

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

**Nezaměstnanost mladých lidí ve Francii se zaměřením
na okres Isère**

Bc. Vojtěch RAKOVSKÝ, MSc.

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Vojtěch Rakovský

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Nezaměstnanost mladých lidí ve Francii se zaměřením na okres Isère

Název anglicky

Youth unemployment in France focusing on the district of Isère

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě analýzy nezaměstnanosti mladých lidí ve Francii v okrese Isère vymezit závěry, návrhy a doporučení, která povedou ke zlepšení situace analyzovaných subjektů a napomohou k řešení této problematiky ve vybrané lokalitě.

Metodika

1. vymezení teoretických přístupů k řešení problematiky – typy a důsledky nezaměstnanosti, nezaměstnanost ve Francii, podpora v nezaměstnanosti ve Francii
2. základní charakteristika analyzovaných subjektů – analýza příjmů skupiny mladých lidí ve věku 18-24 let ve Francii
3. podrobnější analýza skupiny v rámci okresu Isère
4. závěry, návrhy a doporučení

Databáze:

- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
- Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES)
- Pôle emploi – Statistiques & Analyses
- Enquête Nationales sur les Ressources des Jeunes (ENRJ)

Doporučený rozsah práce

60-80 stran textu

Klíčová slova

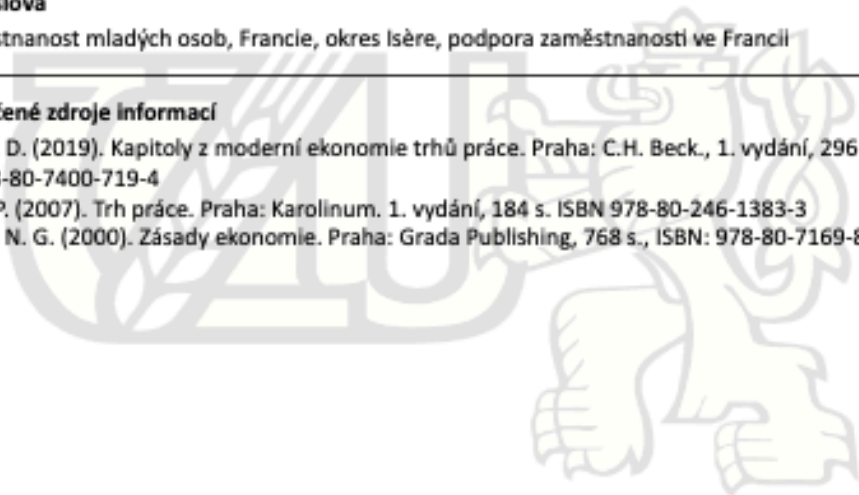
nezaměstnanost mladých osob, Francie, okres Isère, podpora zaměstnanosti ve Francii

Doporučené zdroje informací

Brožová, D. (2019). Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C.H. Beck., 1. vydání, 296 s. ISBN: 978-80-7400-719-4

Kuchař, P. (2007). Trh práce. Praha: Karolinum. 1. vydání, 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3

Mankiw, N. G. (2000). Zásady ekonomie. Praha: Grada Publishing, 768 s., ISBN: 978-80-7169-891-3



Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Helena Řezbová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 7. 3. 2022

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Nezaměstnanost mladých lidí ve Francii se zaměřením na okres Isère“ jsem vypracoval 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 autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.03. 2022

Vojtěch RAKOVSKÝ

Poděkování

Rád(a) bych touto cestou poděkoval(a) paní inženýrce Heleně Řezbové, Ph.D., která se mě přívětivě ujala a bojovala za mě stejně tak jako za její ochotu a reaktivitu, konstantním dodáváním odhodlání, motivace a kuráže, kterých mi bylo pro úspěch zapotřebí. V neposlední řadě také za její vhodné připomínky a komentáře.

Nezaměstnanost mladých lidí ve Francii se zaměřením na okres Isère

Abstrakt

Hlavním cílem diplomové práce je na základě analýzy nezaměstnanosti mladých lidí ve Francii v okrese Isère vymezit závěry, návrhy a doporučení, která povedou ke zlepšení situace analyzovaných subjektů a napomohou k řešení této problematiky ve vybrané lokalitě. Tento hlavní cíl byl rozčleněn do cílů vedlejších, do které zahrnuji deskripci odborné literatury vztaženou k nezaměstnanosti, jejím typům, způsobu měření, institucí zabývajících se nezaměstnaností ve Francii, důsledky na ekonomiku společné s komparací Francie vůči ostatním členským státům EU včetně České republiky. Dalším bodem je analýza a charakteristika zkoumané věkové skupiny z hlediska příjmů a detailních statistik šestileté časové řady v letech 2016-2022 v rámci nezaměstnanosti, dále pak ověření a vyhodnocení dat získaných dotazníkovým šetřením z Úřadu práce v Grenoblu. Mezi hlavní použité metody patří deskripce, analýza, komparace a dotazníkové šetření. Diplomová práce vychází ze studie ENRJ a z veřejně dostupných dat a statistik poskytovaných institucemi INSEE a úřadem práce Pôle Emploi.

Klíčová slova: nezaměstnanost mladých osob, Francie, okres Isère, podpora zaměstnanosti ve Francii, Pôle Emploi, školení a rekvalifikace.

Youth unemployment in France focusing on the district of Isère

Abstract

The main goal of the diploma thesis is based on the analysis of youth unemployment in France in the district of Isère to define conclusions, proposals and recommendations that will improve the situation of the analyzed subjects and help to address this issue in the selected locality. This main goal was divided into secondary goals, which include a description of the literature related to unemployment, its types, methods of measurement, institutions dealing with unemployment in France, implications for the economy common with the comparison of France to other EU member states, including the Czech Republic. The next point is the analysis and characteristics of the examined age group in terms of income and detailed statistics of the six-year time series in 2016-2022 in the field of unemployment, as well as verification and evaluation of data obtained by a questionnaire survey from the Labor Office in Grenoble. The main methods used include description, analysis, comparison and questionnaire survey. The diploma thesis is based on the ENRJ study and on publicly available data and statistics provided by INSEE and unemployment office Pôle Emploi.

Keywords: youth unemployment, France, Isère district, employment support in France, Pôle Emploi, training and formation

Obsah

1	Úvod	15
2	Cíl práce a metodika	16
2.1	Cíl práce.....	16
2.2	Metodika	17
3	Teoretická část práce	18
3.1	Pojem nezaměstnanost.....	18
3.2	Trh práce	19
3.3	Nezaměstnanost.....	19
3.3.1	Přirozená míra nezaměstnanosti	20
3.3.2	Typy nezaměstnanosti	21
3.3.3	Způsob měření nezaměstnanosti	21
3.4	Teorie nezaměstnanosti	22
3.5	Důsledky nezaměstnanosti	24
3.5.1	Ekonomické dopady nezaměstnanosti	25
3.5.2	Disponibilní důchod	25
3.5.3	Vliv nezaměstnanosti na HDP	25
3.5.4	Pokles mezd	25
3.5.5	Inflační dopady.....	26
3.5.6	Hystereze.....	26
3.6	Nezaměstnanost a náklady státu	27
3.6.1	Veřejné rozpočty a jejich náklady.....	27
3.6.2	Indukované náklady	27
3.6.3	Politika zaměstnanosti.....	27
3.7	Vývoj nezaměstnanosti ve Francii.....	28
3.8	Organizace ve Francii.....	32
3.8.1	CAF – Caisse d’Allocations familiales (Peněžní ústav rodinných přídatků).....	33
3.8.2	PÔLE EMPLOI – Francouzský Úřad práce	37
3.9	Podpora v nezaměstnanosti.....	38
3.9.1	Minimální mzda – SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance).....	41
3.9.2	Pracovní doba.....	44
3.10	Pracovní smlouvy ve Francii.....	47
3.10.1	CDI (Contrat de travail a durée indéterminé) – Smlouva na dobu neurčitou.....	47
3.10.2	CDD (Contrat de travail a durée déterminé) – Smlouva na dobu určitou	48
3.10.3	Intérim – Dočasná/agenturní práce.....	48
3.10.4	Contrat d’Apprentissage – Učňovská smlouva.....	49
4	Praktická část práce	52
4.1	Analýza příjmů mladých lidí ve Francii ve věku 18-24 let ze studie ENRJ	52
4.2	Charakteristika trhu práce mladistvých 18-25 let v okrese Isère v letech 2016–2021.....	60
4.3	Školení Pôle Emploi a program začlenění do práce v okrese Isère 2017-2021	68
4.4	Financování školení	71
4.4	Školení a rekvalifikační kurzy v rámci Úřadu práce Pôle Emploi v Grenoblu.	76
4.5	Nabídka práce v rámci Úřadu práce Pôle Emploi v Grenoblu	78

4.6	Vyhodnocení dotazníkového šetření	81
4.6.1	Charakteristika respondentů	81
4.6.2	Otázky na výši příjmů a výdajů mladých nezaměstnaných lidí 18–25 let	84
4.6.3	Školení v rámci Pôle Emploi	89
4.7	Výsledky testování hypotéz	93
4.7.1	Mezi dosaženým vzděláním a dobou zapsání na Úřadu práce	93
4.7.2	Mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dobou zapsání na Úřadu práce	95
4.7.3	Mezi typem ubytování a celkovým měsíčním příjmem včetně podpory v nezaměstnanosti	96
5	Závěr	99
6	Seznam literatury	105
7	Přílohy	112

Seznam Tabulek

Tabulka 1	Roční hrubý příjem v Eurech a životní úroveň, v roce 2019	31
Tabulka 2	Rozložení obyvatelstva ve Francii dle věkových skupin a aktivní populace	32
Tabulka 3	Rozdělení výdajů instituce CAF dle kategorie v roce 2020	34
Tabulka 4	Limitní částky maximálního denního a měsíčního příjmu od Úřadu práce	40
Tabulka 5	Vývoj minimální mzdy ve Francii od roku 2009-2016	42
Tabulka 6	Charakteristika skupiny z hlediska druhu příjmu	52
Tabulka 7	Charakteristika dle příjmu a typu ubytování ve věku 18-24 ve Francii dle studie ENRJ	53
Tabulka 8	Celková výše příspěvků měsíčně od rodičů pro kategorii 18-24 dle pracovní situace a jejich ubytování	57
Tabulka 9	Procentuální pomoc mladým 18-24 v % dle druhu příspěvku	57
Tabulka 10	Míra nalezení práce mladistvých do 25 let v horizontu 6 měsíců po účasti na školení či rekvalifikaci v letech 2016-2021 v Isère	65
Tabulka 11	Průměrná výše měsíčních dávek v nezaměstnanosti mladistvých do 25 let v regionu Isère, v letech 2016–2021	67
Tabulka 12	Procento nezaměstnaných 18-25 let pobírajících podporu, 2016–2021	68
Tabulka 13	Organizace a programy financování školení	72
Tabulka 14	Rozdělení školení a rekvalifikací v rámci Pôle Emploi dle kategorie a typu v Grenoblu, financovaných Pôle Emploi, Regionální radou či účtem CPF	76
Tabulka 15	Kontingenční tabulka situace ubytování nezaměstnaného a otázky, zdali pobírá podporu v nezaměstnanosti	85
Tabulka 16	Kontingenční tabulka formy ubytování a měsíční výše výdajů za stravu nezaměstnaných do 25 let	87
Tabulka 17	Četnosti odpovědí na otázku: Jestliže ano, v jakém oboru byste rád školení podstoupil / Si oui, je souhaiterais faire une formation dans un domaine de	90
Tabulka 18	Srovnání místa absolvovaného vzdělání respondenta a volby možnosti oboru školení: jazyky	90
Tabulka 19	Kontingenční tabulka otázky <i>Důvod výběru školení a Doba délky zapsání na Úřadu práce</i>	92
Tabulka 20	Upravená kontingenční tabulka k hypotéze č.1	94
Tabulka 21	Kontingenční tabulka k hypotéze č.2	95
Tabulka 22	Upravená kontingenční tabulka pro hypotézu č.3	97

Seznam Grafů

Graf 1 Nezaměstnanost v EU od roku 2008 do roku 2021, Eurozóna a EU27	29
Graf 2 Nezaměstnanost mladých lidí 15–24 let od roku 2008 do roku 2021, Eurozóna a EU27	30
Graf 3 Roční hrubý plat v eurech ve Francii dle věkových skupin, v roce 2019	31
Graf 4 Rozdělení populace 15-24 let ve Francii v roce 2021 (v mil. obyvatel a v %)	32
Graf 5 Minimální mzda a minimální mzda ve standardu kupní síly ve státech Evropské unie v roce 2022.....	43
Graf 6 Vztah procenta nezaměstnanosti a minimální mzdy ve státech Evropské unie v roce 2021	44
Graf 7 Počet odpracovaných hodin ročně ve státech EU, porovnání roku 2008 a 2020	45
Graf 8 Vývoj zkrácených či polovičních úvazků ve státech EU, porovnání roku 2008 a 2020	46
Graf 9 Vývoj úrovně zaměstnanosti dle věkové kategorie od roku 2008 do 2019.....	50
Graf 10 Složení pracovních smluv obyvatel 15-24 let	51
Graf 11 Celkové složení pracovních smluv ve Francii.....	51
Graf 12 Průměrný počet let zaměstnance strávených u jednoho zaměstnavatele k roku 2020	51
Graf 13 Ubytování mladých lidí ve věku 18-24 let ve Francii dle studie ENRJ	53
Graf 14 Vývoj inflace ve Francii od roku 2015 do roku 2021	54
Graf 15 Druhy a hodnoty příjmu skupiny mladých lidí ve věku 18-24 let dle ubytování ve Francii pro rok 2021	55
Graf 16 Hodnota měsíčního příspěvku rodičů pro mladé lidi ve Francii pro rok 2021	56
Graf 17 Rozdělení roční finanční pomoci rodičů dle účelových skupin	58
Graf 18 Situace po ukončení vzdělání v témž roce a bez práce (3 %) z celku studovaných, 2015	58
Graf 19 Příjmy jedinců nevystudovaných a téměř či stále bez práce (8 %) z celku studovaných, 2015	59
Graf 20 Pracovní nabídky Úřadu práce v letech 2016–2021 v regionu Isère.....	61
Graf 21 Počet nezaměstnaných celkově v regionu Isère v letech 2016–2021	62
Graf 22 Mira nezaměstnanosti mladých lidí 18-25 let v regionu Isère v letech 2016-2021	63
Graf 23 Procento nezaměstnaných věkové kategorie 18-25 let vůči nezaměstnaným celkem, srovnání Francie a okresu Isère, v letech 2016-2022.....	63
Graf 24 Počet mladých nezaměstnaných 18-25 let dle délky setrvání na Úřadu práce v okresu Isère, 2016–2021	64
Graf 25 Nezaměstnanost mladých do 25 let v Isère dle odvětví či předchozích zkušenosti v roce 2021 v Isère.....	65
Graf 26 Počet nezaměstnaných do 18-25 let, kteří podstoupili školení či rekvalifikaci 2016-2021 v Isère.....	66
Graf 27 Vývoj mladých nezaměstnaných do 18-25 let v okresu Isère dle dosaženého vzdělání, rok 2016 a 2021	67
Graf 28 Měsíční počet mladých nezaměstnaných 18-25 let začínajících program školení v okrese Isère, červen 2020–červen 2021	74
Graf 29 Školení mladých nezaměstnaných do 25 let dle typu financování v okrese Isère, červen 2020–červen 2021	74
Graf 30 Rozdělení dle důvodu podstoupení rekvalifikace/školení mladých nezaměstnaných lidí 18-25 let v okresu Isère, červen 2020–červen 2021	75

Graf 31 Počet nabídek rekvalifikačních kurzů na stránce Pôle Emploi v Grenoblu dle stupně vstupního vzdělání	77
Graf 32 Složení nabídek práce v Grenoblu dle typu smlouvy na webové stránce Pôle Emploi leden 2022	78
Graf 33 Složení nabídek práce v Grenoblu dle typu úvazku na webové stránce Pôle Emploi leden 2022	79
Graf 34 Složení nabídek práce v Grenoblu dle požadovaných zkušeností na webové stránce Pôle Emploi leden 2022	79
Graf 35 Celková nabídka práce a počet školení na webu Úřadu práce Pôle Emploi v Grenoblu, hledání dle vybraných oborů.....	80
Graf 36 Četnost odpovědí na otázku: Věk / Âge	82
Graf 37 Četnosti odpovědí na otázku: Maximální dosažené vzdělání / Votre niveau d'études atteint.....	82
Graf 38 Četnosti odpovědí na otázku: Délka setrvání na Úřadu práce k dnešnímu datu / A ce jour, depuis quand êtes-vous inscrit/e au Pôle Emploi	83
Graf 39 Četnosti odpovědí na otázku: Počet měsíců pracovních zkušeností (praxe) / Nombre de mois d'expérience précédemment acquis	83
Graf 40 Četnosti odpovědí na otázku: Jestliže máte 1-6 měsíců praxe, v jakém oboru Počet měsíců pracovních zkušeností (praxe) / Si vous avez 1-6 mois d'expérience, dans quel domaine.....	84
Graf 41 Četnosti odpovědí na otázku: Výše měsíčních celkových příjmů v eurech / Le montant total de ressources mensuel.....	85
Graf 42 Zdroj: Četnosti odpovědí na otázku: Výše nájmu či měsíčních splátek hypotéky v eurech / Montant de loyer ou remboursement prêt	85
Graf 43 Četnosti odpovědí na otázku: Výše státního příspěvku na bydlení v eurech / Le montant de l'allocation logement (APL)	86
Graf 44 Četnosti odpovědí na otázku: Měsíční finanční příspěvek od rodičů v eurech / Contribution financière mensuelle des parents	86
Graf 45 Četnosti odpovědí na otázku: Měsíční náklady na stravu v eurech / Coûts alimentaires mensuels	87
Graf 46 Četnosti odpovědí na otázku: Výše ostatních nákladů (koníčky, doprava...) v eurech / Montant des autres dépenses.....	87
Graf 47 Četnosti odpovědí na otázku: Podpora výše v nezaměstnanosti (společně sestátními dávkami) je dostatečná na zaplacení základních měsíčních výdajů / Les allocations de chômage (plus les aides de l'état) sont suffisantes pour payer toutes mes charges essentielles	88
Graf 48 Četnosti odpovědí na otázku: Výše podpory v nezaměstnanosti / Le montant d'allocations chômage ou RSA perçues par mois	88
Graf 49 Četnosti odpovědí na otázku: Jestliže jste se rozhodli anebo byste mohli podstoupit školení, z jakého důvodu / Si vous avez choisi ou pourriez choisir une formation, pour quelle raison.....	91

Seznam obrázků

Obrázek 1 Mapa krajů ve Francii.....	34
Obrázek 2 Část CAF pro okres Isère.....	34
Obrázek 3 Výsledky testování hypotézy č.1 v programu GRETL	94
Obrázek 4 Výsledek testu korelace v programu GRETL mezi dosaženým vzděláním a dobou délky zapsání na Úřadu práce	94
Obrázek 5 Výsledky hypotézy č.2 v programu GRETL	96

Obrázek 6 Výsledky korelace v programu GRETL mezi pracovními zkušenostmi a délkou zapsání na Úřadu práce	96
Obrázek 7 Výsledky testování hypotézy č.3 v programu GRETL	97
Obrázek 8 Výsledky korelace v programu GRETL mezi formou ubytování a příjmem jedince	97

Seznam Příloh

Příloha 1 Úřad práce v Grenoble pro dotazníkové šetření.....	112
Příloha 2 Příloha 1 Odpověď ze statistického úřadu INSEE o neexistenci novější verze ERNJ	113
Příloha 3 Trend podstoupených školení v měsíci, červen 2016–červen 2021	113
Příloha 4 Filtry organizací financující školení – OPCA, Pôle Emploi a Regionální rada.	113
Příloha 5 Aplikace filtrů v rámci rešerše rekvalifikace či školení.....	114
Příloha 6 Originální e-mail potvrzení dotazníku	115
Příloha 7 Překlad emailu GOOGLE TRANSLATE	116

Abecední seznam zkratk

AFC	Školení schválená Úřadem práce
AFPR	Školení před začátkem zaměstnání
AIF	Individuální pomoc na školení
ALF	příspěvky na rodinné ubytování
ALS	sociální příspěvky
APL	Pomoc/příspěvek na bydlení)
ARE	Příspěvek na reinserti do zaměstnání
ARE	pomoc při návratu do zaměstnání
AREF	příspěvek na pomoc při návratu do zaměstnání na školení
BAC	Maturitní vysvědčení
BAC+2	Bakalářské studium
BAC+5	Magisterské studium
BAIP	Zřízení profesionálních integračních asistenčních kanceláří
BEP	Učiliště
BEPC	Základní vzdělání
CAF	Peněžní ústav rodinných přídatků
CDD	Smlouva na dobu určitou
CDG	obecnou kontribuci k sociálním příspěvkům
CDI	Smlouva na dobu neurčitou
CPF	účet školení zaměstnance
CQP	Osvědčení o profesní kvalifikaci
CRDS	příspěvek ke snížení sociálního dluhu
DARES	Statistický institut při francouzském úřadu práce
DREES	Ministerstvo solidarity a zdravotnictví
ENRJ	Národní studie příjmů mladých lidí
EU	Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské Unie
FNAS	Národní sociální fond
INJEP	Národní institut mládeže a lidového vzdělávání
INSEE	Francouzský statistický úřad
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OPCA	Schválený sběrný školicí orgán
PRF	Regionální program školení
REF	Odměna za ukončené školení
RFPE	Odměna za školení Pôle Emploi
RSA	Životní minimum
RTT	zkrácení pracovní doby
SKS	Standard kupní síly
SMIC	Minimální mzda
TP	Profesní titul

1 Úvod

Práce se zabývá tématem nezaměstnanosti ve Francii, se speciálním zaměřením na okres Isère, nacházející se v regionu Auvergne-Rhône-Alpes. Jde o téma aktuální a velmi důležité, neboť nezaměstnanost je jednou ze základních makroekonomických veličin, která přímo určuje a ovlivňuje ekonomickou vyspělost státu. Nezaměstnanost mladých lidí představuje závažný problém v celé Evropské unii. Jedná se tu o vysoké procento mladých lidí, kteří nenacházejí uplatnění v pracovním procesu a vzhledem k tomu, že ani nemají vlastní zázemí, ocitají se posléze v tíživé sociální situaci. Problémy této skupiny zčásti řeší jejich příbuzní, kteří je podporují, situace však nepřináší žádné ze stran výhody. Mladí lidé by si měli zvykat na pracovní proces získáváním pracovních zkušeností a snažit se adaptovat na zaměstnání, spíše než spoléhat na štědrý sociální systém.

Tato práce postupuje od části teoretické k části praktické. V teoretické části je popsána zaměstnanost a z ní logicky odvozená nezaměstnanost. Na tuto první část logicky navazuje obsáhlá praktická část, ve které je prováděna analýza příjmů mladých lidí, charakteristika trhu práce a dostupných školení, společně s kvantitativní metodou dotazníkové šetření, kde jsou zkoumány předpoklady pro nalezení práce a zároveň důvody, proč existuje vysoká nezaměstnanost osob ve věku od osmnácti do dvaceti pěti let.

V této práci postuluje několik otázek k nezaměstnanosti mladých lidí, které jsou doplněny hypotézami. První otázkou je, zdali příspěvky rodičů či blízkých napomáhají k nezaměstnanosti? A z jakého důvodu je nezaměstnanost ve zkoumaném okrese Isère? A dále se zde klade otázka, zda a jakým způsobem přispívá bohatý sociální systém k nezaměstnanosti ve Francii, a to konkrétně v okrese Isère?

Při formulování těchto otázek se též prověřuje hypotéza, tzn., že se předpokládá, že u mladých lidí ve věku od osmnácti do dvaceti pěti let dochází k nezvládnutí a nezapojení do procesu zaměstnávání z důvodu dostatečných materiálních jistot plynoucích ze sociálního systému. Tato hypotéza bude podléhat testování dotazníkovým řešením v druhé části celé práce. Podíl osob bez práce ke konci roku 2021 je ve Francii relativně vysoký a u mladých lidí činí přes 17 %. Jedná se o číslo, které je nad průměrem Evropské Unie i průměrem Eurozóny. Zkoumána bude také skutečnost, zda čerpání sociálních dávek postačuje pro zabezpečení základních potřeb, jako je ubytování, jídlo, doprava, kultura, spotřební výdaje včetně statistiky rodinných účtů.

Hlavním cílem práce je tedy po teoretickém předpokladu provést kvantitativní výzkum a analýzu a zjistit, zda nezaměstnanost souvisí se sociálními jistotami nebo existuje jiný důvod, který vede mladé lidi k absenci snahy o hledání zaměstnání či jeho neúspěšné nalezení.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě analýzy nezaměstnanosti mladých lidí ve Francii v okrese Isère vymezit závěry, návrhy a doporučení, která povedou ke zlepšení situace analyzovaných subjektů a napomohou k řešení této problematiky ve vybrané lokalitě.

K dosažení hlavního cíle slouží cíle vedlejší, kterými jsou:

- deskripce pojmů z odborné literatury vztahujících se k nezaměstnanosti (např. charakteristika nezaměstnanosti, její typy a měření, trh práce, organizace zabývající se nezaměstnaností ve Francii)
- popis způsobů řešení nezaměstnanosti
- komparace míry nezaměstnanosti a pracovních podmínek ve Francii spolu s ostatními členskými zeměmi EU
- analýza příjmů mladých lidí ve věku od osmnácti do dvaceti čtyř let
- charakteristika trhu práce mladých nezaměstnaných do dvaceti pěti let v letech 2016-2021 v okrese Isère na základě dosaženého vzdělání, oboru vzdělání, délky setrvání na Úřadu práce účasti na rekvalifikačních kurzech a pobírání podpory v nezaměstnanosti
- nabídka práce, školení a rekvalifikačních kurzů spolu s jejich financováním ve městě Grenoble
- dotazníkové šetření v rámci Úřadu práce – *Pôle Emploi* v Grenoble
- formulace návrhů a doporučení

2.2 Metodika

Metodika diplomové práce vychází z výše stanovených cílů. Nejdříve je vypracována osnova, která obsahuje hlavní dvě části práce, tj. teoretickou a praktickou část. V teoretické části lze nalézt teoretický popis nezaměstnanosti a její definici. Teoretická část vymezuje teoretické přístupy k řešené problematice, tj. typy a důsledky nezaměstnanosti, nezaměstnanost ve Francii, organizace spojené s nezaměstnaností a vyplacením podpory v nezaměstnanosti ve Francii. Praktická část práce se zabývá základní charakteristikou analyzovaných subjektů, tj. je zde provedena analýza příjmů skupiny mladých lidí ve věku od osmnácti do dvaceti čtyř let ve Francii. Následně bude v této části provedena podrobnější analýza trhu práce a nezaměstnanosti skupiny mladých lidí v rámci okresu Isère. V závěru práce pak budou shrnuty závěry, návrhy a doporučení, která vyústí z analytické části práce. Kapitola zhodnocení výsledků dotazníkového šetření a diskuse probíhají na doporučení vedoucího práce v závěru vlastní části práce. Mezi hlavní použité metody užívané v této práci patří *deskripce*, *analýza*, *komparace* a *dotazníkové šetření*. První z těchto metod (deskripce – popisná metoda) bude použita v teoretické části práce. Všechny další metody budou použity v druhé, tj. praktické části práce. Analýza bude použita ve formě horizontální (tj. analýza trendů) i vertikální (tj. analýza struktury). Uvedené analytické metody budou použity v souvislosti s vývojovým trendem nezaměstnanosti a dalších ukazatelů a v souvislosti se strukturou sledovaných jevů, indikátorů. Komparace (srovnávací metoda) poslouží k srovnání jednotlivých ukazatelů v rámci Francie a při srovnání Francie s dalšími členskými zeměmi EU. Pro účely práce jsou použity jako základní ukazatele: míra registrované nezaměstnanosti zachycené úřadem Pôle Emploi jako analyzovaný ukazatel.

Konkrétní data budou získána ze dvou institucí a jedné studie. Eurostat, OECD a *statistica.com* poskytuje informace potřebné pro srovnání ukazatelů v rámci všech členských států EU. Při zaměření na trh práce mladých lidí v okrese Isère jsou použita data francouzského statistického úřadu Insee a francouzského úřadu práce Pôle Emploi a studie ENRJ z roku 2014 zkoumající příjmy mladých lidí ve věku 18-24 let.

3 Teoretická část práce

3.1 Pojem nezaměstnanost

Trh práce vytvořil pojem nezaměstnanosti. Tedy situaci, kdy určitý praceschopný člověk není zaměstnán, není podnikatelem (včetně osob s trvalými příjmy z jiných zdrojů) a také nemá zdroj příjmů z takzvané závislé činnosti. Pokud tedy člověka pojmáme jako součást společnosti, pak nezaměstnaný člověk se nepodílí na vytváření společenských hodnot prostřednictvím zaměstnání. Samozřejmě může vytvářet jiné hodnoty, které mají charakter například intelektuální. Obecně platí, že každý člověk provádí určitou činnost. Činnost člověka je nedílnou součástí jeho podstaty. Práce vznikla na základě potřeby obstarat si obživu nebo přenést smysl her, lovu a dalších činností do cílevědomého konání. Tedy nejen pracovat nahodile nebo si hrát, ale vytvářet předpoklady pro svoji existenci.

Nezaměstnanost však má mnohem hlubší význam pro problematiku vlivu na člověka, a zvláště pak mladého člověka ve věku do 25 let. Každý člověk je formován řadou okolností, některé získává nevědomě, práce je ale vědomou činností, která formuje osobnost člověka. Vědomosti, úroveň dovedností, osobní postoje a vlastnosti člověka tvoří kompetence, které jsou na trhu práce porovnávány. Nakonec právě tyto čtyři základní kompetenční projevy zakládají možnost nalézt práci, která bude vhodná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Přitom ovšem neplatí obecně přímá úměra konkrétních kompetencí jako základ pro nalezení práce. Například vysoká úroveň vědomostí neznamená automaticky zajištění pracovního místa na trhu, protože může být specifická nebo naopak odrazovat konkrétního zaměstnavatele.

Listina základních práv a svobod dokonce zaručuje právo na volbu práce článek 26: *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon“* (ÚstavaČR, 1993).

V otázce nezaměstnanosti pak stát dokonce plní povinnosti sociálního garanta, i když s určitým výkladem, který se týká otázky – „bez své viny“. Tento široký pojem, který si lze různě vykládat, pak znamená, že různé systémy sociální podpory v nezaměstnanosti mohou a také mají různě nastavená pravidla. Jedním z důvodů nezaměstnanosti tedy může být neochota hledat si zaměstnání, když příspěvky v nezaměstnanosti dosahují takové výše, že

by zaměstnání nebylo například časově zajímavé a je lepší věnovat čas sobě než pracovním povinnostem.

„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon. Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“ (ÚstavaČR, 1993).

Článek 28 a 29 Listiny základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR pak zaručuje další práva, která se přímo dotýkají mladistvých, za které se považují osoby mezi 15–18 lety. Rizikovou skupinou na trhu práce jsou pak mladí lidé od 17–24 let.

3.2 Trh práce

Trhem práce rozumíme určitý prostor, kde vzniká vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tento „prostor“ může být různým způsobem definován a ohraničen – například podle konkrétní země nebo průmyslového oboru. Trh má tedy svoje zboží (práci), kterou nabízí a kupuje a zároveň má svůj prostor, který souvisí s mobilitou pracovní síly, která je dočasná (dojíždění do práce) nebo trvalá – tedy stěhování za prací.

Sociální dimenze trhu práce vymezuje tento pojem jako vznik sociálních vazeb, který vede k propojení zaměstnance a zaměstnavatele. Při takovém pojetí závisí na normativních základech systémů trhu práce, které preferují lokalitu, a to v souvislosti s kulturními a sociálními aspekty (Tvrdý, 2008).

3.3 Nezaměstnanost

Při utopickém fungování trhu práce by existovala jen nabídka práce a poptávka po ní a trh by byl vyrovnaný. Nebyli by tedy nezaměstnaní a zároveň by neexistoval nedostatek pracovních sil. Tato situace ale z mnoha důvodů nenastává. Cena za zboží – v daném případě mzda – není ustálená díky nabídce a poptávce, ale je ovlivněna mnoha vlivy, mezi které patří například minimální mzda nebo podpora v nezaměstnanosti. Volný pracovní trh je různým způsobem regulován, je do něj zasahováno a má svoje ekonomické výkyvy (Mankiw, 2000).

