the following statistical institutions: Eurostat, Insee, Dares.

Keywords: unemployment, types of unemployment, unemployment rate, labour market, employment policy, economic impacts, social impacts, France

Obsah

1	ÚVOD	13
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	14
2.1	CÍL PRÁCE	14
2.2	METODIKA	14
3	NEZAMĚSTNANOST JAKO VÝZNAMNÝ EKONOMICKÝ A SOCIÁLNÍ FAKTOR	16
3.1	NEZAMĚSTNANOST V SOUVISLOSTI S TRHEM PRÁCE.....	16
3.1.1	<i>Trh práce</i>	16
3.1.2	<i>Nezaměstnanost a nezaměstnaní</i>	19
3.1.3	<i>Důvody nezaměstnanosti</i>	22
3.1.4	<i>Fáze nezaměstnanosti, životní strategie nezaměstnaných a ohrožené skupiny</i>	24
3.2	DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	27
3.3	MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	29
3.4	DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI.....	30
3.4.1	<i>Dopady makroekonomické</i>	31
3.4.2	<i>Dopady mikroekonomické z pohledu podniku</i>	35
3.4.3	<i>Dopady osobní</i>	36
3.5	ZPŮSOBY ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	39
3.5.1	<i>Role státu</i>	40
3.5.2	<i>Role EU</i>	42
4	POZICE FRANCIE V RÁMCI EU A JEJÍ EKONOMICKÁ VÝKONNOST ...	46
4.1	HDP	46
4.2	MÍRA INFLACE.....	47
4.3	BILANCE ZAHRANIČNÍHO OBCHODU	48
5	VYBRANÉ SOCIO-EKONOMICKÉ UKAZATELE S MOŽNÝM VLIVEM NA NEZAMĚSTNANOST V ČLENSKÝCH ZEMÍCH EU	51
5.1	MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	51
5.1.1	<i>Minimální mzda</i>	52
5.1.2	<i>Průměrná mzda</i>	54
5.1.3	<i>Pracovní doba</i>	55
5.1.4	<i>Podpora v nezaměstnanosti</i>	57
6	TRH PRÁCE VE FRANCII A JEHO SPECIFIKA	59
6.1	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI VE FRANCII V LETECH 2008–2018.....	66
6.2	STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH VE FRANCII	69
6.3	SOUČASNÁ NABÍDKA A POPTÁVKA NA FRANCOUZSKÉM PRACOVNÍM TRHU	88
6.4	FRANCOUZSKÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	97
7	ZÁVĚR	109
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	115
8	PŘÍLOHY	128

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Zvýšení nabídky práce	18
Obrázek 2 - Zvýšení poptávky po práci.....	18
Obrázek 3 - Nezaměstnaný.....	22
Obrázek 4 - Produkční funkce	36
Obrázek 5 - Míra nezaměstnanosti v regionech Francie ve 2. čtvrtletí 2019	62
Obrázek 6 - Míra nezaměstnanosti v departmentech Francie ve 2. čtvrtletí 2019	62

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Růst HDP EU-28 v letech 2007-2017	47
Tabulka 2 - Bilance zahraničního obchodu 3 největších evropských ekonomik (v mld EUR).....	49
Tabulka 3 - Míra nezaměstnanosti ve Francii a v EU - 28 v letech 2008-2018 (v %)	66
Tabulka 4 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve Francii a v EU-28 v letech 2008-2018	67
Tabulka 5 - Míra nezaměstnanosti ve Francii a v EU-28 dle věku v letech 2008-2018 (v %)	70
Tabulka 6 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti u sledovaných věkových kategorií v letech 2008-2018 (v %).....	70
Tabulka 7 - Míra nezaměstnanosti ve Francii a EU dle pohlaví v letech 2008-2018.....	74
Tabulka 8 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti ve Francii a EU dle pohlaví v letech 2008-2018 (v %)	74
Tabulka 9 - Míra nezaměstnanosti mladých žen a mužů ve věku 15-24 let v letech 2008-2018 (v %)	76
Tabulka 10 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti mladých žen a mužů ve věku 15-24 let v letech 2008-2018 (v %)	76
Tabulka 11 - Podíl ekonomické aktivity dle pohlaví a složení rodiny ve Francii v roce 2016 (v %)	78
Tabulka 12 - Rozdělení ekonomických aktivit ve Francii v roce 2018.....	79
Tabulka 13 - Rozdělení ekonomických aktivit v jednotlivých sektorech ekonomiky v letech 2008-2018 (v %).....	79
Tabulka 14 - Tempo růstu zaměstnanosti v sektorech francouzské ekonomiky v letech 2008-2018 (v %).....	79
Tabulka 15 - Míra nezaměstnanosti v letech 2008-2017 dle socioprofesionální kategorie (v %)	81
Tabulka 16 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti v letech 2008-2017 dle socioprofesionální kategorie	81
Tabulka 17 - Míra nezaměstnanosti ve Francii dle dosaženého vzdělání v letech 2008-2018 (v %)	83
Tabulka 18 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti ve Francii dle dosaženého vzdělání v letech 2008-2018 (v %)	83
Tabulka 19 - Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání a doby od ukončení školní docházky (v %).....	85
Tabulka 20 - Nástupní plat absolventů univerzit dle pracovního zařazení v roce 2018 (v EUR).....	86
Tabulka 21 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle kategorií v Q1 2018 (v tisících).....	88
Tabulka 22 - Počet uchazečů dle délky přihlášení na úřadu práce v Q1 2018 (v tisících)..	89

Tabulka 23 - Struktura uchazečů o pracovní místo dle profesní orientace v roce 2018 - vybraných 50 oborů (v tisících osob).....	89
Tabulka 24 - Počet uchazečů o zaměstnání v kategorii A, B, C v regionech Francie (včetně zámořských území) v Q1 2018 (v tisících osob).....	91
Tabulka 25 - Počet volných míst zaregistrovaných na Pôle emploi v Q1 2018.....	92
Tabulka 26 - Rozdíl mezi poptávkou a nabídkou práce ve Francii v Q1 2018.....	93
Tabulka 27 - Druh nabízeného pracovního poměru v Q4 2018 (v tisících).....	95
Tabulka 28 - Počet uchazečů a počet pracovních míst registrovaných na Pôle emploi v letech 2008-2018.....	96
Tabulka 29 - Výdaje Francie na politiku zaměstnanosti v letech 2008-2016 (v tis. EUR).....	101
Tabulka 30 - Vývoj plnění cílu strategie Evropa 2020 ve Francii v období 2014-2018... ..	104
Tabulka 31 - Financování francouzských operačních programů v letech 2014-2020.....	105

Seznam grafů

Graf 1 - Míra inflace v EU - 28 (v %, rok 2018).....	48
Graf 2 - Míra nezaměstnanosti v členských státech EU v roce 2018 (v %).....	51
Graf 3 - Minimální mzda v členských zemích EU v roce 2018.....	52
Graf 4 - Závislost míry nezaměstnanosti na minimální mzdě ve vybraných členských zemích EU v roce 2018.....	53
Graf 5 - Průměrná mzda v členských zemích EU v roce 2014 (v EUR).....	54
Graf 6 - Průměrná pracovní doba v členských zemích EU v roce 2009 a 2018.....	55
Graf 7 - Podíl pracujících na zkrácený úvazek v členských zemích EU v letech 2005 a 2018 (v %).....	56
Graf 8 - Výdaje členských zemí EU na podporu v nezaměstnanosti v % HDP (rok 2014).....	57
Graf 9 - Vývoj míry nezaměstnanosti u sledovaných věkových kategorií v letech 2008–2018.....	71
Graf 10 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve Francii a EU dle pohlaví v období 2008-2018 (v %).....	74
Graf 11 - Vývoj míry nezaměstnanosti mladých žen a mužů ve věku 15-24 let v letech 2008-2018.....	77
Graf 12 - Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2008-2017 dle socioprofesionální kategorie	82
Graf 13 - Vývoj míry nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání v letech 2008-2018 (v %).....	84

Seznam příloh

Příloha 1 - Mapa Francie - dělení na regiony a departementy	128
Příloha 2 - Socioprofesionální kategorie - členění	129
Příloha 3 - Výdaje členských zemí EU na politiku zaměstnanosti v roce 2015 (v %).....	131

Seznam použitých zkratk

ARE	Podpora v nezaměstnanosti
BAC	Maturitní vysvědčení
CAP	Certifikát o ukončení odborného středoškolského vzdělávání
CDD	Smlouva na dobu určitou
CDI	Smlouva na dobu neurčitou
DARES	Statistický institut při francouzském úřadu práce
EK	Evropská komise
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská Unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské Unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
INSEE	Statistický úřad Francie
YEI	Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí

1 Úvod

Nezaměstnanost je dnes problémem především tržních ekonomik světa a stává se jedním z nejvýznamnějších sociálních a politických problémů. Tento jev pozorujeme na trhu práce, pokud nabídka práce převyšuje poptávku po pracovní síle. Nabídku tvoří nezaměstnané osoby s vůlí pracovat a stranu poptávky představují zaměstnavatelé.

S rostoucí globalizací prostředí jde ruku v ruce vytváření nových pracovních míst a například i přesun pracovníků mezi zeměmi či kontinenty. Tento jev je přirozený a způsobuje vždy nějakou míru nezaměstnanosti, se kterou je třeba počítat, je však dočasného charakteru. Nelze tak nikdy dosáhnout stavu plné zaměstnanosti všech. Dnes jsou miliony nezaměstnaných po celém světě, a to i v nejvíce rozvinutých zemích. V posledních letech je však ve většině evropských zemí novým trendem relativně vysoká míra a stálost nezaměstnanosti nezávisle na ekonomickém cyklu.

Nezaměstnanost je velmi důležitý jev, který má zásadní vliv na ekonomiku daného státu. V případě vysoké míry nezaměstnanosti se země může potýkat s poklesem poptávky po zboží a službách, snížením HDP apod. Podstatný je také vliv nezaměstnanosti na společnost a jednotlivce. Člověk bez práce se může ocitnout v pozici méněcennosti, má nízký příjem a upadá tak jeho osobní rozvoj. Tyto faktory pak mohou vést k rostoucí chudobě, rozvodovosti, kriminalitě, stresu či zhoršení zdravotního stavu člověka.

Důležitou úlohu v boji s nezaměstnaností sehraává stát, který se snaží se všemi nežádoucími aspekty nezaměstnanosti vyrovnávat a musí vynaložit finanční prostředky na to, aby zmírnil dopady těchto jevů. K těmto účelům používá nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje jsou velmi důležité pro udržení přirozené míry nezaměstnanosti v zemi. Evidence nezaměstnaných probíhá v centrálních registrech úřadů práce jednotlivých zemí. Tyto údaje však často nemusí být odrazem reality, jelikož existuje vždy určité procento lidí, kteří buď práci nehledají a nezaregistrují se na žádném úřadu jako nezaměstnaní anebo naopak musíme počítat s tím, že určití jedinci budou zaevidováni na úřadu práce jako nezaměstnaní, ačkoliv si vydělávají tzv. „na černo“ a přitom pobírají podporu v nezaměstnanosti. Ačkoliv je určitá míra nezaměstnanosti nepochybnou součástí ekonomiky každého státu, je důležité tuto míru neustále sledovat a zároveň aktivně zasahovat proti jejímu zvyšování za účelem zajištění ekonomického blahobytu země a uspokojivé životní úrovně jejích obyvatel a zmírnění negativních dopadů, které může nezaměstnanost způsobit.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení ekonomických a sociálních dopadů nezaměstnanosti ve Francii včetně způsobů jejího zmírňování prostřednictvím francouzské politiky zaměstnanosti.

K dosažení hlavního cíle slouží cíle podpůrné, kterými jsou:

- deskripce pojmů z odborné literatury vztahujících se k nezaměstnanosti (charakteristika nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, trh práce, měření nezaměstnanosti)
- způsoby řešení nezaměstnanosti
- komparace míry nezaměstnanosti ve Francii a ostatních členských zemí EU
- specifika francouzského trhu práce
- struktura nezaměstnaných ve Francii dle podle stáří, pohlaví, profesní orientace a dosaženého vzdělání
- vývoj nezaměstnanosti ve Francii v letech 2008-2018

2.2 Metodika

Metodika použitá v diplomové práci odpovídá stanoveným cílům a řazení kapitol odpovídá metodickému postupu. V teoretické části jsou prezentovány teoretické přístupy k definování a sledování nezaměstnanosti. Z teoretické části vychází vlastní práce, která se zabývá specifiky francouzského trhu práce a v návaznosti na ně pak vlastním rozbohem kvantitativních i kvalitativních indikátorů. Závěrečné kapitoly jsou pak agregací získaných poznatků.

Mezi hlavní použité metody patří deskripce, analýza a komparace.

- Deskripce je popisná metoda. Jedná se o „*konstatování výskytu jevu, jeho vlastností, projevů apod. Bývá bezprostředním výsledkem pozorování, jednoduchou informací o situaci, stavu nebo průběhu děje.*“ (Buriánek, 2018a)
Bude použita především v úvodní části práce věnované teoretickým přístupům a poznatkům získaným z autorské literatury i věcných dokumentů. Deskripce se vztahuje na základní pojmový aparát spojený s nezaměstnaností (trh práce, druhy nezaměstnanosti, definování „nezaměstnané“ osoby apod.)

- Analýza je „základní metoda poznávání objektů, jevů a procesů, kterou se poznávaný objekt rozkládá (dekomponuje) na jeho jednotlivé části (prvky, znaky, složky apod.) a zjišťují se vzájemné vztahy (souvislosti) mezi nimi“. (Palán, 2018) V práci budou využity metody analýzy individuálních ukazatelů ve formě horizontální analýzy (tj. analýzy trendů) a vertikální analýzy (tj. analýzu struktury). Uvedené analytické metody budou použity v souvislosti s vývojovým trendem nezaměstnanosti a dalších ukazatelů (horizontální analýza) a v souvislosti se strukturou sledovaných jevů, indikátorů (struktura nezaměstnaných, struktura vynaložených finančních prostředků apod.)
- Komparace je srovnávací metoda, která spočívá ve „ve vzájemném přiřazování jevů k sobě a v uvažování o jejich podobnostech a rozdílnostech.“ (Buriánek, 2018b) Komparace poslouží k srovnání jednotlivých ukazatelů v rámci Francie a při srovnání Francie s dalšími členskými zeměmi EU

Pro účely práce jsou použity tyto základní ukazatele:

- jako analyzovaný ukazatel je to míra registrované nezaměstnanosti (viz kap. č. 5.)
- indikátory používané pro charakterizování časových řad (indexní analýza, viz kap.6)

Konkrétní data byla získána ze tří institucí. Eurostat poskytuje informace potřebné pro srovnání ukazatelů v rámci všech členských států EU. Při zaměření na zvláštnosti francouzského trhu práce byla použita data ze dvou národních institucí – francouzského statistického úřadu Insee a organizace Dares, která je napojena na francouzské ministerstvo práce.

3 Nezaměstnanost jako významný ekonomický a sociální faktor

3.1 Nezaměstnanost v souvislosti s trhem práce

Práce představuje v lidském životě významnou roli. Díky ní získává jedinec nejen materiální prostředky, které mu zajistí důstojný život, ale poskytuje mu možnost zařazení se na své místo ve společnosti, což vede k posílení jeho psychické rovnováhy. Prostřednictvím práce se člověku dostává „*pocitu seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství.*“ (Buchtová, 2002)

O ideální situaci bychom mohli hovořit, pokud by všichni lidé, kteří stojí o práci, měli možnost najít si adekvátní zaměstnání a realizovat se v něm naplno. Tuto situaci však odborná veřejnost chápe spíše jako utopii, ačkoliv plná zaměstnanost je v odborných publikacích zmiňována a definována jako „*stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde.*“ (Mareš, 2002)

3.1.1 Trh práce

Poptávka po práci ze strany zaměstnanců se setkává s nabídkou práce zaměstnavatelů na místě, které označujeme jako trh práce. Jeho fungování je vždy doprovázeno určitou mírou nezaměstnanosti. Dle Kuchaře (Kuchař, 2007) můžeme trh práce chápat jako společenský subsystém, který je tvořen čtyřmi základními složkami: nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce a stanovení nominální a reálné mzdy. Jedná se o specifický druh trhu, jelikož pracovní síla je neoddělitelná od svého nositele – člověka. Práce se na tomto trhu nekupuje ani neprodává, ale najímá. Na trhu práce rozlišujeme tři hlavní aktéry – zaměstnance, kteří nabízejí svou práci, podniky, které pracovní sílu poptávají a vládu, která jako vnější činitel reguluje pravidla hry (např. stanovení minimální mzdy, pracovního volna apod.)

Nabídka práce představuje počet lidí, kteří nabízejí svou práci. Reprezentuje rozhodování člověka mezi prací a jeho volným časem. Jedinec porovnává užitek ze mzdy s užitekem z volného času. (Kuchař, 2007)

Poptávka po práci je reprezentována podniky, které chtějí maximalizovat svůj zisk. Podnik najímá novou pracovní sílu, pokud je příjem z mezního produktu vyšší než náklady na získání pracovní síly. V případě vyrovnání těchto dvou veličin nemá podnik zájem o další jednotky práce. (Buchtová, 2002)

Na trhu práce rozlišujeme přirozenou míru nezaměstnanosti, což je stav, kdy určité procento zaměstnaných přichází o práci a určité procento nezaměstnaných ji nalézá. Ceny i mzdy jsou v rovnováze a nedochází k inflaci. Vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu dané země. Můžeme ji vypočítat takto:

$$u_n = \frac{s}{\mu} \cdot 100$$

kde:

u_n – přirozená míra nezaměstnanosti

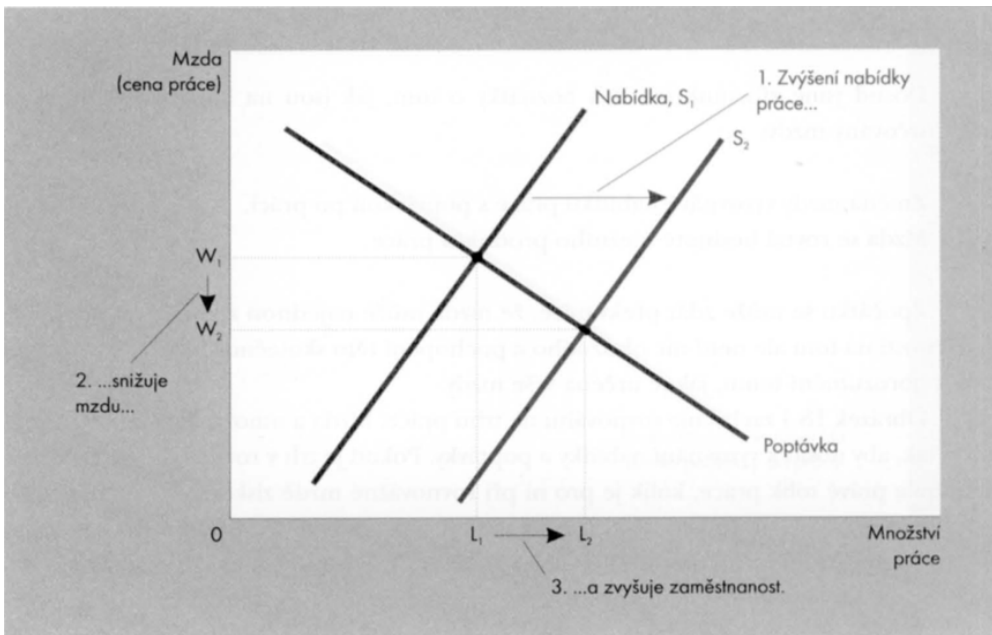
s – míra ztráty pracovních příležitostí

μ – míra nových pracovních příležitostí

Zdroj: Samuelson, Nordhaus (2007)

Rovnováha na trhu práce se projevuje tak, že nabídka a poptávka po práci se vyrovnají, a to prostřednictvím mzdy a množství práce. Pomocí následujících dvou grafických znázornění – obrázků č. 1 a 2. lze zobrazit postup, jakým firmy reagují v případě nadbytku či nedostatku pracovní síly. (Mankiw, 2009) Více o rozhodování podniku viz kapitola 3.4.2.

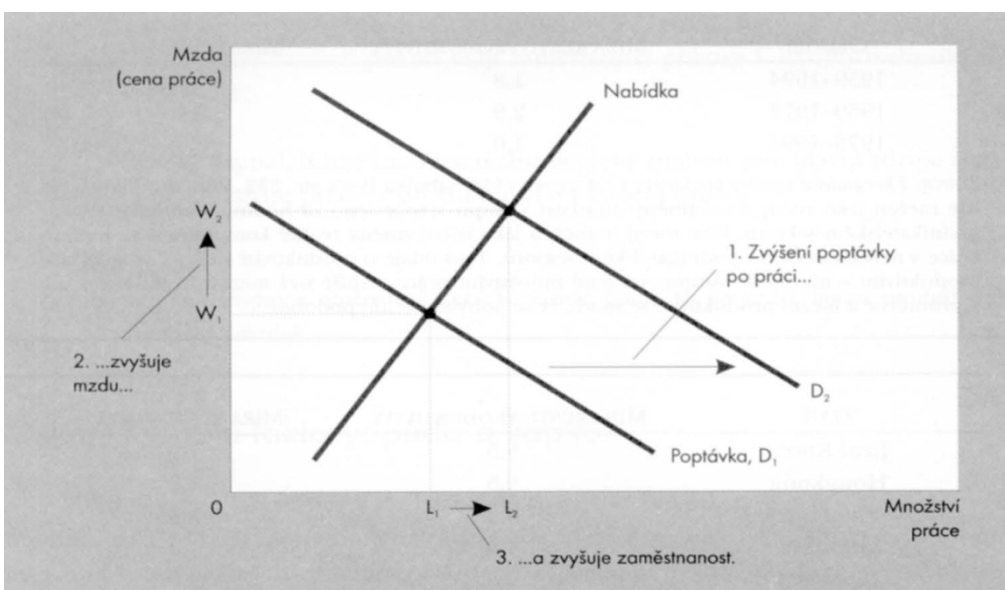
Obrázek 1 - Zvýšení nabídky práce



Zdroj: Mankiw (2009)

S přílivem nových pracovníků odcházejících ze zaměstnání, propuštěných zaměstnanců hledajících nové uplatnění či imigrantů stěhujících se za prací se na trhu zvyšuje nabídka práce. Toto je výhodný stav pro firmy, které tak mohou s levnějšími náklady pořídit pracovní sílu, tzn. naleznou pracovníky, kteří budou ochotni akceptovat nižší mzdy. Nový rovnovážný stav tedy bude s nižší mzdou a množstvím práce na trhu.

Obrázek 2 - Zvýšení poptávky po práci



Zdroj: Mankiw (2009)

Situace zvýšení poptávky po práci nastává na trhu práce tehdy, je-li na trhu nízká nezaměstnanost, tudíž menší množství volných pracovníků, kteří by byli ochotni danou práci vykonávat. Pro firmy je toto signál, že aby naplnily prázdná pracovní místa, budou muset zvýšit mzdy, případně nabídnout nějaké další benefity, aby nalákaly zaměstnance do svých řad. Nová rovnovážná situace tak nastane v bodě s vyšší mzdou a vyšším množstvím práce.

Další identifikace pracovního trhu, která míru zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti, definuje, je rozdělení trhu na primární a sekundární. V primárním trhu práce nacházíme trvalá pracovní místa, kde se vyskytují především vysoce kvalifikovaní zaměstnanci, kteří mají zároveň možnost si v průběhu svého zaměstnání kvalifikaci prohlubovat. Kromě možnosti profesionálního růstu mají pracovníci většinou i lepší pracovní podmínky. V sekundárním sektoru pracovního trhu se vyskytují nejistá pracovní místa, pro které je charakteristické, že jsou v horších pracovních podmínkách (především týkajících se mzdového ohodnocení). Zřídka se zde setkáme s možností kariérního růstu. Je zde menší možnost zvýšit si kvalifikaci v oboru a pracovní síla je více náchylná k nezaměstnanosti. (Mareš, 2002)

Jak je zřejmé z výše zmíněného pojetí práce, její ztráta pro jedince znamená nespočet problémů, se kterými se musí vypořádat. Skutečnou hodnotu práce si jedinec začne uvědomovat většinou až v okamžiku, kdy o ni přijde. V první řadě pro něj ztráta zaměstnání představuje především ztrátu příjmů, jež může existenciálně ohrozit jak jeho samotného, tak rodinu, kterou musí zabezpečit. Neopomenutelnou stránkou je psychické zdraví jedince, které může být náhlou stresovou situací ohroženo a může vést k závažným zdravotním problémům. Se ztrátou práce dochází k úměrné ztrátě určitého denního řádu, který může z dlouhodobého hlediska vést k degradaci pracovních návyků i pracovních dovedností. Z dlouhodobé perspektivy můžeme hovořit i o pochybnostech jedince o svých schopnostech a ztrátě sebejistoty v činnosti, která ho doposud živila.

3.1.2 Nezaměstnanost a nezaměstnaní

Pro další rozbor dané problematiky je třeba zmínit pojem nezaměstnanost a nezaměstnaný. Nezaměstnaností rozumíme nerovnovážný stav na trhu práce, kdy převyšuje nabídka nad poptávkou. Jedná se tedy o stav, kdy se na trhu práce vyskytují nezaměstnaní.

Mareš (Mareš, 2002) nás seznamuje se třemi hlavními pohledy na stav nezaměstnanosti – liberalismem, keynesiánstvím a marxismem.

Liberalistická a neoklasická ekonomie se soustřeďuje na trh práce a na rovnováhu trhu práce. Věří ve svobodnou soutěž s cenami. Každý trh má svou cenovou rovnováhu, na které jsou poptávka a nabídka vyváženy a této rovnováhy je dosahováno tržním mechanismem čili „neviditelnou rukou“ trhu. Jakékoliv zásahy do tohoto procesu brání nastolení přirozené rovnováhy trhu. Pracovní síla je zde chápána jako komodita a nezaměstnanost je chápána jako výsledek tržního mechanismu. Nezaměstnanost tedy odráží krátkodobou nerovnováhu na trhu práce, respektive nerovnováhu na straně nabídky a poptávky. Liberálové věří, že určitá míra nezaměstnanosti je neodstranitelné minimum. Jde o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti. Každý nezaměstnaný se sám rozhodne, jestli přijme konkrétní práci za daných platebních podmínek. Liberálové považují nezaměstnanost spíše za dobrovolnou.

Keynesiánství vzniklo jako reakce na hospodářskou krizi ve třicátých letech 20. století. Tato teorie odmítá výše zmíněnou liberální ekonomii.

Podle Keynese existují dvě rozhodující příčiny nezaměstnanosti:

- a) Technologický pokrok, který vytlačuje pracovní sílu.
- b) Nedostatek poptávky, který omezuje spotřebu jedinců.

Nedostatek poptávky vede k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti, která opět snižuje poptávku, tudíž je stále přítomná nucená nezaměstnanost jako důsledek nízké poptávky. Keynes preferuje státní intervence před neviditelnou rukou trhu. (Mareš, 2002)

Zakladatel marxismu K. Marx navázal na ekonomickou teorii D. Ricarda. Odlišil práci jako činnost a pracovní sílu popsal jako potenciální pracovní činnost. Pracovní síla se stává za kapitalismu zbožím, které dělníci musejí prodávat. „*Nezaměstnanost je zde chápána jako důsledek nestability mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu.*“ (Mareš, 2002) Marxisté považují nezaměstnanost za nedobrovolnou. Dělníci nemohou najít práci, protože jejich zaměstnání by znamenalo pokles mzdy pod existenční minimum. (Mareš, 2002)

Pro charakterizování pojmu nezaměstnaný použijeme definici z publikace Ekonomie od Samuelsona a Nordhause (Samuelson; Nordhaus, 2007), která nezaměstnané chápe jako „*osoby, které nemají práci, ale aktivně ji vyhledávají.*“ Zároveň tyto osoby „*musí vykazovat prokazatelné úsilí o získání práce.*“ Ouroda (Ouroda, 2004) zmiňuje,

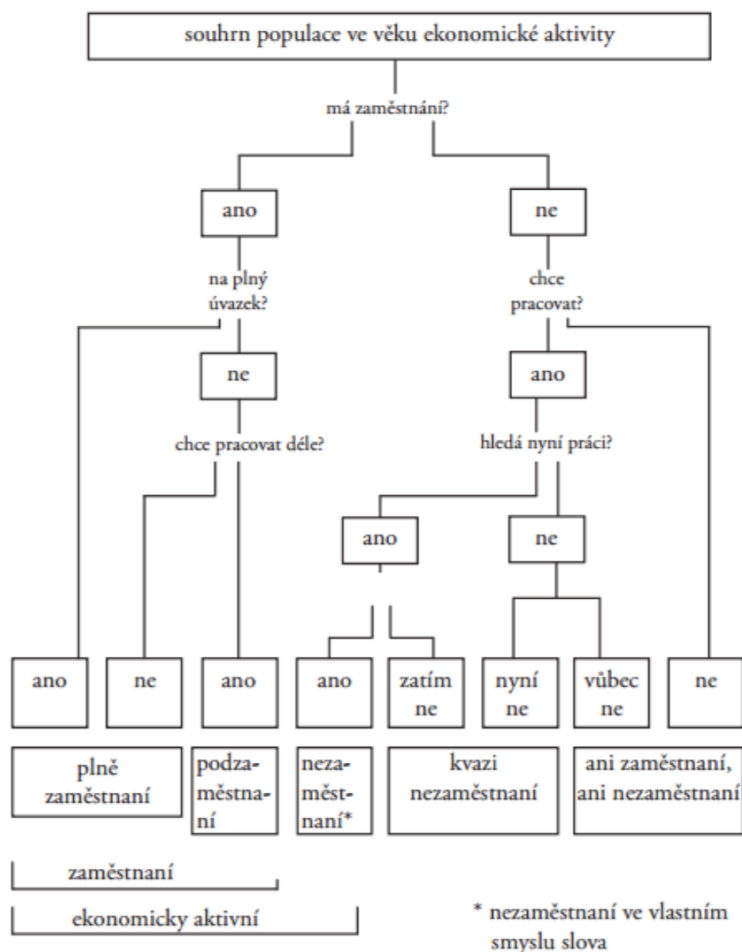
že do zaměstnání nemůžeme zahrnovat domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc či charitativní práce. Mareš (Mareš, 2002) zdůrazňuje 3 základní pilíře, které definují nezaměstnaného: osoba je schopna pracovat, přející si pracovat a aktuálně bez zaměstnání (viz obrázek č. 3). Tato definice předpokládá, že nezaměstnaný si sám aktivně hledá možnosti zaměstnání, odpovídá na zveřejněné inzeráty, rozesílá svůj životopis do firem, zvyšuje si kvalifikaci pomocí různých kurzů apod. Tento přístup je typický pro většinu zemí západní Evropy.

Mezinárodní organizace práce (ILO, 2018a) a prováděcí metodika Eurostatu považuje za nezaměstnané všechny osoby starší 15 let, které ve sledovaném období splňují všechny následující podmínky zároveň:

- Jsou bez práce, tedy nezaměstnané
- Hledají aktivně práci (tzn. hledají prostřednictvím úřadu práce nebo soukromých zprostředkovatelů práce, využívají inzerci, snaží se založit vlastní firmu, podávají žádost o pracovní povolení atd.)
- Jsou připraveny k nástupu do práce okamžitě, nejpozději do 14 dnů.

Existuje rozdíl mezi registrovanou a skutečnou nezaměstnaností. Holman (Holman, 2005) počítá jako nezaměstnané ty jedince, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Je zde také určité procento nezaměstnaných, kteří se u úřadu práce nezaregistrovali z různých důvodů. (např. ukončili pracovní poměr a v následujících dnech nastupují do nového zaměstnání apod.) Proto je registrovaná míra nezaměstnanosti nižší než reálná míra nezaměstnanosti.

Obrázek 3 - Nezaměstnaný



Zdroj: Mareš (2002)

3.1.3 Důvody nezaměstnanosti

Příčin nezaměstnanosti můžeme vyjmenovat mnoho. Z pozice nezaměstnaného je můžeme rozlišit na dobrovolné a nedobrovolné. (Brožová, 2003)

Dobrovolně ukončit pracovní poměr můžou zaměstnanci v případě, že si chtějí najít lepší pracovní místo a jsou ochotni na přechodnou dobu být nezaměstnanými. Tento přístup volí zaměstnanci hlavně v situacích, kdy na stávajícím pracovišti nejsou příznivé pracovní podmínky, jsou odměňováni nízkou mzdou, nebo za situace, kdy na pracovišti působí špatné mezilidské vztahy. Dalším důvodem může být odchod ze zaměstnání ze zdravotních důvodů. Poměrně častým jevem je vypovězení pracovního poměru u malých soukromých podnikatelů, kteří velmi často vyplácejí svým zaměstnancům pouze minimální mzdu. Patří sem také dobrovolně nezaměstnaní jedinci, kteří se rozhodli dát před prací přednost jejich volnému času, rodině nebo odešli předčasně

do důchodu. Sem řadíme i ty jedince, pro něž je výhodnější nepracovat a žít na sociálních dávkách, jelikož jejich odborná kvalifikace nedosahuje takové míry, aby našli dobré pracovní uplatnění s odpovídající mzdou. Pokud navíc země poskytuje štědré sociální dávky, není motivace těchto lidí velká, aby hledali novou práci.

Mezi nedobrovolné důvody lze zařadit například výkyvy v hospodářském cyklu, kterými ekonomika běžně prochází. Dalším důvodem mohou být strukturální změny v různých odvětvích ekonomiky a s ním spojené snižování stavu zaměstnanců kvůli nadbytečnosti. Také neustálý technický pokrok a související automatizace procesů v různých odvětvích stojí za snižováním stavu zaměstnanců.

Dalšími důvody nezaměstnanosti v zemi může být vysoká míra porodnosti a v důsledku toho vysoký přírůstek obyvatelstva. Dalším faktorem, který navyšuje míru nezaměstnanosti je prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce. Malé podniky, které jsou náchylnější na změny v konkurenčním boji se také podílejí na zvyšování míry nezaměstnanosti, pokud dojde k vysokému zadlužení podniku a následnému úpadku. V globálním měřítku se můžeme bavit o světových či kontinentálních ekonomických krizích vedoucích k recesi, které mají za důsledek nárůst nezaměstnanosti v zemích. Všeobecně je v ekonomicky vyspělých zemích vyšší míra nezaměstnanosti. Země, které prosperují a mají např. určitou dávku nerostného bohatství se vyznačují faktem, že ženy v produktivním věku a také lidé vyšších věkových kategoriích zůstávají doma a nepracují.

Mankiw (Mankiw, 2009) uvádí 4 hlavní příčiny, které stojí za výskytem nezaměstnanosti na pracovním trhu. Jedná se o zákon o minimální mzdě, činnost odborových organizací, efektivnostní mzdu a proces hledání pracovního místa.

Zákon o minimální mzdě definuje situaci, kdy se výše minimální mzdy nachází nad rovnováhou nabídky a poptávky. Na pracovním trhu tak nacházíme přebytek pracovních sil, které by chtěly pracovat, ale práci nemají a vzniká tak nezaměstnanost.

Pokud odbory dokážou navýšit mzdu nad její rovnovážnou úroveň, zvýší se objem nabízené práce a sníží se poptávka po práci. Lidé, kterým se podařilo udržet si zaměstnání jsou na tom po zásahu odborů lépe, naopak jedinci, kteří přišli o místo si finančně pohorší.

Na základě teorie efektivnostních mezd je podniková výroba efektivnější, pokud podnik vyplácí vyšší než rovnovážné mzdy. Proto může být pro podnik výhodnější udržovat poněkud vyšší mzdy, ačkoliv se na pracovním trhu setkáváme s převisem nabídky nad poptávkou.

Jako čtvrtý důvod uvádí Mankiw (Mankiw, 2009) vyhledávání pracovních míst. Vysvětluje ho jako proces, ve kterém jedinci hledají nejvhodnější pracovní uplatnění a nejlepší příležitosti.

3.1.4 Fáze nezaměstnanosti, životní strategie nezaměstnaných a ohrožené skupiny

Nezaměstnanost může trvat různě dlouhou dobu a v jejím průběhu rozlišujeme základní 3 fáze, kterými projde během svého života nejspíš každý jedinec, ačkoliv můžeme tvrdit, že každý vnímá nezaměstnanost rozdílně. Plesník, Richterová a Quisová (Plesník, Richterová, Quisová, 2006) je determinují takto:

Počáteční fáze – aktivní období

Nezaměstnaní lidé jsou v této fázi optimističtí a věří, že si novou pracovní pozici rychle seženou a aktivně vyhledávají příležitosti na trhu. Pociťují podporu členů své rodiny a blízkých přátel.

Druhá fáze – období zklamání

Tato fáze nastává, pokud období hledání práce překlene hranici 6 měsíců a jedinci se stále nedaří najít vhodné pracovní místo. Nastává tak období zklamání, úzkostí, doprovázené potenciálními depresemi a pesimistickým přístupem k dalšímu hledání.

Třetí fáze nezaměstnanosti

Tuto fázi někdy také označujeme za fázi pasivity. Nezaměstnaný jedinec se vyhýbá jakýmkoliv stresovým podnětům a soustředí se hlavně na udržení své psychické rovnováhy. Snaží se nemyslet na své neúspěchy a zároveň rezignuje na účast ve výběrových řízeních.

Změna životní strategie přichází na řadu v případě dlouhodobě nezaměstnaných jedinců, kteří si volí nový životní přístup, kulturu. Podle Mareše (Mareš, 2002) rozlišujeme tyto tři základní kultury:

Rovnostářská kultura

Práce je pro tyto lidi chápána jako smysl života a ztráta práce pro ně znamená ztrátu nezávislosti. Z tohoto důvodu jsou ochotni přijmout i práci, která vůbec neodpovídá jejich oboru a není ani tolik výhodná.

Fatalistická kultura

Je typickým znakem pro jedince, kteří se odevzdávají svému osudu. Často se uzavírají před okolním světem a jsou příjemci sociálních dávek od státu. Zaměstnání nehledají, žijí osaměle, často s alkoholem nebo drogou po boku.

Individualistická kultura

Individualističtí jedinci bezohledně využívají jim nabízené příležitosti. Velmi často jsou symbolem vzdoru vůči normám společnosti, ale zároveň se je snaží maximálně využít ve svůj prospěch. Je pro ně důležitý jejich volný čas a svoboda. Dělí se na podnikavé a kalkulující. Podnikaví prahnou po zvyšování své životní úrovně, zatímco práci vykonávají pouze na černém trhu práce. Kalkulující jedinci vůbec nestojí o získání práce. Naopak si zajišťují svou životní úroveň prostřednictvím sociálních podpor a jiných příjmů, jejichž zdrojem je stát. Do individualistické kultury můžeme také zařadit autonomní osoby, které si práci nehledají a své potřeby zajišťují dle svých finančních možností (například bezdomovci).

Nezaměstnanost nepostihuje všechny jedince ve stejné míře, proto zejména v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností rozlišujeme několik nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. Tyto skupiny také často bývají vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. (Mareš, 2002)

Mladší jedinci do 30 let

Lidé patřící do této skupiny bojují s nezaměstnaností především kvůli faktu, že postrádají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky a také jim chybí kontakty, které by jim do jisté míry usnadnily orientaci na pracovním trhu. Přitom právě získání zaměstnání představuje pomyslný most mezi studentským životem a přechodem do dospělosti. Pokud v tomto klíčovém momentu nedojde k získání kýženého pracovního místa, můžeme se setkat s negativními dopady na lidskou osobnost a psychiku, která může vést k problémům se sebedůvěrou v budoucnosti. Právě nezaměstnaní absolventi středních škol a mladiství často představují riziko pro společnost kvůli sklonům k patologickému chování, které následně vede k jejich vyřazení ze společnosti. Tato skupina jedinců totiž často bere odmítnutí či propuštění z práce jako křivdu a staví se k celé situaci negativně. Velmi často se setkáváme se situací, že mladí zůstávají bydlet u rodičů nebo se v případě ztráty zaměstnání zpět do své rodiny vracejí. Tento přístup snižuje jedincům jejich životní náklady a ti, kteří snahu o získání zaměstnání nevzdávají si hledají alespoň dočasnou méně placenou práci, než naleznou uspokojivou pracovní nabídku.

Ženy

Nezaměstnanost u žen je způsobena především přístupem zaměstnavatelů, kteří preferují mužskou sílu z důvodu jejich větší flexibility, územní mobility a většinou

i absencí povinnosti starat se o domácnost. Tyto faktory mají negativní dopad hlavně na matky s dětmi, které jsou často vyloučeny ze seznamu potenciálních kandidátů pro strach z jejich časté absence v práci. Ještě více jsou pak ohroženy matky samoživitelky. Zaměstnavatelé většinou shánějí kandidáty na plný úvazek a je žalostně málo pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou, které by ženy uvítaly, aby mohly skloubit práci s péčí o rodinu.

Osoby starší 50 let

Obvykle nejhůře prožívají ztrátu zaměstnání jedinci spadající do této kategorie. Pro zaměstnavatele jsou totiž lidé nad 50 let méně atraktivní investicí než mladší jedinci. Ve srovnání s mladšími se mnohokrát jeví potenciálním zaměstnavatelům jako méně flexibilní a adaptabilní. Proto dávají přednost mladším kandidátům, kteří se snadněji přizpůsobují požadavkům pracovního trhu a opomíjejí tak fakt, že starší jedinci disponují mnohaletými životními i pracovními zkušenostmi, které by mohli při výkonu svého povolání užít. Tento trend se následně promítá do chování právě starších jedinců, kteří se ve strachu o ztrátu zaměstnání snaží nevytvářet situace, které by mohly vést k ukončení jejich pracovního poměru. To má ovšem za důsledek i pokles kreativity, která se negativně odráží v kvalitě práce.

Nekvalifikovaní jedinci

Z dlouhodobého hlediska tvoří příslušníci této skupiny největší část nezaměstnaných na pracovním trhu. Patří mezi ně často absolventi základních škol a lidé obtížně vzdělavatelni, kteří mají nulový zájem o zaměstnání. Nejednou se zde setkáme s lidmi vykazujícími známky deviantního chování. Buchtová (Buchtová, 2002) v této souvislosti tvrdí, „že se převážně jedná o jedince se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Vytvářejí tzv. novou třídu deklasovaných, která žije jakoby uvnitř systému podpor sociálního zabezpečení, v trvalé závislosti na státu.“

Zdravotně postižení

Lidé se změněnou pracovní schopností jsou evidováni jako nezaměstnaní několikrát déle než zdraví jedinci, což se odráží nejen na stavu jejich psychiky, ale představuje to i ekonomické a sociální problémy pro daného člověka. Častokrát se kvůli zdravotnímu stavu dostane do problémů celá jeho rodina, jelikož to pro ostatní členy rodiny představuje zvýšené náklady a starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.

Různé sociální skupiny

V problematice sociálních skupin hovoříme především o členech různých národnostních menšin. Pro jedince patřící do národnostních menšin je obtížné nalézt zaměstnání především z důvodu stále se zvyšujících nároků na rozsah a kvalitu dovedností. Pro nepřizpůsobivé jedince patřící do této skupiny je typické základní vzdělání a neochota dále se vzdělávat a jisté kulturní vzorce chování a hodnot, které brání jedincům plně se integrovat do prostředí, ve kterém žijí.

3.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme třídit dle různých hledisek. Mezi základní druhy řadíme nezaměstnanost dle příčiny vzniku na frikční, strukturální a cyklickou. Někteří autoři rozlišují ještě tzv. sezónní nezaměstnanost (Rievajová, 2003). Dle délky trvání rozlišujeme dva druhy nezaměstnanosti – krátkodobou a dlouhodobou. Mareš (Mareš, 2002) uvádí další členění nezaměstnanosti na skrytou, neúplnou a nepravou. Od některých autorů (Nový, Surynek, 2006) se dozvíme o stagnativní a nepředvídatelné nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti vzniká z důvodu přirozeného pohybu pracovníků mezi pozicemi a pracovními příležitostmi. Setkáváme se zde s propouštěním zaměstnanců z důvodu probíhajících technologických změn, nastupující automatizace procesů či organizačních změn v rámci podniku nebo s dobrovolným opuštěním pracovního místa za účelem nalezení nové, zpravidla lépe ohodnocené práce. Dalším důvodem vzniku frikční nezaměstnanosti je také stěhování lidí, kteří následně hledají své uplatnění v místě svého nového bydliště. Patří sem také absolventská nezaměstnanost, kdy čerstvě dostudovaní lidé hledají své první zaměstnání. Čím štedřejší systém sociálních podpor má daný stát, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Všeobecně se však tento typ nezaměstnanosti nepovažuje za ekonomickou hrozbu, jelikož se situace sama po určité době vyřeší a nezaměstnaní zpravidla najdou své uplatnění bez větších problémů. I v případě plné zaměstnanosti by stále existovala frikční nezaměstnanost, jelikož na trh neustále přicházejí absolventi škol či ženy po mateřské dovolené. (Mareš, 2002)

Strukturální nezaměstnanost

Příčinou vzniku strukturální nezaměstnanosti je momentální či dlouhodobá klesající poptávka po jisté produkci statků. S tím je spojena klesající poptávka po práci v určitém odvětví a související útlum výroby, případně rozpad nekonkurenceschopných podniků.

Pracovní síla, která je v důsledku snížené poptávky po daném druhu práce uvolněna následně nachází možnost uplatnění v odvětvích vyžadující odlišnou kvalifikaci. Ačkoliv počet volných míst se může shodovat s počtem těch, kteří práci aktivně vyhledávají, není vždy možné nastavit rovnováhu a doplnit prázdné pracovní pozice lidmi, kteří práci nemají a usilují o ni. „Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.“ (Buchtová, 2002)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost úzce souvisí s výkyvy výkonu dané ekonomiky. V momentě, kdy dochází k hospodářskému úpadku se podíl cyklické nezaměstnanosti zvyšuje. V opačném případě dochází k poklesu této složky na celkové nezaměstnanosti. Jelikož je závislá na agregátní poptávce po pracovní síle, dochází k situaci, že propuštění lidé nenachází práci v jiných odvětvích, jelikož poptávka po práci v tomto případě postihuje všechna odvětví. (Samuelson, Nordhaus 2007)

Sezónní nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se řadí všeobecně mezi krátkodobé a často je chápán jako podkategorie cyklické nezaměstnanosti. Postihuje odvětví, která jsou závislá především na počasí nebo souvisí se sezónními výkyvy ve spotřebě. Jako příklad můžeme uvést sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví či zemědělství nebo nezaměstnanost v obchodních aktivitách spojených s Vánočními či Velikonočními svátky. (Mareš, 2002)

Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost je z pohledu vlivu na ekonomický růst země méně závažným problémem. Obvykle se drží maximální hranice 6 měsíců. Je to období, kdy pracovník hledá vhodnou pracovní nabídku a nechává si čas na rozmyšlení a nalezení té pravé pozice, kde by mohl prokázat své dovednosti a kvalifikaci. Nezaměstnaný neztrácí své pracovní návyky.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Z pohledu negativního vlivu na ekonomickou situaci v zemi je právě dlouhodobá nezaměstnanost. Důležité je zde však rozlišení, zda jde o nezaměstnanost osoby, které se buď nedaří nalézt zaměstnání nebo např. ze zdravotních důvodů nemůže práci vykonávat anebo zda se jedná o dobrovolnou dlouhodobou nezaměstnanost. Tento druh nezaměstnanosti je podle Mezinárodní organizace práce (ILO, 2018b) chápán jako stav

trvající minimálně 1 rok. Mezi hlavní příčiny tohoto typu nezaměstnanosti se řadí dlouhotrvající hospodářský úpadek nebo dlouhodobá stagnace mezd. Dalším negativním vlivem mohou být štědré státní podpory v nezaměstnanosti, které nemotivují nezaměstnané k aktivnímu vyhledávání práce.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytou zaměstnaností označujeme stav, kdy nedochází k úplnému využití pracovní síly na trhu práce. Tato nezaměstnanost není nikde veřejně zaznamenána. Jedná se o stav, kdy nezaměstnaná osoba nehledá práci ani není vedena na úřadu práce jako nezaměstnaná. Jako příklad můžeme uvést ženy v domácnosti, či mladistvé. (Mareš, 2002)

Neúplná nezaměstnanost

Sem můžeme zařadit stav, kdy pracovníci přijímají práci na zkrácený úvazek nebo typ práce, který plně neodpovídá jejich kvalifikaci. Díky této nezaměstnanosti se však daří snižovat míru celkové nezaměstnanosti. Lidé takto pracují v rámci zkrácené pracovní doby nebo sdílejí pracovní místo s dalším kolegou. (Mareš, 2002)

Nepravá nezaměstnanost

Do tohoto typu nezaměstnanosti řadíme osoby oficiálně nezaměstnané, které využívají státní podporu a práci aktivně nehledají. Řadíme sem i pracovníky, kteří vykonávají ilegální činnost v šedé ekonomice a zároveň jsou registrováni jako nezaměstnaní. (Rievajová, 2003)

Nepředvídatelná nezaměstnanost

Nepředvídatelná nezaměstnanost vzniká v závislosti na jiných podmiňujících jevech, například v důsledku náhle změny v politické situaci dané země.

3.3 Měření nezaměstnanosti

Abychom zjistili, jak vysoká je nezaměstnanost v daném regionu využíváme dva základní typy měření:

- a) absolutní vyjádření počtu nezaměstnaných (př. 1,2 mil. osob)
- b) vyjádření míry nezaměstnanosti na základě metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) jako procentní podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu dle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L+U} \cdot 100$$

kde:

u – míra nezaměstnanosti

U – nedobrovolně nezaměstnaní

$L+U$ – ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní + nezaměstnaní)

Zdroj: Mankiw (2009)

Existují dva postupy zjišťování dat pro definování počtu nezaměstnaných či míry nezaměstnanosti. První postup se zakládá na informacích, kterými disponují pracovní úřady, které vedou evidenci registrovaných nezaměstnaných osob. Druhý postup probíhá na základě výběrového šetření v populaci prováděného na pravidelné bázi.

Míra nezaměstnanosti může být udávána obecně jako veličina závisající na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (př. cena ropy, hospodářský cyklus apod.) nebo jako specifická míra nezaměstnanosti která se týká rozličných kategorií osob (př. míra nezaměstnanosti mužů, žen, určitých profesí apod.)

Ve Francii publikují oficiální výsledky týkající se nezaměstnanosti v zemi dvě instituce. Francouzský statistický úřad Insee.fr používá pro prezentaci svých výběrových šetření stejnou metodiku jako Mezinárodní organizace práce. Oproti tomu organizace Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) do míry nezaměstnanosti započítává pouze nezaměstnané osoby v kategorii A (více viz. kapitola 6.3). Dalším rozdílem v metodice výpočtu nezaměstnanosti mezi těmito dvěma institucemi je frekvence zveřejňování výsledků. Insee provádí průzkum nezaměstnanosti na výběrovém panelu 100 000 domácností každé čtvrtletí, zatímco Dares zveřejňuje počet nezaměstnaných v kategorii A zaregistrovaných na francouzských úřadech práce každý měsíc. Vidíme, že tyto dvě instituce nepoužívají pro výpočet a následnou interpretaci svých výsledků stejná kritéria, a proto v části práce, která se zabývá francouzskými specifiky, budeme používat data z Insee, jelikož jsou blíže realitě.

3.4 Dopady nezaměstnanosti

Dnes jsou miliony nezaměstnaných po celém světě, a to i v nejvíce rozvinutých zemích. Existuje několik důvodů, proč tuto vysokou míru nezaměstnanosti neignorovat. Zprvé, je to pro lidskou společnost velmi nákladné. Stát je nucen vyplácet dávky prostřednictvím daní lidí, kteří pracují. Za druhé, pokud část obyvatelstva v produktivním věku není ekonomicky aktivní, stát získá méně příjmů (ponížených o příspěvky na sociální zabezpečení). Samuelson a Nordhaus (Samuelson, Nordhaus, 2007) shledávají, že „každé

zvýšení nezaměstnanosti značí, že ekonomika vyhadzuje oknem zboží a služby, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit. Hospodářská recese vyjadřuje situaci, kdy obrovská kvanta aut, oblečení a dalšího zboží mizí v černé díře.“

Pak je zde problém na úrovni jednotlivce. Osoba bez zaměstnání se nachází v situaci méněcennosti, nedostává příjmy, takže můžeme sledovat pokles jejího osobnostního rozvoje. Existuje však také sociální dopad: vyloučení společnosti (pracovníci jsou umístěni na dně sociálního žebříčku), rozšíření chudoby, rozvodovost, kriminalita, stres a zhoršování zdraví nezaměstnaných. Zvýšení počtu vyloučených osob proto ohrožuje sociální soudržnost. Proto je důležité proti nezaměstnanosti bojovat a snažit se snižovat počet nezaměstnaných ve společnosti.

3.4.1 Dopady makroekonomické

Kromě mnoha různých ukazatelů jako je HDP, inflace a úrokové sazby, je míra nezaměstnanosti nástrojem pro určení úrovně zdraví národního hospodářství.

Nezaměstnanost a HDP

HDP patří mezi nejsledovanější makroekonomické agregáty, neboť je nejpoužívanějším ukazatelem pro měření výkonnosti i ekonomiky. Výše nezaměstnanosti má signifikantní dopad na úroveň HDP v dané zemi. V momentě, kdy populace bojuje s nezaměstnaností, dochází ke snížení její kupní síly na trhu a s tím spojenému omezení spotřeby statků a služeb. Dochází k tzv. negativnímu poptávkovému šoku, který má za výsledek snížení cenové hladiny, což nepřímo ovlivňuje výtěžnost daní.

Vzájemnou korelaci mezi nezaměstnaností a HDP popisuje Okunův zákon. Autorem tohoto zákona je Arthur Okun, který v 60. letech 19. století empiricky ověřoval data týkající se nezaměstnanosti a HDP ve Spojených státech.

Okunův zákon vyjadřuje situaci, kdy se zvyšující se mírou nezaměstnanosti úměrně klesá hrubý domácí produkt. Dle Samuelsona a Nordhause (Samuelson, Nordhaus, 2007) Okunův zákon vyjadřuje stav, kdy „pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod.“ Tento zákon potvrzuje fakt, že nezaměstnanost má cyklickou povahu, což znamená že míra nezaměstnanosti se zvyšuje v momentě, kdy se národní hospodářství dostává do recese a pokles zaměstnanosti tak sledujeme ve všech odvětvích.

Okunův zákon lze matematicky formulovat následovně:

$$\frac{Y^* - Y}{Y^*} = c (u - u^*)$$

kde:

Y^* označuje potenciální produkt

Y – je skutečný produkt

u^* je přirozená míra nezaměstnanosti

u – je reálná míra nezaměstnanosti

c – je koeficientem lineární závislosti

Zdroj: Samuelson, Nordhaus (2007)

Nezaměstnanost a inflace

Zatímco Arthur Okun zkoumal vztah nezaměstnanosti a HDP, ekonom William Phillips z Nového Zélandu prováděl výzkum týkající se vztahu nezaměstnanosti a nominálních mezd ve Spojeném království v letech 1861 až 1957. Výsledkem jeho výzkumu je nepřímá úměra těchto veličin, tzn. že čím je nižší míra nezaměstnanosti, tím je větší inflace. Buchtová (Buchtová, 2002) tvrdí, že přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá úrovni nezaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, tedy neroste ani neklesá. Pokud se tedy bude stát snažit o snížení inflace, je nutné počítat s růstem nezaměstnanosti. V rámci vztahu těchto dvou veličin hovoříme o tzv. koeficientu obětování, který poukazuje na procentuální vyjádření ročního produktu, který je obětován během snižování inflace o jeden procentní bod. (Mankiw, 2009)

Vztah mezi těmito dvěma veličinami znázorňuje tzv. Phillipsova křivka. Rozlišujeme krátkodobou a dlouhodobou křivku. Krátkodobá předpokládá, že nástroje, kterými je stimulována zaměstnanost, vyvolávají růst cenové hladiny a naopak. Tato teorie platila v ekonomii až do konce 60. let 20. století. V 70. letech se objevil stav, kdy se zvyšovala inflace a zároveň docházelo k růstu nezaměstnanosti, což původní teorii odporovalo. Z tohoto důvodu přišli ekonomové Friedman s Phelpsem s novým výkladem Phillipsovy křivky, který tvrdí, že výše zmíněný vztah lze pozorovat pouze v krátkodobém časovém horizontu díky peněžní iluzi. Z dlouhodobého hlediska je třeba vzít na vědomí fakt, že pracovníci interpretují růst nominálních mezd jako růst mezd reálných a firmy zpočátku neodlišují růst relativní ceny svých výrobků od inflačního růstu cenové hladiny (Brožová, 2006).

Phillipsovu křivku můžeme matematicky znázornit takto:

$$\pi_t = \pi_t^e - \varepsilon(u - u^*)$$

kde:

π_t – znázorňuje míru inflace v daném období t

ε – definuje citlivost nezaměstnanosti na změnu nominálních mezd

π_t^e – vyjadřuje očekávanou míru inflace v daném období t

Zdroj: Samuelson, Nordhaus (2007)

Nezaměstnanost a státní rozpočet

Nezaměstnanost má vliv na stav státního rozpočtu, přičemž státní rozpočet chápeme jako soubor vládních příjmů a vládních výdajů (Holman, 2005).

Do příjmů státního rozpočtu řadíme především daně (přímé a nepřímé). Přímé daně plynou do státního rozpočtu v závislosti na výši důchodu či majetku fyzických a právnických osob působících na území daného státu. Jedná se o přímé důchodové daně (daň z příjmů fyzických osob, daň z příjmů právnických osob) a přímé kapitálové daně (př. daň z nemovitosti, daň dědická, daň silniční apod.) Do nepřímých daní řadíme částky, které jsou započteny do finální ceny statků či služeb, které jedinec na trhu kupuje. Jejich plátcem státnímu rozpočtu je subjekt, jež statky a služby na trhu prodává. Další významnou příjmovou složkou státního rozpočtu jsou odvody ze sociálního pojištění, které jsou placeny zaměstnanci a zaměstnavateli.

Výdajovou stránku státního rozpočtu dělíme na 2 hlavní části – vládní nákupy a transfery. V souvislosti s hlavním tématem této práce je důležitá především druhá část – transfery, kterými chápeme výdaje přerozdělovacího charakteru. Sem řadíme hlavně platby na sociální zabezpečení, tzn. podporu v nezaměstnanosti, pracovní neschopnosti, mateřství, invaliditě, stáří a dalších životních událostí, které se neslučují s výkonem práce v daném období. Dále sem řadíme náklady na různá preventivní, organizační či aktivizační opatření na trhu práce (Čadil, 2011).

Míra nezaměstnanosti ve státu má značný vliv na příjmovou stránku státního rozpočtu. Stát tak značným způsobem přichází o příjmy v podobě odvodů z příjmů FO a PO a plateb za sociální pojištění. V důsledku nízké kupní síly nezaměstnaných obyvatel dochází ke snížení jejich spotřeby statků a služeb, které tak mají negativní vliv na příliv nepřímých daní do rozpočtu. Je tak v zájmu státního aparátu podněcovat své obyvatele k aktivnímu vyhledávání práce a podporovat je v tomto procesu, aby co nejrychleji došlo ke snížení

nezaměstnanosti na únosnou úroveň, která by pro státní rozpočet zajistila dostatečné příjmy a snížila výdaje na podporu v nezaměstnanosti a další aktivity státu, které mají za účel redukovat počet nezaměstnaných v daném regionu, případně na celostátní úrovni.

Náklady nezaměstnanosti jsou nesnadno vyčíslitelné, jelikož se financování uskutečňuje z různých zdrojů. Celková částka se skládá z podpory v nezaměstnanosti, státních plateb za zdravotní pojištění, ztrát z daní a odvodů za neprovedenou práci a dalších sociálních dávek. Nezaměstnaní jsou podporováni kromě financí plynoucích ze státního rozpočtu, také prostřednictvím různých grantových projektů či různých nadací. Dále sem musíme zařadit i náklady na různé rekvalifikační kurzy či zdravotní výdaje, pokud z důvodu nezaměstnanosti jedinec bojuje např. s depresemi a podstupuje léčbu apod. V případě, že je jedinec dlouhodobě nezaměstnan, snižuje se mu nárok na pobírání důchodu, což vede k tomu, že je odkázán na dávkách sociální pomoci.

Dle Čadila (Čadil, 2011) rozdělujeme náklady nezaměstnanosti na přímé a nepřímé. Do přímých nákladů řadíme:

- a) výdaje státního rozpočtu na nezaměstnaného (tzn. podpora v nezaměstnanosti, sociální a zdravotní pojištění)
- b) ušlé příjmy (ušlé příjmy ze sociálního pojištění placeného zaměstnancem a zaměstnavatelem a ušlé příjmy ze zdravotního pojištění)

Nepřímé náklady zahrnují výlohy, které jsou vyvolány fenoménem nezaměstnanosti a lze je jen obtížně kvantifikovat. Můžeme sem zařadit například:

- a) ztráty způsobené kriminalitou nezaměstnaných
- b) zvýšení výdajů na zdravotnickou péči nezaměstnaným, kteří řeší ztrátu zaměstnání alkoholem nebo jinými návykovými látkami, popřípadě se léčí s různými typy závislostí, psychických poruch a jiných zdravotních obtíží

Nezaměstnanost a zdravotnictví

Z pohledu státního aparátu je podstatné, že se zvyšující se nezaměstnaností dochází ke zvyšování nákladů na následnou péči o nezaměstnané, kteří z různých důvodů nemohou vykonávat své zaměstnání. Každý stát má svůj vlastní systém financování, kterým přispívá na zdravotnickou péči svých nezaměstnaných občanů, proto jsou zde zmíněny nejčastější formy účasti státu.

V první řadě sem řadíme výdaje státu na pokrytí dávek nezaměstnaným plynoucích z nemocenského pojištění, tzn. nemocenskou, peněžitou pomoc v mateřství, ošetřovné, invalidní důchod apod. Nezaměstnanost s sebou také nese riziko negativního dopadu na lidské zdraví, a to jak fyzické, tak psychické. O konkrétních vlivech na zdraví jedince je pojednáno dále v kapitole 3.4.3 věnující se dopadům sociálního charakteru.

Dopad na lidský kapitál

Aby byli jedinci schopni nalézt kvalitní, dobře finančně ohodnocené, a především dlouhodobé zaměstnání, je nezbytná určitá výše a kvalita lidského kapitálu, který je považován za jeden z hlavních faktorů zaměstnatelnosti. S nezaměstnaností se však lidský kapitál do jisté míry znehodnocuje. Kromě toho, že během nezaměstnanosti jedinec žádné nové zkušenosti a znalosti nenabývá, jeho dosavadní zkušenosti stagnují, nemají možnost se rozvíjet a praktikovat, a jedinec tak ztrácí na konkurenceschopnosti na pracovním trhu v porovnání s ostatními. Mimo profesionální dovednosti ztrácí jedinec i každodenní pravidelný rytmus, pracovní návyky a smysl pro povinnost. Všechny tyto faktory znesnadňují jedinci opětovné zapojení do pracovního procesu.

3.4.2 Dopady mikroekonomické z pohledu podniku

Mikroekonomie zkoumá chování jednotlivých ekonomických subjektů, které tvoří národní hospodářství. „*Jedná se např. o chování firem, domácností, vlastníků kapitálu, jednotlivých odborových svazů, vlastníků domů, bank, střadatelů, investorů apod. Mikroekonomie studuje také fungování dílčích trhů: trhu výrobků a služeb, trhu práce, trhu kapitálu a trhu přírodních zdrojů.*“ (Jurečka, 2013)

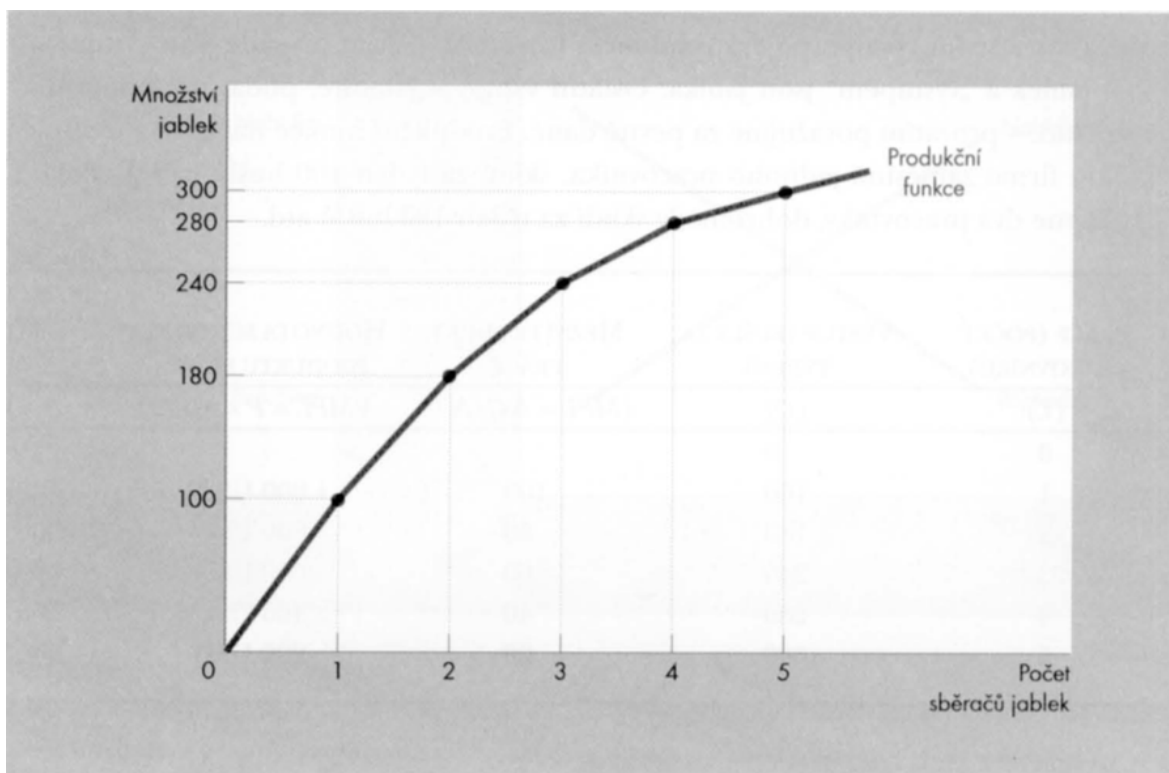
Podniky na trhu představují subjekty, které vytvářejí statky či služby určené k uspokojení potřeb jednotlivců a společnosti. Disponují třemi základními výrobními faktory: prací, půdou, kapitálem. Tyto faktory nejsou nevyčerpatelné, proto hovoříme o vzácnosti výrobních faktorů. „*Vzácnost zdrojů, plynoucí z jejich omezenosti a žádanosti, vyvolává nutnost volby.*“ (Samuelson, Nordhaus, 2007) Cena výrobních faktorů je odvozena právě od situace na trhu. Cenou práce je mzda. (Jurečka, 2013)

Každý podnik se snaží o co nejefektivnější produkci, tzn. o maximalizaci užítku při minimalizaci nákladů. Proto si podnik při rozhodování o produkci statku či služby musí položit následující otázky: Co vyrábět a v jakém množství? Jakým způsobem bude daný produkt vyrábět? Pro jakou cílovou skupinu vyrábí svůj produkt?

Důležité při rozhodování firmy je, aby vzala v potaz, jak množství zaměstnanců ovlivní množství vyrobených statků/služeb. Vztah mezi množstvím vstupů použitých k výrobě statku a množstvím vyrobeného statku vyjadřuje tzv. produkční funkce. (Mankiw, 2009)

Na obrázku č. 4 nalezneme tvar produkční funkce, která vyjadřuje, že s růstem množství zvoleného vstupu postupně klesá mezní produkt.

Obrázek 4 - Produkční funkce



Zdroj: Mankiw (2009)

Z tohoto pojetí produkční funkce vyplývá, že podnik snažící se o maximalizaci svého zisku zvažuje míru mezního produktu z každé další nově příchozí pracovní síly. V každodenním rozhodování firmy to znamená, že firma zvažuje, jak veliký zisk pracovník pro firmu přinese. „Pokud je trh v rovnováze, každá firma nakoupila právě tolik práce, kolik je pro ni při rovnovážné mzdě ziskové.“ (Mankiw, 2009)

3.4.3 Dopady osobní

Osobní důsledky nezaměstnanosti mají dopad na chování, postoje a sociální situaci nezaměstnaných. Tyto důsledky mají obvykle různý rozsah, jelikož každá osoba reaguje na stav nezaměstnanosti jinak. Osobní dopady nezaměstnanosti dělíme na dvě kategorie:

- ekonomické
- sociální

Dopady osobní – ekonomického charakteru

Jak bylo zmíněno v předchozí podkapitole, se zvyšující se mírou nezaměstnanosti dochází ke snížení kupní síly obyvatelstva. V důsledku tohoto snížení dojde v národním hospodářství k odpovídajícímu snížení poptávky po statcích a službách, což má za logický následek snížení životní úrovně obyvatelstva. Lidé ve snaze ušetřit mění své nákupní zvyky (např. nakupují ve slevách, snižují své nároky na kvalitu výrobků/služeb, vyhledávají výhodné koupě v bazarech, aukcích apod.) Pokud nemají lidé dostatečnou finanční rezervu, musí se tak hodně uskromnit nebo celkově své výdaje omezit jen na to nejnútnejší, tzn. náklady vynaložené na bydlení a jídlo, až na posledním místě řeší nákup volnočasových statků, oblečení apod.

V krajních případech může v důsledku ztráty zaměstnání dojít k poklesu životní úrovně až do té míry, že mají rodiny problémy s úhradou základních životních potřeb a uchylují se k půjčování si peněz v rámci jednorázových úvěrů, které v případě platební neschopnosti řeší dalšími půjčkami a dostávají se do začarovaného kruhu, kdy se ocitají ve velké finanční tísní s velkým dluhem během krátkého období.

V případě, že se jedinci stále nedaří nalézt zaměstnání, může mít problém s nastávajícím splácením všech jeho půjček. V krajních situacích se setkáváme s vyhlášením osobního bankrotu, exekucemi, vystěhováním z domu a podobně. Tímto způsobem se rodina snadno může ocitnout až na hranici absolutní chudoby. V dnešní materialisticky zaměřené společnosti je pro jedince snížení jeho příjmů stavem přinášejícím stres a napětí.

Na základě průzkumů Schmiedera, Wachtera a Bendera (Schmieder, Wachter, Bender, 2016) bylo zjištěno, že čím delší dobu je jedinec bez práce, tím vyšší je pravděpodobnost, že dojde k snížení potenciálně nabízené mzdy. Převážně se jedná o dlouhodobě nezaměstnané lidi středního věku: S každým měsícem nezaměstnanosti dochází ke snížení nabízené mzdy o 1 %.

Dopady osobní sociálního charakteru

„Zaměstnání je pro člověka vždy zdrojem sociálních kontaktů, o něž spolu se ztrátou místa přichází. Vztahy s bývalými spolupracovníky bývají udržovány jen zřídka, jednak proto, že oběma stranám nezůstává mnoho společného, jednak proto, že pro nezaměstnaného může být kontakt nepříjemný, ponižující, připomíná mu, že na společenském žebříčku klesl“ (Matoušek, 2010).

Každý jedinec prožívá ztrátu zaměstnání jiným způsobem. Podstatné je, zda o zaměstnání přišel z vlastní vůle nebo bez vlastního přičinění. Všeobecně můžeme říci, že hůře prožívají ztrátu zaměstnání ženy, lidé v předdůchodovém věku, kteří celý život pracovali klidně i 20 a více let v jednom podniku a mají strach ze své budoucnosti.

Ztráta zaměstnání pro člověka znamená více negativních dopadů. Ve většině případů navíc neovlivňuje pouze jeho samotného ale i rodinu, která s ním sdílí stejnou domácnost. V případě ztráty zaměstnání jednoho člena rodiny tak dochází k napnutí rodinného rozpočtu, který právě přišel o značnou část příjmu. K horší situaci v rodině dochází, pokud je tím, kdo přišel o zaměstnání muž, jelikož je všeobecně známo, že právě muži zastávají v rodině často roli hlavního živitele. V případě, že tedy ztratí hlavní zdroj rodinných příjmů, častokrát ani podpora v nezaměstnanosti nepomůže dorovnat mezeru v rodinném rozpočtu. Z výzkumu Buchtové (Buchtová, 2002), zaměřeném na zkoumání psychologických a zdravotních důsledků ztráty práce, vyplývá, že v některých případech se neurotické potíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera nebo i děti (např. ve formě poruch chování). Jsou-li v rodině bez zaměstnání dva členové, pak se stresy působící na rodinu často stupňují.

Se ztrátou zaměstnání jde ruku v ruce i snížení příjmů do rodinného rozpočtu. Tento trend má za důsledek i změny v reprodukčním chování jedinců. Záleží především na očekávané době nezaměstnanosti. Zpravidla se v období nezaměstnanosti setkáváme se sníženým zájmem o zakládání či rozšiřování rodiny, avšak důležitou roli zde hraje mimo jiné věk nezaměstnaného a finanční zdroje, které se mu dostanou z prostředků státu.

Ztráta pracovního místa může být zdrojem mnoha frustrací, prodlužování období, ve kterém nezaměstnaný jedinec přes svoji snahu nenachází nové uplatnění, vede pak k závažným dopadům na jeho fyzické i psychické zdraví. Na zdravotní stránce nezaměstnaných osob se značně odrážejí psychologické faktory společně s fyziologickou predispozicí k onemocněním. Skutečnost, že negativní životní události mohou mít vliv na fyzické i psychické zdraví jedinců je známa už dlouho. V minulém století se provedlo několik výzkumů (např. v Marienthalu v Rakousku), které naznačily korelaci mezi stavem nezaměstnanosti a zhoršeným zdravotním stavem obyvatelstva. (Buchtová, 2002) Z negativních dopadů na fyzické zdraví člověka se nejčastěji setkáváme se somatickými obtížemi. Dlouhodobé vystavení stresovým podnětům se odráží primárně v poruchách nervového systému. Tyto poruchy následně zahrnují větší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, dýchacích obtíží, žaludečních vředů, revmatismu

nebo mohou vyvolat změny v hladinách cholesterolu, cukru v krvi nebo hormonů štítné žlázy apod. (Malindová, 2011) Destruktivní změny související s nezaměstnaností se ovšem neomezují pouze na fyzické zdraví. Nezaměstnanost má totiž podstatný vliv na psychické zdraví jedince. Obecně můžeme říci, že psychické potíže mají větší šanci se projevit, pokud nezaměstnanost trvá déle, jelikož svou situaci prožívá nezaměstnaný hlavně na emocionální úrovni. Z důvodu strachu o svou budoucnost se u nezaměstnaného můžeme setkat se stavy úzkosti a psychického vypětí. Tyto problémy jsou mnohdy obtížně zjištělné, jelikož se schovávají za řadu jiných symptomů jako např. bolest hlavy, vysoký tlak, poruchy spánku, problémy s jídnem apod. V některých průzkumech se hovoří o prokázaném vlivu nezaměstnanosti na četnost sebevražd v regionech. Důležitou roli v rozvoji psychických obtíží nezaměstnanosti jedince hraje fakt, jestli nezaměstnaný využívá svého volného času smysluplně. Negativní vliv nezaměstnanosti na psychické zdraví jedince sledujeme primárně v zemích s nízkou úrovní ekonomického rozvoje, nerovným rozložením příjmů nebo nízkou úrovní podpor v nezaměstnanosti.