Minimální mzda způsobuje, že jsou sice zajištěny určité podmínky oceňování mezd, pod které nesmí mzda klesnout, ale zároveň vybočují z volné nabídky a poptávky, a tedy pokrývají trh práce. Minimální mzda znamená, že na místa, kde je velká poptávka pracovníků a kde by mzda byla určena trhem, zasahuje stát, který určí, že zaměstnavatel v podstatě nemůže přijmout tolik zaměstnanců, protože by to nebylo ekonomicky únosné. Přijme tedy méně zaměstnanců za vyšší mzdu, ale ti ostatní se stanou nezaměstnanými. (Gautié, 2009)

Velký vliv na zaměstnanost mají také odbory. Samozřejmě jejich snahou je, aby zaměstnanci měli svá práva, aby dostávali vysokou mzdu a ta jim byla zvyšována. A vyjednávají další výhody, které jsou známé jako bonusy a často jsou velice lukrativní (dovolená, vstupenky, slevy atd.). Tím ovšem opět dochází k pokřivení pracovního trhu, který pak ekonomicky musí vycházet ze zisku a zaměstnávat jen tolik zaměstnanců, kteří mu tento zisk zajistí. Proto zaměstnavatelé nepřijmou nebo propustí ty zaměstnance, kteří je ekonomicky zatěžují. Tím opět vzniká nezaměstnanost (Mankiw, 2000).

Nezaměstnanost může mít také jiné důvody, které nejsou plně ekonomické, ale jejich důsledky se ekonomicky projeví. Tím je například pandemická situace, která zavinila uzavření provozoven a z jejich zaměstnanců učinila nezaměstnané. Podobné problémy nastávají při politických nebo vojenských změnách a projevují se v ekonomice.

3.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není samozřejmě přirozená ve smyslu, že by byla žádoucí. Tento termín znamená, že se jedná o míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobá a od určité výše se neodchyluje. Vyskytuje se v každé ekonomice na úrovni potenciálního produktu, tedy takového produktu, který může a nemusí být vyprodukován. Odchylkou od této nezaměstnanosti je cyklická nezaměstnanost, která se mění podle stavu ekonomiky. V době recese se zvyšuje a v době konjunktury klesá. (Nabiyeva, 2019)

Ve Francii se přirozená míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 6–8 %. Existuje mnoho vlivů, které vytvářejí přirozenou nezaměstnanost. Je jimi nejen ekonomická situace konkrétní země a také světových trhů, ale také demografie obyvatelstva, přírodní podmínky a politické zásahy do ekonomiky. Složení populace je podstatnou částí této nezaměstnanosti. Tam, kde je velký počet například staršího obyvatelstva, žen a mládeže, je samozřejmě vyšší. Nezaměstnanost ovlivňuje také systém sociální podpory. A právě vyváženost sociálních

dávek je jedním z hlavních problémů, které státy řeší. Na jednu stranu je snaha zachovat určitou životní úroveň nezaměstnaných, ale na druhou zajistit, aby kontraproduktivně neodrazovala od hledání zaměstnání (Mankiw, 2000).

3.3.2 Typy nezaměstnanosti

Existují tyto typy nezaměstnanosti: cyklická, frikční a strukturální.

Cyklická je odchylkou od přirozené nezaměstnanosti z důvodu výkyvů ekonomiky a hospodářského cyklu. Cyklická nezaměstnanost stoupá, pokud výkonnost ekonomiky klesá a výstup je pod úrovní potenciálního produktu.

Frikční nezaměstnanost znamená jen určitou obměnu zaměstnanců, kdy například zaměstnanec podá výpověď a přechází na jiné místo nebo třeba jen jinou pozici.

Strukturální nezaměstnanost znamená poruchu ve struktuře trhu práce z hlediska odvětví. Například změna v turistice způsobí odliv turistů a nezaměstnanost v hotelech, kde dojde k propuštění. Struktura ekonomiky se tak mění a s tím poptávka po pracovní síle. Navíc se může jednat o problém kvalifikovaných nezaměstnaných, kteří mají problém s hledáním práce z důvodu specifického pracovního zaměření.

Dalším typem nezaměstnanosti je dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Jde o určitý etický problém a vyhodnocení vlastní situace. Mnoho nezaměstnaných pracovat nechce, a to nikoliv z důvodu, že by byli závislí jen na sociální podpoře, ale vyhodnocují možnosti na trhu práce a neshledávají výhody v tom, být za určitých podmínek zaměstnání. Samozřejmě v této kategorii dobrovolně nezaměstnaných jsou také ti, kteří využívají sociálních systémů, které mohou být příliš štědré. Pro ně je pak vlastní čas důležitější než hledání a nalezení práce, kterou nepovažují za vyváženou vůči svým vlastním hodnotám, ať jsou jakkoliv nepřiměřené nebo idealistické (Mankiw, 2000).

3.3.3 Způsob měření nezaměstnanosti

V podstatě existují dva způsoby vyjádření nezaměstnanosti – a to v absolutních číslech nebo v poměru nezaměstnaných k ekonomicky činnému obyvatelstvu, a tedy vyjádření míry nezaměstnanosti. Tyto dva způsoby jsou poměrně jednoduché a neukazují řadu důležitých souvislostí. Nevystihují skutečnou situaci na trhu práce, protože zaměstnavatelé mohou

krátit pracovní úvazky, trvale nezaměstnatelní pracovníci (například z důvodu nízké nebo vysoké kvalifikace), lidé, kteří se rekvalifikují atd.

Nezaměstnanost tak lze měřit podle délky nezaměstnanosti, kvalifikace, pokusů o nalezení zaměstnání a dalších údajů, které pak vypovídají o skutečném důvodu nezaměstnanosti. A tedy vyjadřují nejen celkové počty, ale důvody například cyklické nezaměstnanosti a tím lze nalézat řešení (Mankiw, 2000).

3.4 Teorie nezaměstnanosti

V průběhu historie nebyla nezaměstnanost zkoumána a lidé prostě přirozeně hledali práci nebo nikoliv a podle toho se zabezpečovali. Makroekonomické veličiny se týkaly spíše zboží, oběhu zboží, kapitálu a dalších aspektů, které jsou pro ekonomiku podstatné a důležitou otázkou mezd z hlediska trhu práce a vazbu na nezaměstnanost zanedbávali. Až J.M.Keynes v díle „Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“ (The General Theory of Employment Interest and Money) z roku 1936 zavedl řadu pojmů a zahájil takzvanou keynesiánskou revoluci také v oblasti nezaměstnanosti v ekonomickém myšlení a přístupu k hospodářským problémům. Obecná teorie zaměstnanosti významně ovlivnila chod celého 20. století. Keynes tvrdil, že zásahy státu jsou možné a někdy dokonce lepší než ponechání volného trhu, což se projevilo právě v nezaměstnanosti (Ferreira, 2020).

Teorie nezaměstnanosti se mění podle společnosti, jejího pokroku a možnostech. Například merkantilismus 17. – 18. století spočíval nikoliv ve vytváření národního produktu a jeho porovnávání, ale ve faktoru bohatství, tedy získávání určitých statků ve smyslu drahých kovů, výrobků a majetku. Podstatná byla aktivní obchodní bilance, kdy výše mezd podstatně ovlivňovala poptávku po zboží a byly tedy uplatňovány takové metody, aby mzda byla co nejnižší. Tím ovšem docházelo k nízké úrovni obyvatelstva a malé domácí poptávce. Proto také byl důležitý vývoz. Pokud nefungoval, docházelo k závažným hospodářským problémům, vytváření malých bohatých vrstev obyvatelstva, a naopak velkých skupin občanů, kteří žili v bídě.

Podobně se kameralismus přiklání k aktivní obchodní bilanci. Ale směřování k získání bohatství je již ovlivněno domácí poptávkou. Větší počet obyvatelstva zvyšuje objem spotřeby, a tudíž vyšší poptávku, výrobu, a nakonec také zisk při možném ovládnutí skupin

obyvatelstva prostřednictvím ekonomické moci. Velký důraz je tak kladen na výrobu, a naopak dovoz ovlivňuje ceny a poptávku na trhu práce.

Klasičtí ekonomové pak upřednostnili liberalismus, což je směr, který přetrvává i v současné době, ale je značně modifikován. Podstata ale zůstává stejná – tedy svoboda trhu a svoboda obchodu. Nezaměstnanost podle liberálů spočívá v možnostech výplaty mezd tak, aby byl zachován zisk. Existuje tedy pojem „mzdový fond“, který spočívá v objemu mzdových prostředků, které mohou být vyplaceny. Není tedy zachována žádná minimální hranice mzdy, a naopak rozhodující je ekonomická prosperita (Mankiw, 2000).

Představiteli byli Adam Smith, který pojal nezaměstnanost jako funkci kapitálu. Pokud kapitál postačuje pro zisk, roste i poptávka po práci a klesá nezaměstnanost. John Stuart Mill dovozoval, že objem mzdového kapitálu určuje poptávku po práci a nezaměstnanost vzrůstá, pokud není třeba takové množství práce. Mýlil se především v tom, že poptávka po práci není tvořena poptávkou po zaměstnanosti, tj. je jen funkcí akumulace kapitálu, a tedy také mzdového fondu.

Dalším směrem, který se vyjadřoval k nezaměstnanosti, byl marxismus. Tento směr popsal nadvýrobu a dovozoval, že mzdový fond slouží kapitalistům k tomu, aby vykořisťovali pracující i tehdy, kdy je dostatečný. Existenční minimum se stalo základem hodnoty práce, a přestože se Marx mýlil, že nabídka a poptávka po práci je pod tímto minimem, popsal nezaměstnanost jako konkurenci nezaměstnaných, kteří tlačí mzdu dolů. Navíc s růstem populace se nezaměstnanost zvyšuje, což opět tlačí dolů cenu práce.

Marginalismus se zaměřuje na poptávku na trhu práce. Tedy nikoliv na náklady a možnosti nabídky zaměstnavatelů. Navíc vytváří pojem dobrovolné nezaměstnanosti, který byl do té doby přehlížen. Dokonce se zabýval porovnáním užitečnosti práce pro zaměstnance nejen z finančního hlediska, ale také všech ostatních okolností jako je míra užitečnosti, zajímavosti a vlivu na člověka toho, jak jej práce ovlivňuje.

Cambridgeská škola porovnává rovnováhu trhů, kdy považuje také práci za tržní hodnotu, kterou je možné porovnat. Porovnání se pak musí odehrávat za principu určité nesměnnosti konkrétního trhu s porovnávaným dalším parametrem. Jedná se o poměrně statickou metodu. Práce je důsledkem poptávky po statcích, a tedy získání určitých hodnot. Zavádí také produktivitu práce a cenu práce odvozenou od ceny výrobku. Představitel této školy Pigou napadal zmíněné nominální mzdy, které podle něj brání řešení nezaměstnanosti v době krize. Tato teorie má svoje opodstatnění i dnes, kdy skutečně minimální mzda

pokřivuje trh práce. Podobně se profiloval také institucionalismus, který zdůrazňoval nepružnost cen, jejichž důsledkem je strnulost trhu a nemožnost reagovat na ekonomické cykly.

Významným směrem se stalo keynesiánství, které se věnovalo makroekonomickým otázkám. Například porovnávalo spotřebu a nutnost investic do trhů, stejně tak jako intervence státu do ekonomiky, což odporovalo liberalismu. Proti také stála chicagská škola, která podporovala zcela volný kapitalismus, kde stát prakticky nezasahuje a trh se řídí vlastními volnými pravidly.

Trh práce byl a je podrobován zkoumání a testování různými ekonomickými teoriemi. Dodnes nejsou všechny mechanismy fungování trhu práce jednoznačně stanoveny a dochází nejen k prolínání různých teorií, ale také k jejich teoretickým i praktickým konfliktům. Při výkyvech ekonomiky, a to zvláště v globálním měřítku, pak řešení nabízejí klasické, keynesiánské i liberalistické směry, které jsou modifikované a musejí se přizpůsobovat rozdílným podmínkám vývoje trhu práce, dělbě práce, technickým a ekonomickým souvislostem (Mankiw, 2000).

3.5 Důsledky nezaměstnanosti

Hlavními znaky, které provázejí nezaměstnanost, jsou tři hlavní skutečnosti:

1) Stálá nezaměstnanost, která vede ke ztrátě zájmu o práci, a především ztráta kvalifikace, odbornosti a pracovních návyků. Tyto faktory pak zpětně ovlivňují možnost nalezení práce, protože marginalizují pro zaměstnavatele případného zaměstnance.

2) Ekonomická chudoba pak zapříčiňuje řadu dalších jevů jako je nemožnost placení základních potřeb, nabalující se problémy a dluhové pasti. Navíc se jedná o zvyk, kdy sice vzniká chudoba, ale s jistotou výplaty sociálních dávek, které nebývají o mnoho vyšší než mzda, a tudíž nevedou ke změně situace nebo ke zlepšení ekonomických podmínek nezaměstnaných.

3) Sociální vyloučení je pak důsledkem obou faktorů. Nezaměstnanost způsobuje nemožnost sociální komunikace na úrovni zaměstnání a jejím důsledkem je obtížné vyrovnávání se s nemožností nalézt práci. Důsledky jsou jednak osobní, ale také změna vztahu ke společnosti a okolí, kdy dochází k odloučení a obtížnému zpětnému návratu do společnosti (Hubinková, 2000).

3.5.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Z makroekonomického hlediska jsou dopady nezaměstnanosti velmi vážné a se zvyšováním počtu nezaměstnaných přinášejí jednak zvýšené náklady státu, ale také snižují tržní sílu obyvatelstva a vedou k dalšímu poklesu ekonomiky.

3.5.2 Disponibilní důchod

Právě snížení kupní síly obyvatelstva v tržní ekonomice způsobuje pokles poptávky po zboží. Proto se státy snaží vytvářet pracovní příležitosti a rekvalifikovat a podporují tak zásahem státu ekonomickou situaci podniků. Navíc nezaměstnaní jsou nuceni snižovat svou spotřebu a v konzumní společnosti pak nemají úroveň, kterou dosahuje jejich okolí. Nezaměstnanost představuje velkou finanční zátěž také pro okolí, rodinu a přátele. Materiální nedostatek se projevuje stresem, nejistotou a obavami o budoucnost, což vede k dalším jevům z hlediska úspor, omezování vlastních potřeb a potřeb rodiny (Kuchař, 2007).

3.5.3 Vliv nezaměstnanosti na HDP

Nezaměstnanost poznamenává také daňovou výtěžnost státu. Snížením kupní síly dochází k nižší spotřebě, která vede ke snížení HDP. Měření těchto dopadů spočívá v porovnání nezaměstnanosti a produkci hospodářství. Okunův zákon popisuje vztah mezi změnou produktu a změnou nezaměstnanosti. Jedná se v podstatě o zobecnění skutečně pozorované statistické pravidelnosti, kdy se porovnává přirozená míra nezaměstnanosti, skutečná míra nezaměstnanosti, reálný produkt, potencionální produkt a koeficient citlivosti změny nezaměstnanosti. Jedná se o vztah, který může určovat pozice z hlediska nezaměstnanosti i produkce (Brožová, 2019).

3.5.4 Pokles mezd

U nezaměstnaných pracovníků dochází také k reálnému snížení mezd. Statisticky se může jednat až o jedno procento, protože dlouhodobým hledáním práce se snižuje konkurenceschopnost a atraktivita pro zaměstnavatele. Tím dochází k nižší nabídce mzdy a v konečném důsledku oslabování následné životní úrovně také při zaměstnání. Vyrovnaní se

s tímto stavem představuje složitý proces, kdy již zaměstnaný pracovník ví, že má nižší mzdu, ale nezná způsob, jak ji zvýšit (Schmieder, 2016).

3.5.5 Inflační dopady

Porovnání s inflací spočívá v interpretaci makroekonomického dopadu, který nezaměstnanost vyvolává a jejího vztahu k inflaci. Spočívá v porovnání přirozené nezaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, a tedy nestoupá ani neklesá. Formováním zásad zaměstnanosti a stability, tak inflace určuje směřování nezaměstnanosti, protože při vyšší nezaměstnanosti stoupá a při nižší klesá. K měření inflačních dopadů se používá takzvaná Phillipsova křivka, která porovnáním vytváří poměr mezi nezaměstnaností a mírou inflace. Tato metoda slouží k porovnání kratších výkyvů ekonomiky, protože dochází k záměně reálných a nominálních mezd spolu s nerozlišením růstu cen výrobků a růstu cenové hladiny obecně (Brožová, 2019).

3.5.6 Hystereze

Změnami na trhu práce dochází také ke změně potřebnosti určitých profesí. Pracovníci tak mají na výběr, zda přijmou hůře placenou práci nebo opustí zaměstnání a stanou se nezaměstnanými. Problémem je pak, zda tito pracovníci změni svoji kvalifikaci nebo se soustředí na udržení hůře placeného místa. Na hysterezi má vliv také možnost dojíždění do práce, protože může dojít k ukončení činnosti zaměstnavatele a nemožnosti sehnat odpovídající práci v možnostech dosahu. Problematika těchto zaměstnanců také spočívá v délce hledání pracovního uplatnění. Za dlouhodobě nezaměstnané se považují ti, kteří jsou nezaměstnanými více než rok. Pokud se takové hledání práce dlouhodobě nedaří, stávají se trvale nezaměstnatelnými z důvodu ztráty pracovních návyků, ale také z důvodu odevzdanosti a frustrace. Tito nezaměstnaní pak v podstatě rezignují a přestanou hledat práci. Spokojí se s nižší životní úrovní a postačují jim sociální dávky. Na druhé straně také zaměstnavatelé zkoumají, proč tito pracovníci nemohou najít dlouhodobě práci a usuzují na negativní vlastnosti případných budoucích zaměstnanců. A zaměstnanci pak ani nehledají práci a dobrovolně se stávají nezaměstnanými (Brožová, 2019).

3.6 Nezaměstnanost a náklady státu

Nezaměstnanost přináší značnou zátěž do rozpočtů státu, a to ať se jedná primárně o podporu v nezaměstnanosti nebo jiné dávky související se zajištěním bydlení a životních potřeb nebo sekundárně jako důsledky kriminality, rekvalifikací a dalších jevů, které nezaměstnanost provázejí.

3.6.1 Veřejné rozpočty a jejich náklady

Za přímé náklady tedy považujeme podpory v nezaměstnanosti a ztráty způsobené neodvácením sociálního a zdravotního pojištění. Nepřímými náklady je nižší spotřeba a snížení kupní síly. Výdaje státního rozpočtu pak musejí pokrývat přímé náklady, a navíc je jejich příjmová stránka snížena o daně, které by jinak zaměstnavatel a zaměstnanec odváděli. Při nepřímých nákladech klesá poptávka po zboží na trhu, snižuje se produkce a pokles ekonomiky znamená opět nižší příjmy do státního rozpočtu. Tyto náklady jsou nepřímé proto, že jejich důsledek spočívá například v nižší produkci podniků, a tedy v nižším odvodu daní včetně daně z přidané hodnoty a daně ze zisku (Brožová, 2019).

3.6.2 Indukované náklady

Nezaměstnanost provází řada škodlivých jevů. Projevuje se například zvýšenou mírou kriminality, stěhováním do vyloučených lokalit, hazardem, braním drog a alkoholismem. Tyto náklady také podstatně zvyšují náklady státu. Nejsou sice tak viditelné, ale jejich dopady na státní rozpočet nejsou zanedbatelné. Ve vyloučených lokalitách tak musejí zasahovat častěji policisté, zvyšují se léčebné výlohy na oběti trestných činů nebo na léčení závislostí, a tudíž tyto nepřímé důsledky jsou zanedbatelné. Zároveň díky sociálnímu vyloučení vzniká potřeba dalších služeb psychologů, sociálních pracovníků, vytváření komunitních center a často také zajištění stravy nebo oblečení z různých (i dobrovolných) zdrojů (Brožová, 2019).

3.6.3 Politika zaměstnanosti

Stát řeší zaměstnanost vlastními silami a prostředky, protože reakce trhu práce je pomalá a často nedostatečná. Prosazuje se tak keynesiánská teorie zásahu státu, který

nemůže například při hromadném propouštění nebo vysoké inflaci čekat, až trh vyrovná tento deficit. K tomu používá různé prostředky nejen k udržení zaměstnanosti například podporou zaměstnavatelů, ale také vytvářením pracovních míst například ve vlastních podnicích jako jsou technické a jiné služby. Důraz je kladen na sociální začlenění do společnosti, aby se dosáhlo určité společenské vyrovnanosti. Stát obvykle nezasahuje přímo na trhu práce, ale snaží se vytvořit podmínky pro rozvoj pracovních sil a prostředků. Znamé jsou regionální programy nebo dotace na konkrétní místa či pracovníky. Politika zaměstnanosti může podpořit vývoj na trhu práce při snížení nezaměstnanosti, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat (Brožová, 2019).

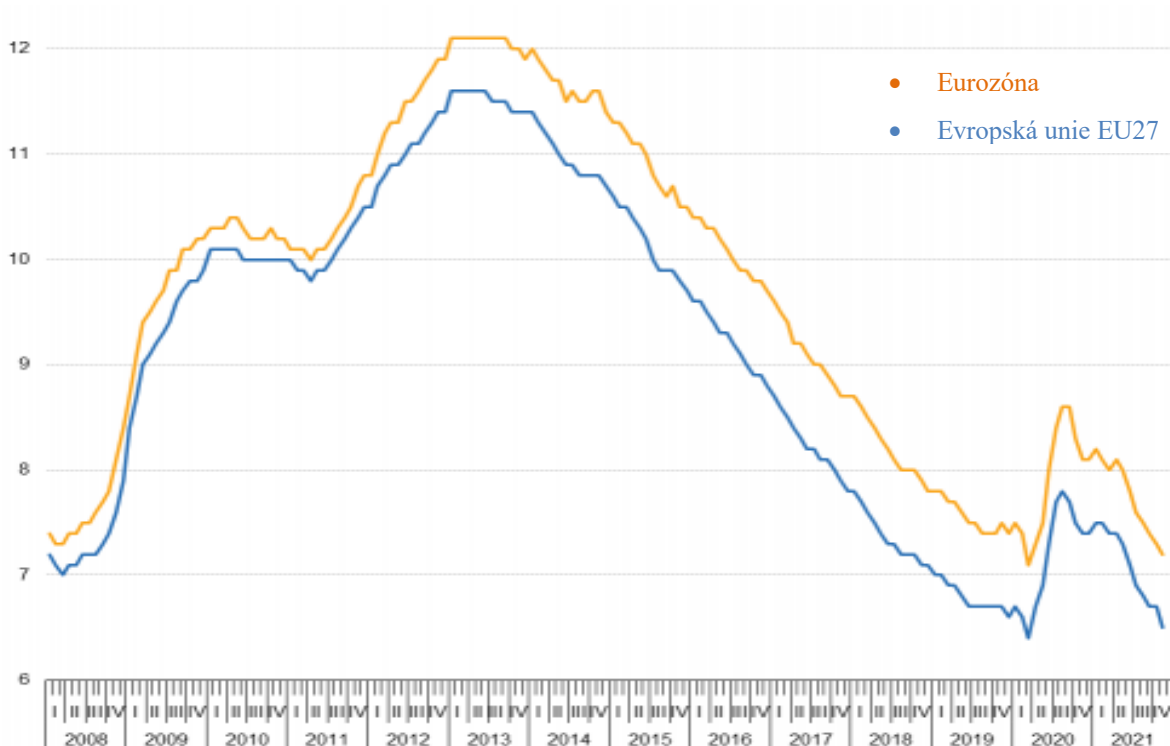
Jako nástroje používají vlády pasivní nebo aktivní politiku zaměstnanosti. Při pasivní politice poskytne stát podporu v nezaměstnanosti, ale hledání práce ponechává na zaměstnanci. Aktivní politika zaměstnanosti naopak vytváří podmínky pro lepší zaměstnanost, vytváří nebo podporuje vznik pracovních míst a provádí rekvalifikace.

3.7 Vývoj nezaměstnanosti ve Francii

Francie má poměrně vysokou nezaměstnanost. Například míra nezaměstnanosti ve Spojeném království ve 3. čtvrtletí 2021 byla 4,3 %, což je pokles ze 4,7 %. Úroveň nezaměstnanosti v eurozóně klesla z 8,0 % na 7,5 % a u zemí G7 klesla z 5,6 % na 5,0 %. Ve Spojeném království byla ve 3. čtvrtletí úroveň nezaměstnanosti nad Německem (3,4 %), ale pod USA (5,1 %) a Francií (7,9 %). Francie tedy dosahuje dlouhodobě vysokou úroveň nezaměstnanosti. Nejvyšší míru nezaměstnanosti z členských zemí OECD měla ve 3. čtvrtletí 2021 Kostarika (15,3 %) následovaná Španělskem s 14,8 %. Nejnižší byla Česká republika s 2,7 %.

Celkovou nezaměstnanost EU ukazuje následující graf.

Graf 1 Nezaměstnanost v EU od roku 2008 do roku 2021, Eurozóna a EU27

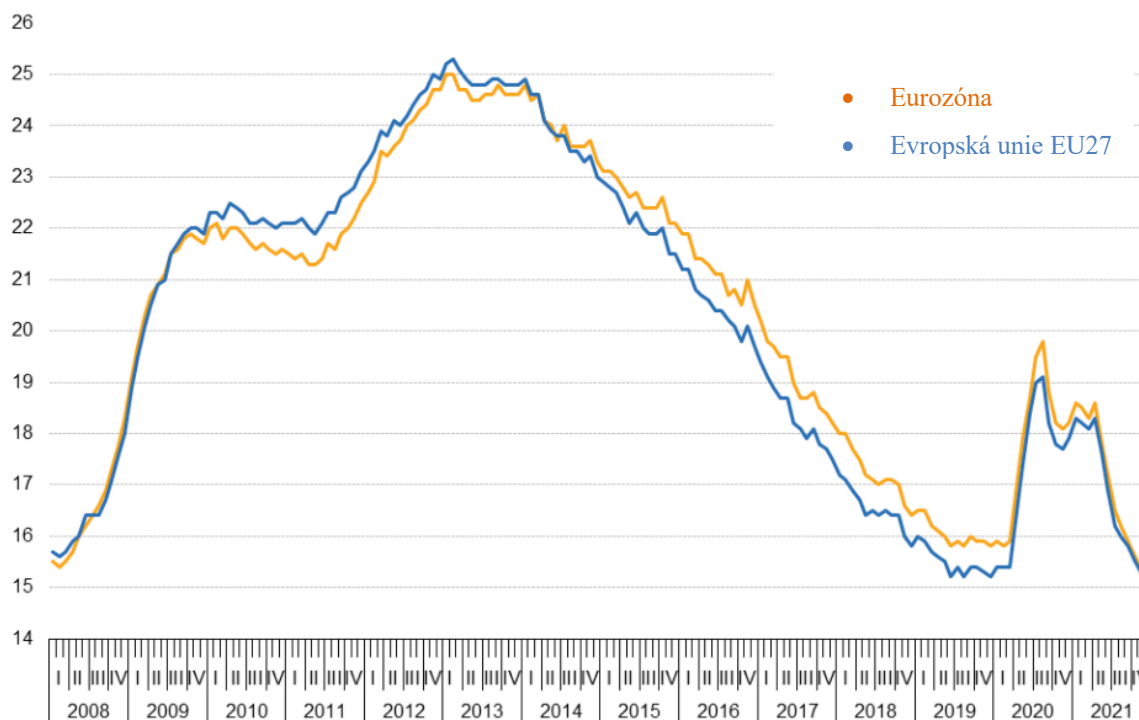


Zdroj: Eurostat, 2021

Nezaměstnanost mládeže (ve věku 15–24 let) je v současnosti velkým problémem mnoha rozvinutých ekonomik. Ve třetím čtvrtletí roku 2021 byla míra nezaměstnanosti mladých 37,7 % v Kostarice, 31,9 % ve Španělsku a 30,5 % v Řecku. Ve Spojeném království to bylo 11,7 %. (UKParliament, 2021).

V listopadu 2021 bylo v EU bez práce 2,842 milionu mladých lidí ve věku do 25 let, z toho 2,313 milionu v eurozóně – tedy tam, kde se platí eurem. V listopadu 2021 byla míra nezaměstnanosti mladých 15,4 % v EU a 15,5 % v eurozóně, což je pokles z 15,6 % v EU a 15,8 % v eurozóně v předchozím měsíci. Ve srovnání s říjnem 2021 se nezaměstnanost mladých v EU snížila o 34 000 a v eurozóně o 37 000. Ve srovnání s listopadem 2020 se nezaměstnanost mladých snížila o 225 000 v EU a o 188 000 v eurozóně.

Graf 2 Nezaměstnanost mladých lidí 15–24 let od roku 2008 do roku 2021, Eurozóna a EU27



Zdroj: Eurostat, 2021

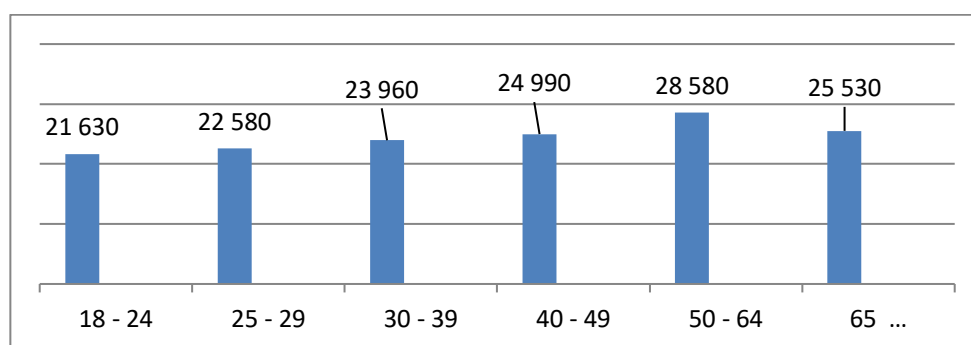
Složení průměrné životní úrovně dospělých podle věku, pak ukazuje, že příjem mladých osob se pohybuje pod průměrem běžného příjmu, ale nejedná se o vysoký rozdíl. Roční příjem činí ve skupině 18 -24 let 20.010,- (vše v Eurech), 25 – 29 let 21.780,-, 30 – 39 let 23.810,-, 40 – 49 let 25.000,-, 50 – 64 let 23.500,- a nad 65 let 2.230,- (Insee, 2021) Průměrná podpora v nezaměstnanosti pro mladé lidi do 25 let činí měsíčně 885 euro v roce 2018, což není příliš vysoká částka, protože náklady jsou ve Francii vysoké. V průměru všech věkových kategorií se pak jedná o 1059 euro. V ČR se vypočítává podpora v nezaměstnanosti podle čistého průměrného výdělku za první dva měsíce 65 %, další 2 měsíce 50 % a do konce podpory 40 %. Maximální výše je pak 20.075 Kč, což podle kurzu v Euro činí 824,-. Samozřejmě se jedná o maximální částku a nikoliv průměr. (ÚPČR, 2021). (Nouvelleviepro, 2019). Průměrná podpora v nezaměstnanosti pro mladé lidi do 25 let činí měsíčně 885 euro v roce 2018, což není příliš vysoká částka, protože náklady jsou ve Francii vysoké. V průměru všech věkových kategorií se pak jedná o 1059 euro. V ČR se vypočítává podpora v nezaměstnanosti podle čistého průměrného výdělku za první dva měsíce 65 %, další 2 měsíce 50 % a do konce podpory 40 %. Maximální výše je pak 20.075 Kč, což podle

kurzu v Euro činí 824,-. Samozřejmě se jedná o maximální částku a nikoliv průměr. (ÚPČR, 2021). (Nouvelleviepro, 2019)

Ze všech věkových kategorií pak má skupina 18 – 24 let nejnižší životní úroveň, která činí 21.630,- (vše v Eurech), zatímco ostatní kategorie mají vyšší příjmy - 25 – 29 let 22.580,-, 30 – 39 let 23.960,-, 40 – 49 let 24.990,-, 50 – 64 let 28.580,- a nad 65 let 25.530,-.

Protože se jedná o poměrně důležitou statistiku, grafické znázornění vypadá takto:

Graf 3 Roční hrubý plat v eurech ve Francii dle věkových skupin, v roce 2019



Zdroj: INSEE, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux, 2019

Jak je patrné, sociální rozdíl není významný, ale je třeba vzít v úvahu, že věková kategorie 18–24 nemá zajištěné předchozí zdroje a buď tedy má nižší úroveň života, nebo žije s příbuznými a využívá jejich zdrojů (Insee, 2021).