Dalším důsledkem nezaměstnanosti je riziko zvyšující se kriminality, kterou můžeme pozorovat především u mladistvých jedinců, kteří nemají dlouhotrvající pracovní zkušenost, a tak si ještě nestihli osvojit pracovní návyky a trestná činnost se jim jeví jako snadný způsob, jak přijít k penězům. Kromě mladistvých jsou k trestné činnosti náchylnější také osoby s nízkou kvalifikací. Často se jedná o alkoholiky, drogově závislé, nepřizpůsobivé jedince či osoby propuštěné z výkonu trestu. Také sem řadíme starší osoby, které jsou při ztrátě zaměstnání často bezradné, osoby se zdravotním postižením, které mají změněnou pracovní schopnost a jsou odkázané na pomoc státu a jejich rodinných příslušníků a sociálně vyloučené osoby.

3.5 Způsoby řešení nezaměstnanosti

Mezi podstatné nástroje v boji s nezaměstnaností řadíme především podporu tvorby pracovních míst skrz aktivní politiku zaměstnanosti, dále také realizace projektů ze strukturálních zdrojů EU a národních zdrojů. *„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů a usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o pružnění mechanismů působících mezi nimi.“* (Krebs, 2005).

Pro účely této práce zmíníme státní nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a prostředky Evropské Unie pro boj s nezaměstnaností. „Většina nástrojů zaměřená zejména na boj s nezaměstnaností je však vytvářena na národní úrovni a na této úrovni je také financována.“ (Dvořáková, 2012)

3.5.1 Role státu

Vzhledem k tomu, že pracovní trh nedokáže sám směřovat k plné zaměstnanosti, hraje v řešení nezaměstnanosti důležitou roli státní aparát. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, avšak vláda nezasahuje do trhu práce přímo, ale pouze vytváří podmínky pro jeho lepší fungování pomocí 4 základních funkcí (Krebs, 2005):

- ochranná funkce – slouží ke zmiřování, potažmo odstranění důsledků sociálních událostí, kdy je jedinec či sociální skupina znevýhodněna ve vztahu k ostatním
- redistribuční funkce – začleňuje lidi do společnosti a přerozděluje prostředky, které slouží ke zlepšení jejich životních podmínek a k osobnostnímu rozvoji, zajišťuje tzv. „rovné příležitosti“
- homogenizační funkce – snaží se zmírnit rozdíly v životních podmínkách jedinců ve společnosti a dosáhnout stejnorodých příležitostí a srovnatelného uspokojení základních životních potřeb, zajištění určitého společensky uznaného standardu, její působení vede k jistému příjmovému vyrovnání
- stimulační funkce – jejím cílem je podněcovat žádoucí jednání jednotlivců a sociálních skupin, působit pozitivním vlivem na lidský potenciál a jeho produktivitu, a tak podporovat hospodářskou prosperitu země

Dle Tomeše (Tomeš, 2011) rozlišujeme dva zásadní cíle politiky zaměstnanosti:

- a) primární – umožnit komukoliv, kdo chce pracovat, vstoupit na pracovní trh za důstojných podmínek, udržet ho v zaměstnání a ochránit jej při ukončení pracovního poměru
- b) sekundární – zajistit prostřednictvím dávek nedobrovolně nezaměstnané jedince do té doby, než si seženou nové zaměstnání

Každý stát k aktivní i pasivní politice přistupuje svým způsobem, proto následující část obsahuje možné přístupy na všeobecné úrovni.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitým nástrojem, jelikož eliminuje dopad nezaměstnanosti na ekonomiku země a podporuje vyváženost práce v zemi. Jakmile totiž začne nezaměstnaný znovu pracovat, vrátí se část vynaložených prostředků zpět do státního rozpočtu prostřednictvím odvedených z daní z příjmu. Zaměřuje se především na rizikové skupiny nezaměstnaných na pracovním trhu. Vynaložené výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku a sociální dávky.

Náplní aktivní politiky zaměstnanosti je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Dle Všeobecné deklarace lidských práv, která byla vydána v roce 1948 má právo na zaměstnání každý bez rozdílu. (OSN, 2015)

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti mohou být dle Mezinárodní organizace práce (ILO) následující opatření:

- a) *rekvalifikace* – uskutečňuje se formou různých vzdělávacích programů pro uchazeče o zaměstnání a je důležitým nástrojem hlavně v případech, kdy poptávka trhu práce neodpovídá aktuálním volným pracovním silám. Umožňuje jedinci buď získat úplně novou kvalifikaci nebo rozšíření stávajících dovedností pro výkon práce.
- b) *investiční pobídky* – jsou určeny pro zaměstnavatele na podporu tvorby nových pracovních míst, pro rekvalifikaci a udržení si stávajících zaměstnanců a školení nově přijatých pracovníků
- c) *veřejně prospěšné práce* – jedná se o pracovní příležitosti krátkodobého charakteru. Řadíme sem především různé sezonní práce, úklid obcí, údržbu zeleně, komunikací apod.
- d) *společensky účelná pracovní místa* – pracovní pozice, které jsou zřizovány zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze jinak zajistit pracovní umístění. Zaměstnavatel dostává od úřadu práce příspěvky na náklady spojené s takto vytvořenými pracovními místy.
- e) *opatření pro podporu vzniku nových podniků a samostatné výdělečné činnosti*

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je „významná oblast státní politiky zaměstnanosti. Jejím obsahem je především vyplácení hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.“ (Dvořáková, 2012) Pasivní politika se poskytováním podpor nezaměstnaným ve formě částečné náhrady jejich ušlého výdělku. Tyto výdaje jsou vypláceny ve formě transferů. K hlavním nástrojům přerozdělování patří státní rozpočet a veřejné rozpočty, soustavy pojištění apod.

V rámci pasivní politiky zaměstnanosti má tedy velký význam redistribuční funkce, a to zejména z těchto důvodů (Krebs, 2005):

- a) zajistit důstojné životní podmínky všem občanům
- b) zajistit rovné šance a příležitosti všem občanům
- c) podpořit spotřebu veřejných statků (školsství, zdravotnictví ...)
- d) odstraňovat nedokonalosti konkurence

Každá země má svůj vlastní systém, v jehož rámci provádí aktivity spojené s pasivní politikou zaměstnanosti. Nejběžnějším způsobem, jak stát podporuje své nezaměstnané občany je podpora v nezaměstnanosti. Podpůrní doba stejně jako výše dávek je v každém státě různá.

Z dalších nástrojů pasivní politiky můžeme zmínit příspěvky na odborné vzdělávání, náhradu škody, dávky na podporu přestěhování do jiné oblasti, školící programy pro nezaměstnané, pomoc při hledání zaměstnání dávky pro osoby, které odešly do předčasného důchodu apod. (EK, 2018a)

3.5.2 Role EU

Evropská Unie považuje boj s nezaměstnaností za důležitou činnost, kterou by se měly členské státy zabývat. Proto neustále přichází s různými strategiemi a nástroji, jak problematice nezaměstnanosti čelit.

Politika hospodářské a sociální soudržnosti

Politika hospodářské, sociální a územní soudržnosti je jedním ze základních pilířů Společenství. „Zaměřuje se na vyrovnání hospodářských a sociálních rozdílů mezi jednotlivými regiony (276 regionů ve 28 členských státech), a hraje tak zásadní roli při budování jednotného trhu.“ (Euroskop, 2018) Postupně se stává jednou z nejdůležitějších politik Evropské Unie, jelikož se snaží o zajištění konkurenceschopnosti

svých členských zemí ve světě. „Politika je koncipovaná jako tzv. komunitární (koordinovaná) politika. To znamená, že realizace samotné regionální politiky spočívá na členských státech, zatímco koordinace a harmonizace náleží do nadnárodní neboli komunitární působnosti.“ (Euroskop, 2018)

Kromě zajišťování rozvoje svých regionů je politika hospodářské, sociální a územní soudržnosti zaměřena na tyto cíle (Euroskop, 2018):

- a) podpora vytváření pracovních míst
- b) konkurenceschopnost firem
- c) hospodářský růst
- d) udržitelný rozvoj
- e) zlepšování kvality života občanů

Politika soudržnosti definuje své hlavní plány vždy na období 7 let. Mezi dvě poslední programové období řadíme roky 2007-2013 a 2014-2020.

V období let 2007 až 2013 měla politika soudržnosti definovány tyto dva cíle týkající se podpory zaměstnanosti (EK, 2018b):

- a) *konvergence* – Tento cíl byl zaměřen na regiony, které jsou v rámci EU nejméně rozvinuté, tzn. regiony s HDP nižší než 75 % průměru Evropské Unie. Jednotlivé cíle podpory zaměstnanosti se pak týkaly zlepšení podmínek pro růst zaměstnanosti za pomoci investic do lidských zdrojů a zvyšování schopnosti adaptovat se na ekonomické a sociální změny.
- b) *regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost* – Tento programový bod měl za cíl zvýšit zaměstnanost v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti a s méně funkčním trhem práce.

V aktuálním programovém období 2014-2020 se zaměstnaností souvisí cíl s názvem Investice pro růst a zaměstnanost, který má vytyčený podobný záměr jako dva výše uvedené cíle (EK, 2018c). O tom, že Evropská Unie věnuje problematice nezaměstnanosti velikou pozornost, svědčí množství dokumentů, které byly k tomuto tématu vytvořeny.

Evropská strategie zaměstnanosti

V roce 1997, kdy členské státy EU přijaly Amsterodamskou smlouvu došlo k vytvoření tzv. Evropské strategie zaměstnanosti. Cílem této strategie je vytvářet pracovní místa v celé Evropské Unii a zvyšovat jejich kvalitativní úroveň. (EK, 2018d) Za jejím vznikem stojí tehdejší vysoká evropská nezaměstnanost, kterou trpěla většina členských států.

Za výsledky realizace strategie je zodpovědná Evropská rada, která působí jako řídicí, kontrolní a hodnotící orgán.

Evropský pakt zaměstnanosti

K přijetí paktu zaměstnanosti došlo v roce 1999 Evropskou radou. Jeho cílem bylo rozšířit původní Evropskou strategii zaměstnanosti o výměnu zkušeností mezi členskými státy v oblasti mzdové politiky. V rámci paktu byly definovány 3 zásadní cíle. První záměr byl vylepšit daňovou a mzdovou politiku společně s udržení ekonomické stability. Druhým cílem bylo pokračovat v již vytyčených oblastech Evropské strategie zaměstnanosti. Poslední metou bylo zlepšit hospodářskou soutěž a zajistit fungování trhu zboží, služeb a kapitálu. (EK, 2018d)

Evropa 2020

Součástí Evropské strategie zaměstnanosti je od roku 2010 program Evropa 2020, který si klade několik cílů, a to především vytvořit v Evropské Unii inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující začlenění s vysokou mírou zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti (EK, 2018e).

Evropská komise v rámci programu Evropa 2020 vymezuje celkem 5 cílů, z toho následující 4 souvisejí se zaměstnaností. Eurostat přináší na pravidelné bázi data o plnění dohodnutých kritérií. Kritéria týkající se problematiky zaměstnanosti jsou následující:

- a) 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno
- b) 3 % HDP EU by mělo být investováno do výzkumu a vývoje
- c) podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání
- d) počet osob ohrožených chudobou a sociálně vyloučených by měl klesnout o 20 milionů

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond hraje důležitou roli při financování záměrů politiky zaměstnanosti v členských zemích, je totiž hlavním finančním nástrojem pro podporu zaměstnanosti, kterým Evropská Unie disponuje. Jeho využití závisí na aktuálních potřebách členských zemí.

Hlavní výdaje z tohoto fondu plynou na „*podporu pracovních míst, pomáhá lidem získat lepší zaměstnání a zajišťuje spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany EU.*“ (EK, 2018d)

Mezi hlavní cíle Evropského sociálního fondu patří (EK, EIB, 2018):

- podpora zaměstnanosti a mobility pracovní síly
- investice do vzdělání, odborné přípravy a celoživotního vzdělávání
- podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě
- zlepšování institucionálních kapacit a efektivního fungování veřejné správy

Evropský sociální fond získává své finanční prostředky z celkového rozpočtu Evropské Unie a výdaje na jeho chod představují zhruba 10 % celého jejího rozpočtu. Pomoc je poskytována v potřebných oblastech buď prostřednictvím grantů Evropského sociálního fondu nebo pomocí finančních nástrojů ve formě půjček, mikroúvěrů, záruk pro věřitele či poskytnutím kapitálu. Granty se můžou kombinovat s těmito finančními nástroji za účelem maximalizace užitku z přidělené podpory. Kromě finančních nástrojů nabízí Evropský sociální fond i poradenské služby. (EK, EIB, 2018)

V období let 2014-2020 se v rámci Evropského sociálního fondu investuje cca 80 mld. EUR. Pro účely podpory zaměstnanosti se finanční prostředky využívají na tyto aktivity (EK, EIB, 2018):

- Zvyšování kvalifikace lidí a pomoc s hledáním práce (se zaměřením na kariérní rozvoj mladých, zvyšování kvalifikace starších a dlouhodobě nezaměstnaných osob, podporu podnikání apod.)
- Podpora sociálního začleňování (boj s diskriminací na pracovišti, podpora odpovědného podnikání, podpora rozmanitosti kultury na pracovišti apod.)
- Zlepšování vzdělávání a odborné přípravy (snižování počtu nedostudovaných osob, podpora vysokoškolského vzdělávání, podpora odborné přípravy a celoživotního vzdělávání apod.)

4 Pozice Francie v rámci EU a její ekonomická výkonnost

Francie je země západní Evropy, která je svou rozlohou největší zemí Evropské Unie. Počet obyvatel je po Německu druhý největší v EU – 66,9 mil. obyvatel – údaj k 1.1.2019 (Insee, 2019a). Od roku 1958 existuje Francie jako pátá republika. Administrativně se Francie dělí na 18 regionů, které jsou dále členěny na 101 departementů. V evropské části Francie leží 13 regionů, z nichž jeden – Korsika má zvláštní status – *collectivité territoriale*. Dalších pět regionů se nachází v zámoří a jsou jimi Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion a Mayotte. Hlavním městem je Paříž, ve které žije 2,2 mil. obyvatel – údaj k 1.1.2015 (Insee, 2015)

Francie stála u zrodu Evropského společenství uhlí a oceli v roce 1950 spolu s dalšími pěti státy – Německem, Itálií a zeměmi Beneluxu. Severofrancouzské město Štrasburk je jedno ze tří sídel oficiálních evropských orgánů.

Pro vyhodnocení pozice Francie v rámci EU byly použity následující ukazatele: tempo růstu HDP, míra inflace a bilance zahraničního obchodu.

4.1 HDP

Výše nominálního HDP Francie v roce 2018 dosahuje 2925 mld. \$ a tvoří tak 3,3 % celosvětového HDP, což řadí Francii na 6. největší ekonomiku světa. Dle parity kupní síly je HDP Francie ještě o několik mld. \$ vyšší – celkem 2960 mld. \$. Ve srovnání s ostatními zeměmi světa se Francie posouvá na 10. místo. (Statistic Times, 2018). V roce 2017 HDP na 1 obyvatele ve Francii činilo 42567 \$. (Trading Economics, 2018a)

Ačkoliv HDP Francie v dlouhodobém horizontu roste, stát se potýká s vysokým veřejným dluhem, který dosáhl 98,4 % HDP země. (Trading Economics, 2018b) Z tohoto důvodu francouzská vláda usiluje o snížení tohoto dluhu do roku 2022 alespoň na hranici 90 %, a to prostřednictvím různých nástrojů. V oblasti trhu práce se zaměřuje na podporu produktivity firem a lepší vzdělávání pracovníků, což by mělo mít pozitivní dopad na snížení nezaměstnanosti a zároveň zvýšit reálné HDP až o 1 %. V důsledku boje s nezaměstnaností zároveň vláda počítá se snížením výdajů na vyplácení dávek v nezaměstnanosti a tím pádem snížením fiskálního deficitu a urychlením růstu místní ekonomiky. (Europe 1, 2019a)

Podle dostupných informací Eurostatu je Francie se svým HDP na 3. místě po Německu a Velké Británii a tvoří 14,9 % celkového HDP Evropské Unie. (Eurostat, 2018a).

Na tabulce č.1 vidíme vývoj růstu HDP členských zemí EU se zaměřením na tři největší evropské ekonomiky.

Tabulka 1 - Růst HDP EU-28 v letech 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU (28)	3,1	0,5	-4,3	2,1	1,8	-0,4	0,3	1,8	2,3	2	2,4
Belgie	3,4	0,8	-2,3	2,7	1,8	0,2	0,2	1,3	1,7	1,5	1,7
Bulharsko	7,3	6	-3,6	1,3	1,9	0	0,5	1,8	3,5	3,9	3,8
Česká republika	5,6	2,7	-4,8	2,3	1,8	-0,8	-0,5	2,7	5,3	2,5	4,4
Dánsko	0,9	-0,5	-4,9	1,9	1,3	0,2	0,9	1,6	2,3	2,4	2,3
Německo	3,3	1,1	-5,6	4,1	3,7	0,5	0,5	2,2	1,7	2,2	2,2
Estonsko	7,7	-5,4	-14,7	2,3	7,6	4,3	1,9	2,9	1,9	3,5	4,9
Irsko	5,3	-4,4	-5	1,9	3,7	0,2	1,3	8,8	25,1	5	7,2
Řecko	3,3	-0,3	-4,3	-5,5	-9,1	-7,3	-3,2	0,7	-0,4	-0,2	1,5
Španělsko	3,8	1,1	-3,6	0	-1	-2,9	-1,7	1,4	3,6	3,2	3
Francie	2,4	0,3	-2,9	1,9	2,2	0,3	0,6	1	1,1	1,2	2,2
Chorvatsko	5,3	2	-7,3	-1,5	-0,3	-2,3	-0,5	-0,1	2,4	3,5	2,9
Itálie	1,5	-1,1	-5,5	1,7	0,6	-2,8	-1,7	0,1	0,9	1,1	1,6
Kypr	5,1	3,6	-2	1,3	0,4	-2,9	-5,8	-1,3	2	4,8	4,2
Litva	10	-3,5	-14,4	-3,9	6,4	4	2,4	1,9	3	2,1	4,6
Lotyšsko	11,1	2,6	-14,8	1,6	6	3,8	3,5	3,5	2	2,4	4,1
Lucembursko	8,4	-1,3	-4,4	4,9	2,5	-0,4	3,7	4,3	3,9	2,4	1,5
Maďarsko	0,4	0,9	-6,6	0,7	1,7	-1,6	2,1	4,2	3,5	2,3	4,1
Malta	4	3,3	-2,5	3,5	1,4	2,7	4,6	8,6	10,6	5,7	6,6
Nizozemsko	3,8	2,2	-3,7	1,3	1,6	-1	-0,1	1,4	2	2,2	2,9
Rakousko	3,7	1,5	-3,8	1,8	2,9	0,7	0	0,7	1,1	2	2,6
Polsko	7	4,2	2,8	3,6	5	1,6	1,4	3,3	3,8	3,1	4,8
Portugalsko	2,5	0,2	-3	1,9	-1,8	-4	-1,1	0,9	1,8	1,9	2,8
Rumunsko	6,9	9,3	-5,5	-3,9	2	2,1	3,5	3,4	3,9	4,8	7
Slovinsko	6,9	3,3	-7,8	1,2	0,6	-2,7	-1,1	3	2,3	3,1	4,9
Slovensko	10,8	5,6	-5,4	5	2,8	1,7	1,5	2,8	4,2	3,1	3,2
Finsko	5,2	0,7	-8,3	3	2,6	-1,4	-0,8	-0,6	0,1	2,5	2,8
Švédsko	3,4	-0,6	-5,2	6	2,7	-0,3	1,2	2,6	4,5	2,7	2,1
Velká Británie	2,5	-0,3	-4,2	1,7	1,6	1,4	2	2,9	2,3	1,8	1,8

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

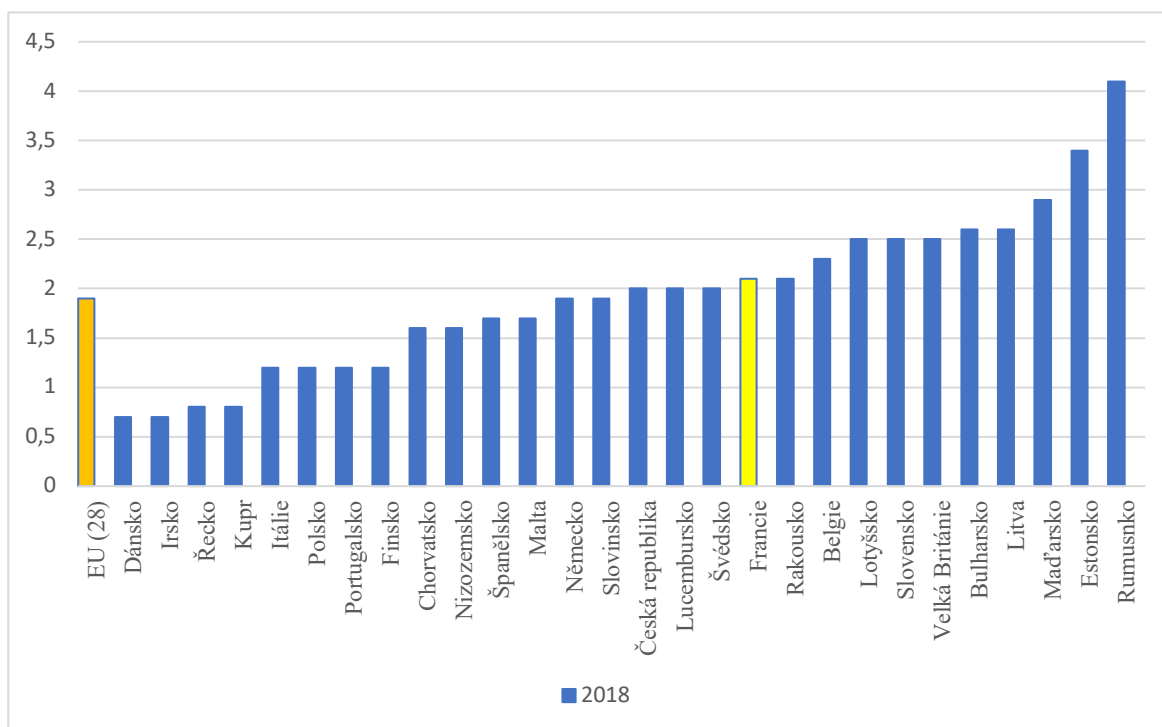
Dle dostupných dat Eurostatu v období let 2007-2017 ve Francii dochází k pozvolnému růstu HDP, v roce 2017 konkrétně o 2,2 % ročně. Výjimkou byly roky 2008, 2009, které byly poznamenány dopady světové hospodářské krize a tento trend je evidentní i v růstu, respektive poklesu HDP v ostatních členských zemích v těchto letech. Pokud srovnáme Francii s Německem a Velkou Británií, které stojí na žebříčku nominálního HDP nad Francií, můžeme vidět, že vývoj HDP je dost obdobný. Francie se dokonce v roce 2017 vyrovnala růstem Německu a předčila o 0,4% body růst HDP ve Velké Británii.

4.2 Míra inflace

Francie je od roku 1999 součástí eurozóny. Evropská centrální banka se snaží o to, aby se inflace v eurozóně udržela těsně pod 2 %, a to prostřednictvím nízkých úrokových sazeb a nákupů dluhopisů. Průměrná inflace v Evropské Unii v roce 2018 činila 1,9 %.

Francie se svými 2,1 % stojí na 18. pozici, což je nejvyšší hodnota od roku 2012. Oproti roku 2017 se inflace zvýšila o 0,9 %. Dle analytiků z francouzského statistického úřadu INSEE (2018a) byla výše inflace v roce 2018 způsobena především chladným počasím, které způsobilo nárůst cen spotřebního zboží a energií. Poprvé od roku 2012 se tak Francie potýká s rychleji rostoucími cenami než mzdami zaměstnanců. V polovině roku 2018 se základní měsíční mzda zvedla o 1,5 %. (Dares, 2018a)

Graf 1 - Míra inflace v EU - 28 (v %, rok 2018)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Francie se se svou mírou inflace 2,1 % v rámci třech největších evropských ekonomik nachází uprostřed. Německo drží inflaci na úrovni pod 2 % zatímco ve Velké Británii inflace dosahuje 2,5 %. Tím, že Velká Británie není členem Eurozóny, nevztahují se na ní opatření ECB.

4.3 Bilance zahraničního obchodu

Obchodní bilance zahraničního obchodu Francie je dlouhodobě záporná, jak můžeme vidět v tabulce č.2 s přehledem sald mezi lety 2007–2017, import každoročně převýšil export. Nejmenší rozdíl mezi exportem a importem Francie dosáhla v roce 2007 a nejvyššího v roce 2011. Tím, že ve Francii roste import (např. v oblastech spotřební elektroniky, automobilů, kovoobráběcích strojů a také služeb apod.), dochází aktuálně

k úbytku pracovních míst v zemi v důsledku zavírání řady místních podniků a s tím spojeným propouštěním pracovníků. Nicméně tento trend má i druhou stranu mince. Díky investicím a importu strojů a dalšího nezbytného vybavení do podniků, tak v budoucnu budou moci francouzské firmy rozšířit nabídku svých výrobků či služeb a může tak dojít k opětovnému zjednání nových pracovních pozic.

Tabulka 2 - Bilance zahraničního obchodu 3 největších evropských ekonomik (v mld. EUR)

Francie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Export	545	566,2	482,6	540,7	597,4	626,4	640,4	653,1	701	705,7	735
Import	553,7	590,3	500,7	568,2	634,5	649,6	653,3	670,3	709,8	722,5	756,7
Saldo	-8,7	-24,2	-18	-27,5	-37,1	-23,2	-12,9	-17,2	-8,8	-16,8	-21,7
Německo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Export	1082,9	1115,3	932,3	1089,3	1211,4	1268,3	1279,7	1335,5	1419,5	1442,4	1538
Import	914,1	960,6	808,7	953	1077,5	1098,8	1114,7	1140,9	1189,5	1210,8	1306,9
Saldo	168,8	154,7	123,7	136,4	134	169,5	165	194,6	230,1	231,6	231,2
V. Británie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Export	560	530,9	451,3	521,6	576,9	622,7	616,5	645,7	716,1	679,9	704,5
Import	611,3	580,4	483,2	562,7	598,2	654,4	650,7	682,6	753,1	717,5	731,7
Saldo	-51,3	-49,5	-31,9	-41,2	-21,3	-31,7	-34,2	-36,9	-37	-37,6	-27,2
EU (28)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Export	1756,9	1874,1	1619,8	1923,1	2161,4	2358,9	2388,2	2445,8	2686,3	2652,2	2816
Import	1841,4	2013,3	1624,1	1932,6	2153,5	2239,4	2193	2242,9	2423	2367,2	2505,2
Saldo	-84,5	-139,2	-4,2	-9,5	7,9	119,6	195,2	202,8	263,3	285,1	310,7

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Dle dostupných dat Eurostatu v letech 2007–2017 můžeme pozorovat, že ze tří největších ekonomik EU je pouze Německo soběstačné v oblasti obchodu, jelikož za sledované období vždy export převýšil import. Salda zahraničního obchodu dalších dvou sledovaných zemí jsou záporné, což znamená, že obě země jsou nucené dovážet výrobky a služby z třetích zemí. Výrazně lépe je na tom Francie, jejíž záporné saldo v průměru činí 20 mld. €, zatímco pro Velkou Británii jako pro ostrovní stát je průměrná výše dovozu za posledních 10 let cca 40 mld. € ročně. Ačkoliv je ve sledovaných letech francouzské saldo zahraničního obchodu záporné, největší nutnost dovozu zaznamenala

země v roce 2010 a 2011 v důsledku dopadů ekonomické krize a tento trend je částečně znatelný i v případě Spojeného království, zatímco s německou ekonomikou hospodářská krize v tomto ohledu výrazně neotřásla. V rámci všech členských států EU v roce 2011 došlo ke zlomu, kdy se negativní saldo překlopilo v pozitivní saldo zahraničního obchodu.

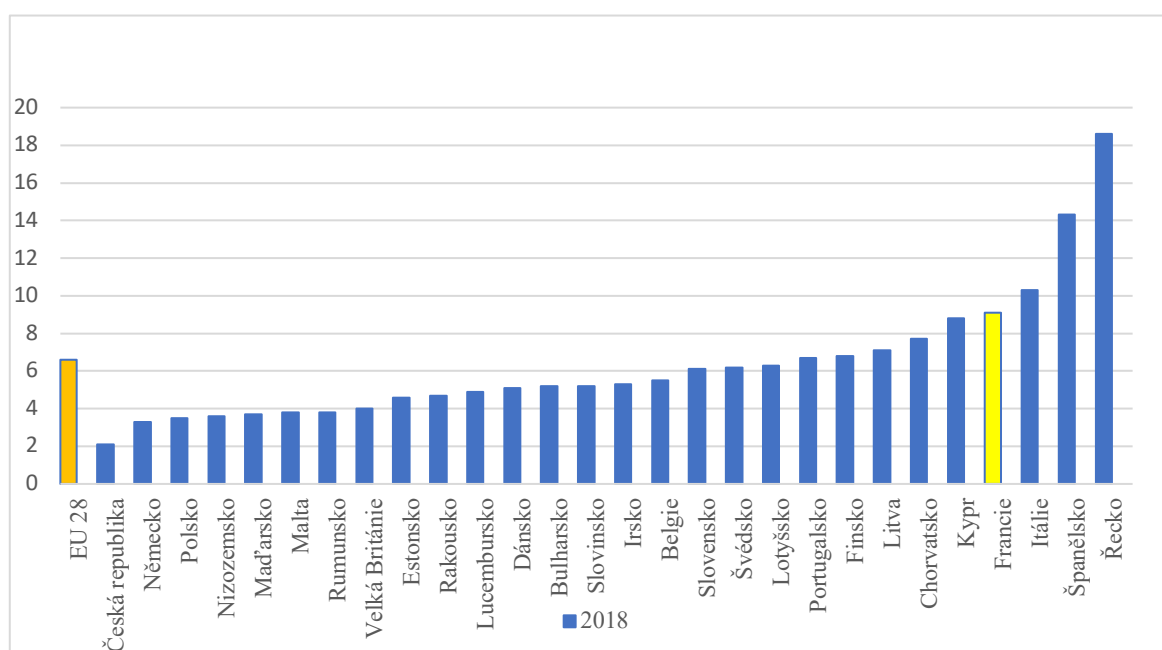
5 Vybrané socio-ekonomické ukazatele s možným vlivem na nezaměstnanost v členských zemích EU

Pro zpracování kapitoly č. 5 byly vybrány ukazatele, které by mohly mít vliv na nezaměstnanost v jednotlivých zemích, a těmi jsou: minimální mzda, průměrná mzda a pracovní doba. Úvodem této kapitoly je představena míra nezaměstnanosti v členských státech EU.

5.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti v rámci Evropské Unie dlouhodobě klesá a je od roku 2000 historicky vůbec nejnižší. Na konci roku 2018 dosahovala míra nezaměstnanosti členských států EU 6,6 %. Státem s nejnižší nezaměstnaností v EU je Česká republika. Francie spolu s Itálií, Španělskem a Řeckem dlouhodobě stojí na opačné straně žebříčku. Její míra nezaměstnanosti dosahuje 9,1 % a Francie tak představuje zemi se čtvrtou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v EU. Kromě České republiky je na tom s nezaměstnaností dobře také Německo, Polsko, Nizozemsko, Maďarsko, Malta, Rumunsko a Velká Británie. Všechny tyto země drží svou míru nezaměstnanosti pod hranicí 4 %.

Graf 2 - Míra nezaměstnanosti v členských státech EU v roce 2018 (v %)



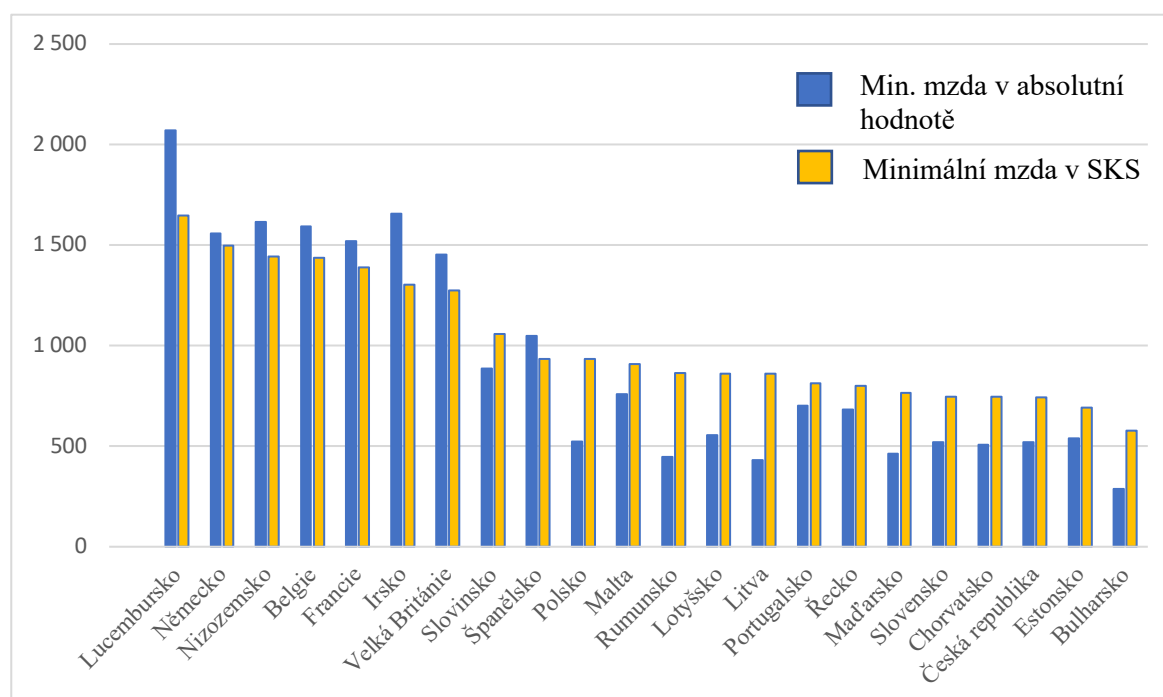
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Počet nezaměstnaných ve Francii dosáhl v roce 2018 2,6 mil. obyvatel (Insee, 2018f), což je více než počet obyvatel Paříže. Ačkoliv je Francie třetí nejvyspělejší ekonomikou světa, v oblasti nezaměstnanosti má však stále co dohánět.

5.1.1 Minimální mzda

Ze všech členských států má výši minimální mzdy stanovenou pouze 22 zemí, viz graf č. 2. Země, které minimální mzdu nemají jsou Dánsko, Itálie, Kypr, Rakousko, Finsko a Švédsko.

Graf 3 - Minimální mzda v členských zemích EU v roce 2018



Zdroj: Eurostat , vlastní zpracování

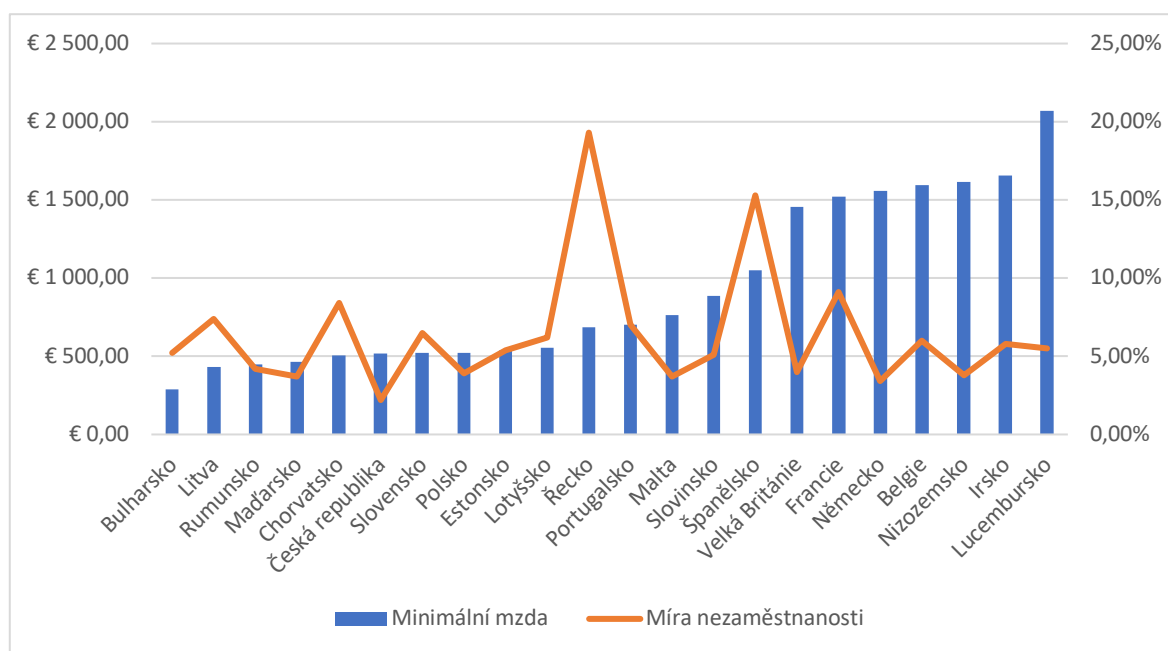
Při sledování rozpětí minimální mzdy vyjádřené v absolutních číslech v jednotlivých státech je zřetelný rozdíl na základě geografické polohy jednotlivých států. Zatímco nejvyšší minimální mzdu nacházíme především v zemích západní a severozápadní Evropy, nejnižší minimální mzda je typická pro východoevropské státy.