Životní úroveň je pak u věkové kategorie 18–24 let nejnižší, což odpovídá tomu, že nebyl dostatek času, aby si zajistili vyšší životní úroveň:

Tabulka 1 Roční hrubý příjem v Eurech a životní úroveň, v roce 2019

Věk	Průměr	Medián	Procento dospělých	Míra chudoby	Chudí dospělí
18 až 24 let	21 630	18 890	9,5	22,7	1 058
25 až 29 let	22 580	21 170	7,3	15,7	563
30 až 39 let	23 960	21 780	16,1	13,3	1 055
40 až 49 let	24 990	21 770	16,9	14,1	1 170
50 až 64 let	28 580	23 610	25,0	12,1	1 488
65 a více let	25 530	21 830	25,2	8,6	1 067
Celkem	25 360	21 860	100	13	6 401

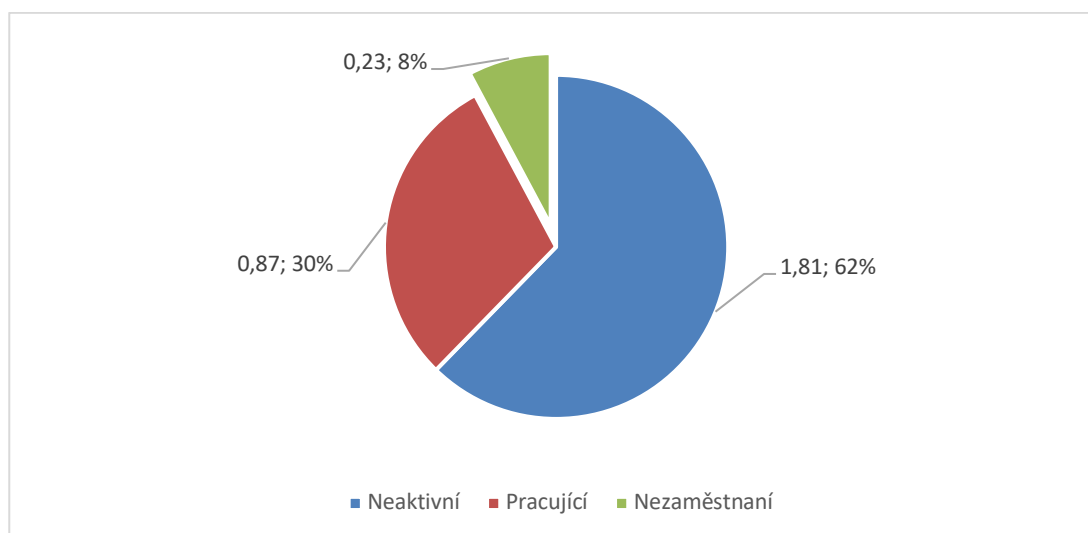
Zdroj: INSEE, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux, 2019

Tabulka 2 Rozložení obyvatelstva ve Francii dle věkových skupin a aktivní populace

	15-24 let	25-49 let	50-64 let
Počet obyvatel věkové skupiny (v mil.)	8,17	20,49	13,05
Procento aktivních obyvatel	35,6 %	87,1 %	67,1 %
Počet aktivních obyvatel (v mil.)	2,91	17,85	8,76

Zdroj: INSEE, Tableau de bord de l'économie française, 2021 vlastní zpracování

Graf 4 Rozdělení populace 15-24 let ve Francii v roce 2021 (v mil. obyvatel a v %)



Zdroj: INSEE, Tableau de bord de l'économie française, 2021 vlastní zpracování

Z tabulky č. 2 lze vidět, že věková skupina 15-24 má obecně nejnižší procento aktivních obyvatel. Oproti 87,1 % pro skupinu 25-49 let, se v roce 2021 jednalo o téměř 1/3 z celkového počtu 8,17 milionu mladých jedinců do 24 let, což představuje 2,91 milionu obyvatel, kteří aktivní a práce schopní. Z tohoto počtu zle v grafu 5 vidět, že 8 % neboli 230 tisíc z nich jsou ve Francii nezaměstnaní. Neaktivních je celkově 1,81 milionu z nichž jsou velká část studenti. Třicet procent osob ve věku 15-24 let je dle statistik pracujících.

3.8 Organizace ve Francii

Francouzský systém má množství organizací, jež se zabývají nezaměstnaností anebo právě vyplácením dávek či podpor na bydlení, anebo vyplácením životního minima.

3.8.1 CAF – Caisse d’Allocations familiales (Peněžní ústav rodinných přídatků)

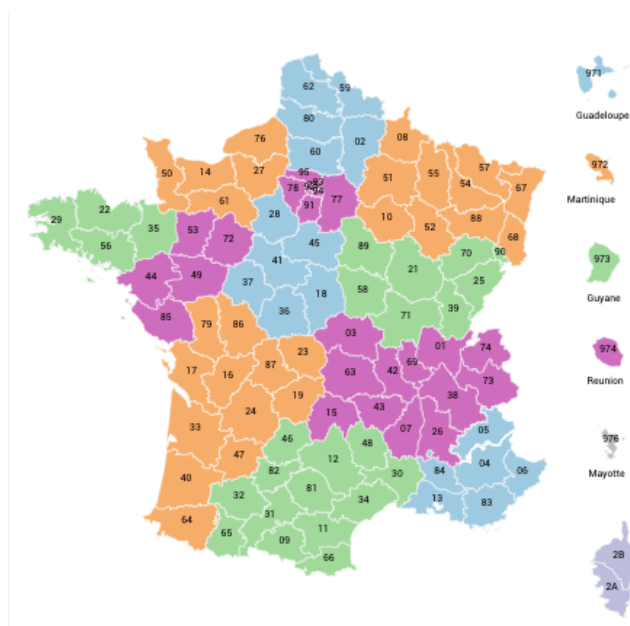
Jedná se o soukromé organizace plnící a poskytující státní služby v rámci sociálního zabezpečení (Sécurité sociale) a o zásadního aktéra solidarity pro rodiny a domácnosti. Jejich cílem je podpora rodin vyplácením zákonných dávek a rozvoj sociálního systému pro domácnosti. Mezi priority se řadí především podpora rodin v každodenním životě, přispívání rodinám na výchovu dětí, ulehčení formou podpor, přístup k bydlení a konečně boj proti finanční nejistotě či prekérním situacím s ohledem na finanční stránku. (CAF, 2016)

Pro zajištění kvalitního chodu organizace, každé čtyři roky stát stanovuje cíle, kterých se má dosáhnout a přiděluje prostředky, jež si budou moci jednotlivé pobočky rozdělit. Jedná se o formu národní úmluvy (Convention d’objecif et de gestion), ve které se každá pobočka zavazuje k určitému vývoji na základě svého teritoriálních reálií, ale také ke kvalitě poskytovaných služeb ale i sociálních akcí. (CAF, 2022)

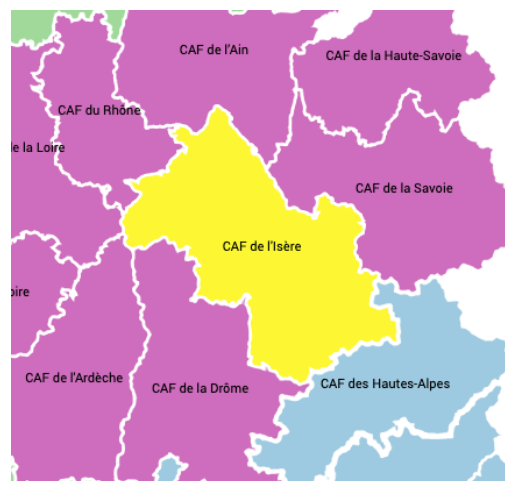
CAF má tři základní cíle. Za prvé se jedná o informovanost a podporu každého za účelem využití práv na které má každý nárok. Toho lze dosáhnout kvalitní digitální kompetencí a funkčností jejich webových stránek či jiných kanálů. Cílem je dematerializování vztahu mezi pobočkami CAF a jejich uživateli. Od roku 2016 se politika dematerializace a digitalizace stále zlepšuje což přispívá k lepší kvalitě služeb, efektivitě a zlepšení pracovních podmínek pro pracovníky na pobočkách. Druhým pilířem je zajištění včasného a spravedlivého placení dávek, s počtem více než 12,5 milionů osob pobírajících dávky, je velmi důležité zkrátit čas zpracovávání nových požadavků a souborů. Většina procesu se odehrává on-line, což přispívá k zajištění bezpečného a včasného vyplácení, ale i k odhalení podvodných žádostí o podporu. Posledním hlavním cílem je podpora rodin v jejich každodenním životě a rozvoj sociálních akcí. CAF podporuje rodiny individuální formou, ale i formou dotací jež jim jsou přidělovány od obcí, spolků či firem a směřují k rozvoji vybavení pro děti, mládež či organizace jako školky, sociální střediska, volnočasová střediska apod.

Rozpočet sociální podpory je přerozdělován na národní úrovni prostřednictvím FNAS – Fonds national d’action sociale (Národní sociální fond) a poté částečně přerozdělován formou přidělů do různých poboček CAFu. Navíc si každá pobočka stanovuje svá pravidla a výši příspěvků na základě specifik jejich území (CAF, 2022).

Obrázek 1 Mapa krajů ve Francii



Obrázek 2 Část CAF pro okres Isère



Zdroj: CAF.fr, 2021

Zdroj: CAF.fr, 2021

V roce 2016 byla alespoň jedna dávka vyplacena 12,5 milionu obyvatel. Celkově pobočky svými službami pokrývají téměř 32 milionů osob včetně 13,8 milionů dětí. Pro porovnání oproti roku 2015 počet příjemců vzrostl o 6,2 %. Celkově CAF vyplatily příspěvky v hodnotě 72 miliard eur. V roce 2020 se jednalo o 13,6 milionu lidí představující 98,6 miliard euro.

Tabulka 3 Rozdělení výdajů instituce CAF dle kategorie v roce 2020

	Solidarita	Děti a mládež	Ubytování
Částka (mld. eur)	36,3	25,7	16,3
Počet lidí (v mil.)	7,1	5,4	6,1

Zdroj CAF.fr, 2020

Z tabulky lze vidět rozdělení tří hlavních sektorů, kam peníze v roce 2020 putovaly. Největší porce příspěvků byla na solidaritu, která v sobě zahrnuje příspěvek RSA – Revenu de solidarité active (životní minimum, jejíž výše v roce 2022 je 565,34 eur pro jednu osobu, 848,02 eur pro pár a 1 187,23 eur, když jsou zodpovědní za 2 děti), prémii za aktivitu a příspěvky na dospělé handicapované ale také tři finanční podpory v roce 2020, které stát udělil v celkové výši 1,9 mld. euro.

Druhým sektorem je sektor pro děti a mládež, který stál 25,7 mld. eur a pomohl 5,4 mil osob. Zde lze zařadit rodinné příspěvky, příspěvky na návrat do školy (v září) či příspěvky na rozvoj mládeže.

V poslední řadě se jedná o ubytování, kterého využilo 6,1 milionu osob. Sem patří kupříkladu příspěvek na bydlení (L'APL), který hojně využívají studenti či osoby s nízkým příjmem, sociální příspěvky (ALS) či příspěvky na rodinné ubytování (ALF) (CAF, 2020)

V České republice nemáme adekvátní systém státně-soukromé podpory. Existují neziskové organizace, které určité služby sociální podpory poskytují. Známa je například organizace Člověk v tísni, jejíž uváděný rozpočet činí cca 1 miliardu korun. Ta se však zaměřuje spíše na humanitární cíle, a to i v zahraničí. Jedná se o poskytování pomoci utečencům, akce na ochranu lidských práv a další podobné akce. Systém sociální pomoci tak v zásadě poskytuje pouze stát.

V České republice je přístup k sociální podpoře poměrně komplikovaný a není zdaleka tak štědrý jako ve Francii. Řadu let docházelo k jeho zneužívání, a tak byl značně zpřísněn. Například nezaměstnaný dostává podporu pouze 6 měsíců a musel být alespoň rok plátcem sociálního pojištění. Navíc je po půl roce (delší jsou lhůty u starších osob) vyřazen a Úřad práce mu zprostředkovává pouze zaměstnání nebo rekvalifikaci. Dá se tak odvodit, že ze sociálních dávek v nezaměstnanosti nelze běžně žít, což je podstatný rozdíl oproti Francii.

3.8.1.1 L'APL – Aide personnalisée au logement (Pomoc/příspěvek na bydlení)

Dle definice se jedná o finanční pomoc, s účelem snížení nákladů či celkové částky nájmu osoby. Zdali ji tato osoba může pobírat záleží na její situaci, bez ohledu na to, v jakém osobním stavu se nachází (svobodný/á – v manželství – s dítětem či bez). Podmínky této finanční pomoci se dále mění v závislosti na tom, jestli se jedná o ubytování v nájmu anebo ve své vlastní nemovitosti. Důležitým faktorem je, aby se jednalo o principiální rezidenci čili místo, kde osoba pobývá minimálně 8 měsíců v roce. (ServicePublic, 2022)

V případě ubytování v nájmu, není žádný věkový limit, avšak jedná-li se o nezletilou osobu, je potřeba aby byla nájemní smlouva podepsána rodiči. Potvrzení nájmu lze nicméně vystavit na jméno nezletilého. I cizinci mohou tuto podporu pobírat, je však potřeba mít platné povolení k pobytu, které není pochopitelně zapotřebí pro příslušníky Evropské unie.

Výše této částky je variabilní a kalkulovaná na základě příjmů za posledních 12 měsíců. Tato částka je automaticky aktualizovaná každé 3 měsíce z informací dostupných z Daňového úřadu (impot.gouv.fr) či z Úřadu práce (Pôle Emploi). Stejně tak se berou

v úvahu určité prvky jako počet osob v domácnosti (včetně dětí), příjmy (v případě páru akumulované), hodnota finančního a nemovitého majetku přesahující 30 000 euro a v neposlední řadě výše nájmu. V povahu se bere také místo rezidence, jelikož například student či nezaměstnaný v Paříži (l'Ile de France) bude dostávat vyšší částku než osoba ve stejné situaci v jiném regionu, například v Isère či Rhône. V případě studentů se zanedbatelnými příjmy může být částka automaticky zaznamenána na minimální hranici. Pro studenty bez grantu se jedná o částku 4900 euro a pro studenty se studijním grantem 6000 euro (CAF, 2022)

Pomoc je vyplácena od prvního dne následujícího měsíce, kdy bylo o podporu požádáno. Částka je připisována vždy k pátému dni v měsíci. Existuje také možnost, že je tato částka vyplácena přímo nájemníkovi, v jehož nemovitosti nájemce bydlí.

Podobně jako podpora v nezaměstnanosti je v České republice vyplácen příspěvek na bydlení. Vzhledem ke zneužívání tohoto systému, byly podmínky několikrát zpřísněny. Nyní je třeba dokládat nejen nájemní smlouvu, ale zaplacení služeb souvisejících s bytem. Tedy vody, stočného, elektřiny a doložení plateb z účtu v bance. Mnoho osob tak na podporu nedosáhne, protože jsou v exekuci, mají obstavený účet a nemohou běžně platit. Tudíž jsou odkázáni na šedou ekonomiku, kde dostávají peníze v hotovosti. Ve Francii tento systém funguje jinak a lidé nepřicházejí o tuto podporu.

3.8.1.2 Prime d'activité – Prémie/Bonus za aktivitu.

Jedná se o prémii, jež vznikla v rámci CAF v roce 2016. Jejím účelem je motivovat a povzbudit pracovníky, ať už zaměstnané či samostatně výdělečně činné, kteří mají skromnou výplatu, k lepšímu výkonu či jednoduše k tomu, aby se do práce dali. Takto stát podpoří kupní sílu těchto jedinců a zvýší jejich možnosti. O tuto podporu mohou požádat zaměstnanci či státní úředníci, studenti, učni, osoby na rodičovské dovolené či OSVČ.

Aby jedinec mohl o tuto podporu požádat je třeba splňovat určitá kritéria. Prvním kritériem je, aby byl jedinec plnoletý čili starší osmnácti let. Dále je zapotřebí bydlet stabilně na území Francouzské republiky stejně tak jako mít francouzské občanství či pocházet ze státu Evropské unie. Další kritérium má motivační nádech, který spočívá v tom, že osoba musí vydělat minimálně netto částku 982 € měsíčně. Jestliže jen jediná podmínka není splněna, tato osoba nárok na podporu nemá (CAF, 2022)

Maximální částka této prémie může sahat až k 553,71 € měsíčně, jedná se zároveň o paušální částku, která slouží k výpočtu. Kalkulace této prémie je na základě průměru tři posledních mezd a vypočtená částka prémie je následně vyplácena po tři následující měsíce. To znamená, že jedinec, který zažádá o prémii za aktivitu v lednu, bude deklarovat čistý příjem za prosinec, listopad a říjen a posléze vypočtená částka bude neměnná a vyplácená v lednu, únoru a březnu. Po uplynutí této doby lze jednoduše deklarovat nové příjmy a po třech měsících tak částka prémie bude opět přepočítána.

Vzorec výpočtu této prémie: *Výše prémie za aktivitu = (paušální částka + 61 % profesního příjmu + individuální bonusy) - zdroje zohledněné pro domácnost + ostatní příspěvky*. Příklad: *osoba bez dětí s čistou mzdou 1 300 € a příspěvkem na bydlení 66,45 € a bonusem 161,14 € bude výše prémie za aktivitu rovna 140,76 €, tj. (553,71 € + 793 € (61 % z čistého příjmu) + 161,14 € (bonus)) - (1300 EUR + 66,45 EUR)*. Zároveň je-li výsledek inferiorní 15 eurům, tento příspěvek není vyplácen (ServicePublic.fr, 2022).

V České republice žádný takový systém, který by komplementoval jedincovu nízkou měsíční mzdu neexistuje.

3.8.2 PÔLE EMPLOI – Francouzský Úřad práce

Code du travail¹ : *Chapitre II : Placement et accompagnement de demandeurs d'emploi, Article L5312-1*

Dle francouzského zákoníku práce, je Pôle Emploi definován jako národní veřejná instituce s právní subjektivitou a finanční autonomií. Jeho poslání je definováno v šesti bodech:

1. Rozvíjení odborných znalostí o vývoji trhu práce, pracovních míst a kvalifikací stejně tak jako shromažďování pracovních nabídek, pomoc a poradenství firmám při náboru a zajištění protnutí nabídky a poptávky o zaměstnání. Zároveň se podílí na boji proti případné diskriminaci na trhu práce s důrazem na profesionální rovnost.

2. Informování, vedení a podporování lidí bez ohledu na to, zdali mají, nemají či hledají pracovní příležitost anebo při hledání školení, rekvalifikačních kurzů či odborných

¹ Zákoník práce

rad. Stejně tak se Pôle Emploi zavazuje k doporučování všech užitečných akcí, které přispívají k rozvoji dovedností a zvýšení potencionální zaměstnatelnosti jedince, dále pak k propagaci rekvalifikací a usnadňování geografické a profesní mobility, což přispívá k sociální a profesní integraci.

3. Provádění registrace do seznamu uchazečů o zaměstnání, a udržovat tento seznam v aktuálním stavu společně s jeho pravidelnou kontrolou a ověřením.

4. Jménem organizace spravující systém pojištění v případě nezaměstnanosti nabídnout službu příspěvku na pojištění (l'allocation d'assurance) a příspěvku pro OSVČ (l'allocation des travailleurs indépendants), a jménem státu vyplácet dávky v nezaměstnanosti či případný příspěvek životního minima (RSA), jakož i výplatu jakéhokoli jiného příspěvku či pomoci, jehož vyplácení může stát organizaci svěřit.

5. Rozhodovat o zrušení vyplácení dávek určitému jedinci, který na ně nemá nárok a zároveň tyto vyplacené dávky vymáhat. V závažném případě také doporučení na trestné stíhání této osoby.

6. Zpracování, shromažďování a šíření údajů pro potřeby státních organizací a organizací spravující systém vyplácení dávek v případě nezaměstnanosti, spolu s šířením údajů o trhu práce.

7. Veškeré další činnosti, které jí v souvislosti s posláním svěřil stát, státní organizace či místní orgány.

Od roku 2016 se registrace na francouzském Úřadu práce odehrává výhradně na internetu skrz stránku Pôle Emploi. Každopádně, není-li to možné pro určitého jedince, lze se také dostavit osobně na jakoukoliv pobočku. Tento uchazeč o práci je doprovázen jednou a tou samou osobou, která se o něj v průběhu procesu hledání práce stará. Tato osoba neboli poradce/poradkyně napomáhá uchazeči o práci, podporuje ho a zároveň určuje, jestli má nárok na podporu v nezaměstnanosti či ne (PoleEmploi, 2022).

3.9 Podpora v nezaměstnanosti

V případě ztráty zaměstnání má jedinec nárok na takzvané ARE – Allocation d'aide au retour a l'emploi (Příspěvek na reinserti do zaměstnání), pochopitelně pouze v případě, že splňuje určitá kritéria. Mezi ně patří zapsání na Úřad práce v horizontu 12 měsíců od

konce pracovní smlouvy, mít trvalé bydliště na území Francie a zároveň nedosáhnout oficiálně stanoveného věku odchodu do důchodu. Zároveň je třeba prokázat aktivní snahu o najít zaměstnání, které spočívá v dostavení se na domluvené schůzky s průvodcem, přijímat pracovní nabídky a školicí kurzy. Aby jedinec dávky mohl pobírat, nesmí opustit zaměstnání z vlastní vůle. V opačném případě je zapotřebí odpracovat minimálně 130 dní či 910 hodin, což ve Francii koresponduje zhruba s šesti odpracovanými měsíci. Tento počet odpracovaných dní je zapotřebí splnit v horizontu 24 předešlých měsíců pro osoby mladší 53 let anebo v horizontu 36 měsíců pro osoby starší 53 let (Pole Emploi, 2021)

Společně s vyplácenými dávkami má nezaměstnaný také určité povinnosti, mezi které patří provedení činností dohodnutých s přiděleným průvodcem, dostavení se na všechny domluvené schůzky, ať už s průvodcem či zdravotního rázu, opakované odmítnutí rozumné nabídky práce, aktualizovat každý měsíc svou situaci a společně s tím deklarovat příjmy za uplynulou dobu a v poslední řadě také informovat Úřad práce do 72 hodin v případě nalezení zaměstnání. Tyto podněty mohou být kdykoliv kontrolovány ze strany Pôle Emploi, aby bylo zajištěno, že jedinec plní cíle zahrnuté v procesu hledání zaměstnání (Perez, 2019).

Pro determinování částky, kterou jedinec bude pobírat po dobu jeho nezaměstnanosti, je referováno mzdou za periodu, která je brána v potaz. Jedná se o sumu hrubého příjmu včetně prémie a bonusů, nezapočítává se však veškeré odškodnění vyplývající z konce pracovní smlouvy. V případě pracovního úrazu, mateřské či pracovní neschopnosti, s čímž je spojená nižší renumerace jedince, Pôle Emploi má právo na navýšení celkové sumy na sumu, kterou měl zaměstnaný dle své pracovní smlouvy pobírat. Na základě těchto údajů se determinuje *salaire journalier* (denní plat). Ten se používá jako základ pro výpočet výše příspěvku vypláceného Úřadem práce. Existují dva různé druhy výpočtu, buď se jedná o 40,4 % denního platu + pevná částka 12,12 EUR (fungující od 07.01.2021) anebo 57 % z denního platu bez přidání fixní částky. Ponechána je vždy vyšší z těchto dvou částek. Cílem dvojího výpočtu je zohlednění předchozí mzdy a vyplacení nejvýhodnější výše příspěvku. První vzorec s fixní částí začal platit od ledna roku 2021 a umožňuje zvýšit výši příspěvku vypláceného lidem s nízkou měsíční mzdou. Minimální částka nesmí být nižší než 29,56 euro denně a maximální částka nesmí přesahovat 75 % denního platu.

Co se týče poplatků a daní strhávaných z příspěvku v nezaměstnanosti, jedná se o 0,5 % za příspěvek ke snížení sociálního dluhu (*la contribution à la réduction de la dette sociale – CRDS*), a o 6,2 % za obecnou kontribuci k sociálním příspěvkům (*CDG – contribution*

sociale généralisée). Zároveň však srážka CSG a CRDS nesmí mít za následek snížení vyplácené podpory v nezaměstnanosti na částku nižší, než je denní minimální mzda. (SMIC – Salaire minimum de croissance – od 1. ledna 2022 zvýšena na 10,57 € (oproti 10,48 € od 1. října 2021), tedy 1 603,12 € měsíčně na základě zákonné pracovní doby 35 hodin týdně)². Dalšími poplatky strhávanými z podpory jsou 1,5 % za zdravotní pojištění a 3 % paušál na důchod (Pole-emploi.fr, Pole Emploi, 2021)

Dalším bodem ovlivňujícím částku příspěvku v nezaměstnanosti může pro některé případy být takzvaná degresivita, neboli záměrné snížení, jež vešlo v platnost od 1. listopadu 2019 a po dobu sanitární krize byla zrušená. Opět vešla v platnost od 1. června 2021. Toto snížení se týká případů žadatelů o podporu jejichž hrubá mzda přesahovala určitou sumu.

Tabulka 4 Limitní částky maximálního denního a měsíčního příjmu od Úřadu práce

Denní plat	Měsíční plat	Datum platnosti
149,42 €	4 545,00 €	01.07.2021
148,54 €	4 518,00 €	01.07.2020
147,95 €	4 500,00 €	01.11.2019

Zdroj: Service public, 2022

Aktuálně se jedná o částku 4545 euro hrubého měsíčně, respektive 149,42 euro denně. Těmto uchazečům o podporu může být její výše snížena o 30 %. Tato redukce je započítávána od sedmého měsíce placené náhrady, netýká se však osob starších 57 let v době konce jejich pracovní smlouvy. Tuto redukci lze suspendovat také splněním určitých předepsaných školení v rámci Pôle Emploi anebo veškeré události, které obvykle pozastavují výplatu podpory v nezaměstnanosti (např. najetí zaměstnání, nemocenská, mateřská atd.) (Pole-Emploi, 2022).

Doba podpory v nezaměstnanosti je kalkulována na základě 24 posledních měsíců ode dne konce pracovní smlouvy. Nezávisle na typu pracovní smlouvy, její trvání či odpracovaný úvazek. Pro žadatele podpory starší 53 let je tato perioda 36 měsíců. V případě, že osoba měla více než jedno zaměstnání, je počet dní pro výpočet plafonovaný na 5 dní v týdnu. Maximální délka podpory v nezaměstnanosti je pro mladší 53 let 730 dní neboli 24 měsíců. Pro hranici 53-54 let má dotyčný nárok na 913 dnů, respektive 30 měsíců s možností prodloužení v rámci limitu 182 dnů (6 měsíců) v případě podstoupeného školení. Jedná-li se

² Service Public, Smic : revalorisation de 0,9 % au 1er janvier 2022, dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15379>

o osobu starší 55 let má nárok na 1095 dní pobírané podpory (tj. 36 měsíců). V specifickém případě, že je dotyčnému minimálně 62 let pobírající podporu v nezaměstnanosti více než rok, je možné prodloužit trvání podpory i za hranici 36 měsíců, a to maximálně do 67 let, tedy věku odchodu do důchodu. Avšak, aby mohla osoba prospívat z posledně zmíněného, je zapotřebí doložit 12letou účast placení pojištění v nezaměstnanosti a 100 odpracovaných čtvrtletí (25 let) potvrzenou starobním pojištěním – l'assurance vieillesse (Pole-Emploi, 2022).

Úřad práce je v ČR velmi mohutná organizace. A také velmi byrokratická, která vyžaduje například osobní docházení na úřad a pravidelné kontroly. Její cíle jsou podobné jako ve Francii, ale mnohem přísnější. Francouzský systém je benevolentní a nejprve pomáhá při nezaměstnanosti a teprve poté kontroluje. Naopak Úřad práce v ČR vyplatí první dávku v nezaměstnanosti za poměrně dlouhou dobu cca 2 měsíců. Což je dané tím, že lhůta 30 dní (až 2 měsíce – může být prodloužena) začíná běžet od podání žádosti a vyplacení pak může být znovu za dalších cca 30 dní. Systém je tak založen spíše na odrazení od podpory a na tlaku ke hledání práce.

3.9.1 Minimální mzda – SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance)

Jedná se o minimální hodinovou mzdu, pod jejíž limit je zakázáno odměňovat zaměstnance, bez ohledu na formu odměňování (časová, úkolová, provizní, kusová apod.). Tato částka zaručuje zaměstnancům, jejichž mzdy jsou nejnižší, záruku kupní síly a tím také přispívání na rozvoji ekonomiky státu (BOYER, 1983).

Ve Francii je minimální mzda aplikována na celém francouzském teritoriu, včetně DOM, TOM (Martinique, Guyane, Réunion a další) a je vypočtena na bázi zákonné pracovní doby 35 hodin týdně. Na základě zásad stanovených zákoníkem práce se minimální mzda ve Francii zvyšuje vždy k 1. lednu nadcházejícího roku. Tato revalorizace probíhá s přihlédnutím ke změně měsíčního indexu spotřebitelských cen bez tabákových výrobků. Ve výjimečných případech je možné i suplementární navýšení v průběhu roku, zdali to orgány veřejné moci uznají za vhodné. K této situaci došlo v říjnu roku 2021, kdy nárůst indexu spotřebitelských cen přesahoval 2 %, a tak se k prvnímu říjnu minimální mzda zvedla o 2,2 % z původních 1554 eur brutto na 1589 eur.

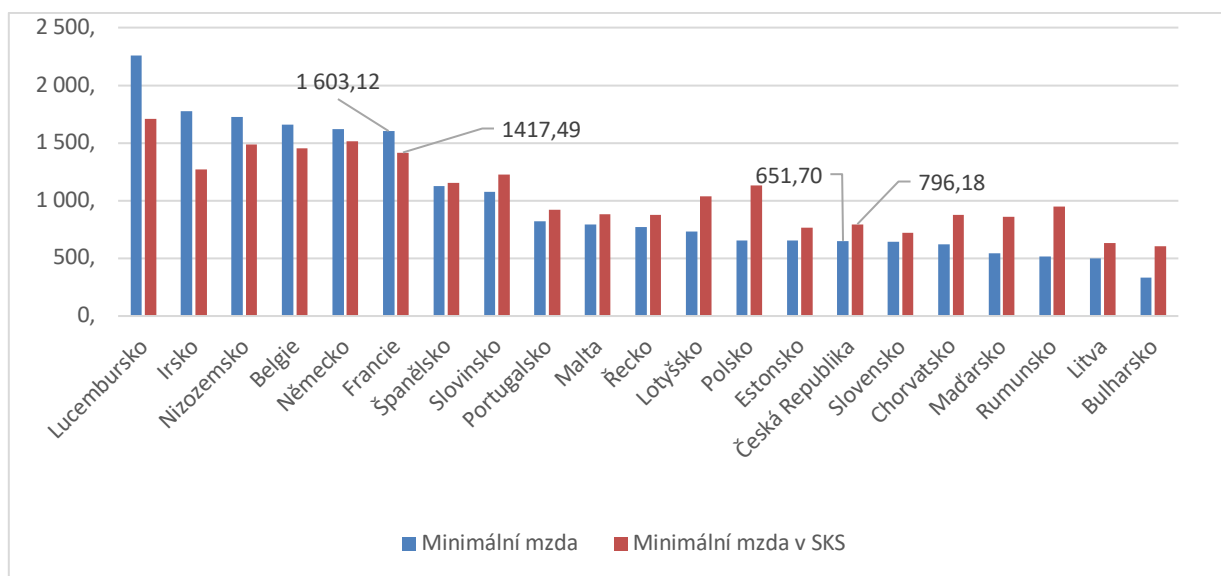
Tabulka 5 Vývoj minimální mzdy ve Francii od roku 2009-2016

Rok	Minimální mzda v eurech	Hodinová minimální mzda v eurech	Zvýšení oproti předchozímu roku v %
2022	1 603,12	10,57	0,86
2021	1 589,47	10,48	3,25
2020	1 539,42	10,15	1,20
2019	1 521,22	10,03	1,52
2018	1 498,47	9,88	1,23
2017	1 480,27	9,76	0,93
2016	1 466,62	9,67	0,62
2015	1 457,52	9,61	-
2012	1 398,37	9,22	-
2009	1 337,70	8,82	-

Zdroj: INSEE, vlastní zpracování

V tabulce minimální mzdy lze vidět, že poslední změna byla zaznamenána před koncem roku 2021 a od nového roku 2022 čítá 1603,12 eur (39 378 Kč, kurz ke 12.3. 2022, ČNB), což představuje hodinovou mzdu ve výši 10,57 (259 Kč). Od roku 2009 se minimální mzda celkově zvýšila o 265,49, eur. K nejvyššímu navýšení došlo v roce 2015 a následně 2021, kdy hodnota valorizace minimální mzdy převyšovala dvě procenta. Jednalo se tak o případ, kdy ústav INSEE zaznamenal zvýšení inflace o 2,2 % v porovnání října roku 2021 a listopadu 2020 (Travail-emploi.gouv.fr, 2021).

Graf 5 Minimální mzda a minimální mzda ve standardu kupní síly ve státech Evropské unie v roce 2022

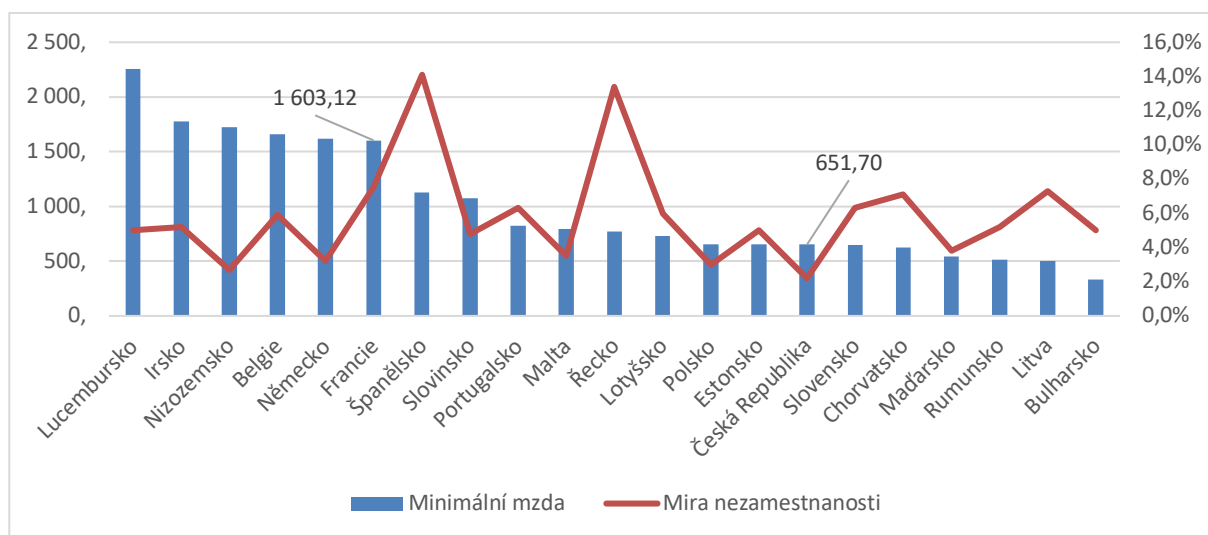


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V Evropské unii má stanovenou minimální mzdu pouze 21 členských států. Z geografického hlediska v roce 2022 lze vypočítat, že nízká minimální mzda je především ve východoevropských státech. Opačně na tom jsou západní státy. Nejvyšší minimální mzdu má Lucembursko s 2256 eury a nejnižší Bulharsko s 332 eury. Francouzská republika se nachází na šesté příčce. Před ní je Irsko společně s Belgií, Nizozemskem a Německem. Všechny státy mající minimální mzdu přesahující hranici 1600 euro. Česká republika se nachází spíše v druhé polovině s minimální mzdou v přepočtu 651 euro.

Vyrovnanější hodnoty lze pozorovat při srovnání mzdy pomocí standardu kupní síly (SKS). Kdy v případě Lucemburska mzda klesne na hodnotu 1707 eur a v případě východních států dojde k navýšení. Největší rozdíl mezi minimální mzdou a mzdou SKS lze pozorovat u Polska, u kterého se jedná téměř o dvojnásobek. Francie poníží z původních 1603 na 1417 a Česká republika z 650 na 796 euro. Poslední zůstává nadále Bulharsko, u kterého však stejně jako u Polska či Rumunska je minimální mzda v standardu kupní síly 1,8x vyšší než minimální mzda.

Graf 6 Vztah procenta nezaměstnanosti a minimální mzdy ve státech Evropské unie v roce 2021



Zdroj: Statista.com, 2021

V grafu je zachycena závislost míry nezaměstnanosti a minimální mzdy ve státech Evropské unie, z čehož je patrné, že vyšší minimální mzda motivuje k zaměstnanosti. Jelikož až na výjimku Francie, v zemích s minimální mzdou vyšší než 1600 euro, je procento nezaměstnanosti nižší než průměrná nezaměstnanost v Evropě čítající 6,5 % (EU27, listopad 2021, statista.com). Lze se tedy domnívat, že vyšší minimální mzda může být motivačním faktorem pro nezaměstnané a spolu s její výší tak představuje i finanční zabezpečení, jež může být podnětem k aktivnímu hledání práce.

3.9.2 Pracovní doba

*Code du travail : article L3121-27 Durée légale de travail (temps complet)*³

Dle francouzského zákoníku práce je zákonná pracovní doba stanovena na 35 hodin týdně. Zároveň je určena také maximální denní a týdenní pracovní doba. Až na výjimku smluvních ustanovení (kolektivní smlouva, podniková smlouva) nesmí zaměstnanec pracovat déle než maximální stanovenou dobu. Zákonná doba čítá 151,67 hodin měsíčně a 1607 hodin ročně. Maximální denní pracovní doba nesmí přesáhnout 10 hodin za den, až na výjimky, kterými jsou žádost zaměstnavatele po dohodě s inspektorem práce, urgentní případy související s dočasným zvýšením pracovní aktivity. Týdně je tato doba omezena na

³ Legální trvání plné pracovní doby

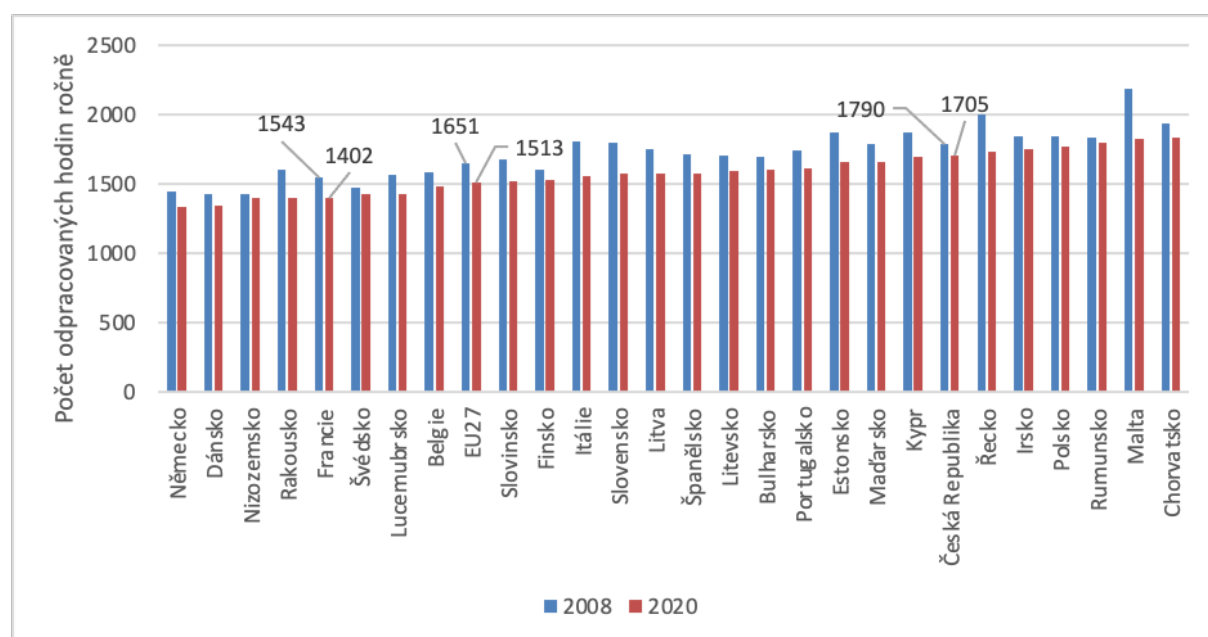
maximální počet 48 hodin v jednom týdnu, avšak v průměru 12 konsektivních týdnů nesmí překročit 44 hodin. V případě urgency může být tato doba 60 hodin, opět se souhlasem pracovního inspektora. V rámci pracovní doby má zaměstnanec ze zákona nárok na přestávku trvající minimálně 20 minut po odpracování 6 hodin v kuse.

Pracovní doba ve Francii prošla reformou v roce 2000, kdy byla uzákoněná z původních 39 hodin na 35 hodin týdně. Nejprve se jednalo o podniky čítající více než dvacet zaměstnanců, jež musely aplikovat tuto změnu a v roce 2002 byla kratší pracovní doba uzákoněna pro všechny podniky a instituce (PHAM, 2002).

Loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi dite loi Aubry I)⁴

V roce 2008 byla uzákoněna tzv. RTT (Réduction du temps de travail – zkrácení pracovní doby), neboli systém, který v případě, že zaměstnanec má pracovní smlouvu na 39 hodin týdně, má nárok na 4 hodiny odpočinku/dovolené týdně navíc. Zaměstnanec tak benefituje zhruba 24 dny dovolené navíc v případě úvazku na 39 hodin týdně a 12 dny v případě, že jeho pracovní doba je 37 hodin (Travail-emploi.gouv.fr, 2008).

Graf 7 Počet odpracovaných hodin ročně ve státech EU, porovnání roku 2008 a 2020



Zdroj: OECD 2021, vlastní zpracování, dostupný z <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

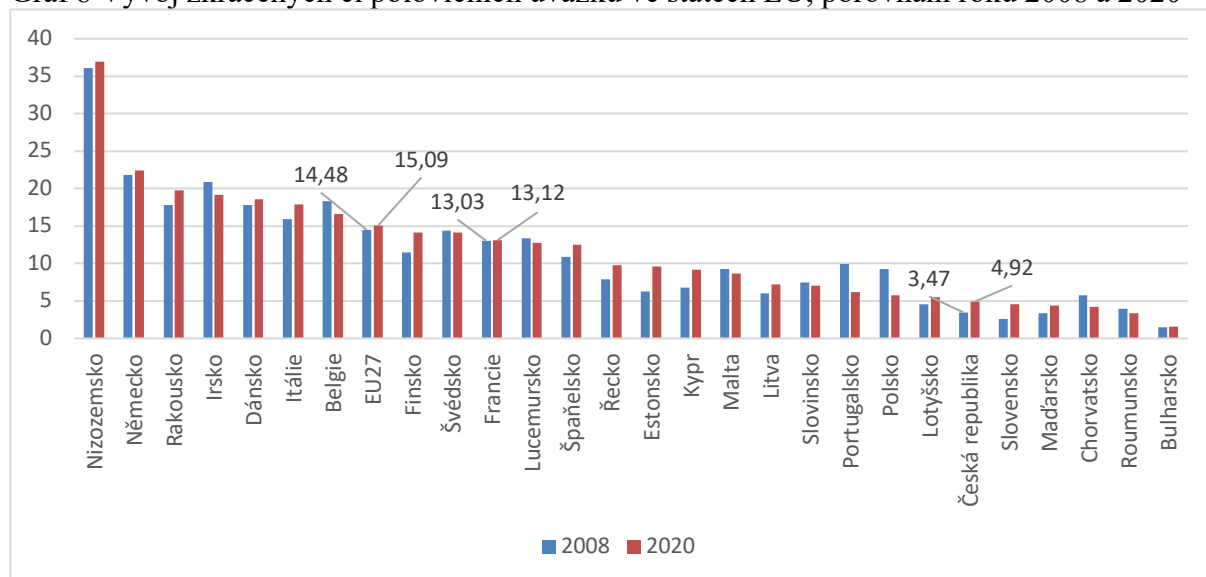
⁴ Zákon o pracovní době

Roční průměrná pracovní doba má pro všechny členské státy sklon ke snižování. V roce 2008 byl evropský průměr na 1651 hodinách ročně, zatímco v roce 2020 se jednalo již o 1513 hodin, což představuje pokles o něco více než 2 hodiny týdně. Nejméně odpracovaných hodin má v průměru Německo s 1331 hodinami, zatímco opačným případem je Chorvatsko, které je na špičce evropského průměru s 1834 hodinami. Francie se řadí se svou sníženou pracovní dobou na pátou příčku a Česká republika patří mezi pracovitější země EU, s 1705 hodinami ročně.

Celková pracovní doba je ovlivněná trendem částečných úvazků namísto plných úvazků. V Evropské unii se jedná průměrně o 15,09 % částečných úvazků vůči celkovému počtu pracovních úvazků a oproti roku 2008 lze pozorovat nárůst o 0,6 %. Nejméně se zkrácené pracovní úvazky vyskytují ve východní Evropě a s posunem od východu na západ dochází k růstu. Také v severských zemích jsou tyto typy úvazků v oblibě. Lze tak konstatovat, že prevalence částečných úvazků má na celkovou roční pracovní dobu vliv. Nizozemsko patří k zemi nejvíce preferující tento typ úvazku s celkovými 37 %, následovaná Německem s 22,4 % a Rakouskem s 19,7 %. V časovém horizontu 12 let došlo k největšímu nárůstu v Estonsku (3,3 %) a Finsku (2,6 %), naopak v Polsku a Portugalsku šlo o opačný vývoj, -3,5 % a -3,7 %.

Francie se drží na úrovni třinácti procent, bez výrazné změny, zato Česká republika se řadí mezi země, kde ve sledovaném horizontu došlo k zvýšení počtu částečných úvazků.

Graf 8 Vývoj zkrácených či polovičních úvazků ve státech EU, porovnání roku 2008 a 2020



Zdroj: OECD, vlastní zpracování, dostupný z: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>

Konstatovat lze také fakt, že země s vysokým podílem částečných úvazků se pyšní zároveň nízkou mírou nezaměstnanosti. Ať už Nizozemsko, Německo či Rakousko, 3,7 %, 3,2 % a 5,1 % respektive. V těchto zemích také přetrvává často trend, že ženy s rodinami spíše pracují na poloviční úvazek, aby se mohly plně věnovat rodinám. Tento fakt tak vytváří potenciálně dvě pracovní příležitosti místo jedné pozice na plný úvazek a zároveň i atraktivitu práce a zvýšení efektivity za strávenou dobu na pracovišti. Spolu s tím také zvyšuje celkovou zaměstnanost žen v těchto zemích (Cutuli, 2019).

3.10 Pracovní smlouvy ve Francii

Ve Francii existují v zásadě čtyři různé druhy pracovních smluv či kontraktů, s tím, že každý typ má své výhody a nevýhody a každý slouží k jinému účelu.

3.10.1 CDI (Contrat de travail a durée indéterminé) – Smlouva na dobu neurčitou

Jak vyplývá ze samotného názvu jedná se o běžnou formu pracovní smlouvy, jež je uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bez časového omezení. To znamená, že neobsahuje žádné datum, ke kterému by měla pracovní smlouva skončit. Tato smlouva může být ukončena jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele (v případě propuštění z ekonomických či osobních důvodů, odchod do důchodu apod.), zaměstnance (odstoupení z pozice, najetí jiného pracovního místa či odchod do důchodu) anebo také z důvodu třetí strany (nepředvídatelná událost s následkem nemožnosti pokračování dané pracovní smlouvy). K ukončení může také dojít dohodou mezi oběma stranami. (Collectif Le Particulier, 2015)

Zaměstnavatel by měl ze zákona použít typ této smlouvy (CDI), s výjimkou případu, kdy dokáže odůvodnit, že ho situace opravňuje k použití jiného typu smlouvy, a to zejména smlouvy na dobu určitou či agenturní/dočasné pracovní smlouvy. Smlouvu na dobu neurčitou lze uzavřít jak písemně, tak také na základě ústní dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nicméně, ve druhém případě zaměstnavatel musí zaměstnance písemně informovat o podstatných náležitostech pracovněprávního vztahu, tím je rozuměno místo výkonu práce, totožnost obou účastněných stran, druhu práce a její odměně. Co se zkušební doby týče, ta vchází v platnost pouze v případě, je-li výslovně uvedena a její délka fixovaná a počíná přijetím zaměstnance (Code du Travail , 2021)

3.10.2 CDD (Contrat de travail a durée déterminé) – Smlouva na dobu určitou

Smlouva na dobu určitou, jak z názvu vyplývá, je ohraničena určitým časovým horizontem. Tato smlouva je ze zákona možná pouze pro splnění konkrétního a dočasného úkolu, který je vymezen státem v zákoníku práce (*Code du Travail, art. L1242-2 et L1242-3*). Konkrétně se týká o případ náhrady zaměstnance, jenž je nepřítomen či dočasně na částečném úvazku, což může být případ rodičovské dovolené, průběh vzdělání apod. nebo v případě náhrady zaměstnance, který prozatím nenastoupil na svou pozici a neujal se tak své funkce. Mezi další odůvodnění pro použití smlouvy na dobu určitou patří dočasné navýšení činnosti, sezonní práce anebo dohody uzavřené v rámci politiky zaměstnanosti, takzvaná *emplois aidés* – pomocná zaměstnání. Před začátkem má tato smlouva určené datum konce a tím dnem také končí, s výhradou určení jiného ukončení, kupříkladu návratem nahrazovaného zaměstnance.

Smlouva na dobu určitou nesmí překročit maximálně stanovenou celkovou délku trvání. Zároveň je umožněné ji jedenkrát prodloužit. V časovém horizontu se tak jedná o 18 měsíců a v určitých případech 24 měsíců.

Na druhou stranu v rámci CDD existují dvě anomálie, první anomálií je, že tato smlouva může být okamžitě ukončena zaměstnancem v případě nalezení postu na dobu neurčitou (CDI) a druhá anomálie se týká remunerace zaměstnance. Zaměstnavatel je totiž povinen s koncem CDD vyplatit jedinci 10 % z celkového hrubého výdělku za celou dobu trvání smlouvy společně s 10 % jakožto výplatu dovolené, která byla kumulována. Jedná se o výplatu takzvaných odměn za prekeritu (prekérní situaci), která dle zákona vzniká jedinci v případě, že nemá stabilní a stálé zaměstnání (Collectif Le Particulier, 2015).

3.10.3 Intérim – Dočasná/agenturní práce

Intérim, je pracovní úvazek, který je zprostředkováván speciální pracovní agenturou či společností, která spolupracuje s podniky. V případě, že tyto podniky mají náhlý výpadek pracovní síly, mohou se v mezidobí uchýlit k přijetí pracovníka na dočasnou/agenturní práci. Jedná se o kratší časový interval, ve kterém by firma měla překlenout neočekávanou situaci, či růst dočasné aktivity.

Vyznačuje se proto trojstranným vztahem mezi společností zprostředkovávající pracovní sílu, společností požadující tuto pracovní sílu a samotným zaměstnancem. Tento pracovní úvazek tak obsahuje rovnou dvě smlouvy, smlouvu o poskytnutí pracovní síly (mezi agenturou a podnikem) a smlouvou o provedení práce (mezi podnikem a zaměstnancem).

Stejně tak jako v případě CDD, je povinnost zaměstnanci vyplatit 10% příspěvek na konci smlouvy stejně tak jako 10 % ze mzdy za nevybranou dovolenou, i kdyby se jednalo o jednodenní pracovní smlouvu (INSEE, 2020)

3.10.4 Contrat d'Apprentissage – Učňovská smlouva

Jedná se o smlouvu o provedení práce, která je uzavřena mezi dvěma stranami, a to zaměstnavatelem a mladistvým ve věku 16-25 let, který zároveň vykonává školní docházku a alternuje tak mezi místem výkonu práce a vzdělávacím ústavem. Trvání této smlouvy může být od 1 roku do 3 tří let v závislosti na typu vykonávané profese a připravované kvalifikace. Odměna učně je kalkulována na základě jeho věku a odpracovaných let. je, že podniku, může vzniknout nárok na finanční podporu (Pastré, 2008).

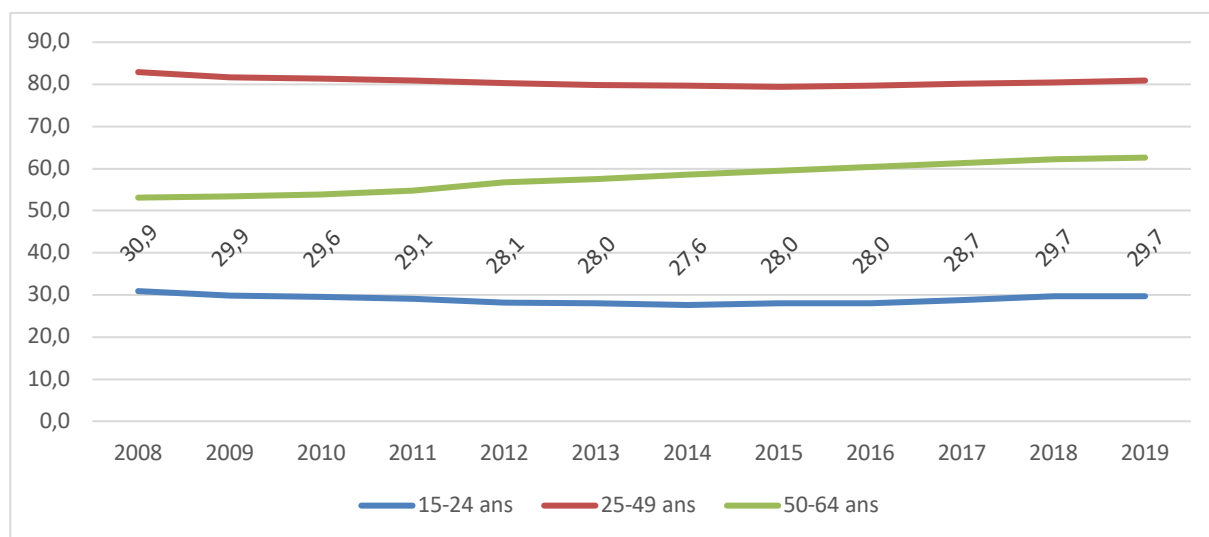
V grafu 9 je porovnání zaměstnanosti věkových kategorií v letech 2008 až 2019 ve Francii, lze pozorovat změnu v zaměstnanosti mladých lidí od 15 do 24 let, jejichž kategorie má více podobu písmene U. Zaměstnanost se z iniciálních 30,9 % v roce 2008 dostala až ke svému minimu, hodnotě o více než tři procenta nižší. Dle serveru vie-public.fr lze za pozitivní růst označit Zřízení profesionálních integračních asistenčních kanceláří (BAIP). Jejich posláním je poskytovat studentům různé nabídky stáží a zaměstnání a pomáhat jim při hledání stáží, a především prvního zaměstnání. Dalším důvodem je schválení nové vyhlášky k roku 2011, která umožňuje pobírat podporu při aktivním hledání práce či podstoupených kurzech rekvalifikace (Vie-Public, 2022). Tato vyhláška se týkala přímo skupiny 18-25 let.⁵ Z dokumentu v roce 2017 ⁶vyplývá nezvládnutí základních dovedností a obecný stav jedince, jakožto schopnost dopravit se do zaměstnání, zdraví, finance anebo rodinně zázemí. Jedná se o faktory mimo trh práce, které brání mladým lidem v integračním procesu a jejich přístupu k zaměstnání, a tak škodí jejich možnosti si zaměstnání z dlouhodobého hlediska

⁵ Décret sur le Revenu contractualisé d'autonomie (RCA)

⁶ Rapport de France Stratégie sur l'insertion professionnelle des jeunes

udržet (Strategie.gouv.fr, 2016). Kategorie 50–64 měla konstantní pozitivní růst od roku 2008 a k roku 2019 zaznamenala navýšení téměř 10 %, za což lze poděkovat Evropské unii, která zařadila tuto věkovou kategorii mezi cílové prvky a zařadila je s důrazem do politiky zaměstnanosti seniorů. Tento cíl nadále zůstává jedním z priorit vlády (Defi-metier.fr, 2021). Aktivní kategorie 25-49 let měla opačný vývoj a v průběhu sledovaného období došlo k mírnému snížení aktivních lidí této skupiny.

Graf 9 Vývoj úrovně zaměstnanosti dle věkové kategorie od roku 2008 do 2019

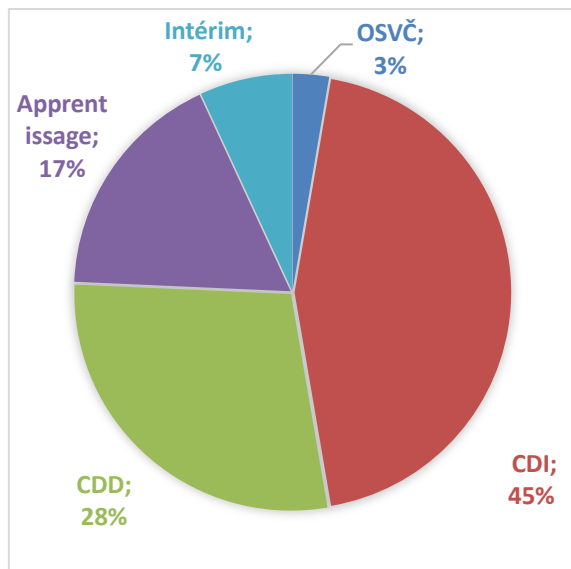


Zdroj: INSEE, vlastní zpracování

Trend nižší nezaměstnanosti mladé generace lze odvodit také z grafu (10) složení pracovních smluv této věkové kategorie v roce 2019. Lze pozorovat, že smluv na dobu neurčitou je méně než polovina, konkrétně 44,6 %, což indikuje nižší stabilitu a jistotu zaměstnání. Dohromady 53 % pracujících osob mezi 15-24 lety jsou zaměstnání na smlouvu na dobu určitou, ve kterých jsou zahrnuty i učňovské smlouvy s dříve zmíněnou maximální délkou tří let (Yves Jauneau, 2019).

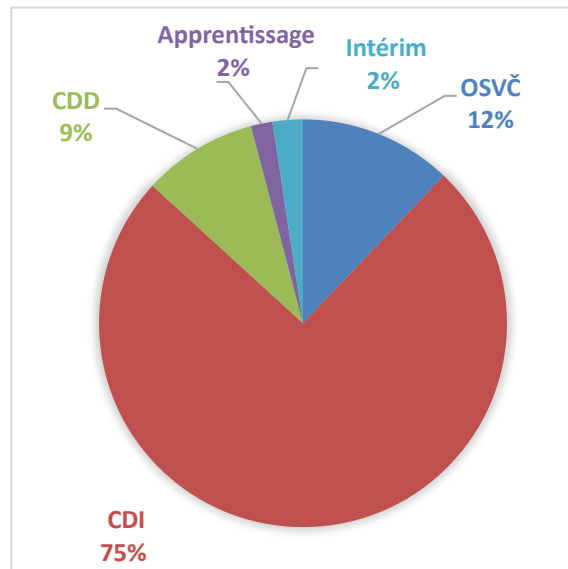
Naopak při pohledu na celkové složení pracovních smluv na francouzském trhu práce (graf 11) je možné pozorovat dominantní postavení pozic CDI, které jsou uzavřeny u ¾ všech pracujících ve Francii. Druhým nejpočetnějším typem jsou živnosti a osoby samostatně výdělečně činné. Okolo 11 % je pak dedikováno méně stabilními smlouvami na dobu určitou

Graf 10 Složení pracovních smluv obyvatel 15-24



Zdroj: INSEE, 2020

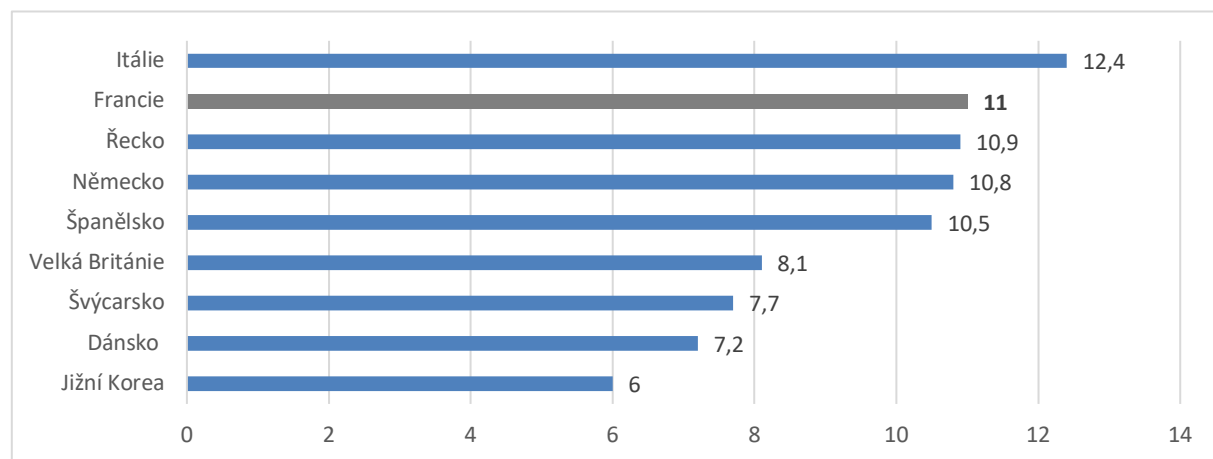
Graf 11 Celkové složení pracovních smluv ve Francii



Zdroj: INSEE, 2020

Jistou spojitost lze vypočítat s ohledem na průměrnou dobu zaměstnance strávenou v jednom zaměstnání. Francie se totiž drží spíše v horních příčkách. Průměr Francie ukazuje 11 let u stejného zaměstnavatele, což patří k jedněm z nejvyšších v Evropě, před Francií se v grafu nachází Itálie s průměrem 12,4 let. V Dánsku se kupříkladu jedná „pouze“ o 7,2 roku. Tento fakt tak nepřímě přispívá k nezaměstnanosti mladých diplomovaných jedinců, kteří by rádi pracovali, avšak kvalitní volné pozice jsou stále okupovány staršími lidmi, kteří se svého postu nechtějí vzdát, anebo nechtějí odejít do důchodu (Dufour, 2020) (Senèze, 2021)

Graf 12 Průměrný počet let zaměstnance strávených u jednoho zaměstnavatele k roku 2020



Zdroj: statistica.com, 2020

4 Praktická část práce

V rámci praktické části bude provedena analýza příjmů mladých lidí ve Francii ve věku 18-24 let ze studie Drees-Insee, Enquête Nationale sur les Ressources des Jeunes (ENRJ) 2014, charakteristika trhu práce mladých nezaměstnaných do 25 let v regionu Isère za pomoci dat Pôle Emploi za roky 2016-2021⁷, analýza rekvalifikačních kurzů a nabídky práce v Grenoble. Zároveň na závěr bude provedené dotazníkové šetření provedené za pomoci pobočky Pôle Emploi – Grenoble Europole (viz příloha 1) a vyhodnocení získaných výsledků.

4.1 Analýza příjmů mladých lidí ve Francii ve věku 18-24 let ze studie ENRJ

Nejprve je zapotřebí zanalyzovat příjmy jedince ze studované skupiny a provést srovnání těchto nákladů stejně tak jako analyzovat tuto věkovou kategorii a získat tak určité nuance, v jakém postavení či rozpoložení se dotyční nachází (INJEP, 2021).