Nejvyšší minimální mzdu má Lucembursko (2071€), nejnižší naopak Bulharsko (286€). Nad hranicí 1500€ se drží 6 států – již zmíněné Lucembursko, Irsko, Nizozemsko, Belgie, Německo a Francie (1521€). Těsně pod úrovní 1500€ následuje Velká Británie s 1453€. Jihoevropské státy jako Španělsko, Portugalsko, Řecko, Slovinsko a Malta mají minimální mzdu v rozpětí od 650€ do 1050€. Ostatní státy převážně z východní části Evropy disponují minimální mzdou v rozpětí od 400 do 600 € měsíčně.

Pokud budeme minimální mzdu vyjadřovat pomocí standardu kupní síly (SKS), dojde k výrazným změnám ve výši minimální mzdy. Východoevropské státy překročí hranici 500€ měsíčně, Slovinsko dokonce přesáhne úroveň 1000€. Prvních šest států stále okupuje první příčky, výrazný propad ale sledujeme u Lucemburska (z 2071€ na 1646€) a Irska (z 1656 € na 1302 €). Francie se drží stále na šestém místě i po přepočtu na SKS, oproti původní výši minimální mzdy 1521€ hovoříme o výši 1390€.

Pokud uvedeme do souvislosti minimální mzdu a míru nezaměstnanosti v členských zemích, pak můžeme konstatovat, že už samotné stanovení minimální mzdy má pozitivní efekt na míru nezaměstnanosti v členských státech. Země EU, které minimální mzdu nemají se vyznačují spíše vyšší nezaměstnaností, výjimkou je ze zmiňovaných zemí pouze Rakousko a Dánsko, které drží míru nezaměstnanosti pod průměrem EU. Naopak Finsko, Itálie a Kypr, které minimální mzdu nemají se v grafu č. 2 nachází na opačném konci s nezaměstnaností nad průměrem EU.

Graf 4 - Závislost míry nezaměstnanosti na minimální mzdě ve vybraných členských zemí EU v roce 2018



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

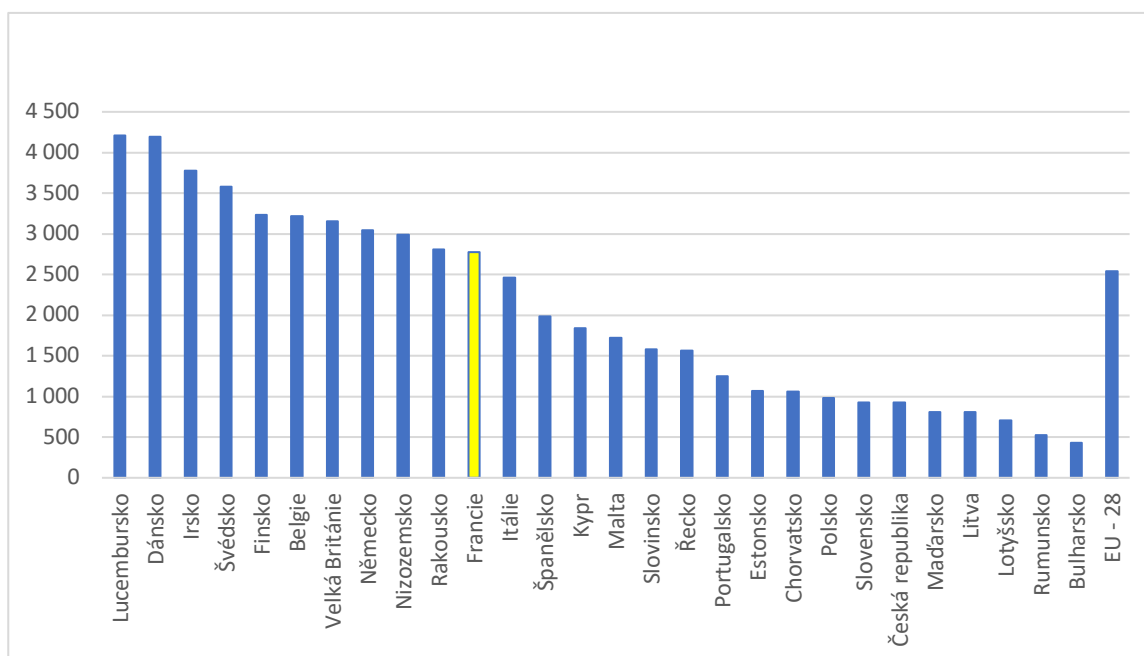
Dle grafu č. 4, který zachycuje vztah mezi výší minimální mzdy a mírou nezaměstnanosti v členských zemích EU, které mají zavedenou minimální mzdu, vidíme, že určitá závislost se zde začíná projevovat od hranice minimální mzdy 1500 EUR. Se stoupající výší minimální mzdy ve vybraných zemích kontinuálně klesá nezaměstnanost. Z tohoto zobrazení se tedy můžeme domnívat, že z pohledu uchazeče

o práci je motivujícím faktorem stanovení minimální mzdy, která pro jedince může znamenat určitou jistotu výše jeho příjmu a může tak podněcovat nezaměstnané k aktivnímu vyhledávání pracovních příležitostí.

5.1.2 Průměrná mzda

Co se týká průměrné mzdy, najdeme v jednotlivých členských státech EU veliké rozdíly. Podle posledních dostupných dat z Eurostatu k roku 2014 průměrná mzda evropské osmadvacítky činila 2500€. Průměrnou hrubou mzdu v této a vyšší hodnotě nalezneme v 11 členských státech EU. Zbylých 17 států se nachází pod touto hranicí.

Graf 5 - Průměrná mzda v členských zemích EU v roce 2014 (v EUR)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Francie tvoří pomyslnou hranici mezi dvěma skupinami států. V první skupině nacházíme bohaté státy západní a severozápadní Evropy jako Lucembursko, Dánsko, Irsko, Švédsko apod. Za Francií nejprve následují státy jižní Evropy jako Španělsko a Itálie stále s poměrně vysokými hodnotami průměrné mzdy (nad 2000€), poté se převážně setkáváme se státy střední a východní Evropy a pobaltskými státy, ve kterých je průměrná mzda mezi 1000–1500€. Na samém konci žebříčku stojí Rumunsko a Bulharsko, kde průměrná mzda dosahuje sotva 500€.

Vzhledem k tomu, že v každém státě je jiná míra zdanění příjmů, je třeba počítat s tím, že výsledná čistá průměrná mzda se může v jednotlivých zemích diametrálně odlišovat od hrubé měsíční mzdy. Například v Dánsku, Rakousku nebo Německu převyšuje daň

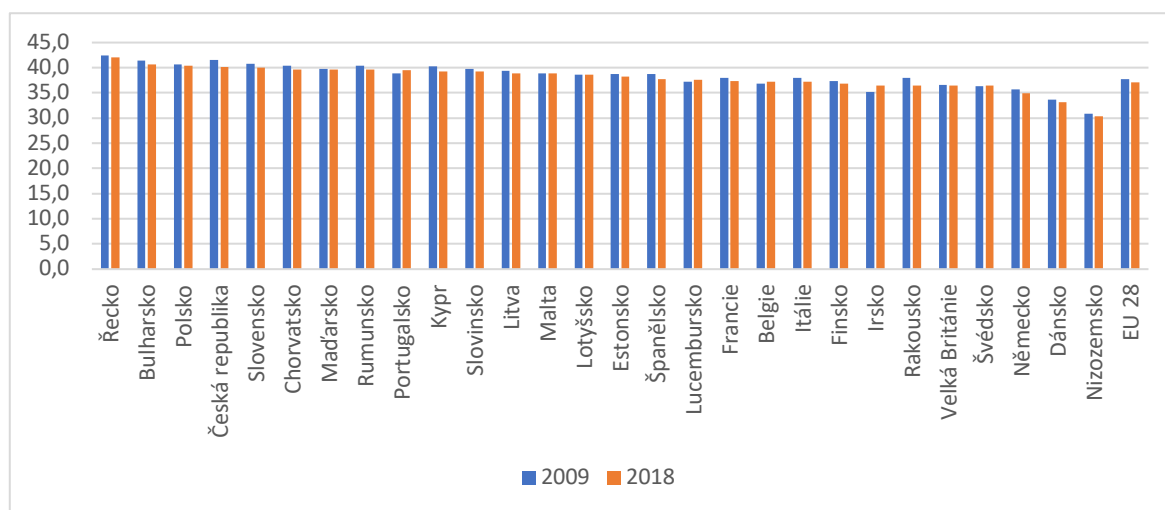
z příjmu 36 %. V Belgii se jedná dokonce o 43,5 %, tzn., že ačkoli v Belgii je průměrná hrubá mzda 3216€, po zdanění Belgičan dostane v čistém cca 1815€, zatímco ve Francii z průměrné hrubé mzdy 2775€ zůstane Francouzovi 2088 € čistého.

Co se týká průměrné mzdy a jejího vlivu na míru nezaměstnanosti, zde již není tak patrný možný vliv. Země s nejvyšší průměrnou mzdou se sice nacházejí pod průměrem nezaměstnanosti EU 28, na druhou stranu země, které se vyznačují spíše nižšími příjmy (jako např. Česká republika, Polsko, Maďarsko nebo Rumunsko) jsou se svou nezaměstnaností pod úrovní 4 %. Největší problém s nezaměstnaností pozorujeme u zemí, jejichž průměrná mzda se pohybuje mezi 1500€ a 2500€. (Itálie, Španělsko a Řecko).

5.1.3 Pracovní doba

Průměrná pracovní doba v členských státech EU je 37 hodin týdně a v průběhu posledních 9 let klesla o 0,6 hod a pro členské země je společným znakem, že se pracovní doba zkracuje.

Graf 6 - Průměrná pracovní doba v členských zemích EU v roce 2009 a 2018



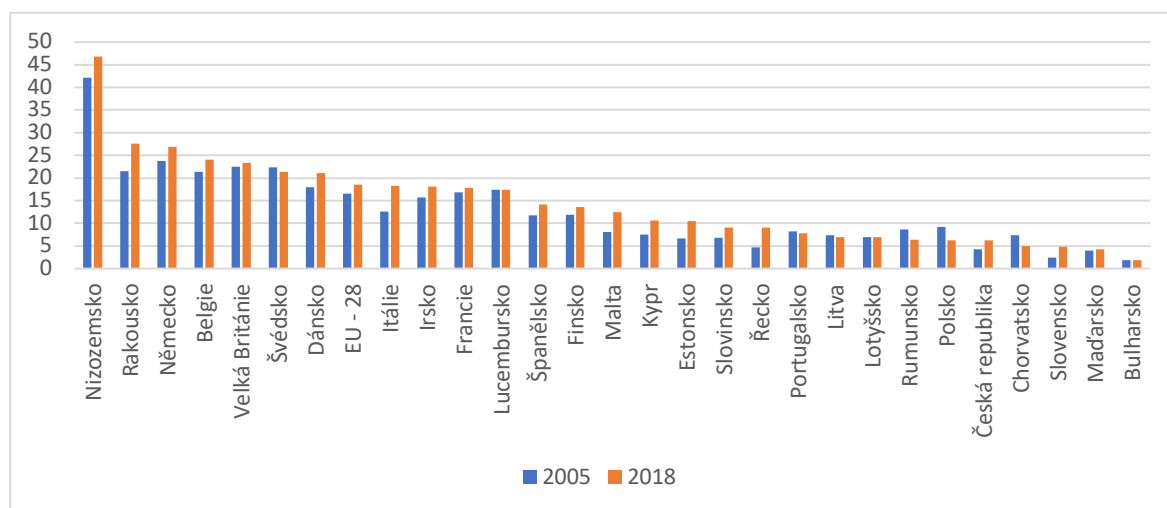
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Nejdelší pracovní dobu mají v Řecku (42 hod/týdně). Francouzská legislativa upravuje týdenní pracovní dobu na 37,5 hodiny, což odpovídá na jeden den 7,5 pracovním hodinám a tento údaj řadí Francii v žebříčku na 11. místo v délce pracovní doby. Mezi země s nejkratší pracovní dobou patří Německo (34,9 hod/týdně), Dánsko (33,2 hod/týdně) a Nizozemsko (30,4 hod/týdně).

Na celkovou délku pracovní doby v zemi mají vliv zkrácené úvazky. Celkový podíl polovičních či částečných úvazků tvoří v EU 18,5 % všech pracovních míst. Oproti roku

2005 pozorujeme v roce 2018 nárůst o 2 %. V některých zemích jsou částečné úvazky hojně využívány. Nejvíce se vyskytují hlavně v zemích severní a západní Evropy. V Nizozemsku pracuje na zkrácený úvazek téměř každý druhý zaměstnanec. Nejvyšší nárůst za sledované období zaznamenaly Rakousko (nárůst o 6,1 %), Itálie (5,7 %) a již zmiňované Nizozemsko (4,6 %). Pozoruhodný je i vývoj částečných úvazků na Maltě, kde za 13 let došlo k nárůstu o 4,4 %. Francie potvrzuje trend zemí západní Evropy, přičemž drží podíl částečných úvazků na 17,8 %, což za sledované období představuje nárůst o 0,9 %. Země východní Evropy jsou charakteristické nízkým podílem pracujících na zkrácený úvazek a u některých z těchto zemí pozorujeme opačný trend, tj. snižování počtu míst na částečný úvazek. Představiteli tohoto trendu jsou Rumunsko (snížení o 2,4 %) nebo Polsko (-3 %).

Graf 7 - Podíl pracujících na zkrácený úvazek v členských zemích EU v letech 2005 a 2018 (v %)



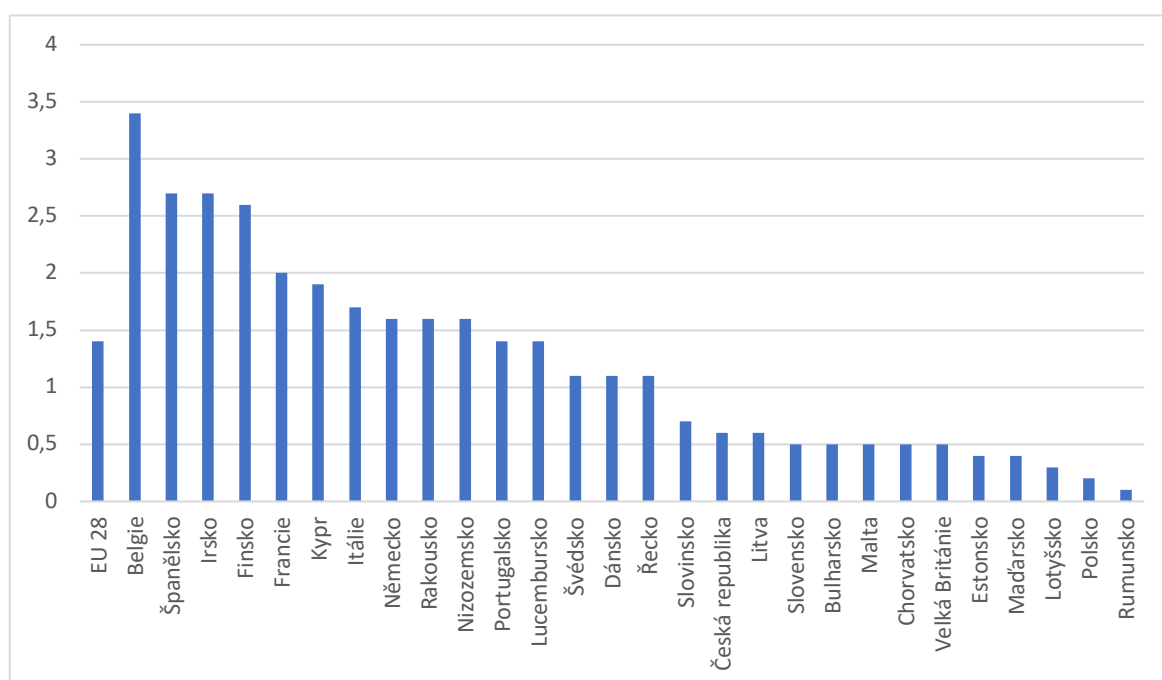
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Zkracování pracovní doby může v některých zemích pozitivně ovlivnit trh práce. Tím, že země umožňují různé pracovní vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů, dochází tak k zatraktivnění pracovního trhu pro zaměstnance a vytváření míst na zkrácenou pracovní dobu se pak může pozitivně podepsat na celkové míře nezaměstnanosti v zemi. Ukázkovým příkladem tohoto jevu je Nizozemsko, které má nejkratší pracovní dobu ze všech členských zemí a nadpoloviční poměr míst na zkrácený úvazek a zároveň se pyšní jednou z nejnižších měr nezaměstnanosti v celé EU (3,6 %). Dalšími zeměmi s kratší pracovní dobou jsou Německo a Dánsko (pod 35 hodin týdně) a jejich míra nezaměstnanosti nepřevyšuje 5 %.

5.1.4 Podpora v nezaměstnanosti

Jednotlivé členské země EU mají odlišné systémy sociálního zabezpečení a samostatně si určuje svůj vlastní koncept. V grafu č. 8 jsou zobrazeny výdaje členských států na podporu v nezaměstnanosti v procentech HDP. Tyto výdaje zahrnují prostředky na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti.

Graf 8 - Výdaje členských zemí EU na podporu v nezaměstnanosti v % HDP (rok 2014)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Průměrná výše výdajů členských zemí EU na podporu v nezaměstnanosti je 1,4 % HDP. Nejvyšší výdaje na tuto oblast mají Belgie, Španělsko, Irsko, Finsko a Francie. Všechny tyto země vynakládají na podporu v nezaměstnanosti více jak 2 % svého HDP. Dalších 10 zemí (Kypr, Itálie, Německo, Rakousko, Nizozemsko, Portugalsko, Lucembursko, Švédsko, Dánsko, Řecko) použije více mezi 1 až 2 % HDP na tuto problematiku. Zbytek členských zemí utratí na podporu v nezaměstnanosti méně než 1 % HDP. Mezi těmito zeměmi nacházíme ty, které do EU přistoupily po roce 2004 s výjimkou Velké Británie.

Co se týče výše výdajů na podporu v nezaměstnanosti na její míru v jednotlivých státech, zde není patrná příčinná souvislost. Na základě údajů zemí jako Španělsko, Francie nebo Kypr bychom se mohli domnívat, že čím vyšší výdaje státu na podporu v nezaměstnanosti, tím vyšší nezaměstnanost v zemi registrujeme, a naopak státy

s nízkými výdaji na podporu v nezaměstnanosti jako Polsko nebo Maďarsko by mohly reprezentovat opačný trend, kde je míra nezaměstnanosti jedna z nejnižších. Na druhou stranu jsou zde státy jako Belgie, Irsko nebo Finsko, jejichž výdaje na podporu v nezaměstnanosti jsou poměrně vysoké ale míra nezaměstnanosti patří k průměrným.

6 Trh práce ve Francii a jeho specifika

Trh práce ve Francii má svá specifika, k jejichž představení se věnuje kapitola č. 6 ve svém úvodu. Analýza francouzského trhu práce následuje v dalších podkapitolách. Dojde k analýze vývoje nezaměstnanosti ve Francii v období let 2008-2018, zobrazení struktury nezaměstnaných ve Francii dle různých charakteristik (věk, pohlaví, profese či dosažené vzdělání), analýze současné situace na francouzském trhu práce a specifikaci francouzské politiky zaměstnanosti.

Francouzský trh práce je považován za nejrigidnější trh práce v EU. Tuto informaci zveřejnil Litevský institut volného trhu na začátku roku 2019. (LFMI, 2019). Francie se umístila na posledním místě s Employment Flexibility Indexem 39,4. Dle LFMI (LFMI, 2019) je tato pozice Francie způsobena především nedostatečným používáním smluv na dobu určitou, vysokými náklady na práci přesčas a v neposlední řadě také složitými předpisy o propouštění a s tím spojenými náklady.

Nejčastějším druhem pracovního vztahu je tzv. CDI neboli „*Contrat Durée Indeterminée*“, který můžeme připodobnit české smlouvě na dobu neurčitou. Na CDI ve Francii pracuje až 88 % ekonomicky aktivních lidí (Dares, 2018b). Zbylá ekonomicky aktivní populace, tj. 12 % je zaměstnána na základě CDD, což je „*Contrat Durée Déterminée*“, tedy pracovní smlouva na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu neurčitou se uzavírá nejčastěji v těchto oborech (dle podílu na celkovém počtu uzavřených smluv): těžba a zpracování ropy - 100 %, IT služby - 66,4 %, automobilový průmysl - 52,3 %, výroba a distribuce elektřiny a plynu - 51,6 %. Smlouvy na dobu určitou se uplatňují především v těchto oborech: výzkum a vývoj - 64 % a farmaceutický průmysl - 55,7 % (Regionsjob, 2017).

Co se týče odměny za vykonanou práci, průměrná hrubá mzda ve Francii dosahuje 2998 EUR, přepočteno na čistou mzdu můžeme hovořit o 2250 EUR. (Insee, 2018c). Minimální hrubá mzda činí cca polovinu průměrné hrubé mzdy. V roce 2019 je stanovena na 1521,22 EUR pro odpracovaných 37,5 hodin týdně. (Net-iris, 2019) Vzhledem k tomu, že ve Francii je zákonem zkrácená pracovní doba na 37,5 hodin týdně (viz. graf č. 6), dochází často k povinnosti zaměstnavatele proplácet přesčasovou práci. V případě odpracování přesčasů dochází k navýšení hodinové sazby o 25 %, od 9. odpracované

hodiny se navyšuje hodinová sazba o 50 %. Pro práci v noci se příplácí 30 % hodinové sazby.

Francie se řadí mezi evropské země, ve kterých je propuštění zaměstnance jedno z nejtěžších v Evropě. Francouzi jsou typičtí tím, že zaměstnání moc často nemění a je zde velký podíl těch, kteří v jedné firmě vydrží po celou svou pracovní kariéru. Pro zaměstnavatele to sice znamená prakticky jistotu, že na danou pozici nebude muset shánět náhradu, ale na druhou stranu, pokud zaměstnanec z určitého důvodu přestane vyhovovat požadavkům, je velmi obtížné zaměstnance propustit. Klíčovou roli zde hraje především nákladovost spojená se služební senioritou zaměstnance. V případě, že zaměstnavatel chce rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, zaměstnanci přísluší odstupné pravidel pod body a) a b). Jeho výše se vypočítává z hrubé mzdy náležící zaměstnanci před ukončením pracovního poměru. (Service public, 2018)

a) Zaměstnanec pracující pro podnik méně než 10 let

Za každý odpracovaný rok náleží zaměstnanci $\frac{1}{4}$ jeho měsíčního platu.

Příklad: Pokud zaměstnanec pracoval v podniku 3 roky s měsíční mzdou 1500 EUR, bude jeho odstupné vypadat takto: $(1500 \times \frac{1}{4}) \times 3 = 1125$ EUR.

b) Zaměstnanec pracující pro podnik více než 10 let

V rámci odpracovaných prvních 10 let náleží zaměstnanci odstupné ve výši $\frac{1}{4}$ jeho měsíční mzdy za každý odpracovaný rok. Od 11. roku náleží zaměstnanci částka odpovídající $\frac{1}{3}$ měsíční mzdy.

Příklad: Pokud zaměstnanec pracoval v podniku 12 let s měsíční mzdou 1500 EUR, bude jeho odstupné vypadat takto: $[(1500 \times \frac{1}{4}) \times 10] + [(1500 \times \frac{1}{3}) \times 2] = 4750$ EUR.

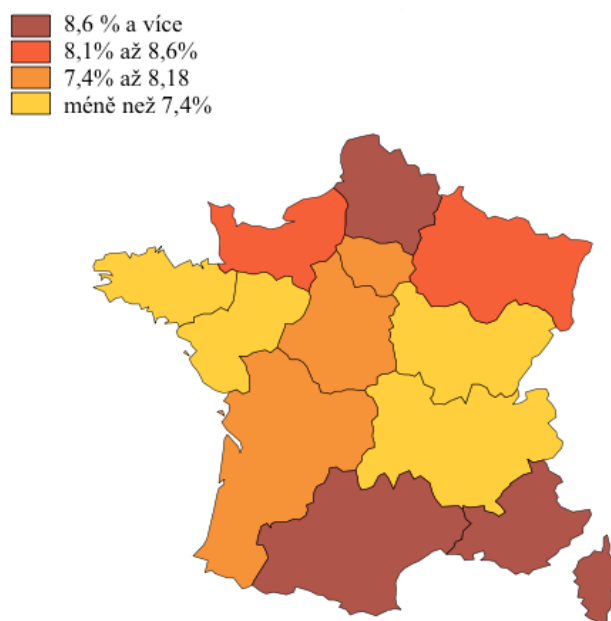
Vzdělávací systém ve Francii má také svá specifika a je důležitým faktorem, který ovlivňuje situaci na trhu práce. Existují tři základní úrovně vzdělání, které se následně dělí na další podúrovně. V první úrovni rozlišujeme tři druhy vzdělání – lidi, kteří mají pouze základní vzdělání, které končí ve Francii v 16 letech. CEP neboli „Certificat d'Etudes primaires“ je osvědčení, kterým se potvrzovalo ukončení povinné základní docházky až do roku 1989. Brevet je označení pro výuční list. Druhá úroveň je zaměřena na středoškolské vzdělání. Bac neboli „Baccalauréat“ odpovídá vzdělání zakončeném všeobecnou maturitní zkouškou. CAP je označení pro „Certificat d'Aptitudes professionnelles“ a BEP je zkratka pro „Brevet d'études professionnelles. Jedná se o profesně zaměřené diplomy nižší úrovně, které se udělují na středních odborných

školách. Poslední úrovní je univerzitní vzdělání, které francouzský systém rozlišuje podle počtu roků, které jedinec úspěšně absolvoval na univerzitě. Například úroveň studenta, který úspěšně absolvoval dva roky vysokoškolského studia, je uznán jako "BAC + 2". Sem patří tedy i absolventi vysokých škol, kteří obdrželi bakalářský (3 roky), magisterský (5 let) a doktorský titul (7 let).

Ve Francii pozorujeme rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi regiony. Tyto francouzské regiony měly v 1. čtvrtletí roku 2019 míru nezaměstnanosti nižší než 7,6 %: Bretagne – 7,2 %, Pays de la Loire – 7,2 %, Bourgogne - Franche – Comté – 7,5 %, Auvergne – Rhone – Alpes – 7,4 %. Následují regiony s mírou nezaměstnanosti v rozmezí 7,6 – 8,5 %. Jsou to Grand Est – 8,2 %, Ile de France – 7,6 %, Centre-Val de Loire 8,2 %, Nouvelle Aquitaine – 8 %. Dalším regionem s mírou nezaměstnaností 8,5 % je Normandie. Regiony, kteří jsou na tom s mírou nezaměstnanosti nejhůř – nad 9 % patří regiony na severu a jihu Francie. Jsou jimi: Corse – 9 %, Provence – Alpes – Côte d'Azur – 10,1 %, Occitanie – 10,2 % a Hauts – de – France – 10,7 %. Regiony Occitanie a Hauts – de – France jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností. Francouzský statistický úřad Insee (2019d) tuto skutečnost označuje jako „Okcitéanský paradox“, jelikož trh práce je v těchto regionech dynamický, vytváří se nová pracovní místa, ale stále zde přetrvává vysoká nezaměstnanost. Jedním z možných vysvětlení je obtížnost nábory kandidátů na nově vznikající pozice. Jedná se totiž především o odvětví jako pohostinství nebo stavebnictví, kde jsou nabízené kontrakty hlavně na dobu určitou, ačkoliv Francouzi upřednostňují smlouvu na dobu neurčitou.

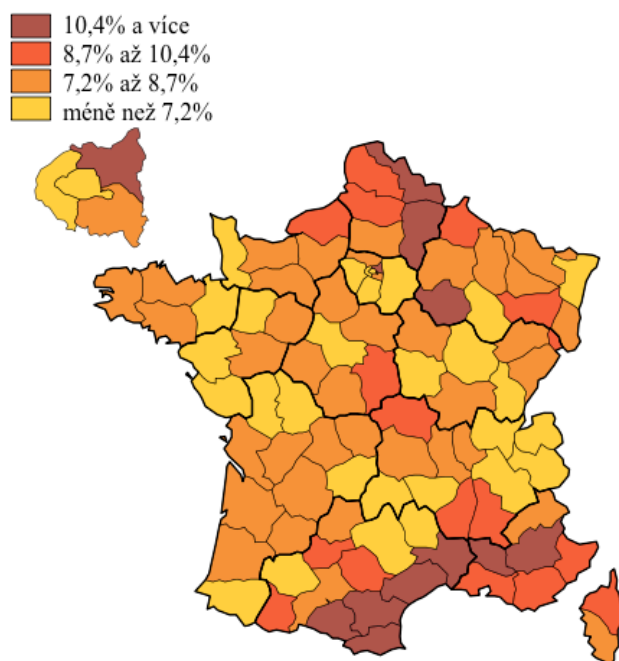
Mezi departmenty s nejnižší mírou nezaměstnanosti patří Cantal 5,1 % (region Auvergne Rhone-Alpes), Lozere 5,5 % (region Occitanie) a Mayenne 5,6 % (Pays de la Loire). Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v prvním kvartálu zaznamenána u těchto departmentů: Aisne – 12 % (region Hauts – de – France), Gard – 12,3 % (region Occitanie), Hérault 12,4 % (region Occitanie), Pyrenées-Orientales – 14,1 % (region Occitanie). (Insee, 2019d)

Obrázek 5 - Míra nezaměstnanosti v regionech Francie ve 2. čtvrtletí 2019



Zdroj: Insee

Obrázek 6 - Míra nezaměstnanosti v departmentech Francie ve 2. čtvrtletí 2019



Zdroj: Insee

Mobilita je mnohdy nezbytná pro budování profesionální kariéry. Geografická mobilita pracovníků umožňuje vylepšit soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a tím tak snížit nezaměstnanost. Zhruba každý čtvrtý francouzský zaměstnanec je ochoten se za svou prací přestěhovat do jiného regionu. Největší trend pozorujeme především u generace lidí od 18 do 34let, kdy až 40 % lidí je ochotno se přestěhovat za novou kariérou příležitostí, zatímco lidé nad 50 let se chtějí spíše usadit na aktuálním místě. Pouze 18 % lidí nad 50 let uvažuje o přesunu do jiného regionu. Pokud by si Francouzi mohli vybrat region, kam se za prací přestěhovat, zvítězil by region Provence – Alpes – Côte d’Azur, dále Occitanie, Nouvelle Aquitaine a poté Bretagne. Zároveň více než dvě třetiny obyvatel těchto regionů jsou spokojeni s místem, kde žijí a pracují a neměnili by. (BVA, 2018)

Ve Francii je početná komunita přistěhovalců. V roce 2015 dosahoval jejich počet 6,2 milionu, což představuje cca 9,3 % celkové populace Francie. (Insee, 2019e) Od roku 1975 se geografický původ přistěhovalců ve Francii diverzifikoval. Podíl imigrantů z Evropy se v roce 2015 snížil na 35 % (oproti 66 % v roce 1975). Tento pokles lze vysvětlit zejména snížením počtu přistěhovalců ze Španělska a Itálie. V roce 2015 bylo až 45 % přistěhovalců afrického původu. Jedná se především o imigranty ze subsaharské Afriky ze zemí, které byly dříve pod francouzskou správou. Nejvíce přistěhovalců evidujeme ze zemí Afriky – především Alžírsko, Maroko, Tunisko apod. (celkem až 44 %), následuje Evropská Unie (31,5 %), Asie (14,5 %), Amerika a Oceánie (5,6 %). Míra nezaměstnanosti cizinců ve Francii, kteří nepocházejí z EU v roce 2017 dosahovala 19,3 %, celková míra nezaměstnanosti cizinců ve Francii (tzn. cizinců z členských zemí EU a cizinců mimo EU) dosahovala 16,3 %. Až 40 % imigrantů ve věku 15 až 64 let má pouze osvědčení o ukončení základní docházky nebo výuční list. (Insee, 2019e) Postupně vzrůstá počet vzdělaných imigrantů, kteří se ve Francii usazují. V roce 2004 bylo mezi imigranty 15 % lidí s maturitou a 25 % vysokoškolsky vzdělaných lidí, v roce 2018 má až 31 % imigrantů univerzitní vzdělání a 18 % maturitu. I přesto nemají snadný přístup k získání pracovního místa, a to zejména z toho důvodu, že jejich vzdělání nemusí být francouzskými institucemi uznáno. Další bariérou pro vstup na trh práce je mnohdy nedokonalá znalost francouzského jazyka. Ačkoliv se svět globalizuje a ve spoustě mezinárodních firem se používá jako korporátní jazyk angličtina, rodilí Francouzi si velmi zakládají na své rodné řeči. Dále francouzská legislativa vylučuje z určitých pracovních míst (jako např. učitel, policista nebo úředník) osoby, které nemají francouzskou státní příslušnost nebo pokud nejsou alespoň občany EU. Ve Francii žije zhruba 7,3 milionů potomků

přistěhovalců, kteří představují zhruba 11 % celkové populace v zemi. Nezaměstnanost druhé generace imigrantů je nižší než jejich rodičů, přesto je výraznější než u původních obyvatel Francie. Potomci imigrantů se v roce 2018 potýkali s mírou nezaměstnanosti 9 %. U potomků imigrantů z evropských zemí evidujeme míru nezaměstnanosti 5,8 %, děti imigrantů z Asie, Oceánie a Ameriky vykazují nezaměstnanost kolem 8 % a s nejvyšší nezaměstnaností se potýká 2. generace imigrantů z Afriky, a to s průměrnou mírou nezaměstnanosti 12,6 %, nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 2018 zaznamenána u dětí imigrantů z Maroka, ve výši 14,4 %. (Insee, 2019f) Právě nezaměstnanost lidí afrického původu je ve Francii diskutovaným tématem, a to především z důvodů diskriminace této menšiny. V roce 2015 nechalo francouzské ministerstvo práce zpracovat studii, kterou pověřilo společnost ISM-Corum. Studie, během které bylo do podniků zasíláno 1500 falešných životopisů, byla zaměřena na podniky s více než 1000 zaměstnanci. Ačkoliv je rasová diskriminace trestným činem, bylo zjištěno, že podniky se jí pořád dopouštějí, a ačkoliv má kandidát afrického původu stejné vzdělání, zkušenosti, věk, bydliště, a dokonce i národnost, byl až ve 44 % případech zamítnut ještě před 1. kolem pohovoru a upřednostněn jeho francouzský protikandidát. Tyto znepokojivé výsledky donutily Ministerstvo práce k tomu, aby podepsalo úmluvu proti diskriminaci v zaměstnání. V rámci této úmluvy se snaží přeučit a motivovat podniky a jejich personální oddělení, aby zajistily rovnost v náborovém procesu. (La Croix, 2019a) Vzdělání imigranti se nejčastěji uplatňují jako lékaři, učitelé, stavební technici a manažeři, počítačová vědci, překladatelé a tlumočníci nebo umělci. Vysoký počet imigrantů (až 24 %) pracuje v textilním a oděvním průmyslu. Největší podíl imigrantů (více než 30 %) však zaujímá méně kvalifikovaná místa a pracují jako: domovní vrátní, osobní řidiči, zahradníci, pokojské, hospodyně, pracovníci úklidu apod. Další početná skupina imigrantů (až 20 %) se profesně uplatňuje jako: recepční, ostraha, řidič taxi, kuchař, číšník, pomocná síla v kuchyni atd. (CAS, 2012)

Francie je známá jako země stávek. V rámci OECD je Francie na prvním místě v počtu stávkových dnů na 1000 zaměstnanců s průměrem 123 dnů stávek v roce. (Statista, 2019a) Francouzské protesty jsou velmi rozsáhlé, hlasité, mnohdy provázené násilím. Tento způsob řešení nespokojenosti Francouzů s určitou problematikou je zakořeněn hluboko v historii národa. První zmínky o protestech ve Francii evidujeme již od konce 18. století, kdy docházelo k častým stávkám dělníků, kteří bojovali za zlepšení svého společenského postavení. (Herodote, 2019) Pro Francouze je protest či stávka prostředkem

k prosazování svých zájmů, které se nejčastěji týkají podmínek odchodu do důchodu, sociálního zabezpečení, stavu veřejného vzdělávacího systému, zvyšování mezd a zlepšování pracovních podmínek. Vzhledem k tomu, že se často odehrávají několik dní, týdnů až měsíců, přitahují pozornost médií, a tak se o stávkách dočteme v novinách, televize nebo rádiu. Komunikační kanály nás zásobují různými reportážemi, a to nejen na místní, ale i mezinárodní úrovni. Nejčastěji se Francie potýká se stávkami zaměstnanců podniků v oblasti přepravy. V roce 2016 bylo v odvětví dopravy napočteno celkem 671 dnů stávek na 1000 zaměstnanců. Následuje odvětví obchodu se 199 dny stávek a poté odvětví průmyslu s 189 dny stávek na 1000 zaměstnanců. (Dares, 2018d). V oblasti dopravy dochází pravidelně ke stávkám zaměstnanců největšího železničního dopravce ve Francii – společnosti SNCF, která denně přepraví 4,5 milionů cestujících. Od počátku roku 2018 její zaměstnanci prostřednictvím stávek bojují proti reformám Emanuela Macrona, které se týkají např. prodloužení věku odchodu do důchodu, liberalizace železniční dopravy apod. Další stávky v oblasti dopravy organizují odbory zastupující práva zaměstnanců leteckých společností jako např. Air France nebo Transavia. Zde se jedná především o vyjednávání lepšího platového ohodnocení zaměstnanců. V dubnu roku 2018 došlo k masivní vlně protestů, kdy se v jednom týdnu odehrálo několik stávek. Tehdy odstartovala další ze stávek železniční společnosti SNCF, následovaná stávkou aerolinek Air France, francouzských popelářů a zaměstnanců energetických společností, kteří se snaží prosadit své zájmy. V oblasti přepravních služeb je od roku 2007 zákonem stanovena tzv. – „service minimum“ neboli „minimální služba“, což znamená zákonem požadované zachování nejnútnějšího chodu spojů tak, aby se obyvatelé Francie ve špičce mohli dostat do práce, škol apod. Například v Paříži zachování tohoto služebního minima znamená, že ze 13 linek metra jsou v provozu pouze 3 linky, a to 3 hodiny ráno mezi 6.30 h a 9.30 h a večer mezi 17.00 h a 20.00 h, navíc bude jezdit pouze každá třetí vlaková souprava a v některých stanicích se vůbec nezastavuje. (Le Monde, 2019) Taková dopravní omezení i přes zachování určitého zákonného minima poskytovaných služeb negativně ovlivňují každodenní život občanů v zemi a také turistům, kteří přijeli zemi navštívit. Proto existuje několik portálů (jako např. cestlagreve.fr nebo worldinparis.com), které o plánovaných stávkách informují a které lidem poskytují rady, jak se chovat, aby plánované stávky měly na jejich denní program co nejmenší dopad. V říjnu roku 2018 vzniklo tzv. „Hnutí žlutých vest“, které organizuje vlny protestů každý měsíc v různých koutech země. Hnutí bylo pojmenováno dle reflexních žlutých vest, do kterých jsou

oblečení protestanti, mezi které patří občané spadající do dělnické a střední třídy. Původ tohoto hnutí je v protestech proti zvyšujícím se cenám pohonných hmot a rostoucím nákladům na bydlení. Po roce trvajících protestů se požadavky stávkujících rozšířily například o tyto oblasti: snížení daní, zvýšení minimální mzdy a důchodů, zavedení referenda apod. (Revendication Gilets Jaunes, 2019) V reakci na tyto požadavky byly vládou doposud učiněny tyto kroky: odložení zvýšení daně z pohonných hmot, zamrazení cen elektřiny a plynu, příslibení zvýšení minimální mzdy o 100 EUR měsíčně. (Le Figaro, 2019). Protesty Hnutí žlutých vest trvají již déle než rok a do konce roku 2019 jsou naplánovány další protestní akce. Finanční dopady demonstrací nejsou snadno vyčíslitelné. Po protestech ve městech často zůstávají veliké škody, kdy protestující rozbíjejí výlohy a rabují obchody, zapalují auta apod. Po roce trvajících protestů postupně dochází ke snižování počtu účastníků jednotlivých akcí, kdy první protesty aktivně podpořilo 287 tisíc lidí, v červnu 2019 už bylo stávkujících 6 tisíc. (Statista, 2019b)

6.1 Vývoj nezaměstnanosti ve Francii v letech 2008–2018

Pro sledování nezaměstnanosti není důležité zkoumat pouze míru nezaměstnanosti, ale také její vývoj v čase. Pro tyto účely byla zpracována tabulka č.3, která znázorňuje míru nezaměstnanosti ve Francii a zemích EU v letech 2008 až 2018 a tabulka č.4, která je zpracována na základě indexní analýzy dat z tabulky č.3 a reprezentuje vývoj míry nezaměstnanosti.