Tabulka 6 Charakteristika skupiny z hlediska druhu příjmu

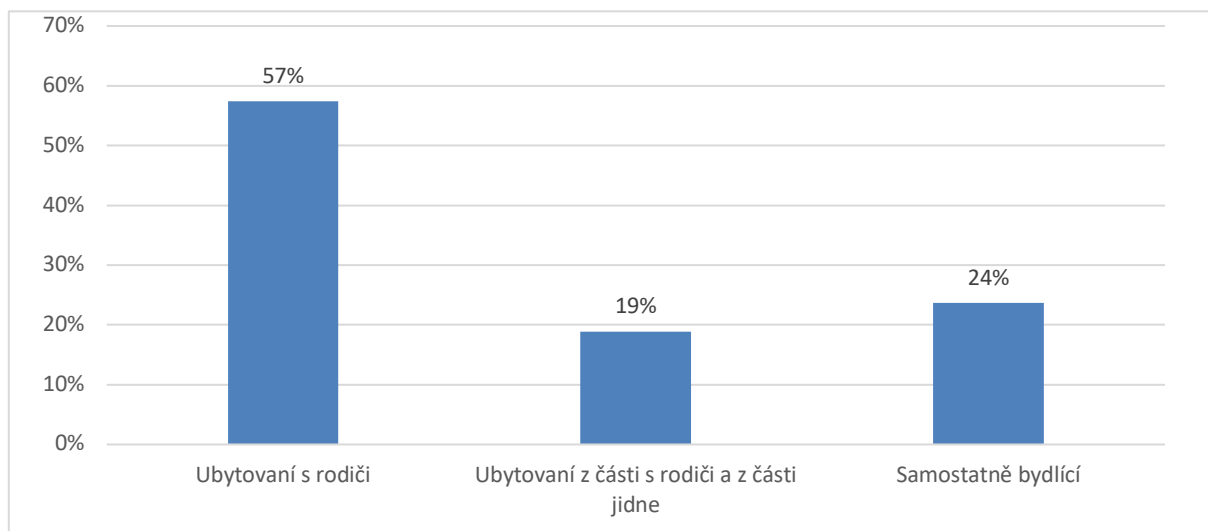
Skupina 18-24 let	100 %
Studující	49 %
Zaměstnaní	30 %
Nezaměstnaní či bez práce	21 %

Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes 2014, Castell, Portela a Rivalin

Z tabulky číslo 6 lze pozorovat celkové rozložení zkoumané skupiny jako celku. Z celkového hlediska téměř polovina dotyčných jsou studenti. Následně téměř třetina jsou zaměstnaní či osoby, které mají pracovní pozici. Zbytek, tedy 21 % mladých se nachází v situaci bez práce či jako nezaměstnaní. Bez čtyř procent tak lze mluvit o čtvrtině.

⁷ V některých případech byla nejnovější dostupná data k lednu 2022

Graf 13 Ubytování mladých lidí ve věku 18-24 let ve Francii dle studie ENRJ



Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes 2014, Castell, Portela a Rivalin

Při náhledu na analýzu způsobu ubytování kategorie 18-24 let, může být dovozeno, že 57 % dotyčných žije stále trvale s rodiči, jedná se však překvapivě o jeden z nejnižších podílů v rámci Evropy (Gauthier, 2008). Dle průzkumů příjmů mladistvých⁸ žije čtvrtina ve svém vlastním bydlení – například studiu, spolubydlení či v zakoupené nemovitosti – a 19 % žije jak se svými rodiči, tak v jiném obydlí. Zdali bydlí s rodiči či samostatně souvisí také s jejich životní situací, ve které se nacházejí. Z tabulky 7 lze také vyčíst, že mladiství, jež mají práci, preferují nejvíce možnost samostatného bydlení, zatímco trend ubytování s rodiči a z části jinde převládá v případě studujících.

Tabulka 7 Charakteristika dle příjmu a typu ubytování ve věku 18-24 ve Francii dle studie ENRJ

	Ubytování s rodiči	Ubytování z části s rodiči a z části jinde	Samostatné bydlení
Studující (49 %)	50	32	18
Zaměstnaní (30 %)	57	7	36
Nezaměstnaní či bez práce (21 %)	75	4	21

Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes 2014, Castell, Portela a Rivalin

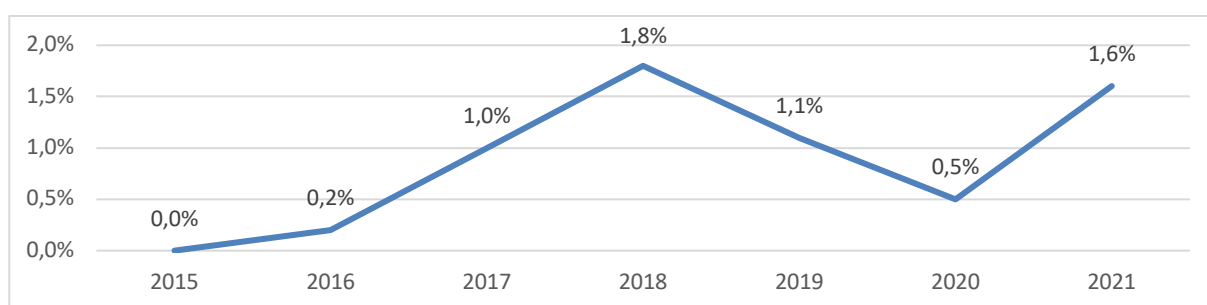
Jedinci, kteří opustili studijní systém a jsou nezaměstnaní či bez práce, bydlí ze tří čtvrtin se svými rodiči. Tento fakt logicky přispívá k jejich ekonomické situaci, kde není zapotřebí platit nájem ani stravu. Překvapivě však 21 % nezaměstnaných zůstává ve svém

⁸ L'enquête nationale sur les ressources des jeunes, ENRJ 2014

samostatném bydlení, což může uvést jedince do prekérní situace na konci měsíce, kdy je nezbytné zaplatit nájem.

Dle studie z roku 2014⁹, která byla zpracována na žádost francouzského státu k lepšímu přehledu o finanční situaci mladistvých v letech 18-24, lze lépe porozumět, jak finančně zdatná daná věková kategorie je a také odkud jejich příjmy pramení. Data z roku 2014 byla navýšena o kumulaci inflační hladiny od roku 2015 do roku 2021, s odvoláním na data INSEE jde o celkových 6 %. Jedná se tak o více důvěryhodná data a přispívá se tak maximálně k jejich zaktualizování.

Graf 14 Vývoj inflace ve Francii od roku 2015 do roku 2021



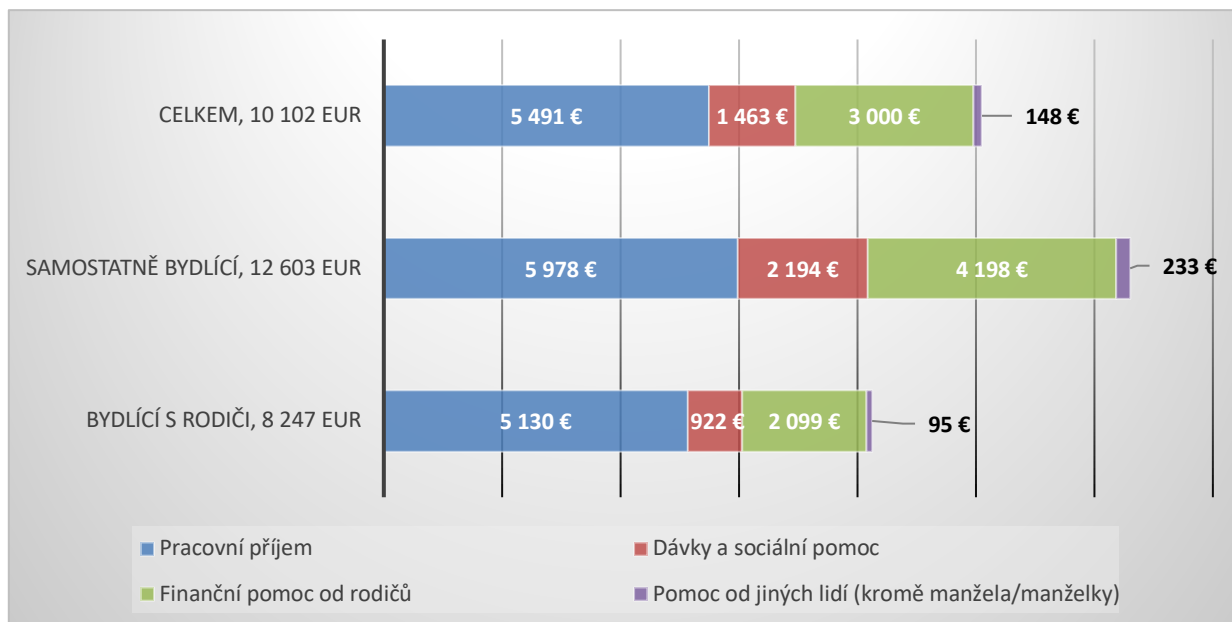
Zdroj: INSEE, 2022

Příjmy mladých lidí bylo třeba zaktualizovat, základ dat byl brán z Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes rok 2014 a po ověření se statistickým úřadem INSEE ve Francii o neexistenci novější studie, byla provedena aktualizace dle inflace ve Francii viz graf 14.

Vývoj inflace ve Francii lze zohlednit jako zdravý, jelikož v průběhu šestiletého období se míra roční inflace nepřehoupla přes hranici 2 %. Tato hranice je v ekonomice označována za zdravou míru inflace a občas i žádanou (Board of Governors of the Federal Reserve System, 2020). Nejvyšší inflace byla evidována v roce 2018 a v roce 2021, kdy se téměř přiblížila ke dvěma procentům. Naopak v letech 2016 a 2020 se jednalo o velmi slabý růst a v roce 2015 dokonce o nulový. Do budoucna lze však předpokládat vyšší než dvouprocentní růst inflace, prozatímní výše inflace pro únor roku 2022 je 3,57 % (France-Inflation.com, 2022).

⁹ Po e-mailové výměně se statistickým úřadem INSEE bylo oznámeno, že se jedná o nejaktuálnější verzi a že žádná jiná studie do současnosti nebyla zpracována (viz příloha 2)

Graf 15 Druhy a hodnoty příjmu skupiny mladých lidí ve věku 18-24 let dle ubytování ve Francii pro rok 2021



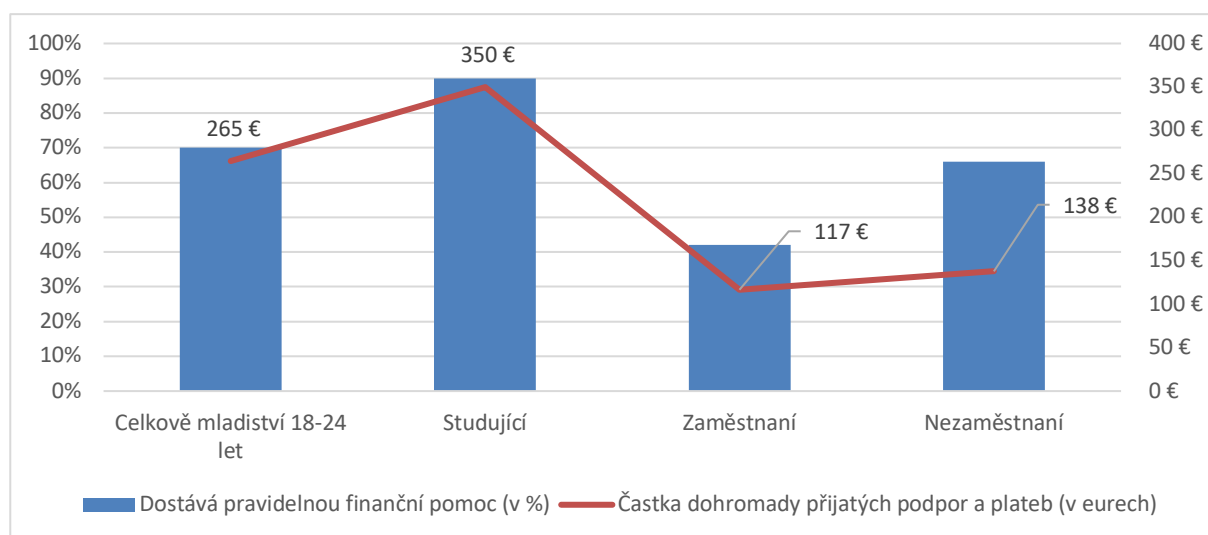
Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes, aktualizace dle vývoje inflace ve Francii, vlastní zpracování

V grafu lze pozorovat roční analýzu příjmů věkové skupiny 18-24 let na základě jejich situace ubytování, tedy buď samostatně či s rodiči a zároveň analýzu těchto dvou skupin celkem dohromady. Jejich individuální zdroje se liší, avšak samostatně bydlící osoby si přijdou na nejvyšší částku ze tří zmíněných skupin, nicméně i při situaci kdy mladí dospělí žijí v domě rodičů, a tím pádem využívají zadarmo střechy nad hlavou či potravin tento fakt nevyklučuje finanční podporu rodiny, ba naopak ji pouze snižuje (Castell L., 2016). U jedinců bydlících mimo bydliště rodičů je tak velká část jejich příjmu i tak složená z peněz pocházejících z jejich kapsy. Lze hovořit v průměru o 4200 eurech, což je v přepočtu 350 euro měsíčně. V případě studie odkazu na univerzitní stránku Université Grenoble Alpes, lze hovořit o měsíčních studentských nákladech ve výši 750 euro, včetně ubytování společně s energiemi, stravou, dopravou i koníčky. Strava představuje 200-300 eur z této částky (Université Grenoble Alpes, 2021).

Co se týká sociálních dávek, samostatně bydlící jimi benefitují mnohem více, jelikož v případě ubytování s rodiči je možné, že příspěvek na bydlení pobírají již samotní rodiče. Z tohoto důvodu je částka sociální pomoci více než dvakrát nižší pro jedince bydlící u rodičů vůči jedincům pobývajících ve svém. Jedná se o téměř 2200 eur ročně.

Každá skupina disponuje také ročním výdělkem, ať už ze stáží, letních brigád či polovičních úvazků v případě studentů anebo plných pracovních úvazků, tato částka se pohybuje v průměru kolem 5000 euro. V celkovém průměru kategorie tak lze hovořit o 10 102 eurech ročně.

Graf 16 Hodnota měsíčního příspěvku rodičů pro mladé lidi ve Francii pro rok 2021



Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes, aktualizace dle vývoje inflace ve Francii, vlastní zpracování

Dle studie ERNJ bylo zjištěno, že sedm z deseti domácností pomáhá svým dětem nehledě na jejich karierní situaci. Procentuální část mladistvých, kteří dostávají podporu od rodičů se liší opět na základě jejich situace. V 90 %, jedná-li se o studenta mu rodiče finančně pomáhají v průměru 350 euro měsíce. Zajímavé je, že ze 40 % se tato podpora týká i zaměstnaných jedinců v průměru 117 eur a u nezaměstnaných je to o dvacet euro více. Je třeba zdůraznit, že se jedná o částky v „čistém“. Čistá minimální mzda se pohybuje o okolo 1269¹⁰ eur v roce 2022, dalo by se tak říci, že se jedná takřka o desetinu této částky, což i u zaměstnaných jedinců činí nezanedbatelnou částku.

Z vlastního zpracování tabulky vyplývá, že 33 % rodičů podporuje své potomky bydlící i v případě že jsou nezaměstnaní a nebydlí spolu s rodiči, celková průměrná částka činí 210 euro. Za zajímavý fakt lze označit i situaci zcela opačnou, kdy rodiče přispívají mladistvému i v případě, že bydlí s nimi pod jednou střechou a je zaměstnaný.

¹⁰ <https://www.aide-sociale.fr/smic-horaire-brut-net/>

Tabulka 8 Celková výše příspěvků měsíčně od rodičů pro kategorii 18-24 dle pracovní situace a jejich ubytování

	Nezaměstnaní		Zaměstnaní	
	Dostává pravidelnou finanční pomoc (v %)	Částka dohromady přijatých podpor a plateb	Dostává pravidelnou finanční pomoc (v %)	Částka dohromady přijatých podpor a plateb
Bydlící s rodiči	74	120 €	49	90 €
Bydlící s rodiči společně s jiným sídlem	/// ¹¹	/// ²	59	180 €
Samostatně bydlící	33	210 €	26	150 €

Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes 2014, Castell, Portela a Rivalin

Sedm z deseti rodičů podporují své potomky ve věku 18-24 let, nehledě na jejich situaci. V celkovém složení lze vidět, že nejvíce rodiče stále přispívají na elektroniku a komunikaci, což lze označit například za příspěvky na úhradu internetových poplatků, telefonního mobilu či jiných. Dále více než třetina rodičů posílá pravidelně peněžní částku přímo na účet mladistvého, jedná se především o případ, kdy jedinec studuje, nicméně z 25 % posílají rodiče peníze i nezaměstnaným. Třetím nejčetnějším příspěvkem je doprava, toto vyplývá z pravidelných návštěv jedinců jejich rodičů, to tedy v případě, že nebydlí trvale s rodiči. U nezaměstnaných je pouze 1 % rodičů, jež jim přispívají na bydlení. Tento fakt lze argumentovat sociálními dávkami na ubytování, které jsou lehce získatelné v překerní situaci a jejich suma může být značná. Z největší části přispívají rodiče jejich nezaměstnaným potomkům na elektroniku a komunikaci.

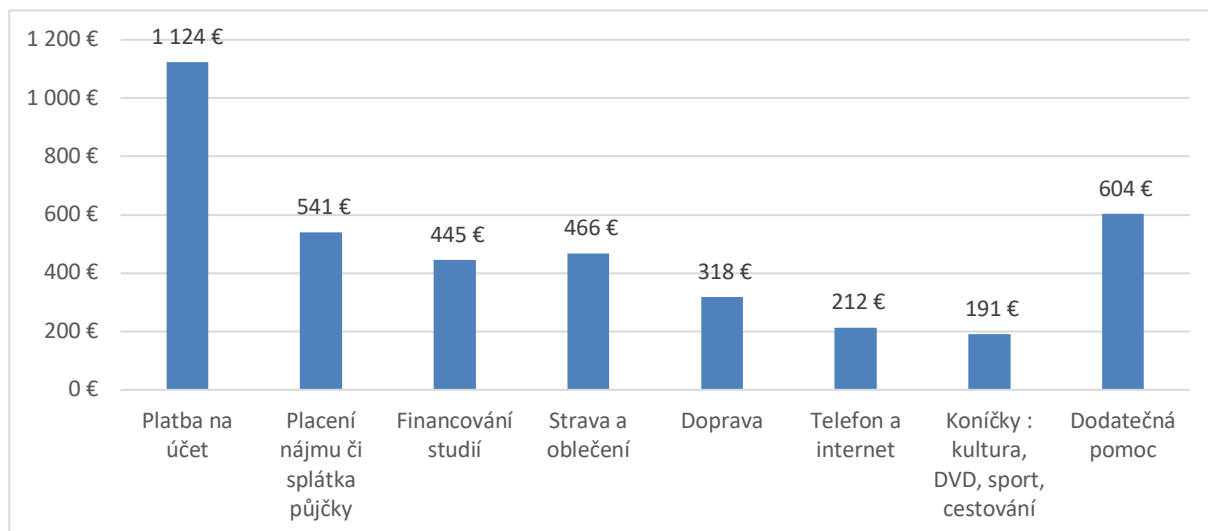
Tabulka 9 Procentuální pomoc mladým 18-24 v % dle druhu příspěvku.

	Peněžní příspěvek	Na bydlení	Strava	Doprava	Elektronika, komunikace	Koníčky	Zdravotní doplňky
Celkově mladiství 18-24 let	37	12	11	36	51	22	11
Studující	60	23	18	53	67	29	18
Zaměstnaní	9	1	6	15	25	11	4
Nezaměstnaní	25	1	3	26	50	21	6

Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes 2014, Laura Castell, Mickaël Portela a Raphaëlle Rivalin

¹¹ Nevýznamné hodnoty

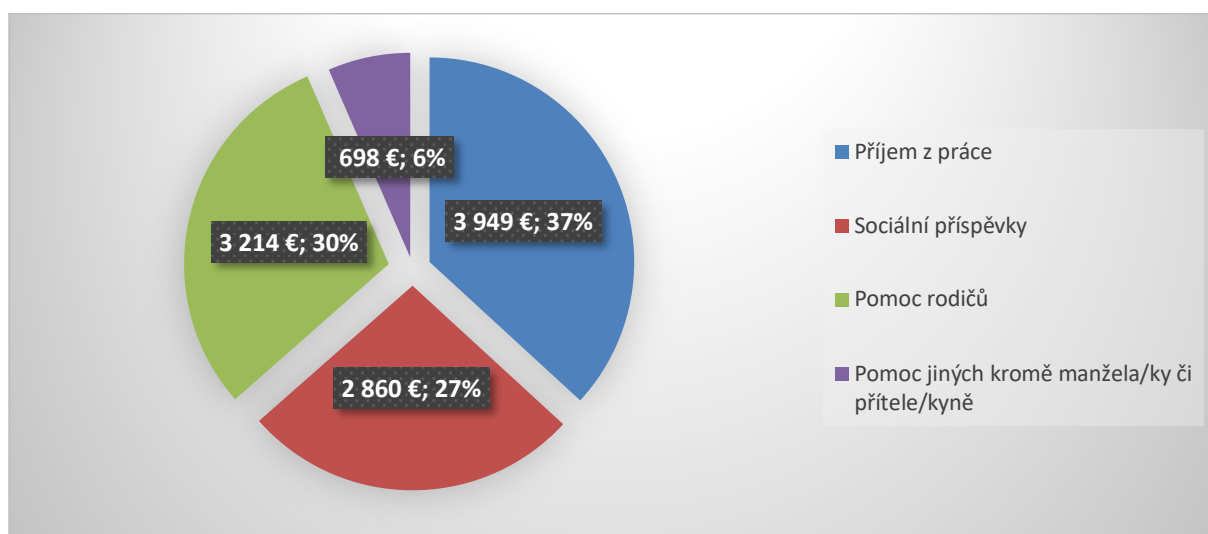
Graf 17 Rozdělení roční finanční pomoci rodičů dle účelových skupin



Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes, aktualizace dle vývoje inflace ve Francii, vlastní zpracování

3901 eur je celková částka zvýšená o inflaci od roku 2015 do roku 2021, jež rodiče ročně přispívají mladistvým ve věku 18-24 let. Největší část je tvořena platbou peněz přímo na účet anebo dodatečná pomoc od jiných členů rodiny. Sestupně pak lze hovořit o příspěvku na dopravu, stravu, oblečení a telefon či internet.

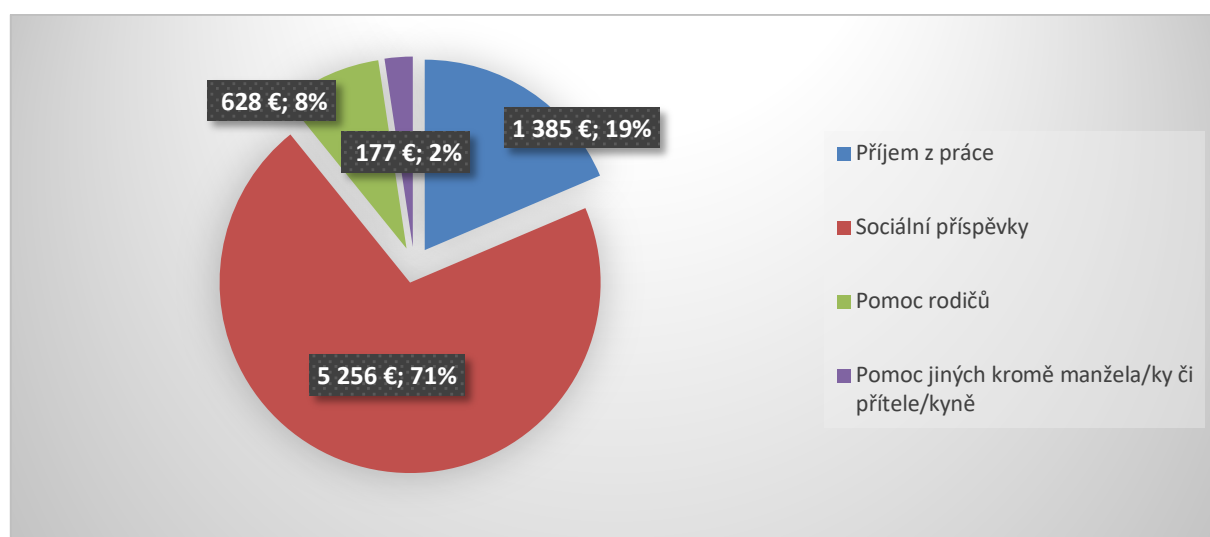
Graf 18 Situace po ukončení vzdělání v témž roce a bez práce (3 %) z celku studovaných, 2015



Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes, aktualizace dle vývoje inflace ve Francii, vlastní zpracování

Graf 18 se zaměřuje na jednotlivce, kteří ukončili studia v témže roce a jsou následně bez práce. U této skupiny lze vidět, že 1/3 příjmů tvoří příjem z práce, což může být díky práci na černo či různým agenturním pracím či misím, které nemají trvalý charakter. Sociální příspěvky u nich tvoří 27 %, což lze odůvodnit především díky RSA či příspěvkům na bydlení. Velmi důležitým prvkem však stále zůstávají rodiče a jiní rodinní příslušníci (nezapočítává se zde manžel/ka či přítel/kyně), kteří přispívají ročně ve výši více než 3900 eur, měsíčně zhruba 325 euro¹².

Graf 19 Příjmy jedinců nevystudovaných a téměř či stále bez práce (8 %) z celku studovaných, 2015



Zdroj: Drees-Insee, enquête nationale sur les ressources des jeunes, aktualizace dle vývoje inflace ve Francii, vlastní zpracování

Graf 19 pro změnu popisuje příjmy jedinců, jež se nacházejí v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti a slabým dosaženým vzděláním. Jedná se tak o nejproblematičtější skupinu, která je těžce zapojována do pracovního režimu a každodenního života, ať už se jedná o problém alkoholu, tabáku či drog, anebo jedince označované za takzvané nezaměstnatelné z různých důvodů. Lze pozorovat, že tato skupina je z necelých ¾ financována státem díky sociálním příspěvkům (životní minimum, příspěvek na ubytování, na stravu, na dítě a další). I přes vysokou částku od státu je této skupině finančně pomáháno rodiči či známými. Nikoliv v tak velké výši jako v grafu 18, nýbrž i tak se jedná o nezanedbatelnou částku 800 eur ročně¹³. Příjem generovaný prací je velmi nízký. Díky anonymitě dotazníku ENRJ se lze domnívat, že v některých případech tento příjem proudí

¹² 8.361, - Kč (kurz ČNB 6.3. 2022)

¹³ 20.500, - Kč (kurz ČNB 6.3. 2022)

z černé či šedé ekonomiky a případného prodeje drog, který je ve Francii, ve srovnání s Českou republikou, mnohem více přítomný (SudOuest, 2019).

4.2 Charakteristika trhu práce mladistvých 18-25 let v okrese Isère v letech 2016–2021

Isère je jedním z 83 francouzských krajů, jež je součástí regionu s názvem Auvergne-Rhône-Alpes. Jméno regionu pochází od řeky, která jím prochází. Společnost l'INSEE přidělila tomuto regionu kód 38, pro údaje ve statistikách či ročenkách. V rámci tohoto regionu lze nalézt několik větších měst, s tím, že Grenoble se považuje za „hlavní město“ tohoto území, a proto zde také sídlí i prefektura. Dalšími městy jsou například La Tour-du-Pin či Vienne. Jedná se o hornatou oblast, která leží na počátku Alp a má také 3 významné horské masivy. K roku 2019 čítala celková populace regionu 1 271 166¹⁴ obyvatel, přičemž Grenoble se samotnou aglomerací čítá více než jednu třetinu obyvatel (Isère, 2021).

Isère jako takový je velmi urbanizovaný a jeho ekonomické aktivity diverzní. V minulosti se jednalo především o využití obnovitelných zdrojů (vodní elektrárny a prameny z hor), užití lesního průmyslu či těžby uhlí, v 19. století. V současnosti lze mluvit o papírenském průmyslu, chemickém průmyslu, zpracování potravin či elektronickém průmyslu, díky němuž je region proslavený. Právě díky posledně zmíněnému oboru se jedná o bohatší region v rámci Francie, který disponuje mnoha zaměstnanci, kteří nepocházejí z Francie. Významným celosvětovým podnikem, který má sídlo v Isère je ST Microelectronics, soustředící se právě na elektronické čipy a jejich vývoz do celého světa. Nelze zapomenout ani na významný podíl lyžařské disciplíny a jiných zimních sportů na ekonomice regionu. Jež přináší více než 110 milionů eur ročně (Claudel, 2013).

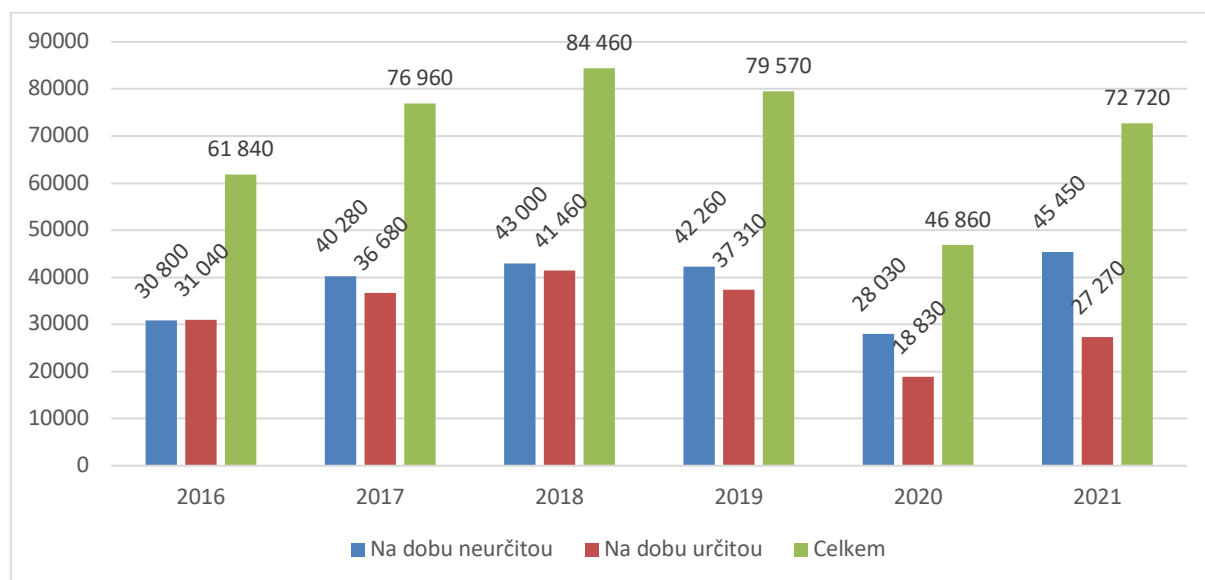
Region se ubírá velmi ekologicky environmentální cestou, nejen proto byl Grenoble zvolen „zeleným hlavním městem“ pro rok 2022¹⁵. Tento fakt plyne také z přítomnosti vyšší koncentrace znečištění ovzduší, především v oblasti Grenoblu, jelikož místo, kde se město nachází je obklíčeno horami ze všech stran, a při absenci větru či deště je velmi rychle vytvořený mrak znečištěného ovzduší.

¹⁴ Zdroje INSEE

¹⁵ GREEN GRENOBLE - <https://greengrenoble2022.eu>

Z ekonomického hlediska je na tom region Isère nadprůměrně. Celkový počet zaměstnaných v roce 2018 byl 491 889 s mírou aktivních lidí 75,2 %, ve věku 15-64 let a mírou nezaměstnanosti 11 %. Medián měsíčního výdělku je 23 030 eur ročně, v přepočtu tedy 47.443 korun měsíčně. V komparaci s Francií nabývá celková míra aktivních lidí 74,1 %, a nezaměstnanost 13,4 %. V rámci míry chudoby je okres také dobře umístěný se svými 11,5 % oproti celostátním 14,6 % (INSEE, 2022).