Tabulka 3 - Míra nezaměstnanosti ve Francii a v EU - 28 v letech 2008-2018 (v %)

	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
FR - Míra nezaměstnanosti	7,1	8,7	8,9	8,8	9,4	9,9	10,3	10,4	10,1	9,3	9,1
EU-28- Míra nezaměstnanosti	7	9	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6	6,8
FR-Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	2,9	3,3	3,9	4	4,1	4,4	4,5	4,6	4,6	4,2	3,4
EU-Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	2,6	3	3,8	4,1	4,6	5,1	5	4,5	4	3,4	2,8

Zdroj: Insee a Eurostat, vlastní zpracování

Tabulka 4 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve Francii a v EU-28 v letech 2008-2018

	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17
FR - Míra Nezaměstnanosti	1,22	1,02	0,98	1,07	1,05	1,04	1,01	0,97	0,92	0,98
EU-28-Míra Nezaměstnanosti	1,28	1,07	1,01	1,08	1,04	0,93	0,92	0,91	0,88	0,89
FR - Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	1,14	1,18	1,03	1,03	1,07	1,02	1,02	1	0,91	0,81
EU-28-Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	1,15	1,27	1,08	1,12	1,11	0,98	0,9	0,89	0,85	0,82

Zdroj: Insee a Eurostat, vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti Francie převyšuje evropský průměr, a to dlouhodobě. Dle dat z tabulky č. 3 je vidět, že míra nezaměstnanosti ve Francii ani jednou neklesla pod 7 procentních bodů. Růst nezaměstnanosti po roce 2008 byl způsoben především dopadem světové ekonomické krize, kdy mezi lety 2008 a 2009 nezaměstnanost Francie skokově vzrostla o 22 %. Dle tabulky č.4 vidíme, že tato změna byla ve sledovaném období nejmarkantnější. V letech 2009 a 2010 nezaměstnanost ve Francii oscilovala kolem míry 9 %. Kromě nepatrného poklesu v roce 2011, kdy nezaměstnanost ve Francii dosahovala 8,8 %, docházelo k pozvolnému růstu, a to až do roku 2015, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla svého maxima 10,4 %.

Vývoj míry nezaměstnanosti v EU byl taktéž poznamenán dopady hospodářské krize, kdy během 1 roku došlo k zvýšení nezaměstnanosti o 28 % na úroveň 9 %-ní nezaměstnanosti. V rámci dlouhodobé nezaměstnanosti se tento trend promítl ještě znatelněji až o rok později, kdy stoupla míra nezaměstnanosti o 27 % oproti předchozímu roku. Od roku 2010 však pozorujeme spíše pomalý růst nezaměstnanosti, a to především v důsledku ekonomických problémů, kterými trpěly státy jako Řecko, Španělsko nebo Portugalsko, které se potýkaly s velmi vysokou nezaměstnaností svých občanů. Od roku 2014 dochází k pozvolnému klesání míry nezaměstnanosti a celkově za sledované období registrujeme průměrné tempo růstu nezaměstnanosti 0,1 %, v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti je průměrné tempo růstu v letech 2008–2018 1,7 %.

Rok 2015 je pro Francii označován jako „*l'année noire*“ tedy černý rok a nejednalo se pouze o ekonomické problémy země. V tomto roce bylo ve Francii bez práce 2,9 mil. obyvatel. Tehdy došlo v lednu k teroristickému útoku na novináře z redakce Charlie

Hebdo. Další teroristický útok se odehrál v pátek 13. listopadu, kdy bylo zabito na 130 civilistů. Tyto útoky vyvolaly vlnu diskuzí na téma obav z multikulturní společnosti, která se ve Francii nachází a z nedostatku integrace komunit přistěhovalců. Prezident Macron zaujmul stanovisko co nejvíce začlenit přistěhovalce a umožnit jim pracovní zařazení tak, aby nedocházelo ke společenské exkluzi, která by mohla způsobit negativní dopady na celou společnost.

Nezaměstnanost ve Francii klesá pomalu, neboť dochází k postupnému oživení hospodářského růstu a vytváření pracovních míst. V roce 2011 Francie přijala opatření, která měla za úkol reorganizovat francouzské úřady práce a podpořit tak státní politiku zaměstnanosti, bohužel se tato opatření do snížení nezaměstnanosti promítají velmi pomalu. Průměrně na trh práce ve Francii vstupuje 800 000 absolventů a odchází 650 000 seniorů. (Europe 1, 2019b) Francouzská ekonomika by tedy měla ideálně vytvořit 150 000 pracovních míst k zajištění toho, aby se nezaměstnanost nezvyšovala a pokud ji chce snížit, musí jich vytvořit víc. Francie aktuálně vytváří průměrně 300 000 pracovních míst ročně. Jedním z problémů, které situaci na trhu práce komplikují je to, že až 28,5 % takto vytvořených míst je dočasného charakteru, tudíž se smlouvou na dobu určitou. (Europe 1, 2019b) Po dlouhou dobu byla praxe taková, že v případě zlepšení ekonomických podmínek podniků se dočasná pracovní místa přeměnila na stálá pracovní místa, což aktuálně již není pravidlem. Osoby, které tak přijmou zaměstnání dočasného charakteru, u kterých se smlouva neobnoví, se tedy vystavují riziku toho, že budou po uplynutí domluvené lhůty určitou dobu nezaměstnaní.

Od roku 2015 dochází k postupnému poklesu nezaměstnanosti. V roce 2016 pokles činil 4 %, roku 2017 došlo k poklesu o 5 % a v roce 2018 registrujeme pokles o 2 % oproti předcházejícímu roku. Míra nezaměstnanosti v roce 2018 byla dle Insee 9,1 %. (Insee, 2018h) Oproti roku 2017 tak registrujeme pokles o další dvě procenta. Postupné snižování míry nezaměstnanosti ve Francii odůvodňuje předseda hnutí LREM (La République en Marche) Stanislas Guerini takto: „*Odstraňování bariér pro přijímání zaměstnanců do podniků a masivní investice do vzdělávání. Naše politika přináší ovoce!*“ (La Croix, 2019b)

Jak můžeme vidět v tabulce č.3, hrozbou pro Francii je především vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti (tzn. po dobu delší než 1 rok). V roce 2008 bylo ve Francii dlouhodobě nezaměstnaných 681 tisíc. (Inegalités, 2019) V letech 2008 až 2010 byl nárůst míry nezaměstnanosti nejznatelnější. V roce 2009 oproti předcházejícímu roku vzrostla

o 14 %, následující rok došlo k růstu o dalších 18 %. Tento markantní nárůst je zcela bezpochyby způsoben ekonomickou krizí, kdy docházelo k masivnímu propouštění a rušení pracovních míst. Celkem bylo v důsledku krize zrušeno téměř 400 tisíc pracovních pozic. (20 minutes, 2011) Dalším faktorem, který způsobuje dlouhodobou nezaměstnanost je automatizace procesů, vznik nových technologií, které dokážou plnohodnotně zastoupit lidský faktor. Od roku 2011 přesahovala míra nezaměstnanosti hranici 4 % a svého maxima dosáhla v roce 2016, kdy ve Francii bylo registrováno na úřadu práce přes 1,2 milionu dlouhodobě nezaměstnaných (Inegalités, 2019). Od roku 2017 sledujeme postupný pokles míry nezaměstnanosti. V roce 2017 oproti předchozímu roku registrujeme pokles o 9 % a v roce 2018 evidujeme pokles o dalších 11 %. V roce 2018 míra dlouhodobé nezaměstnanosti Francie konečně klesla na 3,4 % a přiblížila se tak evropskému průměru, který činí 2,8 %. (Eurostat, 2019a) Pokles dlouhodobé nezaměstnanosti v členských zemích EU registrujeme již od roku 2014, ve Francii tento trend tedy nastal až od 3 roky později.

6.2 Struktura nezaměstnaných ve Francii

Nezaměstnanost nepostihuje rovnoměrně všechny skupiny obyvatel, některé skupiny osob jsou nezaměstnanosti více vystaveny. Proto je pozornost věnována struktuře nezaměstnaných a identifikaci ohrožených skupin, které rozdělujeme dle věku, pohlaví, profesní orientace a vzdělání.

Struktura dle věku

Aby bylo možné porovnat údaje z francouzského statistického úřadu Insee a evropského statistického úřadu Eurostat bude pro členění nezaměstnanosti dle věku populace rozdělena na tři následující skupiny – kategorie 15-24 let, kategorie 25-54 let a kategorie 55-64 let. Tabulka č. 5 reprezentuje absolutní hodnoty míry nezaměstnanosti jednotlivých věkových skupin ve Francii v porovnání s hodnotami míry nezaměstnanosti těchto věkových skupin v celé EU. Vývoj míry nezaměstnanosti ve sledovaném období je zpracován dle indexní analýzy v tabulce č. 6 a grafické znázornění tohoto vývoje představuje graf č. 9.

Tabulka 5 - Míra nezaměstnanosti ve Francii a v EU-28 dle věku v letech 2008-2018 (v %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Francie 15-24 let	18,3	22,9	22,5	21,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,6	22,3	20,8
EU 15-24 let	15,8	20,1	21,2	21,7	23,2	23,7	22,2	20,3	18,7	16,8	15,2
Francie 25-54 let	6	7,3	7,6	7,7	8,3	8,7	9,2	9,3	8,9	8,5	8,1
EU 25-54 let	6,1	7,9	8,6	8,7	9,5	10	9,4	8,7	7,9	7	6,3
Francie 55-64 let	4	5,4	5,8	5,7	6,2	7	7,5	7,4	7,2	6,5	6,9
EU 55-64 let	5,1	6,2	6,8	6,8	7,3	7,7	7,4	7	6,5	5,8	5,2

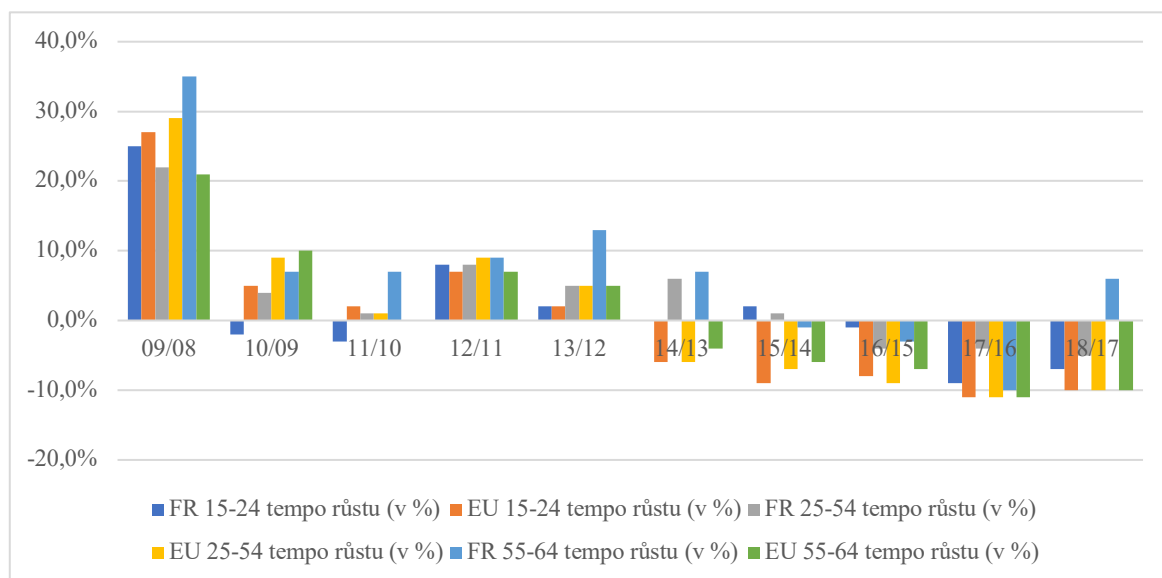
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Tabulka 6 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti u sledovaných věkových kategorií v letech 2008-2018 (v %)

Tempo růstu v (%)	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17	∅
FR 15-24	25,0	-2,0	-3,0	8,0	2,0	0,0	2,0	-1,0	-9,0	-7,0	1,5
EU 15-24	27,0	5,0	2,0	7,0	2,0	-6,0	-9,0	-8,0	-11,0	-10,0	-0,1
FR 25-54	22,0	4,0	1,0	8,0	5,0	6,0	1,0	-4,0	-4,0	-5,0	3,4
EU 25-54	29,0	9,0	1,0	9,0	5,0	-6,0	-7,0	-9,0	-11,0	-10,0	1,0
FR 55-64	35,0	7,0	7,0	9,0	13,0	7,0	-1,0	-3,0	-10,0	6,0	7,0
EU 55-64	21,0	10,0	0,0	7,0	5,0	-4,0	-6,0	-7,0	-11,0	-10,0	0,5

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Graf 9 - Vývoj míry nezaměstnanosti u sledovaných věkových kategorií v letech 2008–2018



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Na základě zpracovaných dat vidíme, že všechny věkové kategorie byly velmi obdobně postiženy světovou hospodářskou krizí, jejíž dopady v oblasti nezaměstnanosti pozorujeme v letech 2008 a 2009, a to jak na úrovni Francie jako samostatného celku, tak i na úrovni Evropské Unie. Míra nezaměstnanosti mladých lidí do 24 let se v roce 2009 ve Francii zvýšila meziročně o 25 %, na úrovni EU dokonce o 27 %. Lidé spadající do věkové kategorie 25-54 let se v roce 2009 potýkali ve Francii meziročně se zvýšením nezaměstnanosti o 22 %, v EU o 29 %.

Nejvíce byla dopady ekonomické krize ve Francii poznamenána skupina lidí nad 55 let, u kterých došlo meziročně k nárůstu míry nezaměstnanosti o 35 %. Na úrovni EU došlo u této věkové kategorie k zvýšení o 21 %. Senioři jsou ohroženi nezaměstnaností zejména v obdobích, kdy dochází ke změnám v ekonomice, které vedou podniky k rušení míst a propouštění. Senioři jsou tak zpravidla první na řadě, kteří o místo přijdou, a to z důvodu nedostatečných znalostí, neschopnosti adaptovat se neustálému pokroku a inovacím ve společnostech. Mezi francouzskými zaměstnavateli stále přetrvává názor, že jsou senioři méně produktivní, nemají dostatečné vzdělání a odmítají možnosti sebevzdělávání. Jsou také považováni za méně mobilní a dynamické na trhu práce. (Mode d'emploi, 2018) Poslední údaj k roku 2018 sice hovoří o 6,9 % nezaměstnaných, ale od roku 2008 došlo k zřetelnému nárůstu počtu nezaměstnaných této věkové skupiny a v roce 2014 dosáhla nezaměstnanost této věkové kategorie svého maxima – 7,5 procent.

Senioři se nejvíce potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností, zhruba 60 % seniorů bylo v roce 2018 bez práce více než 1 rok. (Mieux Vivre, 2019) Pouze 13 % lidí ve věku 55–64 let je schopno nalézt zaměstnání do 3 měsíců. Podle Pôle Emploi (Pôle Emploi, 2018a) je osoba ve věku 55 - 64 let v průměru zařazena do seznamu uchazečů o zaměstnání na téměř 400 dní, tedy více než rok, zatímco pro zbylé dvě věkové skupiny čekací doba nepřesahuje 6 měsíců. Je to dáno především preferencemi zaměstnavatelů, kteří při vyhledávání vhodných kandidátů často raději upřednostní mladšího uchazeče, kterého si mohou sami vyškolit a přizpůsobit svým potřebám a také mu mohou nabídnout menší startovací mzdu. Osoby ve věku 55-64 bývají tímto přístupem diskriminovány, ačkoliv mají častokrát oproti mladším protikandidátům cenné zkušenosti, které by mohly při výkonu své práce zužitkovat. Čím více se osoba blíží věku odchodu do důchodu, tím větší má pak problém se sehnáním adekvátního pracovního uplatnění. V důsledku obtížností najít stálý pracovní úvazek se senioři uchylují k vyhledávání pracovního poměru na dobu určitou, většinou formou zkráceného úvazku, či brigád. Až 25 % seniorů pracuje na částečný úvazek (Mieux Vivre, 2019). Tento přístup společně s vytvářením nových pracovních míst typu CDD (smlouva na dobu určitou) pomohly k tomu, aby od roku 2015 došlo k pozvolnému poklesu míry nezaměstnanosti této věkové kategorie.

Z dat v tabulce č. 5 je evidentní, že nejohroženější skupinou jsou mladí jedinci do 24 let, jejichž nezaměstnanost se ve Francii od roku 2009 pohybuje mezi 20-25 %. V roce 2008 byla nezaměstnanost mladých až třikrát vyšší než nezaměstnanost kategorie 25-54 let. V roce 2018 činila míra nezaměstnanosti až 2,5krát více než míra nezaměstnanosti prostřední kategorie. Po hospodářské krizi v roce 2008 se míra nezaměstnanosti této věkové skupiny ve Francii zvýšila během 1 roku o 25 %. V roce 2018 byla průměrná míra nezaměstnanosti této věkové kategorie ve Francii 18,3 % a v EU 15,8 %, proto není možné úroveň míry nezaměstnanosti mladých Francouzů ignorovat. Před Francií stojí s vyšší mírou nezaměstnanosti mladých v roce 2018 už jen tři státy – Řecko se 39,9 %, Španělsko s 34,3 % a Itálie s 32,2 % (Eurostat, 2019). Problém se zaměstnáváním mladých lidí přetrvává již více jak 30 let a žádná z doposud působících vlád s tím nebyla schopna nic udělat. Příčin, které způsobují nelehký vstup na trh práce pro mladé lidi je mnoho. Francouzští ekonomové poukazují především na tyto bariéry vstupu mladých na trh práce (La Tribune, 2018):

- Nedostatek odborného vzdělávání, což způsobuje velké překážky pro vstup na trh pro jedince bez kvalifikace

- Slabá podpora zaměstnávání nejméně kvalifikovaných mladých lidí.
- Chce-li mladý člověk bez kvalifikace najít zaměstnání, musí být jeho vzdělávání finančně podporováno, průběžně sledováno a jedinec musí být intenzivně školen. Mnoho zemí věnuje této činnosti značné zdroje, což ale není případ Francie.

V souvislosti s touto situací se francouzská vláda rozhodla od začátku roku 2018 zaměřit mimo jiné na reformu učňovského vzdělávání. Cílem je zejména (FFP, 2017):

- zvýšit transparentnost a přitažlivost vzdělávacího systému
- nabídnout více vzdělávacích příležitostí
- zaměřit se na krátkodobé a střednědobé potřeby podniků

Více o problematice nezaměstnanosti mladých lidí bude pojednáno v podkapitole týkající se struktury dle pohlaví (viz tabulka č. 10 a č.11 a graf č.11)

Nezaměstnanost věkové kategorie 25-54 se dlouhodobě drží pod 10 procentní úrovní a ze sledovaných věkových kategorií je nezaměstnaností ohrožena nejméně. V roce 2015 ve Francii míra nezaměstnanosti dosáhla svého maxima 9,3 % a od té doby postupně klesá. Do roku 2014 byla míra nezaměstnanosti této věkové kategorie nižší než v celé EU. V Evropské Unii bylo v období 2008–2018 dosaženo maxima míry nezaměstnanosti věkové kategorie 25–54 let v roce 2013, a to ve výši 10 %, a od tohoto roku registrujeme strmý pád dolů až na úroveň 6,1 % v roce 2018. Údaj z roku 2018 ve Francii pro osoby ve věku 25-54 let značí nezaměstnanost ve výši 8,1 %, čili o 1 % méně než celková míra nezaměstnanosti v zemi. Na druhou stranu není radno výši nezaměstnanosti této věkové skupiny podceňovat. Přece jen je to klíčová generace francouzské ekonomiky, která podporuje stát svou konzumací (např. nákupy spotřebního zboží, automobilů), investicemi do bydlení atd.

Struktura dle pohlaví

Pro sledování struktury nezaměstnaných dle pohlaví je v tabulce č. 7 opět zvolena časová řada let 2008–2018, v tabulce č. 8 je reprezentován vývoj míry nezaměstnanosti na základě tempa růstu a grafické znázornění představuje graf č. 10. Pozornost je věnována kategorii mladých mužů a žen ve věku 15-24 let a dále je rozebrán vztah ekonomické aktivity obou pohlaví v závislosti na jejich rodinném stavu.

Tabulka 7 - Míra nezaměstnanosti ve Francii a EU dle pohlaví v letech 2008-2018

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Francie - Ženy	7,9	9,2	9,5	9,6	9,8	10,2	10	9,9	9,9	9,3	9,1
EU - Ženy	7,5	8,9	9,6	9,8	10,6	10,9	10,3	9,5	8,8	7,9	7,1
Francie- Muži	7	9	9	8,9	9,8	10,4	10,5	10,8	10,3	9,5	9
EU - Muži	6,6	9	9,7	9,6	10,4	10,8	10,1	9,3	8,4	7,4	6,6

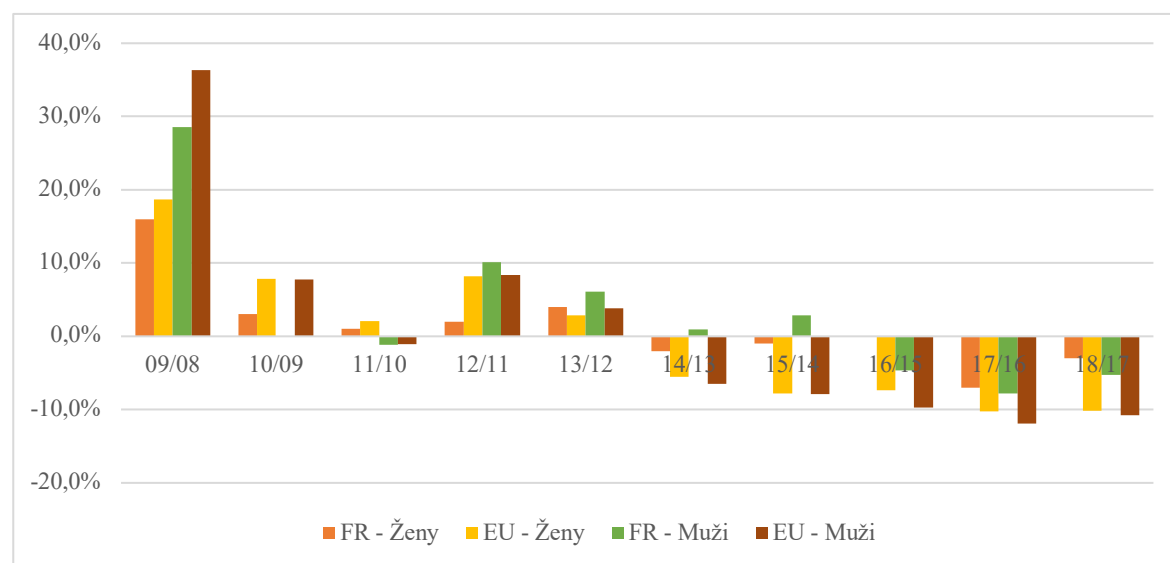
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Tabulka 8 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti ve Francii a EU dle pohlaví v letech 2008-2018 (v %)

Tempo růstu v %	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17	ø
FR - Ženy	16,0	3,0	1,0	2,0	4,0	-2,0	-1,0	0,0	-7,0	-3,0	1,3
EU - Ženy	18,7	7,9	2,1	8,2	2,8	-5,5	-7,8	-7,4	-10,2	-10,1	-0,1
FR - Muži	28,6	0,0	-1,1	10,1	6,1	1,0	2,9	-4,6	-7,8	-5,3	3,0
EU - Muži	36,4	7,8	-1,0	8,3	3,8	-6,5	-7,9	-9,7	-11,9	-10,8	-6,3

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Graf 10 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve Francii a EU dle pohlaví v období 2008-2018 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V roce 2008 registrujeme nezaměstnanost mužů Francii 7 % a žen 7,9 %. Údaje o míře nezaměstnanosti ve všech členských státech téhož roku hovoří u obou pohlaví o míře o 0,4 % nižší, tedy 7,5 % u žen a 6,6 % u mužů. V roce 2009 došlo k rapidnímu nárůstu míry nezaměstnanosti jak ve Francii, tak v EU, a to v důsledku hospodářské krize, přičemž ve Francii oproti EU došlo k mírnějšímu nárůstu. Oproti roku 2008 registrujeme u žen ve Francii nárůst nezaměstnanosti o 16 %, v EU byl nárůst nezaměstnanosti u žen o 18,7 %. U francouzských mužů v roce 2009 došlo ke skokovému zvýšení nezaměstnanosti o 28,6 % a míra nezaměstnanosti mužů v EU vzrostla meziročně až o 36,4 %. Následně dochází k postupnému nárůstu, přičemž v roce 2012 se nezaměstnanost mužů ve Francii zvýšila nad nezaměstnanost žen ve Francii (9,8 % oproti 9,7 % u žen) a od tohoto milníku překračuje míra nezaměstnanosti mužů míru nezaměstnanosti žen nebo se jí vyrovnává. Graf č. 9 nám ukazuje, že vývoj míry nezaměstnanosti žen i mužů v celé Unii jsou ve sledovaném období velmi obdobné. Největší rozdíly mezi vývojem sledovaných kategorií pozorujeme v roce 2010 a 2015. V roce 2010 u francouzských žen došlo v důsledku doznívajícího vlivu ekonomické krize o zvýšení míry nezaměstnanosti o další 3 %, zatímco v EU se míra nezaměstnanosti žen zvýšila o dalších 7,9 %. V tom samém roce ve Francii míra nezaměstnanosti mužů stagnovala a v rámci celé EU se míra nezaměstnanosti mužů zvýšila o 7,8 %. V roce 2015 pozorujeme, že míra nezaměstnanosti žen ve Francii klesá o 1 %, v EU o 7,8 %, u mužů v EU klesá míra nezaměstnanosti o 7,9 %, zatímco míra nezaměstnanosti mužů ve Francii stoupla meziročně o necelá 3 procenta, a to naposledy ve sledovaném období. Od roku 2016 u všech sledovaných kategorií nezaměstnanost postupně klesá. V období 2008 až 2018 vykazuje nejvyšší tempo růstu nezaměstnanosti kategorie francouzských mužů s 3 %, následuje kategorie francouzských žen s 1,3 %, v EU sledujeme opačný trend, kdy míra nezaměstnanosti klesá průměrným tempem růstu 0,1 % u žen a 6,3 % u mužů.

Celkem bylo mezi uchazeči o zaměstnání ve Francii v roce 2018 celkem 507 000 mužů a 377 000 žen (Insee, 2018h). Ženy mají více prospěch z vytváření pracovních míst v odvětví služeb a díky vzrůstajícímu počtu zaměstnání, které lze vykonávat z domova. Sice také mají problém se sehnáním pracovního uplatnění, ale méně než například muži pracující v průmyslu. Kromě toho se úroveň vzdělání žen blíží úrovni vzdělání mužů nebo dokonce vyššímu u mladších generací, a to i v případě, že směřují k méně oceňovaným odvětvím na trhu práce.

Zaměstnanost žen je momentálně sice lepší než v letech 2012-2014, ale tyto velmi obecné údaje o nezaměstnanosti neříkají celý příběh. Ženy totiž zaujímají většinu nekvalifikovaných pracovních míst a zůstávají méně placené za rovnocenné zaměstnání. Na vedoucích pozicích jsou zaměstnány ženy ve 20,5 % případů. Jsou mnohem častěji zaměstnány na částečný úvazek – až čtyřikrát častěji než muži. (Insee, 2018h) Jejich odborné zkušenosti jsou stále méně oceňovány, a to zejména kvůli častějším přestávkám v zaměstnání jako je mateřská nebo rodičovská dovolená. Je zde také značné množství žen s nízkou kvalifikací, které své snahy o hledání zaměstnání vzdaly a odešly z trhu práce a již nejsou považovány za ekonomicky aktivní.

Větší pozornost je nutné věnovat nezaměstnanosti obou pohlaví v mladém věku. Dle získaných dat jsou v tomto věku obě dvě pohlaví nezaměstnanosti více vystavena.

Tabulka 9 - Míra nezaměstnanosti mladých žen a mužů ve věku 15-24 let v letech 2008-2018 (v %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ženy 15-24 let	18,9	22,5	23,8	23,5	23,9	25,4	23,1	23,3	24,1	21,3	20
Muži 15-24 let	19	24,5	22,8	22	24,8	24,5	25,1	25,8	25,1	23,1	21,4

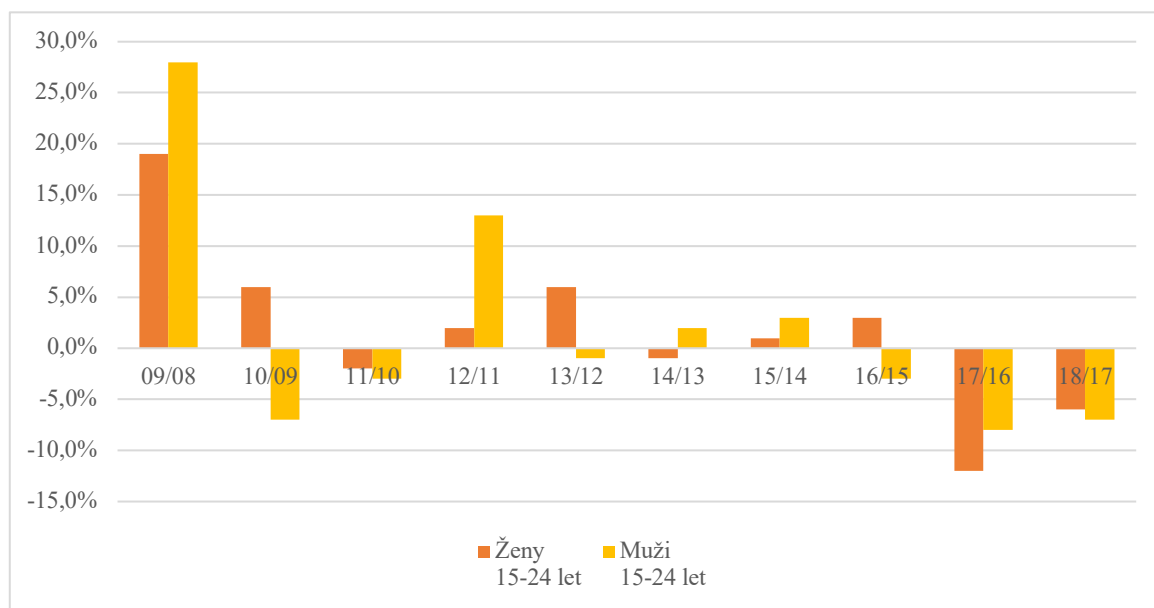
Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Tabulka 10 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti mladých žen a mužů ve věku 15-24 let v letech 2008-2018 (v %)

Tempo růstu v %	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17	ø
Ženy 15-24 let	19,0	6,0	-2,0	2,0	6,0	-1,0	1,0	3,0	-12,0	-6,0	1,6
Muži 15-24 let	28,0	-7,0	-3,0	13,0	-1,0	2,0	3,0	-3,0	-8,0	-7,0	1,7

Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Graf 11 - Vývoj míry nezaměstnanosti mladých žen a mužů ve věku 15-24 let v letech 2008-2018



Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Na základě dat z tabulky č. 9 pozorujeme, že rok 2008 se vyznačuje téměř stejnou mírou nezaměstnanosti pro obě pohlaví. V roce 2009 převýšila míra nezaměstnanosti mladých mužů míru nezaměstnanosti mladých žen o 2 % a v důsledku ekonomické krize se meziroční nezaměstnanost mladých mužů zvýšila o 28 %. V letech 2010, 2011 a 2013 pozorujeme lehce nižší míru nezaměstnanosti mladých mužů než mladých žen. Celkově pozorujeme od roku 2015 u obou pohlaví pokles míry nezaměstnanosti. Jak nám značí graf č. 11, u mužů se jedná o postupný pokles, u žen evidujeme strmější meziroční snížení míry nezaměstnanosti, v roce 2017 o 12 %, v roce 2018 o dalších 6 % oproti předcházejícímu roku. Francouzští odborníci tento fenomén zdůvodňují boomem žen na pozicích ve vzdělávacím systému a zvyšujícím se zájmem žen o obory, které byly dříve předurčeny spíše pro muže. Navíc při výběru na pracovní pozice spíše technického zaměření zaměstnavatelé často upřednostní ženy, jelikož oceňují jejich vlastnosti jako pečlivost a svědomitost, které u mladých mužů často nenacházejí. (Europe 1, 2019c) Obě dvě pohlaví ve sledovaném období let 2008 až 2018 vykazují téměř totožné tempo růstu míry nezaměstnanosti. U mladých žen registrujeme průměrné tempo růstu 1,6 %, u mladých mužů je tempo růstu míry nezaměstnanosti 1,7 %.

Významným aspektem, který ovlivňuje ekonomickou aktivitu obou pohlaví, je jejich rodinná situace. Na tabulce č.11 jsou znázorněny informace týkající se rodinného stavu francouzských mužů a žen k poslednímu statistickému šetření Insee z roku 2016.