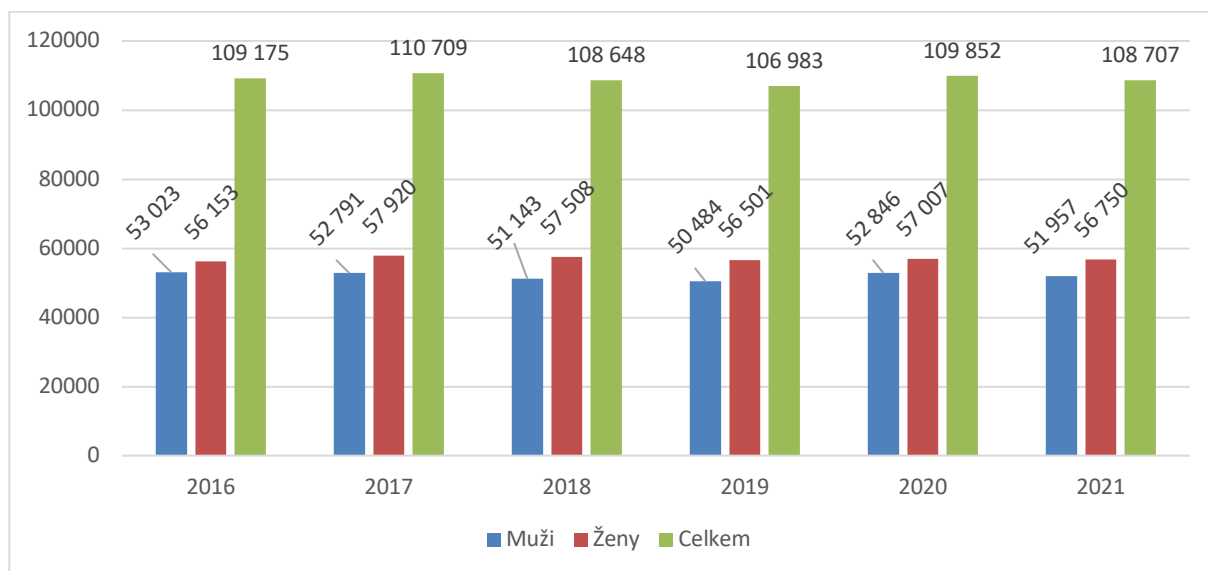
Graf 20 Pracovní nabídky Úřadu práce v letech 2016–2021 v regionu Isère



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Pracovní nabídky zůstávají na podobné úrovni. Největší nabídka byla v roce 2018, což bylo způsobeno celkovou ekonomickou situací a prosperitou. K mírnému poklesu došlo potom v roce 2019. Největší propad téměř o polovinu byl zaznamenán v roce 2020, což bylo způsobeno pandemií. V roce 2021 byla francouzská ekonomika opět restartována a v okrese Isère přibylo o 26 tisíc volných pozic více než oproti předchozímu pandemickému roku. Z grafu 20 lze pozorovat, že do roku 2020 byl rozdíl mezi nabízeným typem práce, buď na dobu neurčitou (CDI) či určitou CDD/Intérim, více méně vyrovnaný, přesto však s mírnou převahou smluv na dobu neurčitou. Tato situace se však změnila v roce 2020 a 2021, kdy byla nabídka prací na dobu neurčitou výrazně převyšující. Jedná se především o to, že smlouvy na dobu určitou musí mít odůvodněné jejich použití, přičemž jedním z nich je například dočasné navýšení aktivity firmy, což především v roce 2020 ale také v roce 2021 v případě smluv na dobu určitou nebylo případem.

Graf 21 Počet nezaměstnaných celkově v regionu Isère v letech 2016–2021

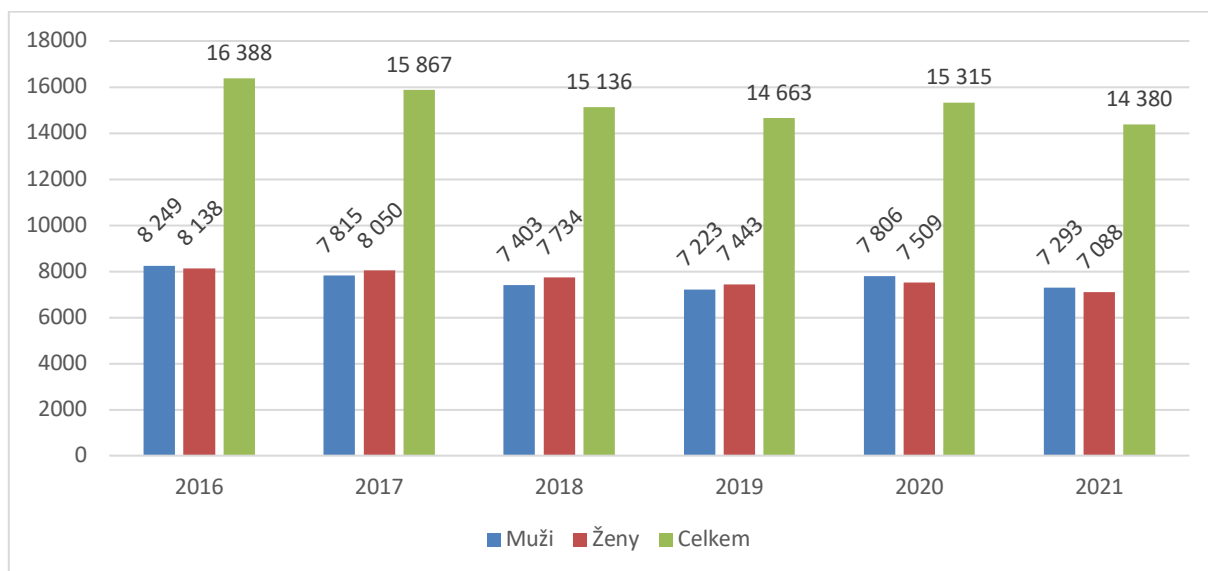


Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Graf číslo 21 popisuje vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví přímo v regionu Isère, lze pozorovat, že se nezaměstnanost dotýká o něco více žen než mužů, což může být vysvětleno rodinným způsobem života, kdy žena spíše zůstává doma s dětmi. Lze pozorovat kladný vývoj a pozitivní snižování počtu nezaměstnaných od roku 2017 do roku 2019. Nicméně následně v roce 2020 v rámci sanitární krize byla změna oproti předchozímu roku vysoká, kdy přibylo skoro 3 tisíce nezaměstnaných osob. Jedná se tak především o dlouhodobou ekonomickou neaktivitu určitých firem či podniků, které byly nuceny svou aktivitu ukončit. K roku 2021 se státní pomoc vůči covidu a náhradám ušlých zisků snížila a pravidla pro obdržení těchto příspěvků zpřísněla (Economie.gouv.fr, 2022), proto lze také vidět, že v tomto roce, i přes oživení ekonomiky, se čísla na původní před pandemické hodnoty nevrátila.

Graf 22 pak porovnává míru nezaměstnanosti mladých lidí v regionu, která však ne zcela kopíruje vývoj celkové nezaměstnanosti v Isère. Počet mladých nezaměstnaných od roku 2016 zaznamenal až do roku 2020 pouze snižující se trend, a to vůči předchozímu roku ve výši tří procent. Kvůli pandemii se jejich počet opět mírně zvedl v roce 2021, avšak na počátku roku 2022 začal opět vypadat slibně s prozatím nejnižším číslem za sledované období s o něco málo více než 13 tisíci mladistvých bez zaměstnání.

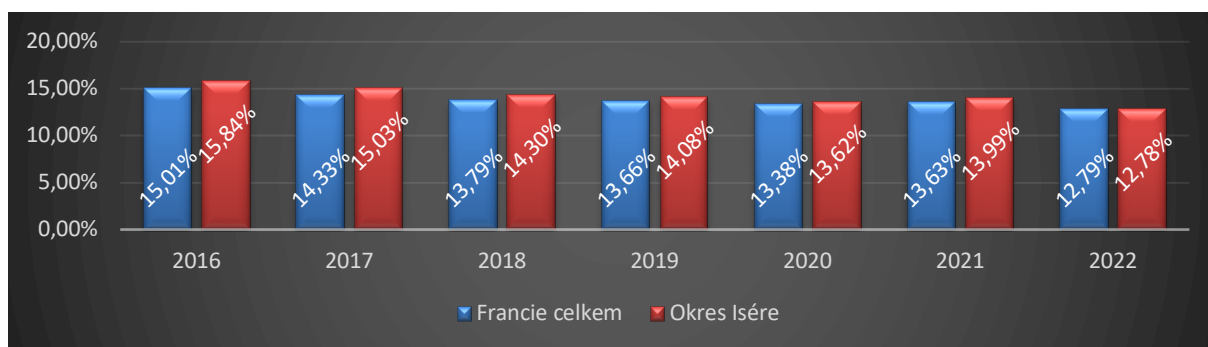
Graf 22 Mira nezaměstnanosti mladých lidí 18-25 let v regionu Isère v letech 2016-2021



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Graf 23 srovnává procentuálně krajevou situaci mladých nezaměstnaných vůči celkové situaci metropolitní Francie. Co se týče nezaměstnanosti mladých v okrese Isère, lze konstatovat, že až do roku 2021 byla neustále v pozadí za celostátním průměrem. Přes pomalé snižování rozdílu v letech 2016-2020 z 0,8 % na 0,3 % a k mírnému opětovnému zvýšení v roce 2021 k hodnotě 14 % pro kraj, v roce 2022 z dostupných dat vše nahrává k vyrovnání situace. Prozatímní data nastiňují na téměř identickou nezaměstnanost do 25 let. Jedná se mimo jiné i o důsledek oživení ekonomiky po pandemické situaci. Výsledek 12,8 % k lednu roku 2022 je velice nadějná a znamená, že mladí lidé dostávají šanci v různých sektorech ekonomiky, do kterého dříve případně penetrovali jen obtížně.

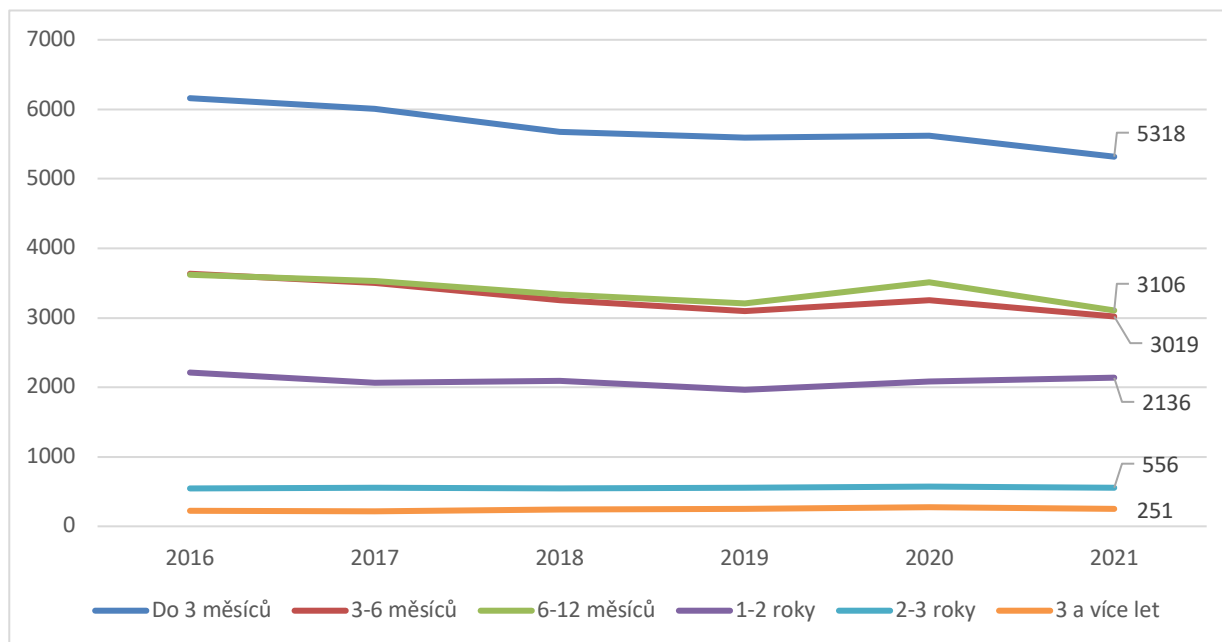
Graf 23 Procento nezaměstnaných věkové kategorie 18-25 let vůči nezaměstnaným celkem, srovnání Francie a okresu Isère, v letech 2016-2022¹⁶



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování a výpočty

¹⁶ Jedná se o údaj k lednu roku 2022

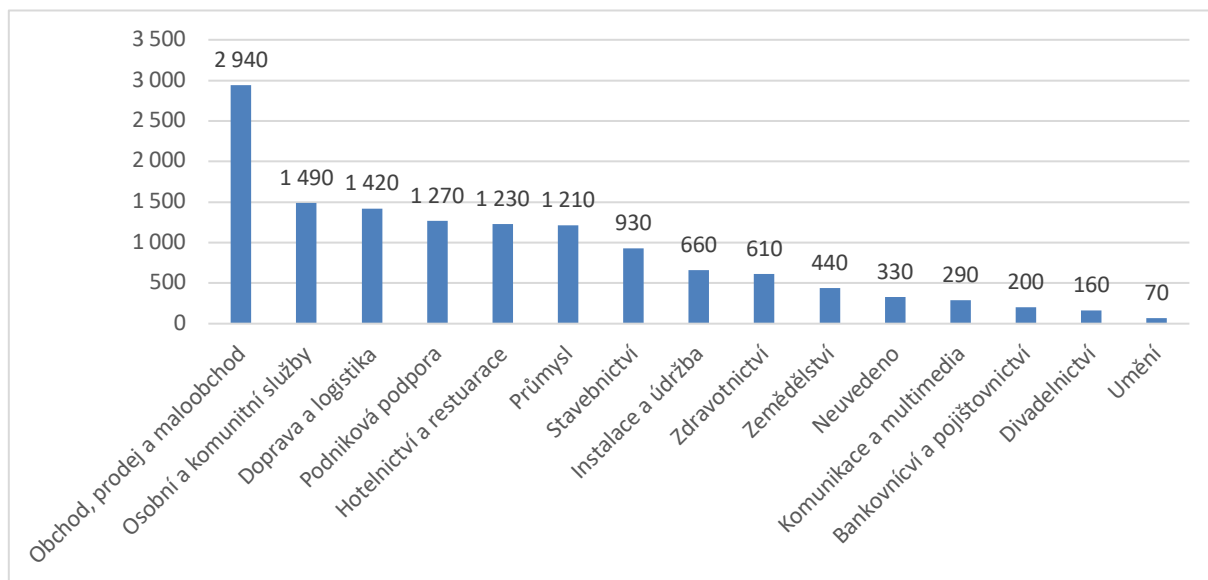
Graf 24 Počet mladých nezaměstnaných 18-25 let dle délky setrvání na Úřadu práce v okrese Isère, 2016–2021



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Také srovnání délky setrvání na Úřadu práce vykazuje zlepšení k roku 2021 pro okres Isère. Z většiny případů se jedná o mladistvé, kteří jsou registrovaní na Úřadu práce méně než 3 měsíce. V roce 2021 se jedná o 5318 mladých lidí, jedná se tak o fakt, že tito lidé většinou nehodlají na Úřadu práce pobýt déle, než je nezbytně nutné a práci si snaží s úsilím najít. Kategorie nezaměstnaných v horizontu 3-6 a 6-12 měsíců jsou více méně vyrovnané, avšak v průběhu sledovaného období lze pozorovat, že druhá zmíněná kategorie lehce převyšuje především v roce 2020. Mladí nezaměstnaní do 24 let, kteří jsou zapsaní mezi 1-2 lety zaznamenávají také mírnou rostoucí tendenci, a to od roku 2019. Z druhého konce potom nezaměstnaní, kteří jsou u Pôle Emploi zapsaní 2-3 roky či déle, než tři roky nezaznamenali ve sledovaném období žádné výrazné výkyvy, a to ani v období sanitární krize. Tito dotyční pak tvoří zhruba 5 % celkově nezaměstnaných.

Graf 25 Nezaměstnanost mladých do 25 let v Isère dle odvětví či předchozích zkušenosti v roce 2021 v Isère



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Nezaměstnanost podle odvětví vykazuje především fluktuaci v oblasti služeb. Služby jako obchod, doprava, komunitní služby tvoří většinu nezaměstnaných. Tato nezaměstnanost je daná potřebou kvalifikovaných sil. Zatímco ve službách není nutná vysoká kvalifikace, ve sféře zdravotní, bankovní, IT a dalších jsou mladí lidé vzdělaní a nacházejí snadněji práci, respektive se na ni cílevědomě připravují a očekávají vlastní uplatnění. Například bankovní, komunikace nebo zdravotnictví je prakticky bez nezaměstnaných. Na druhé straně pak obecné profese, kde je míra znalostí na poměrně nízké úrovni, vykazuje nezaměstnanost, protože mladí lidé jsou jednak špatně ohodnoceni a jednak nemají potenciální vztah k profesi. O tom vypovídá největší počet osob v obchodě, kde je možné měnit profesi téměř kdykoliv.

Tabulka 10 Míra nalezení práce mladistvých do 25 let v horizontu 6 měsíců po účasti na školení či rekvalifikaci v letech 2016-2021 v Isère

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Míra nalezení práce v %	63,7	69,1	64,2	66,0	63,4	69,7

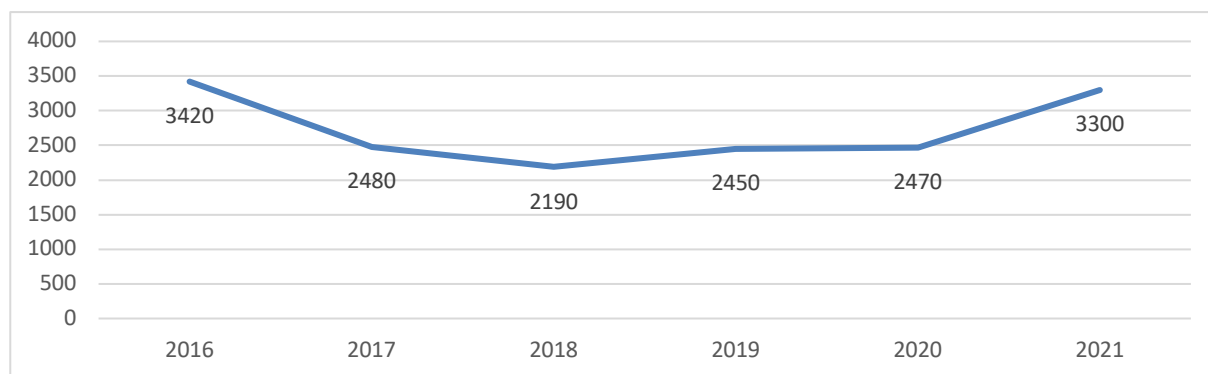
Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování, 2022

Rekvalifikaci podstupuje řada nezaměstnaných. Obecné vzdělání není zcela žádoucí pro řadu zaměstnavatelů. Proto se někteří mladí lidé rekvalifikují do jiných profesí podle situace na trhu. Míra nalezení práce v rámci šesti měsíců po podstoupeném školení je více než

šedesáti procentní. Lze tedy v zásadě hovořit o úspěchu, nicméně je nutné si uvědomit, že jedinec, který se zapíše na rekvalifikační kurz a s úspěchem tento kurz dokončí, je přeci jen více determinován v najetí práce, a proto je ochotný tomu obětovat určité úsilí a čas. I proto vychází data s nadpolovičním úspěchem pro uchazeče. Největší úspěšnost nalezení zaměstnání byla v letech 2017, a 2021, kdy míra najetí práce přesáhla dosahovala bezmála 70 %. V roce 2021 je toto procento zvýšené i díky koronavirové krizi, kdy se lidé pracující například v hotelnictví rozhodli změnit svou profesi, která byla krizí méně postižena a najít si tak díky rekvalifikaci práci v jiném oboru. Nejmenší úspěch byl pak zaznamenán v roce 2020, s 63,4 %.

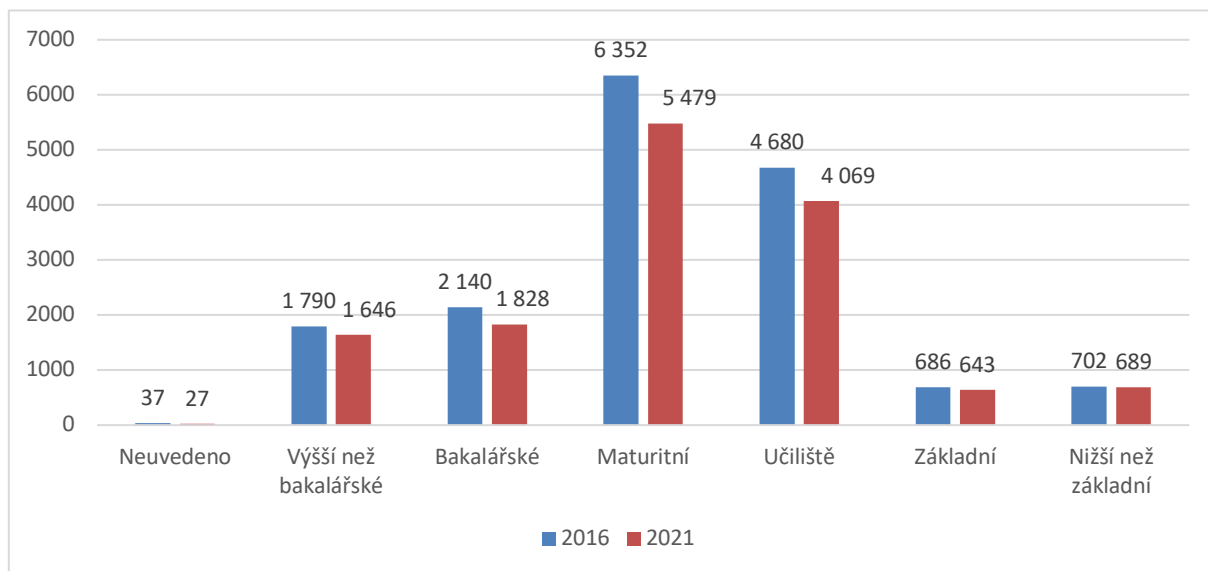
Graf 26 potom ukazuje na celkovou účast v rámci těchto kurzů, nejmenší účast byla zaznamenána v roce 2018, což lze připsat i pozitivní ekonomické situaci, nicméně v roce 2021 lze již pozorovat razantní nárůst oproti předchozím dvěma rokům, konkrétně téměř 33 % oproti roku 2020. Vůči celkovému počtu nezaměstnaných se tak jedná o 1/5, která se přikloní k účasti na rekvalifikačním kurzu.

Graf 26 Počet nezaměstnaných do 18-25 let, kteří podstoupili školení či rekvalifikaci 2016-2021 v Isère



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Graf 27 Vývoj mladých nezaměstnaných do 18-25 let v okrese Isère dle dosaženého vzdělání, rok 2016 a 2021



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Také tento graf ukazuje na všeobecnost vzdělání. Pokud mladý člověk studuje střední školu nebo učiliště, jeho kvalifikace je nižší než u specializovaných profesí. Proto je také nejvíce nezaměstnaných u tohoto typu vzdělání a nejméně u vyššího vzdělání, kde existuje silnější poptávka a očekávána je i vyšší kvalita a přesochopnost jedince. Lze tak konstatovat, že vyšší nebo bakalářské vzdělání je ve Francii žádané. Nicméně je třeba vzít v úvahu také počet osob, respektive počet absolventů vyššího vzdělání, který bude nižší než počet absolventů se středoškolským vzděláním, a tedy procentuálně bude tvořit jinou nezaměstnanost.

Tabulka 11 Průměrná výše měsíčních dávek v nezaměstnanosti mladistvých do 25 let v regionu Isère, v letech 2016–2021

2016	2017	2018	2019	2020	2021
880 €	890 €	890 €	900 €	920 €	930 €
22 264 CZK ¹⁷	22 517 CZK	22 517 CZK	22 770 CZK	23 276 CZK	23 529 CZK

Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Tabulka číslo 12 uvádí výši podpory nezaměstnaných mladých lidí do 25 let. V přepočtu na české koruny se jedná o více méně o 23 tisíc korun měsíčně a v průběhu let má rostoucí tendenci, především díky zvýšení o růst inflace v daný rok.

¹⁷ Přepočet dle kurzu ČNB k 1.3. 2022

Tabulka 12 Procento nezaměstnaných 18-25 let pobírajících podporu, 2016–2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pobírající podporu v nezaměstnanosti	11 472	10 869	10 141	10 176	10 583	10 454
Nezaměstnaní	16 388	15 867	15 136	14 663	15 315	14 380
Procento pobírajících	70,0 %	68,5 %	67,0 %	69,4 %	69,1 %	72,7 %

Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Pobírání podpory mladých nezaměstnaných je v průměru tvořeno téměř 70 % jejich celkového počtu. Je zřejmé, že řada nezaměstnaných v tomto věku tedy není závislá na podpoře a má jiné zdroje příjmů nebo například využívá podpory rodičů. Tuto skutečnost je nutné testovat, protože není zcela zřejmé, proč tomu tak je.

4.3 Školení Pôle Emploi a program začlenění do práce v okrese Isère 2017-2021

Jedná se o pětiroční program okrese Isère, který se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti a jednoduššímu návratu do práce. Z ní vyplývá, že je důležité začlenění integrační politiky do globálního projektu na podporu zaměstnanosti a zároveň její propojení s ekonomickými aktéry v okrese. Dalším článkem je podpora jedinců a příjem životního minima (RSA¹⁸), jež by měla být podporou všech bez ohledu na potíže s nimiž se jedinci setkávají, nýbrž spíše orientovat integrační nabídku práce se zohledněním různých potíží, se kterými se dotyční mohou setkávat.

Dalším bodem je nastavení určitého systému recipacity, což spočívá v zapojení jedinců do sociálních akcí, a zároveň pomoci těm, jejichž cesta k zaměstnání je delší a trnitější, nabýt sebevědomí na návrat do práce. V rámci regionu Isère se bude jednat spíše o experimentální metodu, aby se dosáhlo vytvoření funkčního a stabilního systému, který bude fungovat.

V neposlední řadě se jedná o rozpočet regionu, a bude zaměřeno na vyvinutí systému kontroly příjemců RSA a spolu s tím spojený boj proti podvodným pobíratelům. Společně s vytěženými penězi však půjde i o udání smyslu tomuto sociálnímu příspěvku.

V rámci programu pro re-inserci do zaměstnání jsou čtyři cíle:

¹⁸ RSA – Revenu de solidarité active – 565,34 euro v roce 2021

- 1) Mobilizace ekonomického prostředí a podpora podniků, jež zaměstnávají – jedná se o to, že lidé nacházející se v nevýhodné situaci se mohou cítit demotivovaní a tím přispívat k nepříznivému kontextu zaměstnanosti či strádání určitých ekonomických sektorů. Proto je zapotřebí podpora lidských zdrojů dle potřeb firem. Okres tak začne více spolupracovat se společnostmi a postaví se jako zprostředkovatel mezi svými partnery a společnostmi jež hledají pracovní síly. Zároveň se pak jedná o dotované zakázky či dotované smlouvy, které pomáhají stimulovat vytváření pracovních míst. V Isère se jedná o 640 pracovních míst ročně vytvořených touto cestou. Navíc bude více soustředěno na soukromý sektor s malými a středními podniky, díky kterým nebudou vytvářena pracovní místa a nabídky ve veřejném sektoru.
- 2) Rozvoj solidárních založených na možnostech okresu – jedná se především o podporu a přístup k zaměstnání v sektoru jako stavebnictví, různé služby v domovech seniorů či služby lidem. Společně s tím propagovat nová zaměstnávání ve veřejných zakázkách.
- 3) Zavedení nástrojů spokojenosti a hodnocení – z průzkumu v roce 2015¹⁹ vyplývá že vyjádření spokojenosti se sociální a profesní podporou je dosaženo, jestliže je tato podpora účinná a častá. S tím je spojené zavedení dalších kvalitativních a kvantitativních procesů hodnocení jednotlivých akcí, jež bude probíhat v několika různých formách, ať už průzkum, sběr návrhů či dotazníků.
- 4) Boj proti podvodným uchazečům a pobíratelům životního minima či jiných sociálních příspěvků, které byla detekována a odhadnuta na 1,9 % v okrese Isère²⁰. Z toho vyplývá posílení spolupráce s organizacemi vyplácejícími sociální dávky a společně s tím také určování potencionálních cílů a systematické sledování anomálií (IsereDepartement, 2016).

Na druhé straně cílem nabízeného školení Pôle Emploi v situaci, kdy je jedinec nezaměstnaný, je především zvýšení šancí na začlenění či návrat do zaměstnání. Důležité je si zároveň také uvědomit, jaké dovednosti či certifikace jsou personalisty vyhledávány anebo jaké jsou naopak na trhu práce vzácné. Absolvování školení pak v neposlední řadě umožňuje odlišení se od ostatních případných kandidátů. Je potřeba si určit co je cílem školení a po

¹⁹ Les enquêtes de l'évaluation du PDI 2012-2015

²⁰ Zdroj: <https://www.msa.fr/lfp/actualites-employeur>

jeho úspěšném podstoupení pak také výsledek – certifikát, diplom, potvrzení o školení, profesní titul²¹ či osvědčení o profesní kvalifikaci²².

Profesní titul (TP) je certifikace, jež umožňuje jedinci se rychle uplatnit na trhu práce. Následná školení jsou totiž založena na rekonstituovaných pracovních situacích, což umožňuje vyšší profesionalitu a naučení se dané profesi: Může se jednat například o profesní tituly zedníka, sekretářky, vedoucího technika apod.

Osvědčení o profesní kvalifikaci (CQP) vzniká iniciativou odborného odvětví a je tak uznáváno danými společnostmi v této branži.

Atestace o školení je poskytnuta školící organizací na konci školení, dle zákona pak toto školení musí obsahovat cíle školení, povahu a dobu trvání a také výsledky hodnocení dovedností získaných během školení.

K nalezení takového školení může kandidát využít buď internetu anebo přímo pobočky Pôle Emploi na které má kandidát k dispozici dokumentaci o odborném vzdělávání, kontaktní údaje školících organizací, ale také zaměstnance/poradce Pôle Emploi, který může přímo kandidáta informovat a poskytnout mu informace s personalizovaným přístupem.

Systém školení je motivován určitými podporami a příspěvky. Pokud například jedinec pobírá příspěvek na pomoc při návratu do zaměstnání (ARE²³) a absolvuje školení doporučené společností Pôle Emploi může během tohoto školení využít příspěvek na pomoc při návratu do zaměstnání na školení (AREF) ve stejné výši jako předchozí příspěvek²⁴, v mezích práv jedince v rámci Úřadu práce. Přesahuje-li datum ukončení školení periodu v rámci které má jedinec právo na příspěvek pomoci při návratu do zaměstnání, lze využít jiného příspěvku, takzvané odměny za ukončení školení (RFF²⁵), za předpokladu, že dané školení umožní získat kvalifikaci na seznamu profesí vypracovaném regionálními prefekty, u nichž byly zjištěny potíže s náborem.

Nemá-li dotyčný právo na příspěvek pomoci při návratu do zaměstnání – v případě, že dotyčný nemá odpracováno alespoň 910 hodin – ale na druhou stranu absolvuje školicí kurz schválený krajem nebo státem, může pobírat takzvanou „odměnu za veřejnou stáž“²⁶. Jedná

²¹ TP – Titre professionnel

²² CQP – Le certificat de qualification professionnelle

²³ ARE – aide au retour à l'emploi

²⁴ K roku 2022 21,17 eur na den, respektive 526 Kč

²⁵ RFF – rémunération de fin de formation

²⁶ Rémunération publique de stage

se především o profese, které jsou zapotřebí specificky v daném kraji (v Isère se jedná například o mechaniky či elektrikáře). V tomto případě se lze opět obrátit na pracovního poradce, který může zkontrolovat výši této odměny. Daná odměna se však liší podle data nástupu do školení a také podle statutu dané osoby.

Navíc, při předepsání daného kurzu poradcem a jeho financování společností Pôle Emploi (školení před nástupem do zaměstnání, provozní příprava na zaměstnání, kolektiv školicích akcí, individuální vzdělávací pomoc), jakožto součásti jedincova projektu návratu do zaměstnání a může jedinec po jeho úspěšném dokončení využít navíc takzvané odměny za školení Pôle Emploi (RFPE²⁷).

4.4 Financování školení

Financování podstoupeného školení se může lišit v závislosti na jedincově situaci. Pôle Emploi neboli Úřad práce financuje školení především pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou registrovaní v rámci jakékoliv pobočky Pôle Emploi. Zároveň je důležité mít daný projekt školení schválený poradcem na pobočce. Jedná se o kurzy certifikačního rázu, tedy školení vedoucí k získání diplomu nebo profesního titulu (certifikát, akreditace atd.). Tyto školící kurzy obvykle trvají 300 až 1 800 hodin, dále školení přípravy na kvalifikaci, které umožní obohatit dovednosti jedince, pokud chce získat přístup k certifikačnímu školení a jehož současné schopnosti nejsou dostačující. Tyto kurzy jsou kratší, obecně se pohybují mezi 160 a 450 hodinami, poté se jedná o adaptační školení, která umožní získání dovedností technického rázu v konkrétní práci. Tyto kurzy lze absolvovat jako kompenzaci nedostatku odborných zkušeností v určitém oboru. Jsou také krátké a jejich časová náročnost variuje mezi 40 až 300 hodinami. Mimo Úřad práce existuje i takzvaná Regionální rada²⁸, která financuje především školení jedincům, jejichž školení nebylo uhrazeno Úřadem práce (Kiluz.com, 2021).