Tabulka 11 - Podíl ekonomické aktivity dle pohlaví a složení rodiny ve Francii v roce 2016 (v %)

Typ rodinné situace	Podíl ekonomicky aktivních		Plný úvazek		Částečný úvazek	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Svobodní jedinci	72,4	77	76,9	90,5	9,8	4,9
Samoživitelé	64,8	58,4	69,4	87,8	13,3	7,2
Bezdětné páry	67,3	72,9	73,6	92,4	7,3	3
Páry s dětmi	68,6	79,4	66,9	94	9,1	3
<i>s jedním dítětem</i>	71,3	79,3	71,8	93,8	9,2	2,9
<i>se dvěma dětmi</i>	73,8	84,5	66,7	94,7	8,2	2,6
<i>se třema a více dětmi</i>	53,4	77,9	56,5	92,9	11,2	3,9

Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Z tabulky č. 11 můžeme vypočítat, že u svobodných lidí je podíl ekonomicky aktivních žen i mužů obdobný. Pokud spolu lidé žijí v páru, je jejich ekonomická výkonnost zhruba na stejné úrovni, drží se kolem 70 % u obou pohlaví. Je zde překvapivě vidět pokles ekonomické aktivity v případě, že se jedinec jako samoživitel musí postarat o své děti. U obou pohlaví se jedná o úroveň cca 60 %. V případě že spolu lidé žijí v páru a mají děti, odvíjí se jejich ekonomická aktivita podle počtu dětí v domácnosti. Největší rozdíl mezi ekonomickou aktivitou obou pohlaví je v případě, že se v domácnosti vyskytuje více jak tři děti. Tato situace většinou vyžaduje větší úsilí ženy o starost o domácnost, proto se ženy v takové situaci vzdávají své kariéry a vynakládají své úsilí o péči o rodinu, zatímco muži zastupují roli živitele. Dalším významným aspektem je druh úvazku. Jak je v tabulce č. 11 patrné, se zvyšujícím se počtem dětí v domácnosti ženy vyhledávají práci na částečný úvazek, zatímco u mužů je tato situace spíše výjimečná. Pokud je muž otcem jednoho a více dětí, vyhledává zaměstnání na plný úvazek až v 95 % případů.

Struktura dle profesní orientace

Existují kategorie profesí, které na nezaměstnanost trpí více než ostatní a některé naopak nezaměstnanosti výrazně vystaveny nejsou. Dle tabulky č.12 zobrazující rozdělení ekonomických aktivit je zřejmé, že nejvíce Francouzů pracuje v sektoru služeb. V roce 2015 v tomto sektoru dosahovala průměrná hrubá mzda 2935 EUR. (Insee, 2018c)

Zemědělská aktivita se realizuje cca na polovině území Francie a pracuje v něm zhruba 3 % obyvatel, což odpovídá celosvětovému průměru. Francie je důležitým vývozcem potravin. V tomto sektoru je ale nejnižší průměrná hrubá mzda. Data k roku 2015 hovoří o hrubém měsíčním výdělků v průměru 1702 EUR. (Insee, 2018c)

Co se týče průmyslu, nejdůležitějšími odvětvími jsou především chemický a farmaceutický průmysl či výroba automobilů nebo letadel, elektrotechnický průmysl a informační technologie. Průměrná hrubá mzda v odvětví průmyslu ve Francii v roce 2015 činila 3361 EUR. (Insee, 2018c)

Tabulka 12 - Rozdělení ekonomických aktivit ve Francii v roce 2018

	Zemědělství	Průmysl	Služby
Počet pracovníků (v mil.)	0,754	5,325	20,161
Podíl ek. Aktivních (v %)	2,6	20,3	77,1

Zdroj: Insee a Statista, vlastní zpracování

Tabulka 13 - Rozdělení ekonomických aktivit v jednotlivých sektorech ekonomiky v letech 2008-2018 (v %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Zemědělství	2,74	2,9	2,91	2,9	2,92	3,08	2,85	2,7	2,87	2,6	2,6
Průmysl	23,3	22,7	22,3	22,2	21,8	21,3	20,5	20,4	20,3	20,5	20,3
Služby	73,8	74,4	74,8	74,9	75,3	75,6	76,6	76,9	76,8	76,9	77,1

Zdroj: Statista, vlastní zpracování

Tabulka 14 - Tempo růstu zaměstnanosti v sektorech francouzské ekonomiky v letech 2008-2018 (v %)

Tempo růstu (v%)	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17	Ø
Zemědělství	5,8	0,3	-0,3	0,7	5,	-7,5	-5,3	6,3	-9,4	0,0	-0,4
Průmysl	-2,5	-1,9	-0,4	-1,8	-2,1	-3,7	-0,7	-0,4	1,0	-0,9	-1,3
Služby	0,8	0,5	0,1	0,5	0,4	1,3	0,4	-0,1	0,1	0,2	0,4

Zdroj: Statista, vlastní zpracování

Z dat v tabulce č. 13 a č. 14 pozorujeme, že nejrigidnější v období 2008 až 2018 je sektor služeb, ve kterém pracuje v průměru 76 % všech pracujících obyvatel Francie. Průměrné tempo růstu zaměstnanosti ve službách je 0,4 %. Největší výkyvy ve sledovaném období zaznamenal sektor průmyslu, který byl zasažen hlavně v období hospodářské krize,

kdy docházelo k rušení pracovních pozic, a to především v automobilovém průmyslu. V roce 2008 se objem výroby v tomto odvětví snížil v důsledku krize a s tím spojené oslabující poptávky (domácí a externí) o 27 % oproti předcházejícímu roku. V důsledku snižující poptávky se skupina PSA potýkala v letech 2008 a 2009 s nárůstem skladových zásob až o 20 % ročně. Proto management skupiny PSA rozhodl v tomto období o zastavení montážních linek a odstávkách továren. (Insee, 2009) Celkově v odvětví průmyslu registrujeme snížení počtu pracujících v letech 2008 a 2009 o - 2,5 %, meziroční pokles v letech 2009 a 2010 byl -1,9 %. Ve sledovaném období registrujeme průměrný roční pokles o -1,3 %, poměr pracujících v průmyslu průměrně za sledované období činí 21,4 %. V sektoru zemědělství registrujeme v průběhu sledovaného období průměrně 2,8 % pracujících obyvatel Francie. Jisté meziroční výkyvy v tempu růstu registrujeme v období hospodářské krize 2008 a 2009 a následně v letech 2012 až 2017. Průměrně počet lidí pracujících v zemědělství klesal v letech 2008 až 2018 meziročně o -0,4 %. Za tuto dobu klesl počet zemědělců až o 65 000. (L'expansion, 2019) Hlavním důvodem, proč počet zemědělců klesá, jsou nízké výkupní ceny jejich produktů, které často nepokryjí ani výrobní náklady. Týká se to především produkce mléka, hovězího a vepřového masa a produkce obilovin (Terre-Net, 2019)

Významným trendem v zaměstnávání Francouzů je stálost zaměstnanců v daném odvětví a podniku. Francouzi poměrně neradi mění své zaměstnání. Až 57 % zaměstnanců v sektoru zemědělství pracuje ve stejném podniku více jak 10 let. V průmyslu působí polovina zaměstnanců v podniku více jak 10 let. V sektoru služeb až 45 % pracujících vykonává svou práci v jednom podniku déle než 10 let. (Insee, 2018d) Co se týče zastoupení žen v daných sektorech, jejich nejvyšší podíl registrujeme v odvětví služeb – až 56%. V sektoru zemědělství a průmyslu zastupují třetinový podíl na celkovém počtu zaměstnanců.

Tabulka č. 15 znázorňuje míru nezaměstnanosti dle socioprofesionální kategorie v letech 2007 až 2017 (poslední dostupná data). Podrobnější dělení na socioprofesionální kategorie dle Insee znázorňuje příloha č. 2. Celkem rozlišuje Insee 8 hlavních kategorií (z toho poslední 2 ekonomicky neaktivní), které následně člení na 42 podkategorií. Portál Statista, podle kterého jsou zpracovány tabulky č. 15 a č. 16 z této klasifikace vychází, ale pro své účely některé kategorie sdružuje dohromady. Kategorie, které jsou k sobě ve statistice přidruženy, jsou jmenovitě vypsány v tabulkách č. 15 a č. 16.

Tabulka 15 - Míra nezaměstnanosti v letech 2008-2017 dle socioprofesionální kategorie (v %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Vedoucí pracovníci a intelektuální profese	2,8	3,5	3,7	3,6	3,5	4	4,4	4	3,5	3,3
Zprostředkovatelské profese, obchodníci, řemeslníci, OSVČ	3,8	5	4,6	4,8	5,1	5,2	5,8	5,9	5,4	4,7
Zaměstnanci	7	8,3	8,9	9,2	9,7	10	10,5	10,5	10,6	10,2
Dělníci, zemědělní pracovníci	9,8	12,6	12,8	12,4	13,8	14,7	14,7	15	14,9	13,5

Zdroj: Statista, vlastní zpracování

Tabulka 16 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti v letech 2008-2017 dle socioprofesionální kategorie

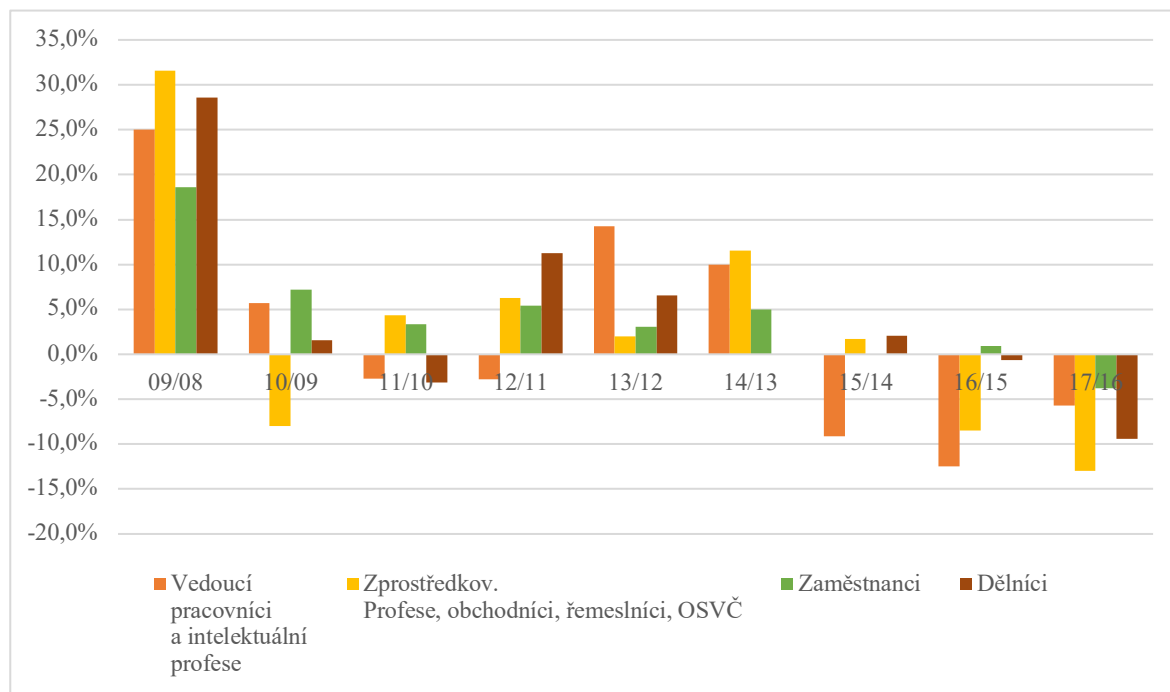
	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	Ø
Vedoucí pracovníci a intelektuální profese	25,0%	5,7%	-2,7%	-2,8%	14,3%	10,0%	-9,1%	12,5%	-5,7%	2,5%
Zprostředkov. profese, obchodníci, řemeslníci, OSVČ	31,6%	-8,0%	4,3%	6,3%	2,0%	11,5%	1,7%	-8,5%	13,0%	3,1%
Zaměstnanci	18,6%	7,2%	3,4%	5,4%	3,1%	5,0%	0,0%	1,0%	-3,8%	4,4%
Dělníci, zemědělní pracovníci	28,6%	1,6%	-3,1%	11,3%	6,5%	0,0%	2,0%	-0,7%	-9,4%	4,1%

Zdroj: Statista, vlastní zpracování

Dle dat z tabulky č. 15 vidíme, že nejméně se s nezaměstnaností potýká skupina manažerů, vedoucích pracovníků a osob zastávajících intelektuální profese (tj. výzkum, vzdělávání apod.). Jejich nezaměstnanost se pohybuje mezi 3-4 %. Další v pořadí za touto skupinou jsou zprostředkovatelské profese, obchodníci, řemeslníci a OSVČ, jejichž míra nezaměstnanosti se ve sledovaném období pohybuje kolem 5 %. U osob působících v zaměstnaneckém poměru v roce 2008 sledujeme nezaměstnanost v období 2008-2017 nejnižší – 7 %. Za 10 let se průměrným tempem 4,4 % ročně dostala až na míru 10,2 %. Nejvyšší nezaměstnanost registrujeme u skupiny dělníků, kam řadíme například zemědělské pracovníky, dělníky v průmyslové výrobě, řidiče apod. Míra jejich nezaměstnanosti se v roce 2008 pohybovala kolem 10 %, v roce 2017 dosáhla 13,5 %.

U dělníků má velký vliv především sezónní nezaměstnanost. Nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou především nekvalifikovaní dělníci.

Graf 12 - Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2008-2017 dle socioprofesionální kategorie



Zdroj: Statista, vlastní zpracování

Graf č. 12 názorně ukazuje, že všechny 4 sledované kategorie utrpěly především hospodářskou krizí v roce 2008 a 2009, kdy se míra nezaměstnanosti zvýšila až o 30 %. Nejméně byla touto situací zasažena skupina zaměstnanců, u nichž došlo o zvýšení míry nezaměstnanosti o 18,6 %. Další strmý vzestup míry nezaměstnanosti sledujeme především v letech 2013 a 2014. Tento jev byl ve francouzských médiích vysvětlován jako selhání tehdejšího prezidenta Hollanda, který se zavázal v tomto období zvrátit křivku nezaměstnanosti např. prostřednictvím daňových úlev atd. (France 24, 2014) Bohužel se v tomto období křivku nezaměstnanosti zvrátit nepodařilo a k poklesu míry nezaměstnanosti v roce 2015 došlo pouze u kategorie vedoucích pracovníků a u ostatních kategorií došlo pouze ke zmírnění růstu. U vedoucích pracovníků sledujeme od roku 2015 postupný pokles míry nezaměstnanosti až na úroveň 3,3 % a jejich tempo růstu nezaměstnanosti je ze sledovaných kategorií nejnižší – 2,5 %. U zprostředkovatelských profesí byl růst nezaměstnanosti naposledy zaznamenán v roce 2015, od roku 2016 evidujeme pokles až na míru nezaměstnanosti 4,7 %. U úředníků registrujeme ve sledovaném období souvislý růst míry nezaměstnanosti, s výjimkou roku 2017, kdy míra nezaměstnanosti poklesla meziročně o 3,8 % a dosahovala 10,2 %. U dělníků

evidujeme pokles míry nezaměstnanosti v roce 2011, a to o 3,1 %, následovaly 4 roky růstu míry nezaměstnanosti a od roku 2016 evidujeme pokles míry nezaměstnanosti až na úroveň 13,5 %.

Struktura dle dosaženého vzdělání

Pro uplatnění na trhu práce je podstatné, jakým vzděláním se může uchazeč prezentovat za účelem získání pracovního místa. Jednotlivé úrovně vzdělání jsou podrobněji popsány v úvodu kapitoly č. 6. Tabulka č. 17 reprezentuje míru nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání v letech 2008-2018. Tempo růstu míry nezaměstnanosti u jednotlivých kategorií vzdělání je znázorněno v tabulce č. 18 a následně graficky zpracováno v grafu č. 13. Každý rok ukončí školní docházku noví absolventi, kteří pak nastupují na pracovní trh a mají své sny o budoucích pracovních pozicích a o svém uplatnění. Většina z nich bohužel netuší nic o tvrdé realitě nabídky a poptávky. Na problematiku nezaměstnanosti absolventů se poukazuje tabulka č. 19.

Tabulka 17 - Míra nezaměstnanosti ve Francii dle dosaženého vzdělání v letech 2008-2018 (v %)

Typ vzdělání	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Základní vzdělání, CEP, brevet	13	15,1	15,2	16,3	17,1	16,8	18	16,8	17,9	17	16,2
Bac, CAP, BEP	7,4	9,1	9,4	9,2	10,6	10,9	10,3	10,5	10,7	10	9,7
Bac + 2 nebo více	4,5	5,4	5,1	5,4	5,7	5,7	6,5	6,3	5,7	5,2	5,4

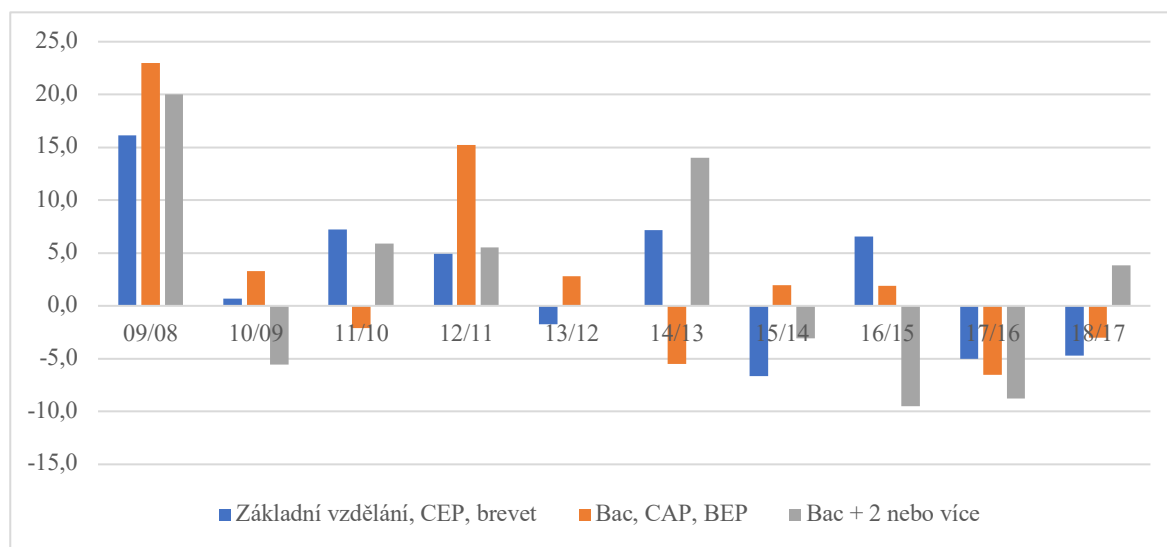
Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Tabulka 18 - Tempo růstu míry nezaměstnanosti ve Francii dle dosaženého vzdělání v letech 2008-2018 (v %)

Typ vzdělání	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17	Ø
Základní vzdělání, CEP, brevet	16,2	0,7	7,2	4,9	-1,8	7,1	-6,7	6,5	-5,0	-4,7	2,4
Bac, CAP, BEP	23,0	3,3	-2,1	15,2	2,8	-5,5	1,9	1,9	-6,5	-3,0	3,1
Bac + 2 nebo více	20,0	-5,6	5,9	5,6	0,0	14,0	-3,1	-9,5	-8,8	3,8	2,2

Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Graf 13 - Vývoj míry nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání v letech 2008-2018 (v %)



Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Osoby se základním vzděláním, CEP nebo brevetem vykazují až třikrát vyšší míru nezaměstnanosti než vysokoškolsky vzdělané osoby. U středoškolsky vzdělaných lidí je míra nezaměstnanosti oproti vysokoškolákům až dvakrát vyšší. Vysokoškolský diplom tak zůstává základní zbraní ve světě práce, ať už se jedná o vstup na pracovní trh nebo o další kariérní postup. Pro ty, kteří vstupují na trh práce bez kvalifikace, je tedy situace velmi obtížná. Nejnižší míru nezaměstnanosti u všech úrovní vzdělání registrujeme v rámci sledovaného období v roce 2008. V té době se ještě neprojevil důsledek ekonomické krize, na kterou poukazují u všech vzdělanostních kategorií data z roku 2009, kdy u osob se základním vzděláním došlo k meziročnímu růstu o 16,2 %, u osob se středoškolským vzděláním registrujeme meziroční nárůst o 23 % a u vysokoškolsky vzdělaných o 20 %. Prudký nárůst nezaměstnanosti od roku 2009 postihuje zejména čerstvé absolventy. Další výrazný nárůst míry nezaměstnanosti pozorujeme v letech 2011 a 2012, a to především u osob se středoškolským vzděláním. V roce 2014 vzrostla míra nezaměstnanosti vysokoškoláků meziročně o 14 % a dosahovala ve sledovaném období nejvyšší hodnoty 6,5 %. Ačkoli by se tedy zdálo, že diplom je záruka nalezení adekvátního pracovního uplatnění, není tomu tak vždy. Tento fenomén souvisí s hlavním problémem francouzského trhu práce, kdy dochází k nesouladu mezi počtem vycházejících absolventů na trh práce a nedostatečným počtem pracovních míst. Dalším problémem jsou nedostatky v odborné přípravě pracovníků, což způsobuje nekompatibilitu mezi uchazeči a nabízenými pracovními pozicemi. (Mediapart, 2019)

Od roku 2016 sledujeme pozvolný pokles míry nezaměstnanosti u všech úrovní vzdělání, s výjimkou roku 2018 u vysokoškolsky vzdělaných, kdy došlo k meziročnímu nárůstu o 3,8 % na míru nezaměstnanosti 5,4 %.

Tabulka 19 - Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání a doby od ukončení školní docházky (v %)

Úroveň vzdělání	Ukončené vzdělání před 1-4 roky	Ukončené vzdělání před 5-10 lety	Ukončené vzdělání před více jak 11 lety	Celkem
Základní vzdělání, CEP, brevet	43,4	36,5	13	16,2
Bac, CAP, BEP	22,6	14,7	7,4	9,7
Bac + 2 nebo více	9,4	5,5	4,3	5,4

Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Tabulka č. 19 nám poukazuje na fakt, že nejvyšší nezaměstnaností trpí čerství absolventi škol a osoby, které měly v roce 2018 maximálně 4 roky od ukončení svého vzdělávání. Nejhůře na tom jsou se svým uplatněním lidé se základním vzděláním nebo s výučním listem, z nichž téměř každý druhý jedinec nemá práci. Skoro každý čtvrtý absolvent střední školy s maturitou nebo profesním diplomem (CAP nebo BEP), který ukončil své vzdělání v roce 2014 až 2018 se nachází na trhu práce bez uplatnění, zatímco lidé se stejným vzděláním, kteří ukončili svá studia před rokem 2007 vykazují nezaměstnanost v 7,4 % případů. Nejméně nezaměstnaností trpí absolventi univerzit. Čerství absolventi se potýkají s 9,4 % nezaměstnaností a po 5 letech od ukončení registrujeme markantní snížení míry nezaměstnanosti na úroveň 5,5. Nejméně trpí nezaměstnaností vysokoškolsky vzdělaní lidé, kteří ukončili svá studia před rokem 2007. Čím déle je člověk pryč ze školních lavic, tím menší je pravděpodobnost, že se ocitne na trhu bez práce. Je to dáno především nabytými zkušenostmi, které jedinci získali praxí. Nicméně i osoby, které na trhu práce působí od roku 2008-2013, jsou vystavené vyšší nezaměstnanosti. Nejvyšší nezaměstnaností opět trpí osoby bez patřičného vzdělání. Z provedené statistiky Insee vyplývá, že nejlépe na tom jsou osoby, které ukončily školu před rokem 2007.

Osm z deseti francouzských absolventů nalezne své první pracovní uplatnění se smlouvou na dobu určitou. Podíl smluv na dobu určitou klesá se zvyšováním úrovně vzdělání. U absolventů se vzděláním bac + 5 je podíl smluv na dobu určitou 50 %. (Inegalités, 2018) Pracovní místa na dobu určitou slouží absolventům často jako odrazový můstek pro nalezení stálého uplatnění na trhu práce. Je celkem běžné, že z důvodu neschopnosti nalézt odpovídající pracovní uplatnění na dobu neurčitou, si absolventi naleznou místo na dobu určitou nebo na částečný úvazek mimo svůj obor, aby alespoň dočasně vyřešili své živobytí, a přitom dále rozesílají své CV do společností, aby našli uplatnění ve svém oboru a zároveň byli schopni se osamostatnit. Většina nabídek práce se smlouvou na dobu neurčitou vyžaduje 3 až 5 let praxe, což absolventi nejsou schopni splnit. V případě, že si chtějí absolventi sehnat bydlení v podnájmu, v průměru zaplatí 628 EUR měsíčně. Cena se odvíjí od lokality bydlení. Za tuto částku si například v centru Paříže pořídí 16 m² garsonku, v Bordeaux, Montpellier, Marseille, Lille nebo Lyonu už mohou sehnat byt o velikosti 40 m². (Le Figaro, 2017) Průměrná čistá mzda absolventů v prvním zaměstnání činí 1390 EUR, což znamená že jen za bydlení utratí minimálně polovinu svého platu. (Insee, 2018j) Mzda při nástupu do prvního zaměstnání se liší dle oboru, do kterého absolvent nastupuje.

Tabulka 20 - Nástupní plat absolventů univerzit dle pracovního zařazení v roce 2018 (v EUR)

Pracovní zařazení	Průměrný hrubý roční plat	Průměrný hrubý měsíční plat
Inženýři a techničtí pracovníci	27000	2250
Bankovníctví, účetnictví, finance, audit	31500	2625
Informatika	35000	2917
Správa obchodu	27700	2308
Nemovitosti a pojištění	30000	2500
Stavebnictví	28250	2354
Přírodní vědy	32000	2500
Lidské zdroje, mzdy a právo	30000	2667

Zdroj: Walters People, vlastní zpracování

Čerstvě absolvovaní inženýři a technici vstupují na trh práce relativně snadno. Tato situace je způsobena nedostatkem talentů v tomto odvětví, který se společnosti snaží kompenzovat náborem kvalifikovaných mladých absolventů. Mohou očekávat nástupní roční plat od 23500 EUR u techniků až po 31500 EUR u inženýrů. Bankovní sektor také čelí nedostatku pracovníků, proto nabízí mladým absolventům široké spektrum příležitostí s uspokojivými platovými podmínkami, které se průměrně pohybují kolem 31500 EUR ročně. Jsou zde však značné rozdíly v každém oboru tohoto sektoru. Například zákazniční poradci se finančně dostanou na 24500 EUR ročně, zatímco manažeři středně velkých poboček mohou vydělávat až 38000 EUR ročně. V odvětví účetnictví je průměrný roční plat necelých 30000 EUR a registrujeme zde opět velké rozdíly mezi pozicemi. Účetní asistenti mají roční plat cca 20000 EUR, zatímco účetní spravující celé klientské portfolio mohou dosáhnout ročně až na 34000 EUR. V oblasti financí je průměrný roční plat přibližně 31500 EUR. U vymahačů pohledávek registrujeme plat 24000 EUR ročně, zatímco například roční plat auditorů dosahuje 34500 EUR. Digitální společnosti nabízejí velmi vysoké mzdy. Průměrný roční plat dosahuje 35000 EUR, platy začínají přibližně na 25000 EUR pro techniky IT podpory až pro 40000 EUR pro vývojáře softwarů. V oblasti správy obchodu se průměrná roční mzda pohybuje kolem 27700 EUR. Nejméně v tomto odvětví vydělávají osoby, které mají na starosti klientský servis. Pracovníci v oddělení importu nebo exportu, kteří mají na starosti veškeré administrativní a logistické operace týkající se objednávek, mohou získat až 31500 EUR ročně. Průměrná mzda v oblasti realit se pohybuje kolem 30000 EUR. V pojišťovnictví se průměrná mzda pohybuje kolem 30800 EUR. Mladí absolventi jsou stále velmi žádaní v odvětví stavebnictví, platy u začínajících vedoucích týmů se pohybují kolem 22500 EUR a stavební inženýři mohou dosáhnout až na 38500 EUR. V oblasti přírodních věd se platy pohybují kolem 32000 EUR. Zatímco laboratorní technici mají kolem 27000 EUR ročně, inženýři podpory výroby dosahují na roční plat 35000 EUR a farmaceuti mohou ročně dosáhnout až na 40000 EUR. V oblasti lidských zdrojů, správy mezd a právního poradenství registrujeme průměrnou mzdu 30000 EUR. Mezi jednotlivými posty nejsou tak markantní rozdíly jako v jiných odvětvích. Ať už se jedná o pracovníka náborem, HR manažera, mzdového účetního nebo začínajícího právníka, jejich průměrná roční mzda dosahuje 30000 EUR. (Walters People, 2019)

6.3 Současná nabídka a poptávka na francouzském pracovním trhu

Poptávka po práci je tvořena kandidáty, kteří nabízejí svou pracovní sílu na trhu. Nabídka práce je tvořena podniky, které shánějí pracovní sílu a snaží se najít nejvhodnějšího kandidáta na obsazení volné pozice.

Pôle emploi (DARES, 2018c) rozděluje kandidáty do kategorií A-E dle následující charakteristiky:

- kategorie A: uchazeči o zaměstnání hledající si práci, nezaměstnaní;
- kategorie B: uchazeči o zaměstnání, kteří hledají zaměstnání, jsou zaměstnaní na částečný úvazek (pracující 78 hodin za měsíc nebo méně);
- kategorie C: uchazeči o zaměstnání, kteří hledají zaměstnání, pracují na částečný úvazek (pracující více než 78 hodin měsíčně);
- kategorie D: uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou povinni hledat si práci (kvůli vzdělávání, nemoci atd.), včetně uchazečů, kteří přišli o zaměstnání z důvodu propouštění z ekonomických důvodů podniku;
- kategorie E: uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou povinni hledat si práci, pracující (například podnikatelé).

Nabídka práce na francouzském trhu v 1. čtvrtletí 2018

Strukturu uchazečů o zaměstnání v prvním čtvrtletí roku 2018 znázorňuje tabulka č. 21. V roce 2018 bylo ve Francii na úřadu práce registrováno 6,2 milionu uchazečů o zaměstnání. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se nachází v kategorii A, tedy nezaměstnaní, kteří jsou zaregistrováni na úřadu práce a aktivně vyhledávají práci. Za nimi následují uchazeči, kteří mají částečný úvazek. Následuje kategorie E a nakonec D, kterých bylo v roce 2018 nejméně.

Tabulka 21 - Struktura uchazečů o zaměstnání dle kategorií v Q1 2018 (v tisících)

Kategorie	Počet uchazečů
A	3435,9
B + C	2185,1
D	261,8
E	373
Celkem	6255,8

Zdroj: Pôle emploi, vlastní zpracování

Tabulka 22 - Počet uchazečů dle délky přihlášení na úřadu práce v Q1 2018 (v tisících)

Délka přihlášení na ÚP	Počet uchazečů
méně než 3 měsíce	1144,8
3-6 měsíců	808,1
6-12 měsíců	1103,1
1-2 roky	1171,8
2-3 roky	518,1
více než 3 roky	880,9

Zdroj: Pôle emploi, vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů o zaměstnání ve Francii čeká na vhodnou pracovní pozici mezi 1-2 roky, a to 1,17 milionu. Obdobný počet uchazečů je zaregistrován na úřadu práce po dobu 3 měsíců. Nejmenší počet lidí čeká na práci v období mezi 2-3 roky.

Tabulka č. 23 představuje strukturu uchazečů na francouzském úřadu práce dle jejich profesní orientace. Bylo vybráno 50 oborů s nejvyšším počtem uchazečů. Tento výčet reprezentuje více než 5 milionů registrovaných osob na úřadu práce.

Tabulka 23 - Struktura uchazečů o pracovní místo dle profesní orientace v roce 2018 - vybraných 50 oborů (v tisících osob)

Pozice	Profese	Počet
1	domácí pečovatelské služby	556,4
2	sekretariát a asistentská podpora	384,2
3	obchod nepotravinářského zboží	299,6
4	skladování, manipulace s nákladem a stěhování	294,8
5	dokončovací stavební práce	221,5
6	čištění a údržba komerčních budov	221
7	maloobchod	201,8
8	výroba potravin	200,6
9	transport	184
10	prodejní síla	171,8
11	stavební práce	138,7
12	vzdělávání	137,2
13	výroba	115
14	mechanika a kovoobrábění	113,7
15	lékařští a techničtí odborníci	111,7
16	obchod s potravinami a potravinářská řemesla	111,1

17	služby	111
18	animátorství, zábava	101
19	příprava a logistika	99,5
20	údržba zeleně	94,1
21	bezpečnost	88,2
22	účetnictví	86,3
23	umělci – divadelní herci	71,7
24	záchranná služba	71
25	publikování a komunikace	66,6
26	sociální služby	63,3
27	vozidla, motory, letadla	58,8
28	servis a údržba	57,5
29	technici zábavního průmyslu	53,4
30	marketing	50
31	IT a komunikace	50
32	management a řízení	46
33	lidské zdroje	36
34	design	35,6
35	výživa	33
36	hudba a obrazy	32,8
37	dřevo – výroba, zpracování	31,3
38	výzkum a vývoj	31
39	hotelnictví	30,7
40	správa maloobchodních prodejen	29,2
41	divadelní produkce	27,8
42	obsluha stavebních strojů	26,7
43	realitní makléři	25,4
44	nespecifikováno	22,5
45	údržba veřejného prostranství	20,4
46	stavební dozor	19,7
47	bankovníctví	19,4
48	elektrotechnický průmysl	15,6
49	grafický průmysl	13,8
50	pojišťovnictví	13,5
Celkem		5095,9

Zdroj: Dares, vlastní zpracování

Největší podíl nezaměstnaných zaregistrovaných na úřadu práce představují osoby vykonávající služby v oblasti domácí pečovatelské péče, jejichž počet přesahuje 0,5 milionu. Druhou příčku představují osoby působící na pozicích asistentů, sekretárek apod., jejichž počet byl v roce 2018 skoro 400 tisíc. Zhruba 300 tisíc nezaměstnaných představují

osoby působící v obchodu nepotravinářského zboží. Podobný podíl osob registrujeme v oblasti skladování, manipulace a stěhování. Problém nezaměstnanosti také zasahuje do odvětví stavebnictví, ve kterém v prvním čtvrtletí roku 2018 bylo registrováno 221 tisíc osob, které mají na starosti dokončovací práce. Jak vidíme v tabulce č. 23, na 11. místě se nachází stavebnictví jako takové, takže celkově v oboru stavebnictví registrujeme až 360 tisíc nezaměstnaných osob. Tento jev může být způsoben do určité míry sezonalitou tohoto odvětví, jelikož se jedná o údaje v zimním období roku. Obdobný počet nezaměstnaných představuje údržba a úklid komerčních prostor. Dalšími odvětvími s výrazným počtem nezaměstnaných osob jsou maloobchod, potravinářská výroba a přepravní služby. V tabulce č. 24 je znázorněno rozmístění uchazečů o zaměstnání dle francouzských regionů, včetně zámořských oblastí Francie.

Tabulka 24 - Počet uchazečů o zaměstnání v kategorii A, B, C v regionech Francie (včetně zámořských území) v Q1 2018 (v tisících osob)

Region	Počet uchazečů o zaměstnání
Auvergne-Rhône-Alpes	642,6
Bourgogne-Franche-Comté	216,2
Bretagne	266,7
Centre-Val de Loire	219,1
Corse	22,8
Grand Est	464,5
Hauts-de-France	602,5
Île-de-France	992,2
Normandie	290,5
Nouvelle-Aquitaine	512,1
Occitanie	573,1
Pays de la Loire	319,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	499
Guadeloupe	65,6
Guyane	25,4
Martinique	53,3
La Réunion	165,1

Zdroj: Dares, vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů o zaměstnání se nachází v regionu Île-de-France, kde registrujeme necelý milion osob. Dalšími regiony s výrazným počtem uchazečů jsou Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur a Occitanie. Nejméně uchazečů o zaměstnání v pevninské Francii bylo v prvním čtvrtletí roku 2018 zaregistrováno v regionu Bourgogne-Franche-Comté.

Poptávka práce na francouzském trhu v 1. čtvrtletí 2018

Francouzský úřad práce v prvním čtvrtletí roku 2018 poptával kandidáty do různých oborů, které jsou znázorněny v tabulce č. 25 včetně počtu poptávaných uchazečů. Celkový počet otevřených pozic dosáhl pouze necelých 172 tisíc. Oproti počtu nezaměstnaných toto číslo není dostačující.

Největší uplatnění najdou uchazeči, kteří shání práci ve zpracovatelském průmyslu, dále ve zdravotnictví a sociálních službách, v oboru velkoobchodu a maloobchodu, automobilovém průmyslu, klíčových činnostech firem jako je např. IT. Naopak nejméně pracovních příležitostí v roce 2018 nabízely obory jako umění, zábava a rekreace nebo výroba a rozvod vody a elektřiny a nejméně nabízených volných pozic bylo v těžebním průmyslu.

Tabulka 25 - Počet volných míst zaregistrovaných na Pôle emploi v Q1 2018

Obor	Počet volných míst
Zpracovatelský průmysl	28 171
Lidské zdraví a sociální péče	26 519
Obchod; oprava automobilů a motocyklů	23 791
Specializované vědecké a technické činnosti	18 824
Ubytování a restaurátérství	13 469
Informatika a komunikace	12 386
Stavebnictví	10 809
Administrativní a podpůrné činnosti	9 339
Doprava a skladování	8 092
Finanční a pojišťovací činnosti	7 142
Ostatní služby	5 926
Vzdělávání	2 165
Umění, zábava a rekreace	2 147
Činnosti v oblasti nemovitostí	2 053
Výroba a rozvod vody; kanalizace, nakládání s odpady a dekontaminace	629
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, páry a klimatizace	388
Těžební průmysl	83
Celkem	171 934

Zdroj: Dares, vlastní zpracování

Největší problém z hlediska počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů vykazuje odvětví obchodu společně s opravou automobilů a motocyklů. Poptávka po práci je tvořena zhruba 24 tisíci volných pozic, zatímco na pracovní příležitost čeká necelý 1 milion kandidátů. Dalším problematickým odvětvím je zdravotnictví. Ačkoliv v oblasti lidského zdraví a sociálních služeb vidíme 26,5 tisíc volných pracovních míst, je tento počet výrazně nedostačující vzhledem k tomu, že na Pôle Emploi je zaregistrováno 0,5 milionu pečovatелů. Společně s dalšími profesemi v oblasti zdravotnictví je nabídka tvořena více jak 835 tisíci uchazeči o zaměstnání a převis nabídky nad poptávkou činí více než 800 tisíc osob. Podobnému problému čelí například sektor stavebnictví, který sice nabízí více než 10 tisíc pracovních míst, ale oproti 406 tisícům nezaměstnaných kandidátů. Výrazný nepoměr také registrujeme mezi nabídkou a poptávkou práce v oblasti administrativy a dále dopravy a skladování. Na zhruba 10 tisíc volných pozic v administrativě připadá 400 tisíc kandidátů. V oblasti dopravy registrujeme 184 tisíc nezaměstnaných uchazečů, pro které je vyčleněno maximálně 8 tisíc volných pozic v celé Francii. Pracovníků v oboru IT hledajících práci bylo v roce 2018 přibližně 50 tisíc. V tomto oboru se ve stejném roce vyskytovalo přes 12 tisíc pracovních pozic. Stále tak chybí v tomto odvětví přes 37 tisíc pozic. Nejmenší problém z uvedených odvětví vykazují specializované vědecké a technické činnosti, u kterých registrujeme přes 18 tisíc otevřených pozic a 31 tisíc potenciálních kandidátů. Rozdíl mezi poptávkou a nabídkou práce v uvedených oborech reprezentuje tabulka č. 26.

Tabulka 26 - Rozdíl mezi poptávkou a nabídkou práce ve Francii v Q1 2018

Obor	Poptávka po práci	Nabídka práce	Převis nabídky
Obchod; oprava automobilů a motocyklů	23 791	988 000	964 209
Lidské zdraví a sociální péče	26 519	835 500	808 981
Doprava a skladování	8 092	478 800	470 708
Stavebnictví	10 809	406 700	395 891
Administrativní a podpůrné činnosti	9 339	384 200	374 861
Umění, zábava a rekreace	2 147	289 500	287 353
Zpracovatelský průmysl	28 171	175 700	147 529
Vzdělávání	2 165	137 200	135 035
Finanční a pojišťovací činnosti	7 142	119 000	111 858
Informatika a komunikace	12 386	50 000	37 614
Činnosti v oblasti nemovitostí	2 053	25 400	23 347
Ubytování a restaurátérství	13 469	30 700	17 231
Ostatní služby	5 926	22 500	16 574
Specializované vědecké a technické	18 824	31 000	12 176

činnosti			
Výroba a rozvod vody; kanalizace, nakládání s odpady a dekontaminace	629	N/A	N/A
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, páry a klimatizace	388	N/A	N/A
Těžební průmysl	83	N/A	N/A
Celkem	170 833	3 974 200	3 803 367

Zdroj: Dares, vlastní zpracování

Francouzská pobočka personální agentury Hays (Hays, 2018) zveřejnila seznam 8 oborů, které z dlouhodobého hlediska nejvíce shánějí kandidáty na obsazení volných míst. Patří sem: bankovníctví; stavebnictví; Obchod, marketing a komunikace; hotelnictví a gastronomie; průmysl; informační a telekomunikační technologie; maloobchod; zdravotnictví.

Na druhé straně existují ve Francii obory, jejichž absolventi mají téměř jisté místo na úřadu práce, jelikož v daném oboru se dlouhodobě neotevírají nové pozice nebo je jich méně než počet kandidátů. Internetový server Diplomeo (Diplomeo, 2018) zveřejnil seznam oborů, u kterých je největší pravděpodobnost stát se nezaměstnaným.

- a) Operátor textilní výroby – V odvětví textilního průmyslu pracovní možnosti dlouhodobě klesají, na vině je především rozšiřující se robotizace, která snižuje stavy zaměstnanců v oboru
- b) Dokumentarista – Pracovat jako dokumentarista může člověk v knihovně, informačním centru nebo v podniku. Obsazování pozic je však omezeno rozšiřující se digitalizací a lidská síla zde není tak potřeba jako před rozmachem informačních technologií.
- c) Psycholog – Zde se jedná především o psychology, kteří si chtějí vybudovat svou vlastní praxi, což není ve Francii jednoduché. Pokud se rozhodnou být zaměstnání ve škole či firmě, mají vyšší šanci na úspěch.
- d) Animátor – Animátoři trpí nedostatkem pracovních příležitostí především z důvodu sezónnosti jejich práce (na táborech jako vedoucí či jako animátoři v hotelech apod). Nabídky jsou v průběhu roku velmi omezené.
- e) Učitel tělesné výchovy – Zde je problém ve vysokém počtu absolventů, než který je trh schopen pojmout. Uchazeči o zaměstnání na svou příležitost často čekají až 18 měsíců od ukončení jejich studia.
- f) Novinář – Dlouhodobě se novinářina umísťuje na předních příčkách v nezaměstnanosti ve Francii. Počet novinářských agentur se v posledních

letech snižuje, a tak absolventi žurnalistiky většinou přímo směřují na úřad práce.

- g) Letuška/stevard – nezaměstnanost letušek a stevardů je způsobena především situací ve francouzské letecké společnosti Air France, ve které docházelo k hojným stávkám zaměstnanců za účelem zvýšení mezd. Hovoří se dokonce o možném zániku společnosti z důvodu ztráty její konkurenceschopnosti na trhu.
- h) Stavební architekt – architekt se zabývá projektem od začátku až do jeho konce. K zvýšení počtu nezaměstnaných architektů přispěla ekonomická krize, která způsobila, že mnoho připravovaných projektů se nakonec nerealizovalo.
- i) Bankovní úředník – Pozice bankovního úředníka byla v roce 2018 na třetí příčce zaměstnání, která vedou k nezaměstnanosti
- j) Pokladní – V posledních letech dochází ve většině maloobchodních řetězců k automatizaci pokladen, které mají za následek snižování počtu pracovních míst pro pokladní

Nejvíce pracovních příležitostí je v roce 2018 na trhu práce ve Francii nabízeno na dobu neurčitou, jedná se o téměř 60 %. Nabídka pracovní poměru na dobu určitou představuje 17 %-ní podíl na všech pracovních nabídkách na konci roku 2018. Významný podíl zde zaujímají sezónní práce, jejichž podíl na celku je 21,2 %. Nejmenší procento zaujímají příležitostné přivýdělky, které jsou kratší než jeden měsíc. Jedná se o necelá dvě procenta. U této kategorie je zajímavé, že až 1/3 je uzavřena pouze na 1 den. (Les Echos, 2018)

Tabulka 27 - Druh nabízeného pracovního poměru v Q4 2018 (v tisících)

	Počet volných míst
Smlouva na dobu neurčitou	1051,4
Smlouva na dobu určitou (6 měsíců a více)	97,2
Smlouva na dobu určitou (1 - 6 měsíců)	212,8
Příležitostné přivýdělky (kratší než 1 měsíc)	32,6
Specifické pracovní příležitosti (sezónní práce apod.)	377,8

Zdroj: Dares, vlastní zpracování

Tabulka 28 - Počet uchazečů a počet pracovních míst registrovaných na Pôle emploi v letech 2008-2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Počet uchazečů (v tis.)	3247	3837	4025	4247	4628	4906	5216	5469	5475	5626	5605
tempo růstu počtu uchazečů	n/a	18,2%	4,9%	5,5%	8,9%	6,0%	6,3%	4,9%	0,1%	2,8%	-0,4%
Počet volných míst (v tis.)	57,8	51,4	90	98,3	85,1	80,8	87	113,8	143,9	171,7	195,7
Počet uchazečů na 1 volné místo	56	75	45	43	54	61	60	48	38	33	29

Zdroj: Dares, vlastní zpracování

Mezi lety 2008 a 2018 se počet uchazečů o práci zvýšil až o 1 třetinu. V roce 2008 evidujeme 3,2 milionu uchazečů, zatímco v roce 2018 jejich počet dosahuje 5,6 milionu. Výsledky pro rok 2018 tak zdánlivě působí hůř než na počátku sledovaného období. Pokud se ale podíváme na podíl uchazečů na 1 volné místo, uvidíme, že v roce 2008 na 1 pracovní místo připadalo 56 uchazečů, zatímco v roce 2018 na 1 místo připadá téměř o polovinu méně uchazečů, a to celkem 29. Historicky nejvíce uchazečů na 1 pracovní místo registrujeme v roce 2009, který byl poznamenán dopadem ekonomické krize, meziroční tempo růst počtu uchazečů činilo 18,2 % a na 1 místo připadalo 75 kandidátů. Ačkoliv počet uchazečů ve sledovaném období kontinuálně roste, roste také počet vytvořených pracovních míst, tudíž poměr uchazečů na 1 volnou pracovní pozici s mírným výkyvem v letech 2012 až 2014 postupně klesá. Na vznik nových pracovních míst měla ve Francii novela Zákoníku práce z roku 2012, která upravuje podmínky práce z domova (ze vzdáleného připojení), a od té doby podniky tuto možnost začínají hojně využívat. Pracovníci si tuto možnost taky oblíbili, a to především z důvodu větší flexibility a možnosti organizace svého vlastního času. Podniky tímto způsobem ušetří zejména náklady za provoz a údržbu kanceláří a zvýší produktivitu svých zaměstnanců. Práci ze vzdáleného připojení nabízí až 55 % podniků z odvětví informačních a komunikačních technologií a 50 % firem v odvětví financí. (Société numérique, 2017)

6.4 Francouzská politika zaměstnanosti

Francie investuje značné množství prostředků do politiky zaměstnanosti, a to především do té pasivní. Na zpracovaném přehledu tvořícím přílohu č. 3 můžeme vidět výdaje členských zemí EU na politiku zaměstnanosti vyjádřené v procentech HDP. Francouzská politika zaměstnanosti hraje významnou roli ve státní politice a zaměřuje se především na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a zlepšení postavení uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Je součástí zákoníku práce, jehož poslední reforma proběhla v roce 2018. Jak můžeme vidět v příloze č. 3, ze zemí EU se Francie umísťuje na druhém místě v množství prostředků vynaložených na podporu zaměstnanosti v zemi. V roce 2015 vynaložila Francie až 3 % svého HDP na politiku zaměstnanosti, z toho 2/3 prostředků plynuly na pasivní politiku zaměstnanosti.

Francouzská politika zaměstnanosti je zaměřena na skupiny, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností, a to jsou především:

- dle věku – mladí lidé do 25 let a lidé starší 50 let
- dle vzdělání – lidé bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací
- dle pohlaví – ženy

Do subjektů státní politiky zaměstnanosti řadíme:

- Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu
- Národní agenturu zaměstnanosti ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi)
- Zaměstnavatele a jejich organizace
- Odborové svazy zaměstnanců (např. CGT – Confédération générale du travail)

Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti ve Francii jsou různé druhy iniciativ, které se snaží o co největší snížení počtu nezaměstnaných a o co nejsnazší začlenění nezaměstnaných do pracovního života. Níže jsou uvedeny jednotlivé typy podpor (Ministère du Travail, 2019a):

- a) smlouva o podpoře CUI-CAE (Contrat unique d'insertion – Contrat d'accompagnement dans l'emploi) je smlouva určena neziskovému sektoru, která prostřednictvím finanční pomoci zaměstnavateli umožňuje přístup k zaměstnání pro nezaměstnané, kteří mají potíže na úrovni sociální a profesní integrace.

- Uchazeči díky ní mohou získat zaměstnání na dobu určitou i neurčitou. Výše státní pomoci může dosahovat až 95% hrubé minimální mzdy za odpracovanou hodinu.
- b) smlouva o podpoře CUI-CIE (Contrat unique d'insertion – Contrat initiative emploi) se liší od předchozího typu smlouvy tím, že se orientuje na ziskový sektor. Uchazeči zde též mohou získat zaměstnání na dobu určitou i neurčitou. Výše státní podpory zde dosahuje maximálně 47 % hrubé minimální mzdy za odpracovanou hodinu v rámci limitu týdenní zákonné pracovní doby
 - c) pracovní místa pro budoucnost (Les emplois d'avenir) byla vytvořena za účelem poskytnout pomoc při hledání zaměstnání mladým lidem ve věku 16-25 let a nezaměstnaným s malou nebo žádnou kvalifikací. Tento druh podpory se uplatňuje v ziskovém i neziskovém sektoru na dobu 1 až 3 roky. Důležitým prvkem této podpory je povinnost zaměstnavatele školit zaměstnance. Výše státní podpory může v ziskovém sektoru pohybovat do 35% hrubé minimální mzdy za odpracovanou hodinu a v neziskovém sektoru až 75% hrubé minimální mzdy za odpracovanou hodinu.
 - d) inkluze nezaměstnaných (L'insertion par l'activité économique) umožňuje pracovní zařazení lidem, kteří mají problém se sehnáním práce. (př. dlouhodobě nezaměstnaní, lidé bez kvalifikace, sociálně slabí apod.) Stát přispívá na takto znevýhodněné lidi podnikům při jejich zaměstnání na plný úvazek fixní částkou 10363 EUR.
 - e) „smlouva střídavém vzdělávání“, která spočívá v programu zacíleném na školení především mladých lidí ve věku 16 až 29 let. Ti střídají teoretickou výuku ve škole za účelem získání osvědčení o nabytí znalostí s praktickou částí vykonávanou v podniku, kde získávají profesní kvalifikaci, aby mohli vykonávat dané zaměstnání. V rámci tohoto programu výuky se mohou vzdělávat i hendikepovaní jedinci ve věku nad 30 let. Stát přispívá na náklady spojené se získáním profesního certifikátu částkou ve výši až 6000 EUR.

Francouzská aktivní politika zaměstnanosti dále zahrnuje i další systémy podpor. Patří sem například:

- a) pomoc nezaměstnaným podnikatelům (Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'une entreprise), která se zabývá především pomocí nezaměstnaným, kteří se rozhodnou založit svůj vlastní podnik (nebo jej koupit) a postavit se na vlastní nohy. Státní podpora spočívá v poskytnutí bezúročné půjčky ve výši 1000 až 10 000 EUR, která je splatná v období 5 let. (Ministère du Travail, 2019b)
- b) zaměstnávání mladých na dobu neurčitou je nástroj, prostřednictvím kterého se stát snaží motivovat podniky, aby se zaměřili na nábor mladých perspektivních pracovníků, kteří často doplácují na chybějící zkušenosti v jejich životopise, a tak se jim velmi zřídka podaří získat práci rovnou na dobu neurčitou. Stát poskytuje podporu v prvních čtyřech letech, a to v následující výši: maximálně 4125 EUR za první rok, 2000 EUR za druhý rok, 1200 EUR za třetí rok a dalších 1200 EUR za čtvrtý rok trvání pracovního poměru (Ministère du Travail, 2019c)

Jak již bylo zmíněno, Francie vynakládá velké finanční prostředky na vzdělávání nezaměstnané pracovní síly. Tato podpora patří těm, kteří si chtějí rozšířit svou kvalifikaci a podléhá pravidlům stanoveným francouzským úřadem práce Pôle emploi. Pomáhá tím lidem, kteří tak získávají znalosti v oboru, ve kterém doposud pracovali anebo si mohou osvojit nové znalosti prostřednictvím rekvalifikačních kurzů.

Výše příspěvku státu na vzdělávání se odvíjí od toho, zda se uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti neboli „ARE“ (L'allocation d'aide au retour à l'emploi).

a) uchazeč pobírá ARE

Jedinec může stále pobírat podporu v nezaměstnanosti a k tomu mu náleží na měsíční bázi vyplácený příspěvek na vzdělávání AREF (L'aide au retour à l'emploi formation). Výše tohoto příspěvku je fixní a činí 20,81 EUR za den. (Droit Finances, 2019)

b) uchazeč nepobírá ARE

Pokud v den přihlášky k vzdělávacímu kurzu uchazeč nepobírá podporu v nezaměstnanosti ARE, má nárok na příspěvek pro uchazeče o zaměstnání v odborné přípravě „RFPE“ (Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation).

Kromě jiného je nezbytné, aby uchazeč byl registrován na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a aby druh školení byl schválen úřadem práce. Příspěvek se odvíjí od toho, jak dlouho bude uchazeč o zaměstnání na vzdělávací kurz docházet.

Pokud kurz trvá v období 1 až 3 roky, má uchazeč o zaměstnání v tomto období nárok na příspěvek, který se vypočítá na základě stejných pravidel jako podpora v nezaměstnanosti. V případě, že by vzdělávací kurz trval týdně méně jak 30 hodin, náleží jedinci za každou hodinu kurzu příspěvek ve výši měsíční podpory děleno 151,67. Pokud je kurz kratší než jeden rok, rozeznává Úřad práce jednotlivé kategorie žadatelů o příspěvek. Hendikepovaní uchazeči mají nárok na měsíční příspěvek ve výši mezi 652,02 – 1932,52 EUR (dle toho, jestli v předchozích 12, resp. 24 měsících pracovali). Osoby s vyživovací povinností, rozvedené ženy, matky samoživitelky nebo těhotné ženy mohou dostat příspěvek ve výši 652,02 EUR měsíčně. Žadatelé o první zaměstnání mohou dostat příspěvek od 130,34 EUR do 401,09 EUR, jehož výše se odvíjí od věku žadatele. (Service public, 2019)

Stát se také snaží podporovat zaměstnávání starších uchazečů o zaměstnání. Proto v roce 2011 došlo k vytvoření systému podpory zaměstnávání osob starších 45 let. Zaměstnavatel může žádat stát o podporu ve výši až 2000 EUR na jednoho zaměstnaného kandidáta. První polovina příspěvku je vyplacena zaměstnavateli po uplynutí 3. měsíce pracovního poměru a druhá polovina náleží zaměstnavateli po dosažení 10. měsíce trvání pracovní smlouvy.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti ve Francii se zaměřuje na podporu osob v případě ztráty zaměstnání a na podporu předčasného odchodu do důchodu.

V případě ztráty zaměstnání platí pro výpočet podpory v nezaměstnanosti tyto podmínky:

Nezaměstnaný občan ve Francii získá sazbu podpory, která je buď ve výši 40,4 % průměrného denního výdělku + 11,92 EUR nebo 57 % průměrného výdělku (dle toho, která ze dvou nabízených možností je vyšší) a zároveň minimální výše denní podpory je stanovená na 29,06 EUR. (Pôle emploi, 2018a) Délka podpůrní doby je závislá na odpracovaných hodinách za posledních 12 měsíců. Maximální délka podpory je však 2 roky pro nezaměstnané do 53 let, 2,5 roku pro nezaměstnané od 53 do 55 let a 3 roky pro nezaměstnané nad 55 let. (UNÉDIC, 2018)

Dalším nástrojem pasivní politiky ve Francii je státní podpora v případě předčasného odchodu do důchodu. Důchodový věk ve Francii je 62 let. Osoba, která dosáhla věku 60 let může zažádat o částečný důchod a zároveň pracovat na částečný úvazek až do dovršení věku 62 let, kdy má nárok na důchod v plné výši. Ve Francii rozlišují dva typy předčasného důchodu, které jsou determinovány následujícími podmínkami (Ministère du Travail, 2019d):

- a) předčasný důchod pro osoby, které byly vystaveny kontaktu s azbestem (Préretraite amiante). Tyto osoby mohou přestat pracovat ve svých 50 letech a do doby, než dosáhnou důchodového věku mohou pobírat od 50–85 % své dosavadní mzdy
- b) předčasný odchod do důchodu z vůle zaměstnavatele (Préretraite d'entreprise) je typ předčasného odchodu do důchodu, prostřednictvím kterého podniky redukuje počet svých zaměstnanců dle jejich seniority a jedinec, kterého se tento typ odchodu do předčasného důchodu týká, tak pobírá rentu až do doby, než mu náleží právo pobírat reálný starobní důchod. Výše této renty záleží na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Stát se snaží prostřednictvím daně (ve výši 50 % z vyplacené renty) regulovat počet takovýchto předčasných odchodů do důchodu, aby motivoval zaměstnavatele k udržení si starších a zkušenějších zaměstnanců.

Tabulka 29 - Výdaje Francie na politiku zaměstnanosti v letech 2008-2016 (v tis. EUR)

Druh výdaje	Výše výdaje								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aktivní politika zaměstnanosti	13061	14580	15119	13336	12565	12889	14355	14989	16177
Odborná příprava	5616	7116	6194	6769	6443	6326	6368	6483	7246
Investiční pobídky	1541	1248	1308	640	565	594	884	1051	1288
Chráněné dílny, podpora začleňování hendikepovaných	2004	2248	2112	1935	1931	2012	2006	1963	2147
Vytváření nových pracovních míst	3207	3176	3902	2902	2703	3139	4301	4803	4911
Podpora vzniku nových podniků	692	792	1056	1090	924	818	796	689	586
Pasivní politika zaměstnanosti	32858	39366	38773	39819	41596	43779	44831	44957	45371
Podpora v případě	32292	38995	38543	39661	41469	43698	45010	44930	45358

ztráty zaměstnání									
Náklady na předčasný odchod do důchodu	566	371	229	158	127	81	47	27	13
Náklady na politiku zaměstnanosti v % HDP									
Náklady na aktivní politiku zaměstnanosti	0,61	0,7	0,76	0,63	0,59	0,6	0,67	0,67	0,73
Náklady na pasivní politiku zaměstnanosti	1,53	1,89	1,94	1,87	1,96	2,05	2,08	2,05	2,04
Celkové náklady na politiku zaměstnanosti	2,35	2,86	3,01	2,76	2,82	2,93	3,02	2,98	3,02

Zdroj: Dares, vlastní zpracování

Podle dostupných údajů z portálu Dares byla zpracována tabulka č. 29 pro časové období let 2008 až 2016. Jak můžeme z této tabulky vypočítat, ve sledovaném období dochází k postupnému růstu výdajů na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti, pouze rozložení financí se časem proměňuje. V roce 2008 představovaly náklady na politiku zaměstnanosti 2,35 % HDP, zatímco v roce 2016 tyto náklady přesáhly 3,02 % HDP. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se dlouhodobě pohybují v rozmezí 0,6 – 0,7 % HDP a dochází k postupnému růstu financí vynaložených na pasivní politiku zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se výdaje soustřeďují především na odbornou přípravu kandidátů. Po ekonomické krizi v roce 2008 vidíme, že v následujícím roce bylo na tuto oblast věnováno o 1,5 milionu EUR více než v předcházejícím roce. V následujících letech bylo na tuto oblast věnováno každoročně kolem 6 milionů EUR s mírným výkyvem v roce 2011 a v roce 2016 dosáhla prozatím částka určená pro financování této oblasti svého maxima – 7,2 milionu EUR. K tomuto skoku ve financování školení kandidátů přispělo rozhodnutí F. Hollanda v rámci jeho funkčního období, který rozhodl o plánu dalšího vzdělávání uchazečů o zaměstnání, aby došlo k co největší harmonizaci vzdělání kandidátů s aktuální nabídkou volných pozic. (La Tribune, 2019) Dalším významným výdajem v aktivní politice zaměstnanosti je podpora vzniku nových pracovních míst a s tím spojené výdaje na podporu vzniku nových podniků. V letech 2008 a 2009 bylo na vznik nových pracovních míst vyčleněno kolem 3 milionů EUR. V roce 2010 se částka určená pro tuto oblast zvýšila na necelé 4 miliony EUR. Od roku 2014 se výdaje určené pro tuto oblast překonaly hranici 4 milionů EUR a v roce 2016 dosáhly téměř 5 milionů EUR. Poměrně stabilní částkou je každoročně

přispíváno na podporu zaměstnávání hendikepovaných osob. Ať už se jedná o provoz chráněných dílen, vzdělávání a školení hendikepovaných osob a provoz rekvalifikačních kurzů a podpory jejich zaměstnávání, každoročně je na tuto oblast přispíváno zhruba 2 miliony EUR. Nejvyšší výdaje francouzské politiky zaměstnanosti směřují do pasivní politiky, a to do podpory v nezaměstnanosti. Zatímco v roce 2008 dosahovaly finanční prostředky vynaložené na tuto oblast 32 milionů EUR, v průběhu let 2009 až 2016 se částka vynaložená na tuto oblast postupně zvyšovala, a v roce 2016 registrujeme přes 45 milionů EUR, které jsou vyčleněny pro podporu nezaměstnaných. Oproti roku 2008 se tak částka v průběhu sledovaného období navýšila o 13 milionů EUR. Jak můžeme vidět v tabulce č. 29, další z oblastí spadající pod pasivní politiku zaměstnanosti je podpora předčasného odchodu do důchodu. V období krize v letech 2008 a 2009 se francouzská vláda prostřednictvím tohoto opatření snažila podněcovat seniory k odchodu do důchodu a uvolnit tak pracovní místa mladším pracovníkům. V roce 2008 na tuto oblast bylo vyčleněno 0,5 milionu EUR, v roce 2009 necelých 400 tisíc EUR a v roce 2010 přes 200 tisíc EUR. V posledních letech se však strategie vládních opatření proměnila a na tuto oblast je již věnováno minimum z veřejných financí. Podle posledních dostupných údajů v roce 2016 bylo vyčleněno na tuto oblast už jen 13 tisíc EUR.

Role EU v podpoře zaměstnanosti ve Francii

Evropská Unie má významný vliv na činnost členských zemích v otázce podpory zaměstnanosti. Prostřednictvím strategie Evropa 2020 se snaží motivovat členské státy ke splnění jednotlivých cílů a překonat tak nedostatky evropské ekonomiky a zlepšit především její konkurenceschopnost. V teoretické části byly představeny obecné cíle strategie Evropa 2020 se zaměřením na zaměstnanost v členských zemích. Francie si v rámci této strategie stanovila své cíle takto:

- a) 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno
- b) 3 % HDP EU by mělo být investováno do výzkumu a vývoje
- c) podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 9,5 % a nejméně 50 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání
- d) počet osob ohrožených chudobou a sociálně vyloučených by měl klesnout o 1,9 milionů

Tabulka 30 - Vývoj plnění cílu strategie Evropa 2020 ve Francii v období 2014-2018

Cíl	2014	2015	2016	2017	2018
75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno	69,20%	69,50%	70%	70,60%	71,30%
3 % HDP EU by mělo být investováno do výzkumu a vývoje	2,23%	2,27%	2,25%	2,19%	N/A
podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 9,5 %	8,80%	9,20%	8,80%	8,90%	8,90%
nejméně 50 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání	43,70%	45%	43,60%	44,30%	46,20%
počet osob ohrožených chudobou a sociálně vyloučených by měl klesnout o 1,9 milionů (oproti roku 2007)	389 tis.	-103 tis.	313 tis.	-433 tis.	-106 tis.

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Francie již od roku 2014 plní cíl týkající se dětí s předčasně ukončenou školní docházkou, je však důležité tuto situaci do roku 2020 udržet. Výdaje státu na výzkum a vývoj jsou každoročně přibližně stejné. V rámci zaměstnanosti aktivní populace dochází každoročně ke zlepšování situace, meziroční změna v letech 2017 až 2018 činí 0,9 %. Z toho se dá očekávat, že vzhledem k pomalému snižování nezaměstnanosti na národní úrovni Francie do roku 2020 svého cíle nejspíš nedosáhne. Co se týče terciárního vzdělávání, v roce 2018 evidujeme doposud nejlepší výsledky – 46,2 %, ale vzhledem k tomu, že do roku 2020 zbývá Francii navýšit počet absolventů terciárního vzdělávání o 3,8 %, dá se očekávat, že tento cíl nebude naplněn. U počtu osob ohrožených chudobou jsou meziroční výsledky velmi proměnlivé, proto je těžké odhadnout, zda v roce 2020 bude dosaženo stanoveného cíle.

Záměry politiky zaměstnanosti Evropské Unie jsou financovány převážně skrze Evropský sociální fond. Aktuálně se ve Francii realizuje 33 operačních programů, na které plynou peníze z Evropského sociálního fondu (ESF) a často také z Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF), případně z fondu s názvem Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI). Celkem 32 operačních programů se zabývá minimálně jedním z následujících tematických cílů souvisejících s podporou zaměstnanosti.

- T8 Podpora udržitelné a kvalitní zaměstnanosti a mobility pracovních sil
- T9 Podpora sociálního začleňování, boj proti chudobě a diskriminaci
- T10 Investování do vzdělávání, odborného výcviku a celoživotního vzdělávání

Třicátým třetím programem je OP Technická podpora, který je koordinačním nástrojem pro technickou podporu operačních programů. V období let 2014-2020 je z Evropského sociálního fondu vyčleněno cca 5,5 miliardy EUR na jednotlivé francouzské operační programy a necelá 1 miliarda EUR ze společných evropských financí putuje do podpory zaměstnanosti mládeže ve Francii. Jak je vidět, zaměstnanost mládeže je velkou prioritou Francie. Investice z YEI jsou zaměřeny na evropské regiony, kde nezaměstnanost mladých přesáhla 25 %. Ve Francii se tato problematika týká celkem 24 regionů z tabulky č. 31. Evropské finance pokryjí zhruba polovinu veškerých nákladů spojených s chodem operačního programu. Celkem Francie utratí za všechny své operační programy přes 25 miliard EUR.

Tabulka 31 - Financování francouzských operačních programů v letech 2014-2020

Operační program	Výše podpory EU			Podpora EU	Celkový rozpočet OP	Podíl financování EU	Podíl OP na celkovém rozpočtu
	ESF	ERDF	YEI				
OP Zaměstnanost a sociální začlenění	2 820 495 562 €	0 €	0 €	2 820 495 562 €	5 335 784 237 €	52,86%	21%
OP Nord Pas de Calais	118 722 227 €	673 578 758 €	66 710 972 €	859 011 957 €	1 530 764 652 €	56,12%	6%
OP Aquitaine	70 466 485 €	368 699 392 €	20 108 246 €	459 274 123 €	1 273 051 116 €	36,08%	5%
OP Martinique Conseil Régional	69 557 377 €	445 101 522 €	7 562 202 €	522 221 101 €	1 119 715 929 €	46,64%	4%
OP Midi Pyrenées	69 556 098 €	384 359 334 €	7 249 136 €	461 164 568 €	1 029 326 926 €	44,80%	4%
OP Rhône Alpes	145 308 731 €	364 091 269 €	0 €	509 400 000 €	1 018 800 000 €	50,00%	4%
OP Ile-de-France et Seine	290 245 662 €	185 396 968 €	7 914 740 €	483 557 370 €	1 003 659 521 €	48,18%	4%
OP Pays de la Loire	76 711 272 €	302 748 728 €	0 €	379 460 000 €	955 770 365 €	39,70%	4%
OP Bretagne	62 192 699 €	307 307 301 €	0 €	369 500 000 €	943 725 183 €	39,15%	4%

OP Guadeloupe Conseil Régional	82 959 474 €	521 846 279 €	7 388 494 €	612 194 247 €	926 375 016 €	66,08%	4%
OP Provence Alpes Côte d'Azur	146 678 268 €	284 316 236 €	0 €	430 994 504 €	861 989 008 €	50,00%	3%
OP Picardie	61 112 432 €	219 703 414 €	22 468 308 €	303 284 154 €	843 694 154 €	35,95%	3%
OP Languedoc et Rousillon	84 443 748 €	305 969 459 €	41 273 586 €	431 686 793 €	754 041 639 €	57,25%	3%
OP na implementaci Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže	2 000 000 €	0 €	658 837 662 €	660 837 662 €	720 242 780 €	91,75%	3%
OP Guyane Conseil Régional	53 124 352 €	338 100 501 €	0 €	391 224 853 €	657 316 920 €	59,52%	3%
OP Réunion	501 107 323 €	0 €	0 €	501 107 323 €	625 198 350 €	80,15%	2%
OP Champagne Ardenne	32 912 251 €	181 550 137 €	16 755 224 €	225 302 612 €	610 800 112 €	36,89%	2%
OP Bourgogne	37 140 477 €	183 532 126 €	6 114 794 €	226 787 397 €	596 480 804 €	38,02%	2%
OP Haute Normandie	43 271 661 €	226 243 976 €	24 328 726 €	293 844 363 €	593 742 193 €	49,49%	2%
OP Basse Normandie	39 829 394 €	187 000 606 €	0 €	226 830 000 €	528 476 405 €	42,92%	2%
OP Centre	47 235 930 €	179 865 447 €	32 837 246 €	259 938 623 €	503 458 623 €	51,63%	2%
OP Poitou Charentes	44 976 305 €	222 973 695 €	0 €	267 950 000 €	446 583 339 €	60,00%	2%
OP Auvergne	28 398 378 €	215 442 139 €	12 138 966 €	255 979 483 €	422 586 152 €	60,57%	2%
OP Franche Comté et Massif du Jura	33 572 613 €	150 937 387 €	0 €	184 510 000 €	422 320 065 €	43,69%	2%
OP Mayotte	62 641 320 €	148 872 908 €	0 €	211 514 228 €	332 565 457 €	63,60%	1%
OP Guadeloupe et Saint	157 185 104 €	38 614 896 €	0 €	195 800 000 €	263 790 530 €	74,23%	1%

Martin							
OP Limousin	19 111 035 €	125 558 965 €	0 €	144 670 000 €	241 116 669 €	60,00%	1%
OP Corse	11 586 065 €	104 054 391 €	0 €	115 640 456 €	217 436 116 €	53,18%	1%
OP Martinique	119 706 536 €	0 €	0 €	119 706 536 €	157 602 713 €	75,95%	1%
OP Technická podpora	31 771 039 €	40 829 592 €	0 €	72 600 631 €	122 695 925 €	59,17%	0%
OP Guyane	78 956 069 €	0 €	0 €	78 956 069 €	107 069 780 €	73,74%	0%
Celkem	5 442 975 887 €	6 706 695 426 €	931 688 302 €	13 075 444 615 €	25 166 180 679 €	51,96 %	100%

Zdroj: EK, vlastní zpracování

Největší prioritou je v rámci operačních programů Francie „OP Zaměstnanost a sociální začlenění“. Na něj je celkově v rámci období 2014-2020 vynaloženo přes 5,3 miliard EUR, z toho 2,8 miliardy EUR plynou z rozpočtu Evropské Unie, konkrétně z Evropského sociálního fondu. Cílem tohoto operačního programu z pozice Francie je napravit nerovnováhu na francouzském trhu práce a vyrovnat se s důsledky způsobené finanční krizí. Zaměřuje se na zlepšení přístupu uchazečů k zaměstnání, zlepšení dovedností kandidátů za účelem zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu a také na mobilizaci zejména malých a středních podniků tak, aby byly schopny přijímat novou pracovní sílu. (Europe en France, 2019) Finance z ESF jsou určeny zejména na snižování chudoby a podporu začleňování zejména na lokální úrovni. Další finance jsou určeny na školení pracovníků s nízkou kvalifikací, ženy a starší uchazeče o práci a zároveň na podporu rovného odměňování zaměstnanců. V rámci tohoto programu je také určitá část financí vyčleněna na podporu nezaměstnaných osob a jejich mobility. Má za cíl také bojovat s předčasným ukončením školní docházky (EK, 2018f). Dalším programem, do kterého je investovaná podstatná částka celkového rozpočtu určeného na operační programy, je „OP Nord Pas de Calais“, na který připadá 6 % vyčleněných financí. Tento regionální operační program se v rámci zaměstnanosti zaměřuje především na výzkumné projekty a inovace, zaměstnanost mladých lidí, na kterou plyne z fondu YEI až 67 milionů EUR a větší využívání digitálních technologií. Na další regionální operační programy vyjmenované v tabulce č. 31 vynaloží Francie v rozmezí od 1 % do 5 % vyčleněných financí. Všechny tyto programy sdílí podobný cíl. Zaměřují se především

na podporu hospodářského rozvoje prostřednictvím zakládání a posilování malých a středních podniků, podporu rozvoje nových technologií prostřednictvím inovací, podporu vzdělávání a odborné přípravy, boj proti diskriminaci a podporu rovnosti občanů. (Europe en France, 2019)

7 Závěr

Nezaměstnanost je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících ekonomiku země a také jedince ve společnosti. V případě nerovnováhy poptávky s nabídkou na trhu práce dochází ke zvyšování výdajů ze státní pokladny na politiku zaměstnanosti a zároveň snižování příjmů státního rozpočtu v podobě daní. Pro nezaměstnaného jedince může ztráta zaměstnání představovat nápor na psychické i fyzické zdraví.

Předkládaná diplomová práce má za hlavní cíl zmapovat ekonomické a sociální dopady nezaměstnanosti ve Francii a zhodnotit způsoby jejího zmírňování prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Hlavní cíl byl dekomponován do vedlejších cílů. První část práce je věnována deskripci pojmů týkajících se nezaměstnanosti. Zde byla podrobně zkoumána nezaměstnanost, její druhy, možné dopady z ekonomického a sociálního hlediska a způsoby řešení nezaměstnanosti. Vlastní práce se věnuje definování pozice Francie v rámci Evropské Unie a její ekonomické výkonnosti, dále jsou zhodnoceny vybrané socio-ekonomické ukazatele s možným vlivem na nezaměstnanost a v neposlední řadě je definován trh práce ve Francii se zaměřením na jeho specifika. V rámci vlastní práce dochází ke komparaci míry nezaměstnanosti ve Francii a ostatních členských zemích EU, zmapování struktury nezaměstnaných dle stáří, pohlaví, profesní orientace a dosaženého vzdělání a vývoje nezaměstnanosti ve Francii v letech 2008 až 2018. Tato část práce vychází z veřejně dostupných informací statistických institucí Eurostat, Insee a Dares.