V závislosti na sponzorech (Úřad práce, regionální rada atd.) a na situaci jedince k datu nástupu na školící či rekvalifikační kurz lze někdy požádat o finanční participaci účastníka na náklady na školení, což nepochybně zvýší jeho motivaci a odhodlání kurz úspěšně dokončit. Dalším bonusem v případě školení schváleného krajem a v závislosti na

²⁷ rémunération de formation Pôle Emploi

²⁸ Le Conseil Régional

vzdálenosti, která dělí jedince od domova do místa školení, je k dispozici možnost ubytování a stravování pro každého účastníka školení (v rámci limitu volných míst) anebo kartu Illico Solidaire, která umožňuje přístup k zvýhodněným sazbám nebo bezplatné v rámci regionu Rhône-Alpes platnou 1 rok, kterého je Isère součástí.

Ve Francii existuje také speciální účet školení zaměstnance (CPF²⁹), který je spravován organizací OPCA³⁰, kde zaměstnanec získává hodiny CPF úměrně k pracovní době, tj. 24 hodin ročně u práce na plný úvazek po dobu 5 let, dále 12 hodin ročně v rámci limitu 150 hodin. Akumulované hodiny CPF si udržuje zaměstnanec po celou dobu své pracovní kariéry, i při případné změně společnosti či v situacích, kdy je jedinec nezaměstnaný. Tyto hodiny pak lze využít k absolvování způsobilého školení, bez ohledu na situaci jedince v době žádosti, ať už je dotyčný zaměstnancem nebo uchazečem o zaměstnání.

Tabulka 13 Organizace a programy financování školení

Organizace	Program	Popis
Pôle Emploi	AFC – Action de Formation Conventionnée	Školení schválená Úřadem práce
	AIF – Aide Individuelle à la Formation	Individuální pomoc na školení
	AFPR – Action de formation préalable au recrutement	Školení před začátkem zaměstnání
	Kolektivní kurzy	Iniciovány odvětvím, pro skupiny lidí
	Individuální kurzy	Iniciovány společnostmi, slouží k personalizované přípravě jedince
OPCA/OPCO	CFP	Účet školení zaměstnance
Regionální rada	PRF – Plan Régional de Formation	Regionální program školení – vyplývá ze speciálních požadavků regionu

Zdroj: Pôle Emploi, vlastní zpracování

Tabulka 14 syntetizuje organizace a její druhy programů, které školení pokrývají. V rámci Úřadu práce – Pôle Emploi se jedná o 5 různých programů, které úřad nabízí. Žádost

²⁹ Le Compte Personnel de Formation

³⁰ OPCA „Organisme Paritaire Collecteur Agréé“, má na starost shromažďování finančních prostředků společností v oblasti odborného vzdělávání. Dále je také partnerem pro zaměstnance, kteří chtějí být využiti školení či rekvalifikace.

o tyto kurzy probíhá online na oficiální stránce Úřadu práce v záložce „můj účet“. Prvním ze školení je AFC, ve své podstatě se jedná o předplacené pozice v rámci školicích kurzů zakoupené Úřadem práce, které jsou pro jedince zdarma a po jejich absolvování nabude účastník určitých kvalifikačních nároků požadovaných trhem práce.

AIF je na druhou stranu pomoc pro financování školení, která pokrývá jeho náklady buď v celkové výši anebo jen z části. Vše záleží na typu školení a jeho schválení poradcem Úřadu práce.

AFPR jsou pro změnu takzvaná před náborová školení, která slouží k financování školení před nástupem účastníka na pracovní pozici se záměrem vyplnění nedostatků mezi dovednostmi, kterými kandidát již disponuje a těmi, které vyžaduje zaměstnání, jež se chystá integrovat.

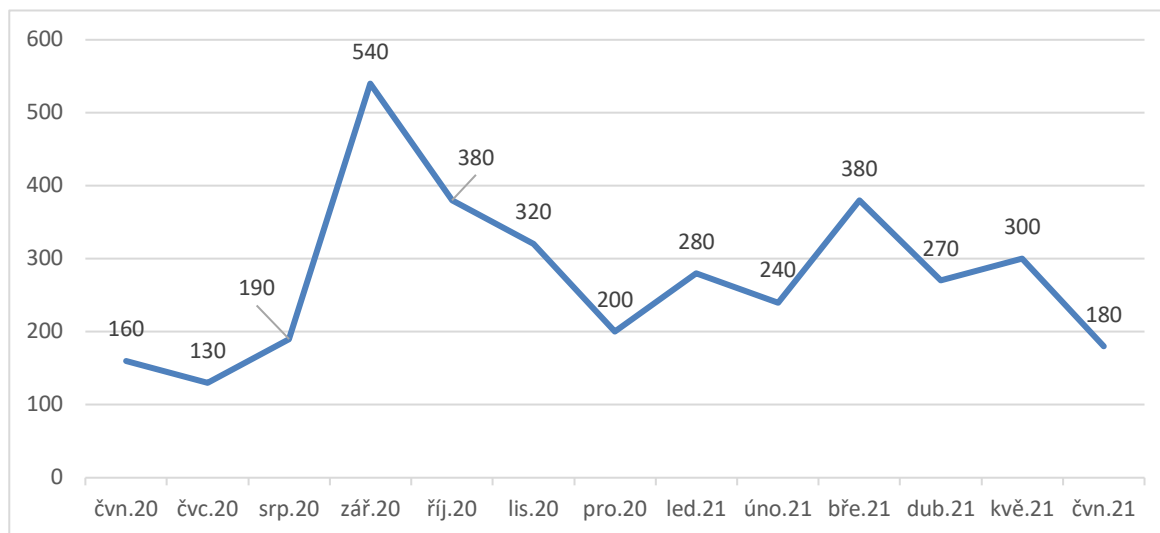
Individuální kurzy jsou iniciovány samotnou firmou, a to v případě, kdy má potíže s náborem vhodného kandidáta. V takové situaci se Pôle Emploi postará o výběr úzkého kruhu kandidátů pro firmu a po selekci vhodného kandidáta firmou mu poskytne potřebné školení potřebné pro nástup do zaměstnání.

Kolektivní kurzy jsou pak iniciovány spíše profesionálním odvětvím, které jsou definovány Úřadem práce jako velmi žádané a s nedostatečným počtem kandidátů. Jak z názvu vyplývá tento kurz není určen pouze pro jednu osobu, ale pro několik uchazečů o zaměstnání najednou. Cílem je osvojení chybějících dovedností a následné zaměstnání jedince v rámci jeho zeměpisné oblasti, jelikož poptávka se v rámci odvětví ve francouzské republice může lišit. (MaFormation, 2015)

Dalším programem vlastního školícího účtu, který si každý zaměstnanec strádá s odpracovanými roky, který zaštiťuje již zmíněná státem schválená organizace OPCA.

Poslední z uvedených možností je regionální program školení, který se specializuje na nabídku a poptávku v rámci daného regionu, jedná se tak o programy, které nejsou apriori financované Pôle Emploi.

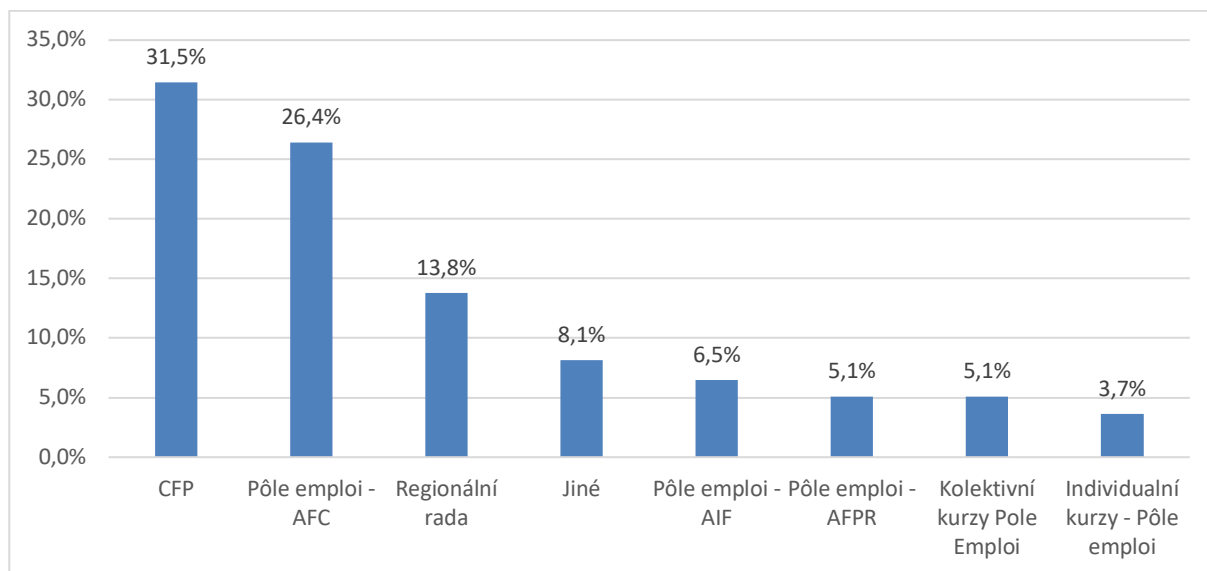
Graf 28 Měsíční počet mladých nezaměstnaných 18-25 let začínajících program školení v okrese Isère, červen 2020–červen 2021



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

V grafu 28 je zaznamenána roční statistika počtu uchazečů, kteří nastoupili do školení v rámci okresu Isère. Jedná se o nejnovější a poslední dostupná data. Celkový počet za sledované období je 3560 započatých školení. V předcházejících letech byl trend zájmu téměř identický (viz Příloha 3), lze pozorovat, že vůbec největší zájem o školení v rámci sledovaného období je v září (540 jedinců). Společně s březnem se tak jedná o dva měsíce, kdy je nástup do školení nejčetnější. Na druhé straně pak lze pozorovat nejnižší zájem v průběhu léta a před Vánocemi, což je spojené především s prázdninovým režimem.

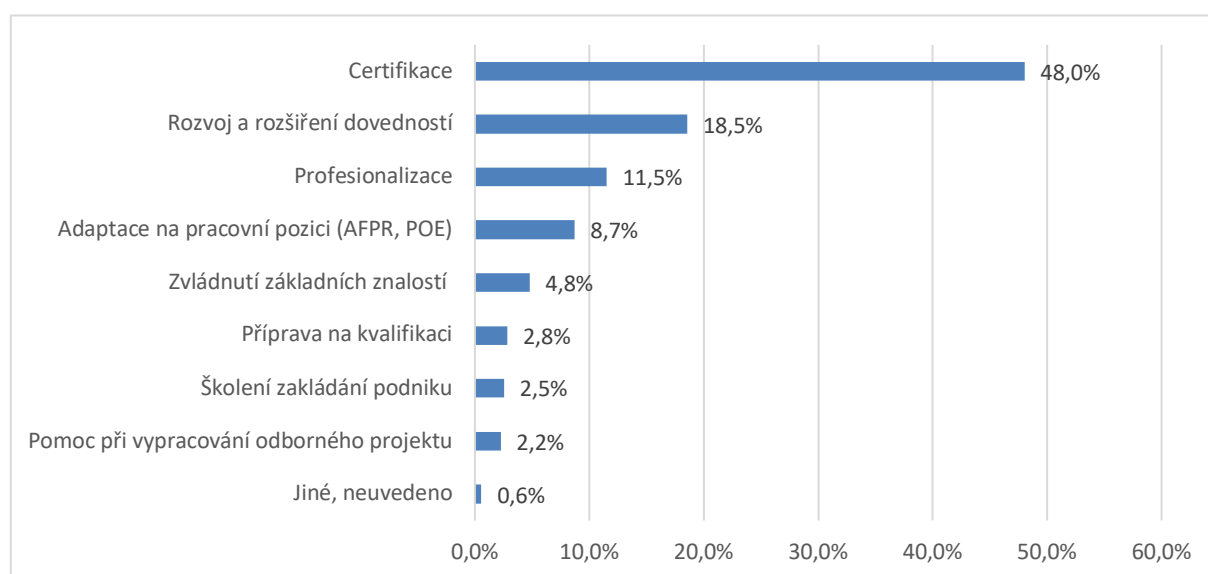
Graf 29 Školení mladých nezaměstnaných do 25 let dle typu financování v okrese Isère, červen 2020–červen 2021



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Graf 29 znázorňuje z jakých programů bylo celkových 3560 kurzů financováno. Lze vidět, že největší část, téměř jedna třetina byla financována školícím účtem jedince – CFP, který si nastřádal za odpracované roky. Druhý nejčastějším typem financování byl program AFC v rámci Pôle Emploi neboli kurzy, které jsou předem předplacené a slouží k nabytí chybějících kvalifikací kandidátů. Nejmenší část pak tvoří kurzy kolektivní a individuální, 5 % a 3,7 % respektive.

Graf 30 Rozdělení dle důvodu podstoupení rekvalifikace/školení mladých nezaměstnaných lidí 18-25 let v okrese Isère, červen 2020–červen 2021



Zdroj: Open Data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Graf 30 popisuje důvody podstoupení školení mladých nezaměstnaných v okrese Isère. Kategorie certifikace (kam spadají všechna školení, která po jejich absolvování akreditují určitou certifikaci, tj. diplom, titul, osvědčení o odborné kvalifikaci) tvořila téměř polovinu všech školení.

Rozvoj a rozšiřování dovedností je zaměřeno na osoby, které již působí v profesní činnosti, ale chtějí si prohloubit anebo získat nové dovednosti. Podporují adaptaci zaměstnanců na jejich pracovní místo, rozvoj nebo udržení jejich zaměstnání. Předpokládána je praxe v dané profesní činnosti. Tato kategorie je tvořena 18,5 %.

11,5 % zvolilo profesionalizaci čili kurzy, jež nevedou k získání žádného diplomu, titulu nebo osvědčení, nýbrž jsou zaměřeny na výuku technik a znalostí specifických proto, aby jednotlivec mohl ve vybraném řemesle pracovat.

Dalším relativně významným důvodem, z necelých 9 % byla adaptace na pracovní pozici, kterou jedinec podstupuje po již potvrzeném vybrání zaměstnavatelem, aby získal potřebnou kvalifikaci pro výkon práce.

4.4 Školení a rekvalifikační kurzy v rámci Úřadu práce Pôle Emploi v Grenoblu

V rámci nabídky školení v Grenoblu z oficiálních webových stránek Úřadu práce Pôle Emploi byla provedena analýza nabízených rekvalifikačních kurzů pro město Grenoble (viz Příloha 3 a Příloha 4).

Tabulka 14 Rozdělení školení a rekvalifikací v rámci Pôle Emploi dle kategorie a typu v Grenoblu, financovaných Pôle Emploi, Regionální radou či účtem CPF

Školení	Celkem	S certifikátem	Dálkové školení	Prezenční školení	Kombinace dálkového a prezenčního	Dokončení kurzu k 01/09/2022
Počet kurzů	181	129	46	80	3	9

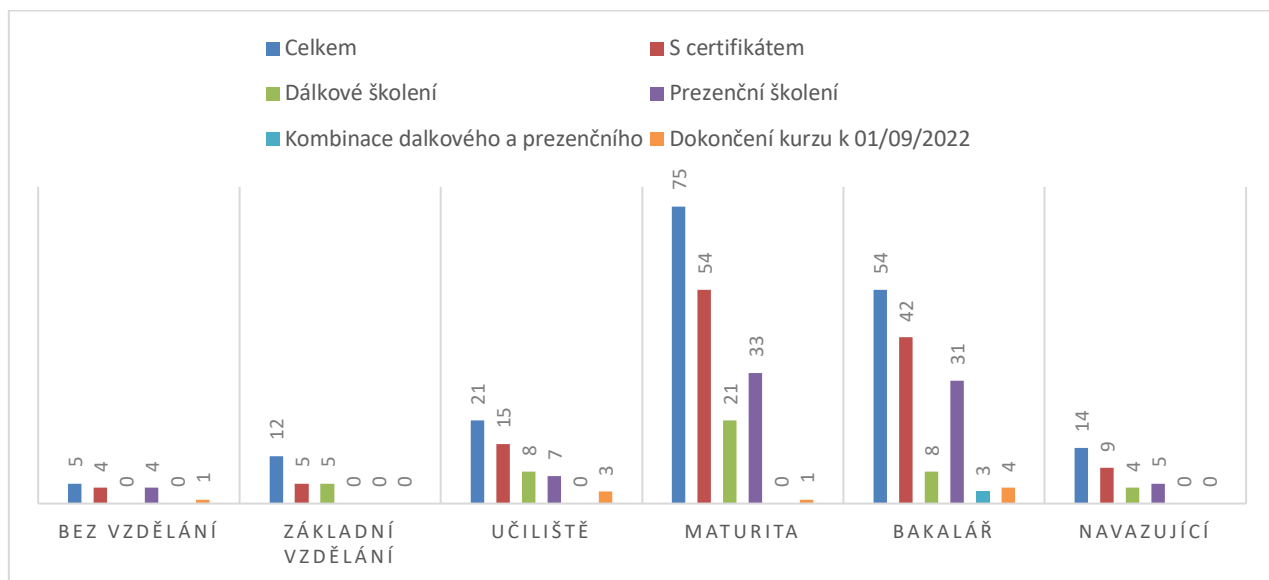
Zdroj: Pôle Emploi, Mon espace personnel³¹, leden 2022, vlastní zpracování

V tabulce lze pozorovat počet školení či školení s certifikací k lednu roku 2022, v Grenoblu (PSC 38000) v rámci skutečného online účtu na Úřadu práce Pôle Emploi. Jedná se o kurzy, s ověřením kvality Úřadem práce a které jsou financovány buď Úřadem práce, regionální radou či osobním školícím účtem, který jedinec mohl v rámci předchozích zaměstnání akumulovat. Poslední zmíněné může být handicapující pro věkovou skupinu rozebíranou v této práci vzhledem k faktu, že mladí nezaměstnaní, kteří vystudovali školu neměli dostatek času akumulovat velký počet hodin v rámci jejich účtu CPF, vzhledem k troše odpracovaných roků. Celkový počet rekvalifikačních kurzů dle aplikovaných filtrů je 181, z něhož pouze 129 z nich jsou oceněny certifikací po jejich úspěšném dokončení. Díky sanitární krizi se situace změnila, a tak lze navštěvovat kurzy s distanční výukou, jedná se konkrétně o 46 případů, vůči 80 školením vyžadujících osobní účast ve školícím centru. Důležitým aplikovaným filtrem byl filtr s datem, ke kterému bude rekvalifikační kurz dokončený, jelikož ve Francii je začátek září označován jako nové oživení po prázdninách, jak v práci, tak ve škole. Jedná se tak o důležité datum v roce pro nezaměstnané, jelikož firmy v tomto období nabírají nové posily a připravují se na zvýšenou aktivitu po letních

³¹ Jedná se o skutečný osobní účet na Úřadu práce, který byl založen autorem v létě roku 2021

dovolených a nižší poptávce. Na rozdíl od měsíců před létem (květen, červen), kdy je tato tendence spíše opačná. V tomto případě se od začátku roku 2022 jednalo pouze o 9 rekvalifikačních kurzů dokončených k začátku září 2022. Toto číslo je dáno také tím, že ne všechny kurzy začínají s okamžitým zapsáním. Často je například kurz vypsán pouze 2x v roce, a proto je nutné, aby v některých případech kandidát na začátek školení počkal.

Graf 31 Počet nabídek rekvalifikačních kurzů na stránce Pôle Emploi v Grenoblu dle stupně vstupního vzdělání



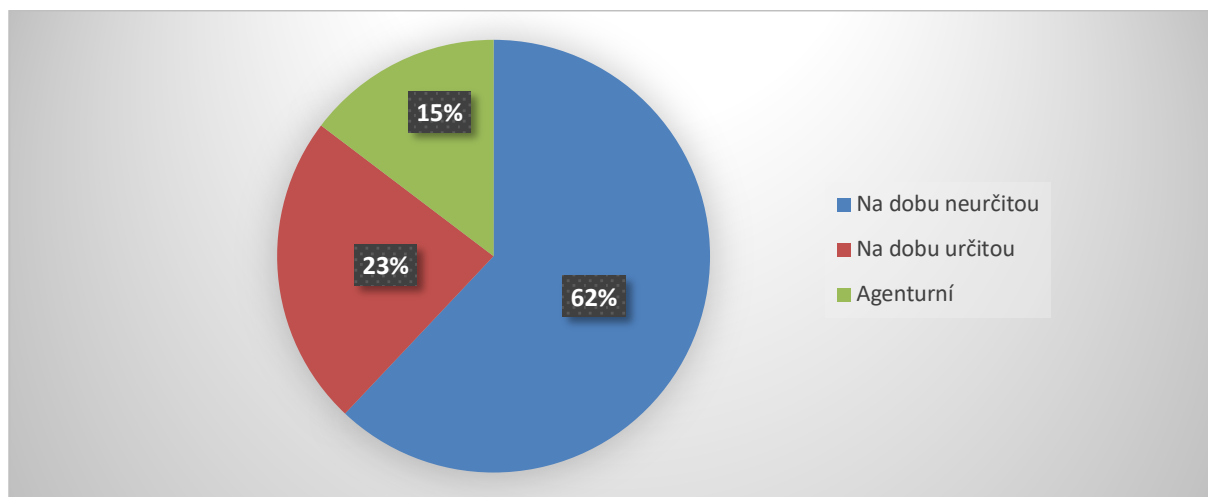
Zdroj: Pôle Emploi, Mon espace personnel, leden 2022, vlastní zpracování, N=181

Co se týče kurzů řazených dle vstupního vzdělání kandidáta, lze pozorovat největší počet kurzů pro jedince se středoškolským, bakalářským či magisterským vzděláním. Zároveň u předem zmíněných převažuje možnost kurzů prezenčních, naopak u stupně základního a učilištního vzdělání se jedná o převahu kurzů distančních. Pro jedince bez vzdělání (může se jednat o lidi se vzděláním jinde než ve Francii, jež není francouzským systémem uznáváno, nebo například o osoby, jež do země migrovali) je nabídka kurzů nízká, avšak většina absolvovaných kurzů jsou zakončeny certifikátem, což je pro dané jedince stěžejní. Co se dokončení kurzů k prvnímu září týče, tato možnost hraje do karet v roce 2022 spíše bakalářům (BAC+2). Zároveň lze pozorovat, že kurzy mixující prezenční a dálkové studium jsou raritní, jedná se pouze o jedno jediné školení ve prospěch bakalářů.

4.5 Nabídka práce v rámci Úřadu práce Pôle Emploi v Grenoblu

Nabídka práce byla analyzována rovněž k lednu roku 2022, z oficiální stránky nabídek práce Úřadu práce - <https://candidat.Pole-emploi.fr/offres>, s místem vykonání práce PSČ 38000 – Grenoble. Celková nabídka čítala 1022 pozic, které byly následně zkoumány dle typu smlouvy, úvazku a požadovaných zkušeností.

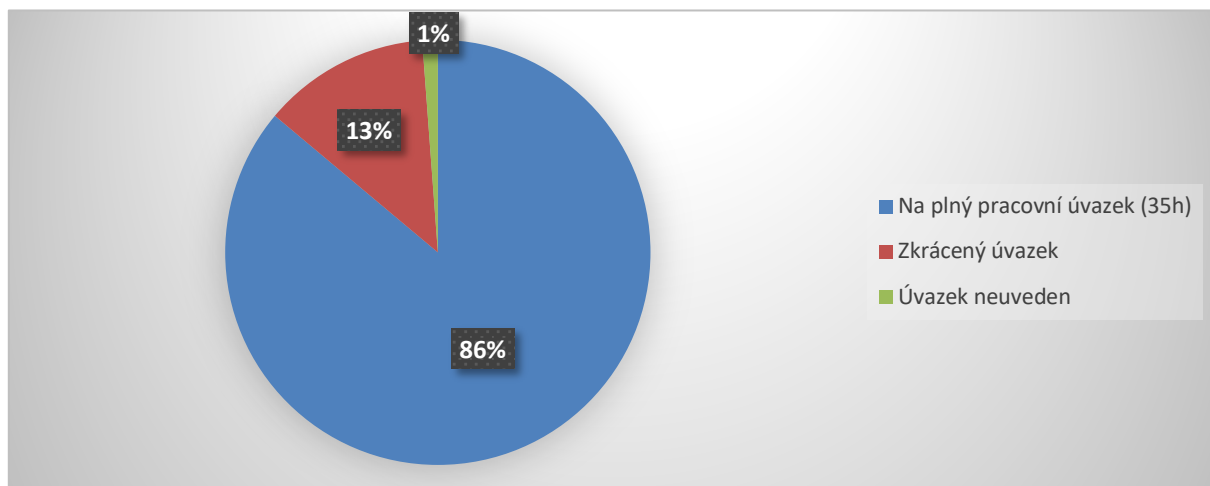
Graf 32 Složení nabídek práce v Grenoblu dle typu smlouvy na webové stránce Pôle Emploi leden 2022



Zdroj: Pôle Emploi, offre d'emploi, leden 2022, vlastní zpracování, N= 1022

V grafu 32 je zkoumáno kolik procent nabízených pozic je na dobu určitou (CDI), neurčitou (CDD) či agenturní (Intérim). Lze pozorovat, že většina nabídek v Grenoble je na dobu neurčitou, což přináší jedinci ve Francii větší jistotu, stabilitu a například i možnost požádat o půjčku. I přesto jedna třetina nabízených prací byla tvořena smlouvami dočasnými či na dobu určitou. Jedná se o 23 % smluv s určeným datem konce a 15 % dočasných/agenturních nabídek, kde v obou případech těchto smluv je na jedince v rámci legislativy nahlíženo jako na znevýhodněného, a proto má nárok na 20 % odškodnění celkově vydělané částky ke dni konce dané smlouvy.

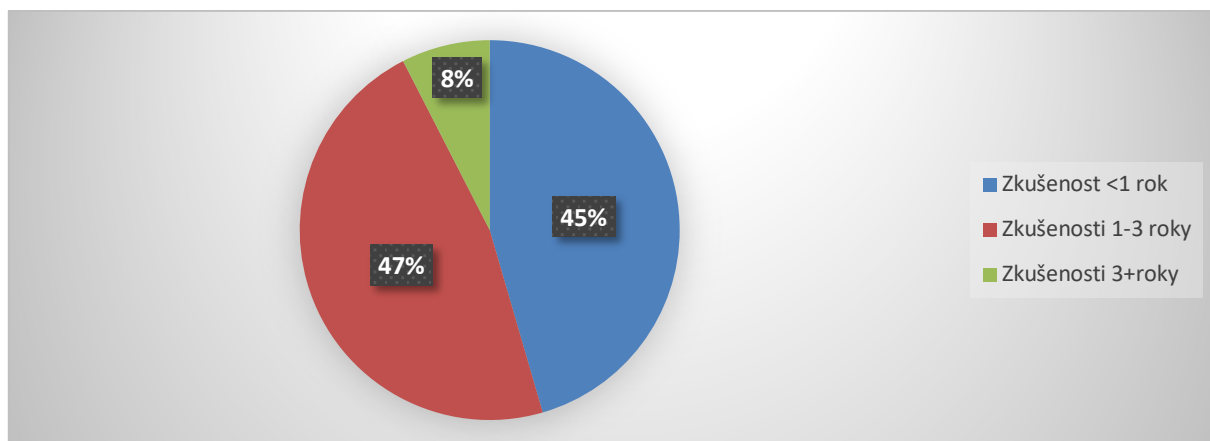
Graf 33 Složení nabídek práce v Grenoblu dle typu úvazku na webové stránce Pôle Emploi leden 2022



Zdroj: Pôle Emploi, offre d'emploi, leden 2022, vlastní zpracování, N= 1022

Graf 33 ukazuje složení nabídky z pohledu úvazku. Vyplyvá z něj, že drtivá většina jsou nabídky na hlavní pracovní poměr, neboli 35h týdně ve Francii. Zbýlých 13 % jsou nabídky na zkrácený úvazek, ať už osmdesátiprocentní či v intervalu 8-25 hodin. Tyto nabídky mohou být zajímavé pro ženy či osoby, které nemají motivaci pracovat na plný úvazek, ať už z hlediska rodinného života či osobních preferencí. Bohužel však existují i případy, kdy z hlediska příjmů je výhodnější zůstat na podpoře v nezaměstnanosti spíše než pracovat na zkrácený úvazek.

Graf 34 Složení nabídek práce v Grenoblu dle požadovaných zkušeností na webové stránce Pôle Emploi leden 2022

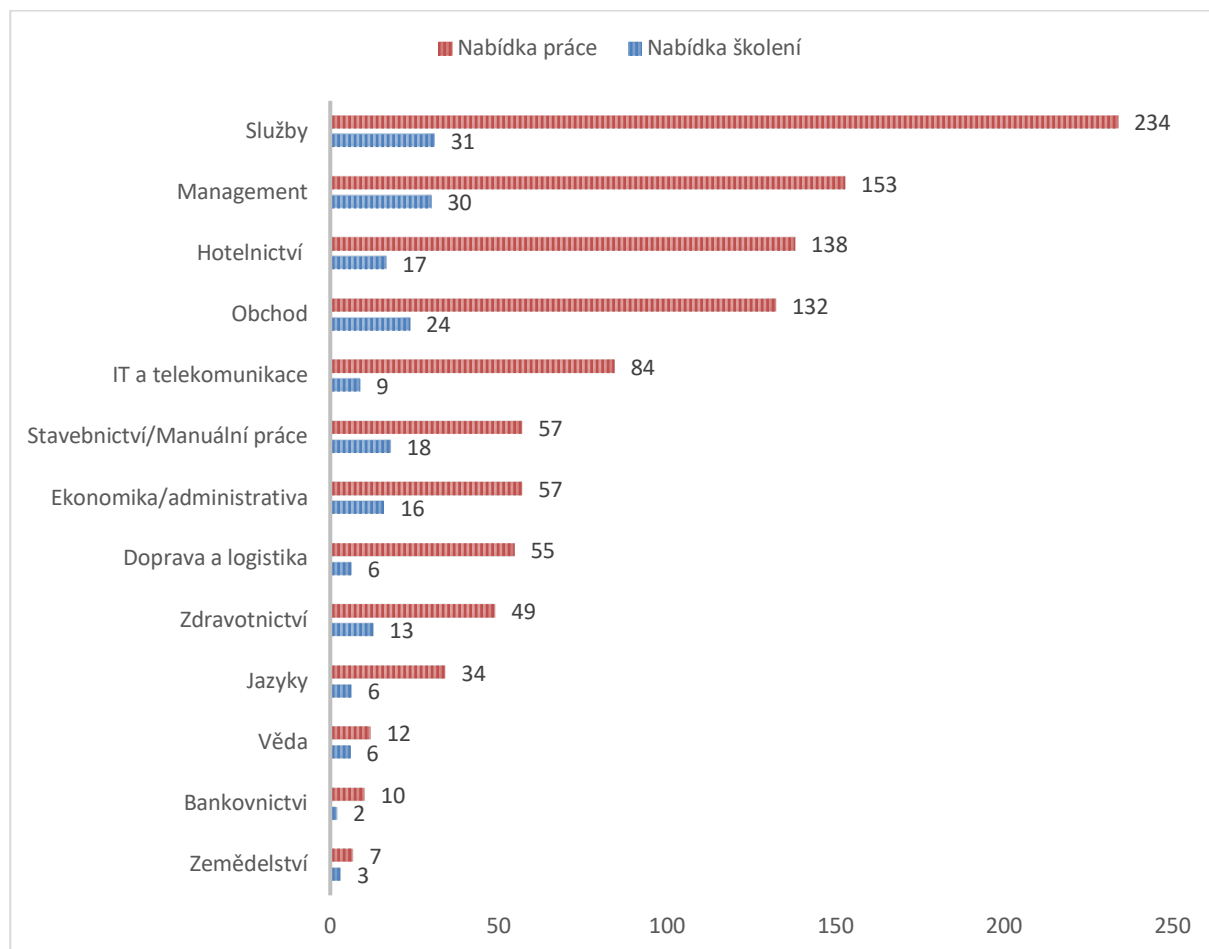


Zdroj: Pôle Emploi, offre d'emploi, leden 2022, vlastní zpracování, N= 1022

Složení nabízených pozic bylo roztříděno také dle požadovaných zkušeností před nástupem do práce a lze konstatovat, že převládají pozice, které požadují více zkušeností.

Při součtu nabídek vyžadujících jeden a více roků pracovních zkušeností lze mluvit o 55%, na rozdíl od zbytku nabídek, které vyžadují méně než 1 rok. Navíc, pozice požadující méně než jeden rok jsou v rámci situace mladých nezaměstnaných relativně široký pojem, a proto například pro absolventy středního či vyššího vzdělání může být nalezení práce obtížné, jelikož nemusí mít žádnou nebo téměř žádnou praxi.