Francie je šestou největší ekonomikou světa, která tvoří 3,3 % celosvětového HDP. Potýká se však s vysokým veřejným dluhem a také vyšší inflací, která v roce 2018 dosahuje 2,1 %. V období 2007 až 2017 ve Francii registrujeme záporné saldo zahraničního obchodu, které je způsobeno růstem importu. Import má ve sledovaném období za důsledek zavírání lokálních podniků a tím pádem i propouštění pracovníků. V budoucnosti by se dalo očekávat, že díky investicím ze zahraničí a importu strojů, by se mohla vytvořit nová pracovní místa. Francie v roce 2018 vykazovala míru nezaměstnanosti 9,1 %, což z ní dělá členský stát EU se 4. nejvyšší mírou nezaměstnanosti, zatímco průměr EU činí 6,6 %. Na trhu práce ve Francii se nabízí 6. nejvyšší minimální mzda ze všech států EU, které minimální mzdu mají. Její výše činí 1521 EUR. Průměrná mzda se pohybuje kolem 2775 EUR za průměrnou týdenní pracovní dobu 37,5 hodin.

Francouzský trh práce je považován za velmi rigidní, jelikož je velmi svazován pracovním právem, které obsahuje komplikované předpisy o propouštění, náklady na práci přesčas apod. Dále se trh práce ve Francii vyznačuje významným nepoměrem mezi používáním smluv na dobu neurčitou a určitou. Na dobu neurčitou je uzavřeno až 88 % všech kontraktů. Ve Francii evidujeme rozdíly v míře nezaměstnanosti na regionální úrovni. Mezi nejproblematičtější řadíme regiony severu a jihu Francie, a to především: Corse (9 %), Provence – Alpes – Cote – Azur (10,1 %), Occitanie (10,2 %) a Hauts-de-France (10,7 %). Nejlépe jsou na tom regiony Pays de Loire a Bretagne, oba shodně s mírou nezaměstnanosti 7,2 %. Francie má problém s nezaměstnaností přistěhovalců, kteří tvoří až 9,3 % celkové populace Francie. Až 45 % imigrantů tvoří přistěhovalci z Afriky. Celková míra nezaměstnanosti imigrantů činí 16,3 % a jedním z hlavních důvodů, proč je pro ně obtížné sehnat pracovní místo je nedostatečná znalost francouzského jazyka a nedostatečné vzdělání, které je až u 40 % přistěhovalců pouze základní. V případě vyššího vzdělání je zde problém s uznáváním tohoto vzdělání francouzskými institucemi.

Míra nezaměstnanosti ve Francii se v letech 2008 až 2018 vyvíjela oběma směry. Na počátku sledovaného období registrujeme míru nezaměstnanosti ve výši 7,1 %, což je nejnižší údaj za sledované období. V následujících letech došlo v důsledku hospodářské krize k růstu nezaměstnanosti až do maxima 10,4 % v roce 2015. Od tohoto roku dochází k postupnému oživení francouzské ekonomiky a k pozvolnému snižování míry nezaměstnanosti až na současnou hranici 9,1 %. Pozvolný pokles míry nezaměstnanosti je způsobován především malým počtem nově zřízených pracovních míst, které jsou navíc často zřízeny na dobu určitou, takže z dlouhodobého hlediska nic neřeší. Kvůli technologickému pokroku dochází k automatizaci procesů a o práci tak přichází především méně kvalifikovaná pracovní síla.

Při sledování struktury nezaměstnaných dle stáří si všimneme, že nejohroženější skupinou jsou mladí do 24 let, jejichž míra nezaměstnanosti se ve sledovaném období pohybovala mezi 20-25 %, což znamená, že každý 4. až 5. jedinec se ocitá na trhu práce bez odpovídající pracovní příležitosti. Je to dáno především chybějícími zkušenostmi, které absolventi škol nemají šanci po dobu studia nabýt a také nedostatečným vzděláním potřebným pro výkon požadované práce. Druhou skupinou, která je ohrožena nezaměstnaností jsou osoby nad 55 let. U těchto osob je největším problémem dlouhodobá nezaměstnanost. Průměrně čekají na zaměstnání více než 1 rok. Jsou také náchylnější

skupinou na propouštění v nepředvídatelných propadech ekonomiky. V případě nepříznivé situace na trhu práce jsou zpravidla první na řadě při propouštění zaměstnanců.

Pokud budeme zkoumat strukturu nezaměstnaných dle pohlaví, dle dat v letech 2008 až 2018 nejsou patrné zvláště veliké rozdíly mezi nezaměstnaností mužů a žen. Z počátku sledovaného období evidujeme vyšší nezaměstnanost u žen, od roku 2012 je převyšována nezaměstnaností mužů. V rámci sledovaného období se u obou pohlaví pohybuje v rozmezí 7-11 %. Dle dostupných dat sice není evidentní, že by mezi nezaměstnaností mužů a žen panovaly významné rozdíly. Je však třeba brát v potaz fakt, že ženy jsou často zaměstnávány jako méně kvalifikovaná síla, dostávají za stejnou pozici menší platy, a také až čtyřikrát častěji než muži pracující na částečný úvazek. Počet žen zaměstnaných na částečný úvazek vzrůstá úměrně s počtem zaopatřovaných dětí v rodině. Zvláštní kategorií jsou nezaměstnaní mladí muži a mladé ženy do 24 let. Jejich nezaměstnanost dosahovala nejvyšších hodnot v letech 2015 a 2016 a od té doby u obou pohlaví postupně klesá. Nezaměstnanost mladých žen je od roku 2014 nižší než nezaměstnanost mladých mužů, což je vysvětlováno především zájmem žen o obory, které byly dříve doménou mužů.

Ve sledovaném období let 2008 až 2018 utrpěl nejvíce sektor průmyslu, který byl zasažen dopady světové ekonomické krize a došlo k masivnímu rušení pozic a největší ztráty ve Francii utrpěl automobilový průmysl. V sektoru zemědělství dochází především k odlivu pracovní síly z důvodu nevýhodných podmínek pro výkup zemědělských produktů, proto nejsou především mladí lidé motivováni pro práci v tomto odvětví. Co se týče socioprofesionální kategorie, nejlépe jsou na tom s mírou nezaměstnanosti vedoucí pracovníci a manažeři, zatímco nejvyšší míru nezaměstnanosti evidujeme především u dělníků, hlavně těch nekvalifikovaných, u kterých se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 14 %.

Na základě sledování míry nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání zjišťujeme, že největší problém s nalezením pracovního uplatnění mají lidé se základním vzděláním či výučním listem, jejichž míra nezaměstnanosti se pohybuje ve sledovaném období kolem 16-17 %. Naopak absolventi vysokých škol se vyznačují nejnižší mírou nezaměstnanosti ze sledovaných skupin. U absolventů univerzit se Francie potýká s jiným problémem, kterým je nerovnováha mezi počtem absolventů a počtem otevřených pozic a také nedostatečnou odbornou přípravou absolventů na budoucí povolání. Nejvyšší mírou nezaměstnanosti pak trpí čerství absolventi škol a lidé s ukončenou školní docházkou do 4

let. Při vstupu absolventů na trh práce se jim nejčastěji naskytne pracovní místo na dobu určitou, které často slouží jako odrazový můstek pro místo trvalého charakteru. Platové jsou na tom nejlépe absolventi IT oborů, jejichž hrubá měsíční mzda se pohybuje kolem 3000 EUR.

Velkým problémem je na francouzském trhu práce nerovnováha nabídky a poptávky práce. V roce 2018 je zaregistrováno na úřadu práce 6,2 milionu uchazečů a je pro ně v nabídce pouze 172 tisíc volných pozic. Počet nezaměstnaných ve sledovaném období postupně stoupá, situace se zlepšuje, což vidíme na údajích o počtu kandidátů na 1 volné místo. I přesto by však francouzská vláda měla zapracovat na dalším vytváření nových pracovních míst, aby došlo k co největšímu uplatnění nezaměstnaných kandidátů. Také by se měla soustředit na další možnosti vzdělávání kandidátů, aby došlo k harmonizaci mezi specializací uchazečů o zaměstnání a jednotlivými obory hledající zaměstnance.

Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní a pasivní, přičemž aktivní je považována za výhodnější, jelikož působí jako prevence proti zatěžování státního rozpočtu na výdaje sociálního zabezpečení. Francouzská politika zaměstnanosti je však založena především na vysokých finančních podporách v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Je zde patrný vliv historické tradice země týkající se značné sociální ochrany a role státu v oblasti zaměstnanosti.

Jedním z negativních dopadů nezaměstnanosti ve Francii jsou vysoké náklady na politiku zaměstnanosti. Vedou k tomu, že se Francie potýká s velkým veřejným dluhem, který v tuto chvíli dosahuje 2255 miliard EUR, což představuje 97,6 % HDP Francie. Pro představu, o jak vysoký dluh se jedná, můžeme uvést údaj z roku 1978, kdy veřejný dluh dosahoval 21,2 % HDP. Veřejný dluh v oblasti správy sociálního zabezpečení tehdy tvořil 1 % HDP, dnes už dosahuje celkem 10 % HDP. (Insee, 2019b). Francie se svými 3 % HDP, která jsou vynaložena na politiku zaměstnanosti patří mezi evropské země s nejtědřejším systémem a řadí se co do výdajů na druhé místo členů EU hned po Dánsku. Pokud bychom její výdaje porovnali s dalšími dvěma nejvýkonnějšími ekonomikami EU – Německem a Velkou Británií, vidíme, že tyto dvě země na problematiku zaměstnanosti nevykládají zdaleka takový podíl peněz, a přesto se jejich míra nezaměstnanosti nepřehoupne přes 4 %.

S vysokou mírou nezaměstnanosti se také znehodnocuje lidský kapitál. Nezaměstnaní lidé bez práce stagnují ve svých schopnostech a dovednostech a čím déle

jsou bez práce, tím těžší je pro ně pak návrat do pracovního rytmu. Proto by se měla Francie ještě více soustředit na prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou např. inkluze nezaměstnaných, vzdělávání a odborná příprava uchazečů, podpora zaměstnávání mladých a finanční podpora vzniku nových míst.

V roce 2018 došlo k několika reformám, které se týkaly trhu práce. Vešel v platnost nový zákoník práce, který je hojně diskutovaným tématem. Na jednu stranu zajišťuje silnou ochranu zaměstnancům na dobu neurčitou, na druhou stranu je právě tím důvodem, který vede zaměstnavatele k tomu, že nové pracovníky nabírají zejména na dobu určitou. Vede je k tomu fakt, že pak mohou pracovní sílu propustit podle toho, jak se bude vyvíjet situace na trhu. Další reformou roku 2018 je stanovení nové minimální mzdy, která byla na začátku roku 2019 znovu navýšena o 100 EUR měsíčně, a to na základě protestů „žlutých vest“, které probíhaly na konci roku 2018.

Cílem zaměstnavatelů je snížit náklady na co nejnižší hranici a získat maximální užitek ze zaměstnaného pracovníka. Povinností zaměstnavatele je odvádět příspěvky na sociální a zdravotní pojištění. Francie je zemí s velmi vysokou mírou zdanění mzdy. Dosahuje 56 %, přičemž 13,70 % odvádí zaměstnanec a zbylých 42,30 % připadá na odvod zaměstnavatele. (Finance, 2019) Z hlediska chování podniku tak registrujeme jev, kdy kvůli vysokému zdanění pracovní síly nejsou zaměstnavatelé motivováni k náboru nových pracovních sil a rozšiřovat zaměstnanecké řady. Proto je také trendem posledních let u firem, kde to povaha práce dovolí uzavírat smlouvy s outsourcingovými firmami a využívat levnější pracovní síly v zahraničí (například Polsko, Rumunsko nebo Česká republika). Ze zmíněných příkladů můžeme usuzovat, že výše nákladů na zaměstnance paradoxně brání zvyšování zaměstnanosti v zemi.

Největším problémem současnosti je otázka nezaměstnanosti lidí mladších 25 let. Na tuto věkovou kategorii se francouzská politika zaměstnanosti zaměřuje prostřednictvím různých nástrojů, ať to jsou odborné přípravné kurzy, podpora vzniku pracovních míst pro absolventy nebo programy střídavého vzdělávání. Vláda v roce 2016 zaměřila své síly na vznik pracovních míst pro mladé, a vzniklo tak 230 tisíc míst s podporou státu. Nezaměstnaní mladí lidé však bojují především s neochotou zaměstnavatelů přijmout je na dlouhodobý kontrakt. Proto by bylo vhodné zaměřit své síly na program podpory zaměstnávání mladých lidí na dobu neurčitou. V rámci operačních programů platných pro období 2014 až 2020 je pro problematiku zaměstnávání mladých lidí vyčleněna téměř 1 miliarda EUR.

Problém nezaměstnanosti ve Francii je během na dlouhou trať a nelze očekávat, že by se míra nezaměstnanosti snížila na evropský průměr ze dne na den. Je však třeba uznat, že prostřednictvím opatření, která francouzská vláda přijala, dochází od roku 2015 k opětovnému snižování míry nezaměstnanosti v zemi, a dokonce i dlouhodobá nezaměstnanost od roku 2014 kontinuálně klesá. Pro podporu snižování nezaměstnanosti v zemi by se ještě dalo uvažovat o opatřeních, která by odstranila rigiditu trhu práce a bylo by například jednodušší uznávat vzdělání přistěhovalců, kteří by tak mohli obsadit místa, o která nemají Francouzi zájem. Pozitivní dopad by jistě také měla revize systému sociálního zabezpečení, která by mohla snížit počet nezaměstnaných lidí, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní jen proto, že je pro ně výhodnější mít status „nezaměstnaný“, než pracovat.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv 2002. *Nezaměstnanost. - Psychologický, ekonomický a sociální problém* 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 80-247-9006-8
- BROŽOVÁ, D. 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: VŠE ISBN 80-245-1120-7
- BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON. ISBN 80-864-2916-4
- DVOŘÁKOVÁ, Z. 2012. *Řízení lidských zdrojů*, 1. vyd. C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-347
- HOLMAN R. 2005. *Ekonomie*, 4. vyd. C.H.Beck. ISBN 978-80-7179-891-0
- JUREČKA, V. a kol. 2013. *Mikroekonomie* 2.vyd., Grada Publishing, ISBN 978-80-247-4385-1
- KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce*. Praha: Karolinum, ISBN 978-80-246-1383
- KREBS V. a kol.2005. *Sociální politika*. 3.vyd. Praha: ASPI a.s., ISBN 80-7357-050-5
- MANKIW, N.G. 2009. *Zásady ekonomie*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-7169-891-3
- MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: SLON. ISBN 80-86429-08-3
- MATOUŠEK, OLDŘICH, KODYMOVÁ a KOLÁČKOVÁ. 2010. *Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vyd. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-818-0
- OURODA, S. 2004. *Sociologie*. 1.vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně.
- PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. 2006. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti*. Krnov: Reintegra. ISBN 80-239-7140-9
- RIEVAJOVÁ, Eva., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.
- SAMUELSON, P. A. -- NORDHAUS, W. D. 2007. *Ekonomie*: 18. vyd. Praha: NS Svoboda, ISBN 978-80-205-0590-3
- TOMEŠ, I. (2011) *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.

Elektronické publikace a internetové zdroje

BURIÁNEK, J. (2018a) Význam slova deskripce. Sociologická encyklopedie [online]. Praha: Sociologický ústav AV, 2017 [cit. 2019-02-01]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Deskripce>

BURIÁNEK, J. (2018b) Význam slova komparace. Sociologická encyklopedie [online]. Praha: Sociologický ústav AV, 2017 [cit. 2019-02-01]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Komparace>

BVA (2018) LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES SALARIÉS FRANÇAIS. Bva Group [online]. France, 2018, 2018 [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: <https://www.bva-group.com/sondages/francais-bien-etre-sondage-bva-kingcom-2/>

CARTES 2 FRANCE (2009) Cartes de France [online]. France, 2009 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://www.cartes-2-france.com/cartographie/carte-france/x-carte-france-13-regions-hq.jpg>

CAS (2012) L'emploi et les métiers des immigrés. Document de travail [online]. 2012, (2012-01), 46 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: archives.strategie.gouv.fr

ČADIL, J. (2011) Odhad nákladů nezaměstnanosti z pohledu veřejných rozpočtů. VŠE [online]. Praha, 2011 [cit. 2018-10-15]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=811.pdf>

DARES. (2018a) Evolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé. Travail Emploi [online]. 2018 [cit. 2019-05-12]. Dostupné z: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-006v3.pdf>

DARES. (2018b) CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?. Travail Emploi [online]. 2018 [cit. 2019-02-03]. Dostupné z: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-026v2.pdf>

DARES. (2018c) Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : données mensuelles nationales. DARES [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a-pole-emploi-les-series-mensuelles-nationales>

DARES. (2018d) Les grèves en 2016: Plus intenses, un peu plus fréquentes et portées par des mots d'ordre interprofessionnels [online]. France, 2018 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-059.pdf>

DIPLOMEO. Top 10 des métiers et formations pour devenir chômeur. Diplomeo [online]. 2018 [cit. 2019-02-03]. Dostupné z: https://diplomeo.com/actualite-metiers_qui_recrutent_le_moins

DROIT FINANCES (2019). ARE formation (AREF 2019) : montant et conditions. Droit Finances: Comment ça marche [online]. 2019 [cit. 2019-02-03]. Dostupné z: <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/5464-are-formation-aref-2019-montant-et-conditions>

EUROSKOP. Regionální politika. Euroskop [online]. 2019 [cit. 2018-07-10]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8948/sekce/regionalni-politika>

EK. (2018a) Social protection statistics-unemployment benefits. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-06-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics__unemployment_benefits#Distribution_by_type_of_benefit

EK. (2018b) Politika soudržnosti 2007-2013 Poznámky a úřední texty. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-06-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/publications/guide2007_cs.pdf

EK. (2018c) Politika soudržnosti 2014-2020 Investice do Evropských regionů. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-06-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag40/mag40_cs.pdf

EK. (2018d) Evropská strategie zaměstnanosti. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-06-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

EK, (2018e). Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Europa.eu[online]. [cit. 2018-06-25]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_cs

EK, (2018f). European Social Fund: Operational programmes. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=576&langId=en&pay=FR>

EK, EIB. Evropský sociální fond – Finanční nástroje. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: https://www.fi-compass.eu/sites/default/files/publications/ESF_The_european_social_fund_CS.pdf

EUROPE 1 (2019a), Le déficit public a atteint 2,5% l'an dernier en France Europe 1 [online]. 2019, [cit. 2019-05-03]. Dostupné z: <https://www.europe1.fr/economie/le-deficit-public-a-atteint-25-lan-dernier-en-france-3880541>

EUROPE 1(2019b) Pourquoi les créations d'emploi ne font pas (encore) baisser le chômage [online]. France, 2017 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <https://www.europe1.fr/economie/pourquoi-les-creations-demploi-ne-font-pas-encore-baisser-le-chomage-3435164>

EUROPE 1 (2019c) Pourquoi le chômage a fortement baissé chez les jeunes femmes. Europe 1 [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <https://www.europe1.fr/economie/baisse-du-chomage-lapprentissage-seduit-de-plus-en-plus-les-jeunes-filles-3899070>

EUROSTAT. (2017) Expenditure on unemployment related benefits, 2014, 2017 [cit. 2019-06-13]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics_-_unemployment_benefits

EUROSTAT. (2018a). Which Member States have the largest share of EU's GDP?. Eurostat [online]. 2018, 2017 [cit. 2019-01-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180511-1?inheritRedirect=true>

EUROSTAT (2018b). Real GDP growth rate - volume. Eurostat [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>

EUROSTAT. (2018c) HICP - inflation rate. Eurostat [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-10]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00118>

EUROSTAT. (2018d) Trade balance of goods and services online]. 2018 [cit. 2019-05-12]. Dostupné z <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/WDN-20180827-1?inheritRedirect=true>

EUROSTAT. (2018e) Unemployment rates, seasonally adjusted, December 2018 (%). Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

EUROSTAT. (2018f) Disparities in minimum wages across the EU,. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190131-2>

EUROSTAT. (2018g) Mean monthly earnings by sex, age and economic activity Europa.eu [online]. 2014 [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190131-2>

EUROSTAT. (2018h) Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – hours Europa.eu [online]. 2018 [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

EUROSTAT. (2018i) Europe 2020 — la stratégie de l'UE pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive. Europa.eu [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-cessation-anticipee-d-activite>

EUROSTAT (2019a) Long-term unemployment rate by sex, 2019 [cit. 2019-07-17]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_08_40&plugin=1

EUROSTAT (2019b) Unemployment rate by age, 2019 [cit. 2019-07-23]. Dostupné z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc170/default/table?lang=en

EUROSTAT (2019c) Unemployment rate by sex. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem120/default/table?lang=en> , vlastní zpracování

FINANCE. (2019) Daňový systém ve Francii [online]. 2019 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-ve-francii/>

FFP. (2017) Le Jaune Budgétaire 2018 sur la formation professionnelle est publié !. [online]. France, [cit. 2019-07-18]. Dostupné z: <http://ffp.org/detailles-actualite/394-le-jaune-budgetaire-2018-sur-la-formation-professionnelle-est-publie-!>

FRANCE 24 (2014) France : le chômage a atteint un nouveau record en 2013 [online]. France, 2014 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://www.france24.com/fr/20140127-courbe-chomage-france-hausse-decembre-2013-promesse-hollande>

HAYS. (2018) 8 SECTEURS QUI VONT RECRUTER EN 2018. Hays.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: https://www.hays.fr/Article_blog_Hays_France_et_Luxembourg/8_secteurs_qui_vont_recruiter_en_2018/index.htm

HERODOTE. (2019) Histoire sociale: La grève, une spécialité française. Herodote [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: https://www.herodote.net/Histoire_sociale-synthese-550.php

ILO. (2018a) Active labour market policies [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUKEwjg0bTdtYXcAhUNE1AKHZFTDc4QFghHMAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.social-protection.org%2Fgimi%2Fgess%2FRessourceDownload.action%3FressourceId%3D41193&usg=AOvVaw2SvL3kus7jvgngUs4ezFdw>

ILO. (2018b) Long-term unemployment [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf

INEGALITÉS (2018) L'insertion professionnelle des jeunes : de fortes inégalités selon le diplôme [online]. France, 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.inegalites.fr/L-insertion-professionnelle-des-jeunes-de-fortes-inegalites-selon-le-diplome?id_theme=21

INEGALITÉS (2019) Un million de chômeurs de longue durée DONNÉES 25 avril 2019. Inegalités [online]. France, 2019 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://www.inegalites.fr/Un-milllion-de-chomeurs-de-longue-duree>

INSEE (2009) L'économie française – Comptes est dossiers [online]. 2008, 2008 [cit. 2019-10-18] Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372354?sommaire=1372361>

INSEE. (2015) Comparateur de territoire Département de Paris (75). Insee.fr [online]. 2015, 2015 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1405599?geo=DEP-75>

INSEE. (2017) Références-Emploi, chômage, revenus du travail. Insee.fr [online]. 2017, 2017 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2899434/ecrt17h-f2-chomage.pdf>

INSEE. (2018a) En mai 2018, les prix à la consommation augmentent de 2,0 % sur un an, dostupné na <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3552628>

INSEE. (2018b) Solde de la balance commerciale en biens en 2018. Insee.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381430#tableau-Donnes>

INSEE. (2018c) Le revenu salarial s'établit à 20 540 euros en moyenne en 2015. Insee.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3204195#tableau-figure1>

INSEE. (2018d) Tableaux de l'économie française. Insee.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381430#tableau-Donnes>

INSEE. (2018e) Emploi par l'activité. Insee.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303413?sommaire=3353488#tableau-T18F047G1>

INSEE. (2018f) Le taux de chômage est stable au troisième trimestre 2018: Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) (BIT) - troisième trimestre 2018. Insee.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3648425>

INSEE (2018h). Chômage selon le sexe et l'âge en 2017. Insee.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498#tableau-Tableau2>

INSEE. (2018i) Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2017. Insee.fr [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2429772#tableau-Donnes>

INSEE (2018j) Salaires [online]. France, 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: www.insee.fr/statistiques/fichier

INSEE (2019a). Population par sexe et groupe d'âges en 2019. Insee.fr [online]. 2019, 2019 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381474>

INSEE. (2019b) À la fin du premier trimestre 2018, la dette publique s'établit à 2 255,3 Md€. Insee[online]. 2019 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3578202#consulter>

INSEE. (2019c) Le taux de chômage diminue de 0,3 point au quatrième trimestre 2018. INSEE [online]. 2019, 2019 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://insee.fr/fr/statistiques/3713743>

INSEE. (2019d) Taux de chômage localisés au 2^e trimestre 2019: Comparaisons régionales et départementales. Insee [online]. France, 2019, 2019 [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: https://www.insee.fr/fr/statistiques/2012804#tableau-TCRD_025_tab1_regions2016

INSEE. (2019e) Tableaux de l'économie française: Édition 2018. Insee [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303358?sommaire=3353488>

INSEE. (2019f) Inactivité, chômage et emploi des immigrés et des descendants d'immigrés par origine géographique: Données annuelles 2018. Insee [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: https://www.insee.fr/fr/statistiques/4195420#tableau-figure1_radio2

LA CROIX (2019a) Les discriminations à l'embauche persistent. La Croix [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://www.la-croix.com/France/Immigration/Emploi-discriminations-bien-reelles-subies-immigres-2017-07-11-1200862314>

LA CROIX (2019b) En 2018, le chômage a poursuivi sa lente décrue [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <https://www.la-croix.com/Economie/France/En-2018-chomage-poursuivi-lente-decrue-2019-02-14-1201002539>

LA TRIBUNE (2018) Chômage des jeunes : une situation toujours préoccupante. La Tribune [online]. France, 2018 [cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <https://www.latribune.fr/economie/france/chomage-des-jeunes-une-situation-toujours-preoccupante-765726.html>

LA TRIBUNE (2019) Les dépenses en faveur de l'emploi : une efficacité remise en cause, La Tribune [online]. France, 2019 [cit. 2019-11-10].

Dostupné z: <https://www.latribune.fr/economie/france/les-depenses-en-faveur-de-l-emploi-une-efficacite-remise-en-cause-806808.html>

LE FIGARO (2017) Le loyer moyen des Français est de 628 euros par mois [online]. France, 2017 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://immobilier.lefigaro.fr/article/le-loyer-moyen-des-francais-est-de-628-euros-par-mois_6cf97d06-d1cf-11e6-b36e-ce717b784d0d/

LE FIGARO (2019) Un budget 2020 pour ne pas réveiller les «gilets jaunes» [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/un-budget-2020-pour-ne-pas-reveiller-les-gilets-jaunes-20190926>

LE MONDE. (2019) Grève des transports parisiens le 13 septembre : à quoi faut-il s'attendre ? [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/09/11/greve-des-transport-parisiens-a-quoi-s-attendre_5509288_3234.html

LES ECHOS. (2018) Un tiers des CDD ne dure qu'une journée. DARES [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-15]. Dostupné z: https://www.lesechos.fr/22/06/2018/lesechos.fr/0301863453022_un-tiers-des-cdd-ne-dure-qu-une-journee.htm

LFMI (2019) Free to Work: Employment regulations in 2019. Lithuanian Free Market Institute [online]. Lithuania, 2019 [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: <https://en.llri.lt/dedicated/labour-market-regulation>

MALINDOVÁ, K. (2011) Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. E-PSYCHOLOGIE [online]. 2011, 2011 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: <https://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>

MEDIAPART (2019) Réforme du chômage: l'Unedic chiffre les dégâts, les syndicats attaquent. Mediapart[online]. France, 2019 [cit. 2019-10-31]. Dostupné z: <https://www.mediapart.fr/journal/economie/250919/reforme-du-chomage-l-unedic-chiffre-les-degats-les-syndicats-attaquent>

MINISTERE DU TRAVAIL. (2019a) Parcours emploi compétences. MINISTERE DU TRAVAIL [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/parcours-emploi-competences/>

MINISTERE DU TRAVAIL. (2019b) Création ou reprise d'activité. MINISTERE DU TRAVAIL [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/creation-ou-reprise-d-activite/>

MINISTERE DU TRAVAIL. (2019c) Création ou reprise d'activité. MINISTERE DU TRAVAIL [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <https://travail-emploi.gouv.fr/mot/emploi-des-jeunes>

MINISTERE DU TRAVAIL. (2019d) La cessation anticipée d'activité. MINISTERE DU TRAVAIL [online]. 2019, 2019 [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-cessation-anticipee-d-activite>

MODE D'EMPLOI (2018) Les seniors, trop vieux pour l'entreprise ?!. Mode d'emploi [online]. France, 2018 [cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <https://www.blog-emploi.com/les-seniors-trop-vieux/>

MIEUX VIVRE. (2019) Le chômage des seniors a explosé depuis 10 ans. Mieux Vivre [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <https://www.mieuxvivre-votreargent.fr/vie-pratique/2019/03/19/le-chomage-des-seniors-a-explose-depuis-10-ans/>

NET IRIS. (2019) SMIC 2019 : salaire minimum horaire et mensuel. Net Iris [online]. 2019, 2019 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://www.net-iris.fr/indices-taux/payee/1-salaire-minimum-smic-horaire-smic-mensuel>

OSN. (2015) Všeobecná deklaráce lidských práv [online]. 2011, 2015 [cit. 2018-05-12]. Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

PALÁN, Z. (2018) Význam pojmu analýza. Andragogický slovník [online]. 2018, 2018 [cit. 2018-05-30]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/analýza>

PÔLE EMPLOI (2018a), Le montant de votre Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) pour les fins de contrat de travail à partir du 1er novembre 2017 dostupné na <https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-montant-de-votre-allocation-d-aide-au-retour-a-l-emploi-are--@/article.jspz?id=569324>

PÔLE EMPLOI. (2018b) Chômage et demandeurs d'emploi. Pole emploi [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <http://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>

PÔLE EMPLOI. (2018c) Statistiques du marché du travail. Pôle emploi [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <http://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publicationhttp://www.pole-emploi.org/odata/statistiques-du-marche-du-travail.html?type=article>

REGIONSJOB. Quels sont les secteurs qui recrutent le plus en CDI ?. [online]. France, 2017 [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: <https://www.regionsjob.com/actualites/metier-secteurs-recrutent-le-plus-en-cdi.html>

REVENDEICATION GILETS JAUNES. (2019) Revendications Gilets Jaunes [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://revendicationsgiletsjaunes.fr>

SERVICE PUBLIC. (2018) Indemnité de licenciement. Service Public [online]. 2018 [cit. 2019-01-10]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

SERVICE PUBLIC. (2019) Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation. SERVICE PUBLIC [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F760>

SCHMIEDER, J.F., T. VON WACHTER a S. BENDER. (2016) The Effect of Unemployment Benefits and Nonemployment Durations on Wages: American Economic Review. EBSCO [online]. 2016, 2016 [cit. 2018-05-30]. Dostupné z: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=9713b45d - 6811 - 4828 - 871a ->

45fb41caf7b6%40sessionmgr4006&hid=4105&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc210ZT11ZHM
tbGI2 ZQ%3d%3d#AN=1544149&db=eoh

SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE (2017) TÉLÉTRAVAIL : OÙ EN SOMMES NOUS ? [online].
France, 2017 [cit. 2019-11-04]. Dostupné z:
<https://labo.societenumerique.gouv.fr/2017/09/25/teletravail-ou-en-sommes-nous/>

STATISTA (2019a) Dans quels pays fait-on le plus la grève ? [online]. France, 2019 [cit.
2019-10-04]. Dostupné z: <https://fr.statista.com/infographie/4953/nombre-de-jours-de-travail-perdus-pour-fait-de greve-pour-1000-salaries-par-pays/>

STATISTA (2019b) Nombre de participants lors des manifestations des gilets jaunes en
France entre novembre 2018 et juin 2019 [online]. France, 2019 [cit. 2019-10-07].
Dostupné z: <https://fr.statista.com/statistiques/952143/nombre-manifestants-gilets-jaunes-france/>

STATISTIC TIMES. (2018) Projected GDP Ranking (2018-2023). Insee.fr [online]. 2018,
2018 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <http://statisticstimes.com/economy/projected-world-gdp-ranking.php>

TRADING ECONOMICS. (2018a) France GDP per Capita. Trading Economics [online].
2018, 2018 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/france/gdp-per-capita>

TRADING ECONOMICS. (2018b) France Government Debt to GDP. Trading
Economics [online]. 2018, 2018 [cit. 2019-05-11]. Dostupné z:
<https://tradingeconomics.com/france/government-debt-to-gdp>

UNÉDIC (2018), Durée d'indemnisation, dostupné na
<https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/duree-dindemnisation>

WALTERS PEOPLE, (2019) ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION JEUNES
DIPLÔMÉS [online]. France, 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:
www.insee.fr/statistiques/fichier

20 MINUTES (2011) L'emploi souffre toujours des conséquences de la crise
économique [online]. France, 2011 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z:

<https://www.20minutes.fr/economie/717317-20110503-economie-l-emploi-souffre-toujours-consequences-crise-economique>

Internetové databáze

Statistický úřad Evropské Unie – Eurostat – dostupné na <https://ec.europa.eu/eurostat/>

Statistický úřad Francie – Insee – dostupné na <https://www.insee.fr/fr/accueil>

Statistický institut při francouzském úřadu práce Pôle emploi - Dares – dostupné na <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>

8 Přílohy

Příloha 1 - Mapa Francie – dělení na regiony a departementy



Zdroj: CARTES 2 FRANCE, dostupné na <https://www.cartes-2-france.com/cartographie/carte-france/x-carte-france-13-regions-hq.jpg>

Příloha 2 - Socioprofesionální kategorie - členění

Socioprofesionální skupiny	Socioprofesionální kategorie
1. Zemědělci	1.1. Zemědělci na malých farmách
	1.2. Zemědělci na středních farmách
	1.3. Zemědělci na velkých farmách
2. Řemeslníci, obchodníci a podnikatelé	2.1. Řemeslníci
	2.2. Obchodníci a příbuzné profese
	2.3. Podnikatelé zaměstnávající 10 a více osob
3. Vedoucí pracovníci a intelektuální profese	3.1. Volné profese
	3.3. Vedoucí pracovníci ve veřejné správě
	3.4. Profesoři, vědeckí pracovníci
	3.5. IT profese, umění, zábava
	3.7. Administrativní vedoucí a obchodní vedoucí
	3.8. Techničtí vedoucí podniku
4. Zprostředkovatelské profese	4.2. Učitelé ve školách a dalších vzdělávacích institucích
	4.3. Zprostředkovatelské profese ve zdravotnictví a sociální práce
	4.4. Duchovní profese
	4.5. Zprostředkovatelské administrativní profese ve veřejné správě
	4.6. Zprostředkovatelské administrativní profese v obchodní sféře
	4.7. Technici
	4.8. Mistři
5. Zaměstnanci	5.2. Zaměstnanci ve veřejných službách
	5.3. Policisté a vojáci
	5.4. Administrativní zaměstnanci
	5.5. Zaměstnanci v obchodu
	5.6. Zaměstnanci v přímém styku s jednotlivci
6. Dělníci	6.2. Kvalifikovaní dělníci v průmyslu
	6.3. Kvalifikovaní řemeslní dělníci
	6.4. Řidiči
	6.5. Kvalifikovaní dělníci v manipulaci, skladování a přepravě
	6.7. Nekvalifikovaní dělníci v průmyslu
	6.8. Nekvalifikovaní řemeslní dělníci
	6.9. Zemědělství dělníci
7. Penzisté	7.1. Penzisté zemědělci
	7.2. Penzisté řemeslníci, obchodníci, podnikatelé

	7.4. Penzisté vedoucí pracovníci
	7.5. Penzisté zprostředkovatelské profese
	7.7. Penzisté zaměstnanci
	7.8. Penzisté dělníci
8. Ostatní osoby bez ekonomické aktivity	8.1. Nezaměstnaní, kteří nikdy nepracovali
	8.3. Vojáci v branné povinnosti
	8.4. Studenti, žáci
	8.5. Různé osoby bez ekonomické aktivity mladší 60 let (bez penzistů)
	8.6. Různé osoby bez ekonomické aktivity starší 60 let (bez penzistů)

Zdroj: Insee, vlastní zpracování

Příloha 3 - Výdaje členských zemí EU na politiku zaměstnanosti v roce 2015 (v %)

Pořadí	Členský stát EU	Výdaje na politiku zaměstnanosti (v % HDP)	Aktivní politika	Pasivní politika
1.	Dánsko	3,3	1,5	1,3
2.	Francie	3	0,8	2
3.	Finsko	2,9	0,9	2
4.	Nizozemsko	2,6	0,5	1,8
5.	Španělsko	2,5	0,4	1,9
6.	Belgie	2,4	0,5	1,7
7.	Rakousko	2,3	0,6	1,5
8.	Irsko	2,1	0,6	1,5
9.	Itálie	1,8	0,4	1,3
10.	Švédsko	1,8	1	0,6
11.	Německo	1,5	0,3	0,9
12.	Portugalsko	1,5	0,5	1
13.	Lucembursko	1,3	0,5	0,7
14.	Maďarsko	1,2	0,8	0,2
15.	Kypr	0,9	0,1	0,8
16.	Chorvatsko	0,8	0,4	0,3
17.	Slovinsko	0,8	0,2	0,5
18.	Řecko	0,7	0,2	0,5
19.	Polsko	0,7	0,4	0,3
20.	Velká Británie	0,7	0,1	0,3
21.	Bulharsko	0,6	0,1	0,4
22.	Estonsko	0,6	0,1	0,4
23.	Litva	0,6	0,1	0,4
24.	Česká republika	0,6	0,3	0,2
25.	Lotyšsko	0,5	0,3	0,2
26.	Malta	0,5	0,1	0,3
27.	Slovensko	0,5	0,2	0,5

28.	Rumunsko	0,2	0	0,1
-----	----------	-----	---	-----

Zdroj: Insee, vlastní zpracování