Graf 35 Celková nabídka práce a počet školení na webu Úřadu práce Pôle Emploi v Grenoblu, hledání dle vybraných oborů



Zdroj: Pôle Emploi, offres d'emploi et offres de la formation, leden 2022, vlastní zpracování, N (nabídka práce) =1022; N (nabídka školení) =181

Graf 35 syntetizuje porovnání nabídky práce dle oboru společně s nabídkou školení dle oboru. V grafu lze pozorovat nesouměr mezi nabídkou práce a nabídkou možného školení v rámci některých oborů. Nejvíce nabídek práce je v rámci služeb, managementu, hotelnictví a obchodu. Na druhé straně školící kurzy nabízené a hrazené Pôle Emploi, Regionální radou či osobním školícím účtem kandidáta v těchto odvětvích tvoří jen menší část. U služeb je to 13 % vůči nabízeným pracím, u managementu 20 % u hotelnictví a obchodu 12 % a 18 %

respektive. Vůbec nejhorší situace je v oboru IT a telekomunikace které vyžadují počítačové znalosti, kde lze pozorovat velký nedostatek školení oproti nabídce práce. Kurzy nalezené v této oblasti byly zaměřené na programovací jazyky JAVA a další pro úplné začátečníky s počítači. Velmi dobře na tom jsou obory zemědělství či vědy, nicméně tento fakt je dán i tím, že v těchto oborech není nabídka pozic vysoká.

4.6 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo v průběhu ledna 2022 ve Francii v regionu Isère, a zúčastnilo se jej 138 respondentů, kteří byli osloveni e-mailem na základě získání databáze v rámci jejich registrace na Úřadu práce – Pôle Emploi, Grenoble Europole. Z oslovených dotazník vyplnilo 118 respondentů, nicméně u dalších 18 respondentů nebyl dotazník kompletně dokončený, a tak byli vyřazeni. Celkem se tedy jedná o 100 vyplněných dotazníků.

Dotazník byl rozdělený do 3 kategorií:

- a) Identifikační otázky
- b) Příjmy a výdaje sledované skupiny mladých lidí ve věku 18-25 let
- c) Školení v rámci Pôle Emploi

4.6.1 Charakteristika respondentů

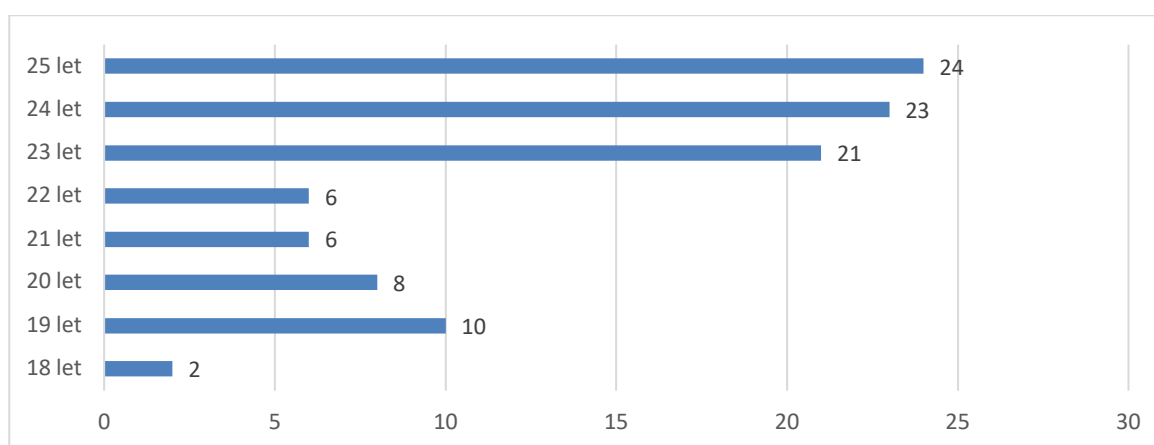
První kategorie se týkala identifikačních otázek za účelem charakterizování vzorku respondentů. Tato část identifikuje jednotlivé respondenty a faktory, jež je ovlivňují v přístupu k jejich situaci bez zaměstnání.

Zkoumaný vzorek je ve věku 18-25 let z Grenoble. Nejméně zastoupenou skupinou s 2 % neboli 2 respondenty je nejmladší skupina 18 let. Naopak na druhou stranu nejčetnější skupinu je tvořena respondenty 23-25 let, kteří dohromady sčítají 68 % všech respondentů. Mimo věk, je také důležité pohlaví, kde z celkového počtu bylo právě 53 % mužů a 47 % žen.

Z hlediska typu ubytování dotazovaných mladých nezaměstnaných, byla nejčastější odpověď, že bydlí samostatně - 58 %, dalších 27 % bydlí s rodiči a zbylých 15 % bydlí přes týden samostatně a o víkendu s rodiči.

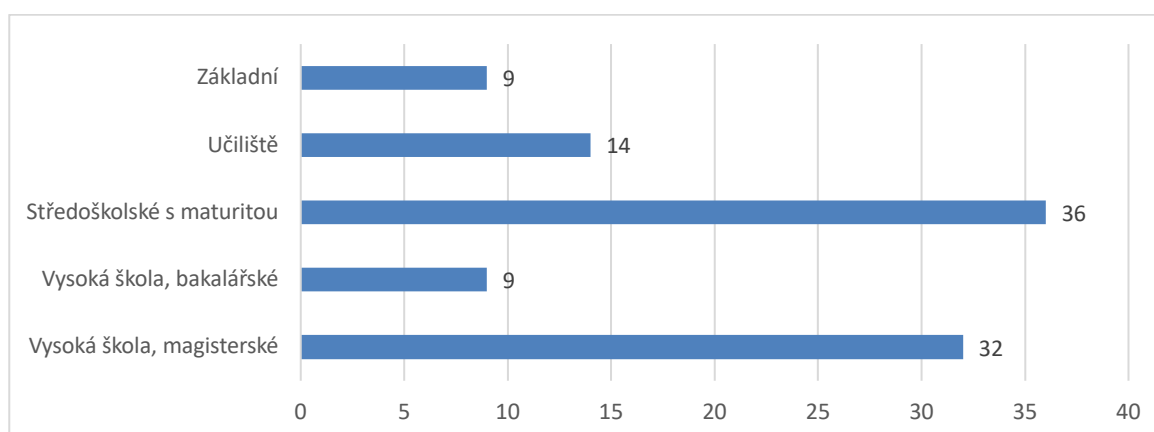
Dle předpokladu by se dalo říci, že vzdělanější lidé budou na Úřadu práce pod statutem nezaměstnaného v nejmenším počtu případů. Nejvíce respondentů dosáhlo nejvyššího vzdělání maturitního, jednalo se o 36 respondentů čili 36 %. Dalších 32 % byli absolventi s vysokoškolským magisterským vzděláním, poté následovalo 14 % s učilištním vzděláním a posledních dvou možností – základního a bakalářského vzdělání – dosáhlo 9 procent nezaměstnaných v obou případech. V rámci oboru vzdělání respondentů byly 4 nejčastější odpovědi obchod, ekonomika, management a věda, 14 %, 13 %, 12 % a 11 % respektive, dohromady tedy polovina nezaměstnaných.

Graf 36 Četnost odpovědí na otázku: Věk / Âge



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Graf 37 Četnosti odpovědí na otázku: Maximální dosažené vzdělání / Votre niveau d'études atteint

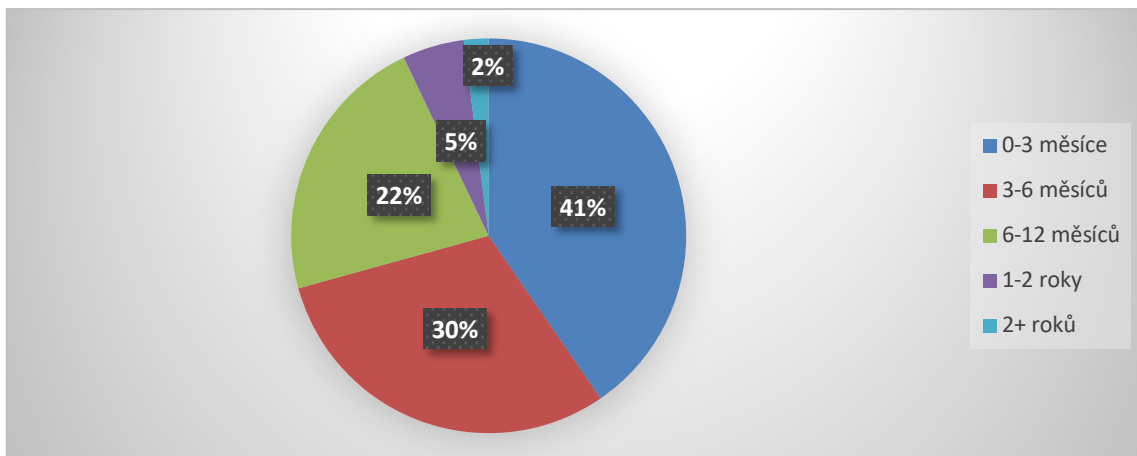


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Dalším důležitým identifikačním faktorem byla délka doby, po kterou byli dotazovaní v danou chvíli zapsáni na Úřadu práce jakožto nezaměstnaní, jež znázorňuje graf 38. Největší část tvořili nezaměstnaní v horizontu 0-3 měsíců, celkem 41 %, druhou nejpočetnější skupinou byli ti v horizontu 3-6 měsíců. Dalších 22 % z nich deklarovalo statut

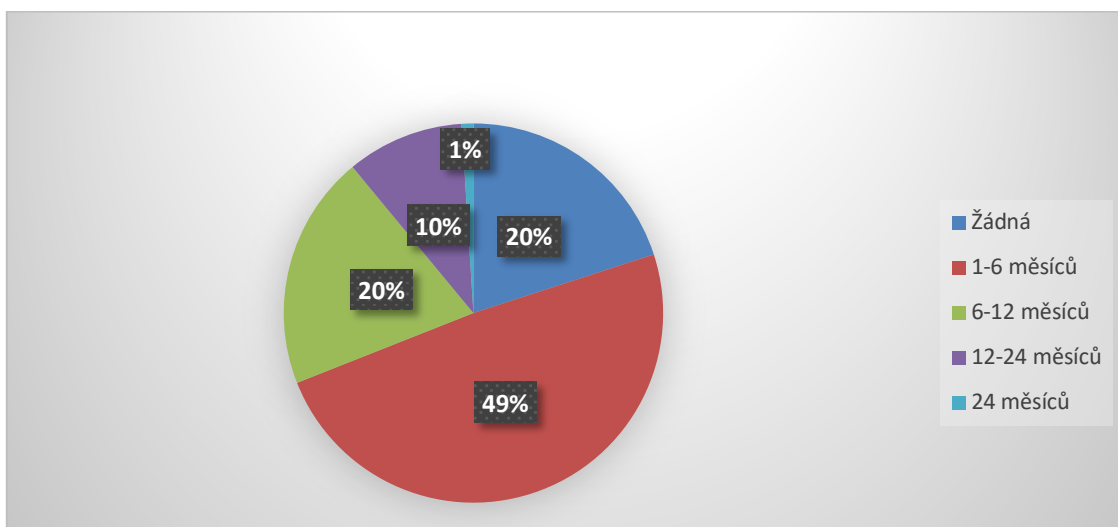
nezaměstnaného mezi 6-12 měsíci. Nejméně zastoupení byli 2 % respondenti s více než dvouletou nezaměstnaností a 5 % dalších, kteří byli nezaměstnaní mezi jedním rokem až dvěma lety.

Graf 38 Četnosti odpovědí na otázku: Délka setrvání na Úřadu práce k dnešnímu datu / A ce jour, depuis quand êtes-vous inscrit/e au Pôle Emploi



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

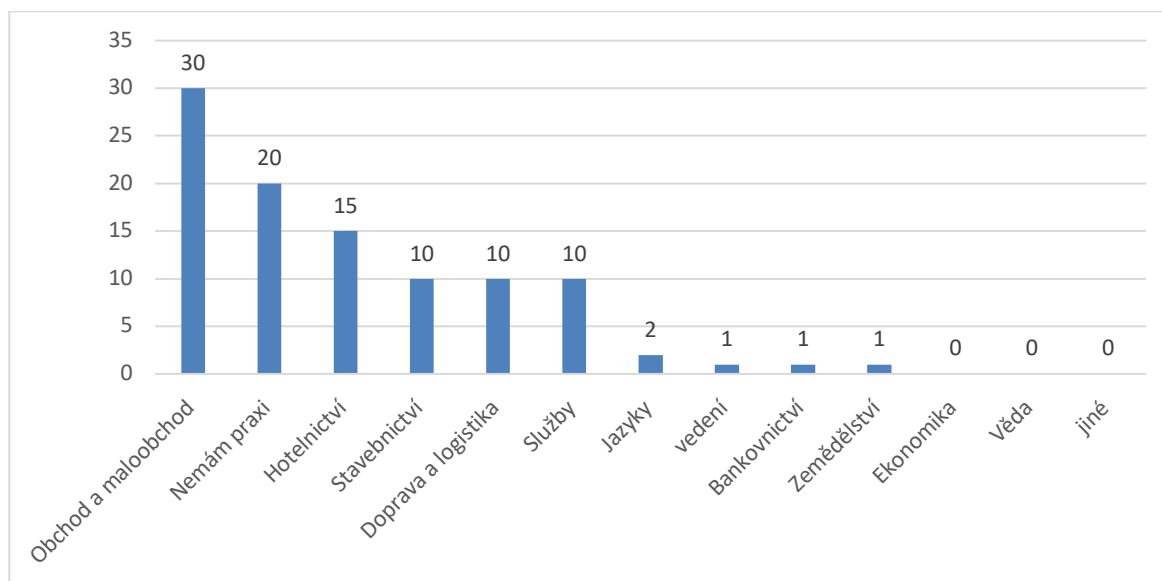
Graf 39 Četnosti odpovědí na otázku: Počet měsíců pracovních zkušeností (praxe) / Nombre de mois d'expérience précédemment acquis



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Při dotazu na pracovní zkušenosti či praxi respondentů, nejčastější odpovědí, téměř polovina z nich mají do půl roku zkušeností. Dalšíh 20 % nemají dokonce žádnou praxi, kterou by mohli uplatnit na trhu práce. Druhých 20 % vybralo možnost 6–12 měsíců zkušeností z práce. Zbýlých 11 % disponovalo více než 1 rokem zkušeností, což odpovídá celkově 11 dotazovaným.

Graf 40 Četnosti odpovědí na otázku: Jesliže máte 1-6 měsíců praxe, v jakém oboru Počet měsíců pracovních zkušenosti (praxe) / Si vous avez 1-6 mois d'expérience, dans quel domaine



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Graf 40 naznačuje, že v Grenoblu téměř třetina nezaměstnaných má zkušenosti z obchodu či maloobchodu, dá se tak předpokládat především pracovní zkušeností jako prodavač či obchodní asistent. Dalších 20 % signalizovalo, že žádnou praxi nedisponují. Dalším odvětvím bylo hotelnictví a restaurace, následovaná stavebnictvím. Společně se však jedná o velmi obecné a lehce zastupitelné obory, které nevyžadují přílišnou praxi respondenta a mohou být zastoupeny i bez dosaženého vzdělání, anebo jako brigádní práce pro získání alespoň určité praxe při studiích. Po dopravě a logistice spolu se službami, oboje po 10 % neboli 10 respondentech, následuje prudký skok k dalším profesím, ve kterých mají nezaměstnaní předchozí zkušenosti. Jedná se však o jednoho či dva jedince kteří tento obor zvolili, lze se tak domnívat, že je to především kvůli vyšším požadavkům odvětví na vstupní studium či dosažených zkušeností. Lze například vidět, že ani jeden dotazovaný neměl předchozí zkušenosti z odvětví informačních technologií, což lze odůvodnit bohatou zájmem firem v tomto odvětví spolu s nedostatkem dostatečně kvalitních kandidátů.

4.6.2 Otázky na výši příjmů a výdajů mladých nezaměstnaných lidí 18–25 let

Z dotazovaných na Úřadu práce pobírá podporu v nezaměstnanosti 65 respondentů ze 100. V tabulce x lze sledovat, že respondenti bydlící s rodiči ze dvou třetin podporu

nepobírají, naopak 45 respondentů (77 %) kteří uvedli, že bydlí samostatně, podporu v nezaměstnanosti pobírají.

Tabulka 15 Kontingenční tabulka situace ubytování nezaměstnaného a otázky, zdali pobírá podporu v nezaměstnanosti

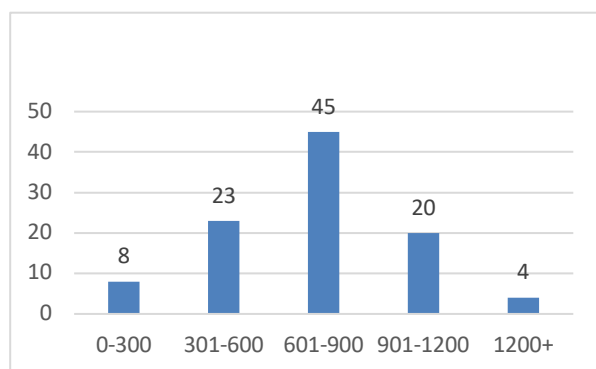
Forma ubytování	Ano	Ne	Celkem
Ubytování s rodiči	9	18	27
Samostatně	45	13	58
S rodiči a samostatně	11	4	15
Celkem	65	35	100

Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Otázka č. 12 zkoumala celkové příjmy mladých lidí ve věku 18-25 let. V grafu 40 tak lze pozorovat, že největší počet celkových příjmů byl v kategorii 601-900 euro měsíčně, jednalo se o 45 % dotazovaných. Další 23 % a 20 % měly příjmy ve výši 301-600 a 901-1200 eur respektive. Lze konstatovat, že 69 jedinců mělo příjmy vyšší než 600 euro.

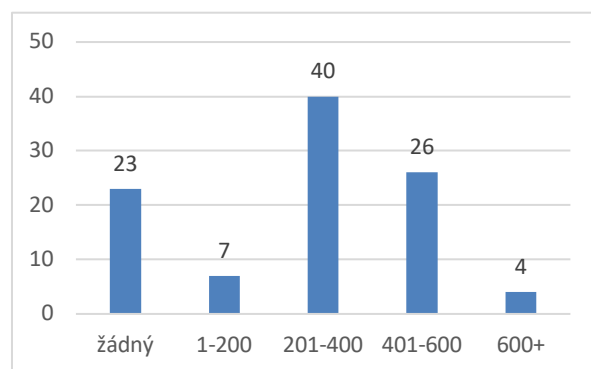
Na druhé straně byly zkoumány náklady na ubytování daných nezaměstnaných jedinců. V dotazníkovém šetření odpověděla většina neboli 40 %, že jejich měsíční výdaje na bydlení byly mezi 201–400 eury, druhý nejčetnější graf byl 401-600 euro měsíčně s 26 % respondentů. 23 % také uvedlo, že nemají žádné výdaje za ubytování, což navazuje na jejich situaci ubytování, především těch, kteří bydlí stále u rodičů. Pouze 4 jedinci ze všech dotazovaných pak konstatovali výši nájmu či splátku hypotéky více než 600 eur.

Graf 41 Četnosti odpovědí na otázku: Výše měsíčních celkových příjmů v eurech / Le montant total de ressources mensuel



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022

Graf 42 Zdroj: Četnosti odpovědí na otázku: Výše nájmu či měsíčních splátek hypotéky v eurech / Montant de loyer ou remboursement prêt

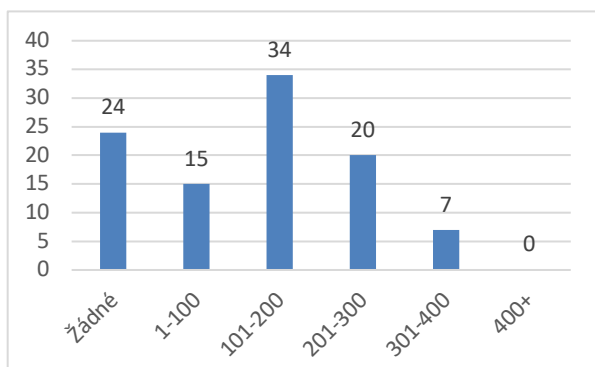


V grafech číslo 42 a 43 byly rozebírány státní příspěvky na bydlení a příspěvky rodičů nezaměstnaným jedincům. V případě státních příspěvků lze vidět, že se v největší části jednalo o 101-200 euro měsíčně s 34 %, pote 20 % v intervalu 201-300 eur a 15 % s příspěvkem alespoň do sto eur. Vyskytuje se také 24 % jedinců, kteří nemají žádné příspěvky, což lze opětně odůvodnit jejich situací ubytování, kdy bydlí stále pod jednou střechou s rodiči, a tak na tento příspěvek nemají nárok.

Podpora rodičů však také nebyla zanedbatelná, což zohledňuje konkrétně graf 43. V téměř 50 procentech mají nezaměstnaní konstantní podporu od rodičů v intervalu 101-300 eur měsíčně. V určitých případech se však může jednat o jediný příjem jedince, jestliže nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. 28 % respondentů nedostává od rodičů žádné peníze a dalších 14 % pouze do výše sta eur. Zbylých 9 % dostává více než 300 eur měsíčně.

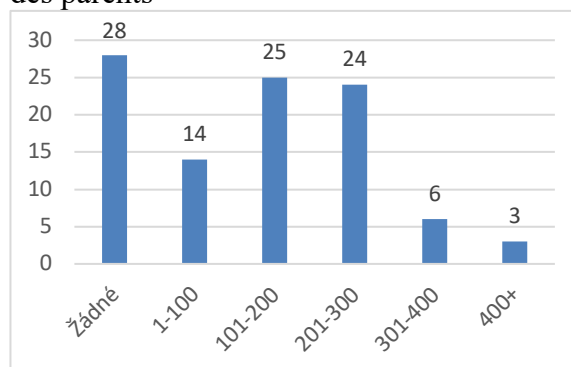
Ať již v případě příspěvku na bydlení či finančního příspěvku rodičů, ve všech případech se jednalo o částky, které jsou navíc k případnému vyplácenému příspěvku v nezaměstnanosti.

Graf 43 Četnosti odpovědí na otázku: Výše státního příspěvku na bydlení v eurech / Le montant de l'allocation logement (APL)

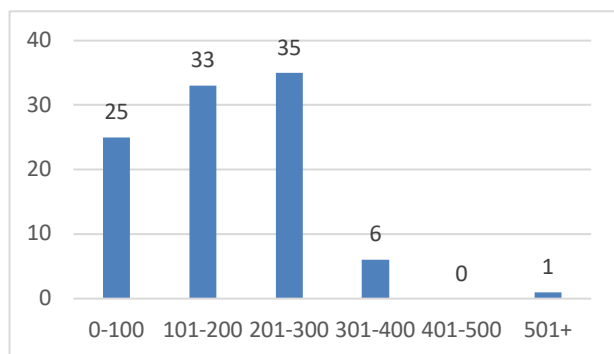


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022

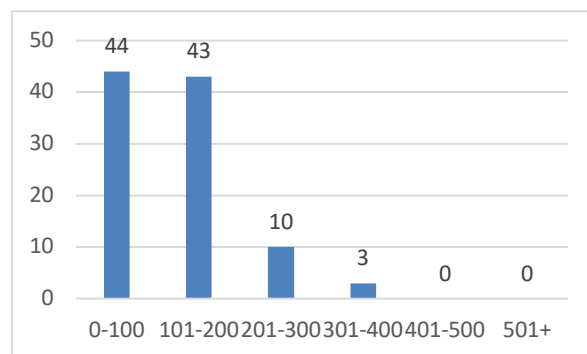
Graf 44 Četnosti odpovědí na otázku: Měsíční finanční příspěvek od rodičů v eurech / Contribution financière mensuelle des parents



Graf 45 Četnosti odpovědí na otázku: Měsíční náklady na stravu v eurech / Coûts alimentaires mensuels



Graf 46 Četnosti odpovědí na otázku: Výše ostatních nákladů (koníčky, doprava...) v eurech / Montant des autres dépenses



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022

Další náklady v případě stravy se pohybovaly u nezaměstnaných nejvíce v intervalu 201-300 eur měsíčně, a to z 35 %, dalších 33 % uvedlo výši jejich nákladů 101-200 euro, jedná se tak o 2/3 všech respondentů, jejichž náklady na stravu se pohybovaly od 101 do 300 eur. Jedna čtvrtina měla náklady na stravu velmi nízké, což lze odůvodnit jejich situací, jak lze například vidět v tabulce 16, která ukazuje, že 19 respondentů majících nízké náklady na stravu bydlí s rodiči, a naopak ti co bydlí samostatně se pohybují spíše v intervalu 101-200 a 201-300 euro měsíčně.

Výše ostatních nákladů, kterou popisuje graf 45 je z drtivě většiny do 200 euro, 87 % respondentů. Dalších 10 % se pohybuje od 201 do 300 a zbylá 3 procenta mezi 301-400 eur měsíčně.

Tabulka 16 Kontingenční tabulka formy ubytování a měsíční výše výdajů za stravu nezaměstnaných do 25 let

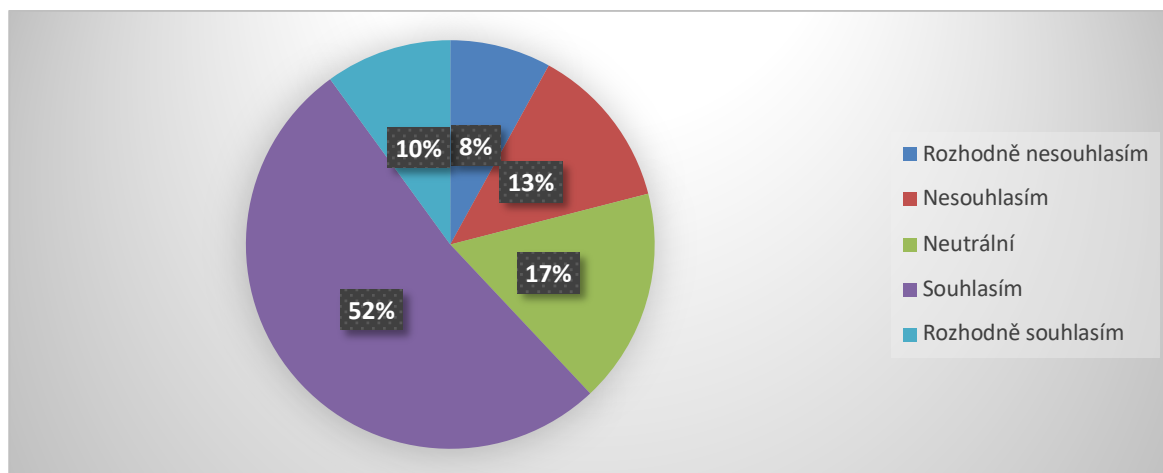
Forma ubytování	0-100€	101-200€	201-300€	301-400	501+€	Celkem
Bydlící s rodiči	19	4	3	0	0	26
Bydlící samostatně	4	23	26	4	1	58
Bydlící s rodiči a samostatně	2	6	6	2	0	16
Celkem	25	33	35	6	1	100

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

V kontingenční tabulce č. 16 je ukázáno, že majoritní většina jedinců, kteří deklarovali formu ubytování pod jednou střechou s rodiči mají náklady na stravu od nula do sta eur. Na rozdíl od nich pak ti respondenti, jež bydlí samostatně mají ve většině případů

náklady vyšší, a to 2krát až třikrát oproti předchozí skupině. Jejich měsíční průměrné výdaje za stravu se naprosté většině pohybují v intervalu větším než 100 a menším než 300 eur.

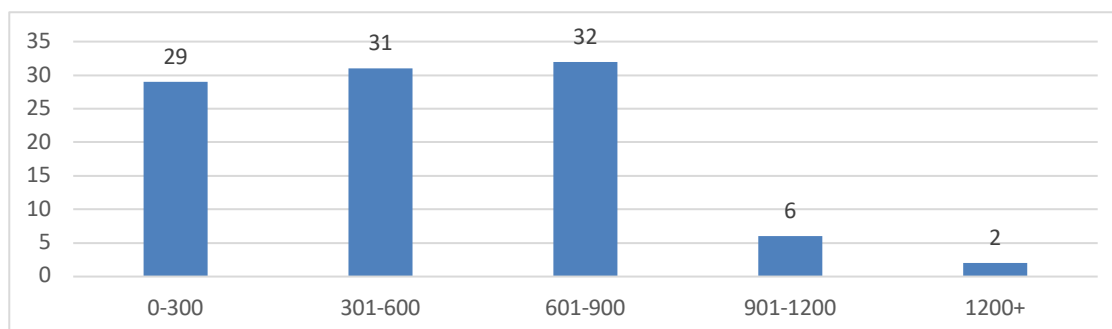
Graf 47 Četnosti odpovědí na otázku: Podpora výše v nezaměstnanosti (společně se státními dávkami) je dostatečná na zaplacení základních měsíčních výdajů / Les allocations de chômage (plus les aides de l'état) sont suffisantes pour payer toutes mes charges essentielles



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Otázka č. 19, „Podpora výše v nezaměstnanosti (společně se státními dávkami) je dostatečná na zaplacení základních měsíčních výdajů / Les allocations de chômage (plus les aides de l'état) sont suffisantes pour payer toutes mes charges essentielles“ zjišťovala, zdali je výše podpory v nezaměstnanosti dostatečná k pokrytí měsíčních nákladů. Jedinců, kteří „souhlasí“ a „rozhodně souhlasí“ jsou téměř 2/3, konkrétně 62 %. Dalších 17 % respondentů se vyjádřilo neutrálně. Pouze 21 % odpovědělo negativně, z nichž 13 % jen „nesouhlasilo“ a 8 % „rozhodně nesouhlasilo“, což znamená, že na podporu buď neměli nárok či jejich životní situace či nároky byly příliš vysoké.

Graf 48 Četnosti odpovědí na otázku: Výše podpory v nezaměstnanosti / Le montant d'allocations chômage ou RSA perçues par mois



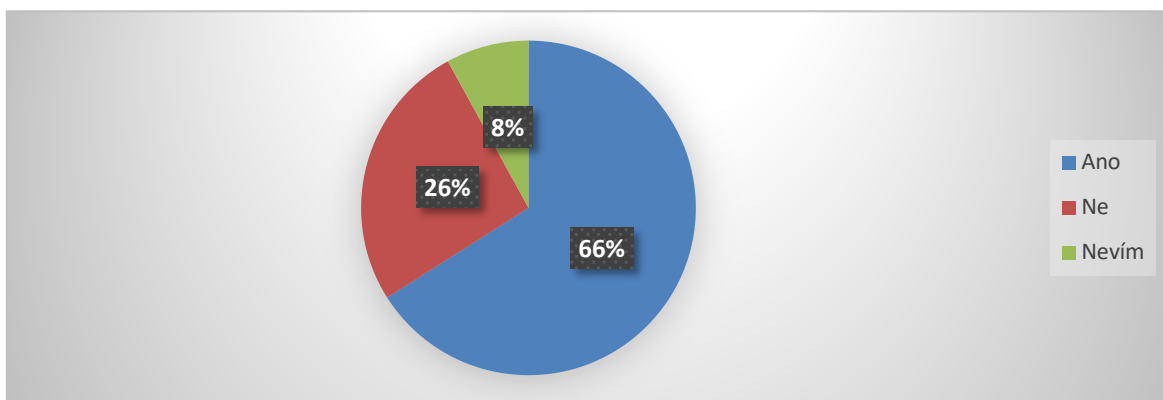
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Z grafu 48 vyplývá, že nejvíce respondentů (32) mělo nárok na výši podpory v nezaměstnanosti mezi 600 a 900 eur měsíčně. 31 respondentů tvrdilo, že jejich výše jejich podpory je od 300 do 600 eur a 29 od nuly do 300, jedná se tak převážně o ty jedince, co podporu nedostávají. Pouze 8 % dotazovaných dosahovalo podpory vyšší než 900 euro.

4.6.3 Školení v rámci Pôle Emploi

Možností školení v rámci Úřadu práce se dle dotazníkového šetření zabývala otázka x. Z odpovědí vyplývá, že je o této možnosti obeznámeno 66 % respondentů, což je především díky práci poradců, kteří o školení informují. Nicméně i přes tento fakt, deklarovalo 26 % jedinců, že o možnosti školení údajně neslyšeli a 8 % se nedokázalo rozhodnout, zdali ano či ne.

Graf 48 Četnosti odpovědi na otázku: Jste obeznámeni o dostupnosti a uhrazení přeškolení v rámci Pôle Emploi / Etes vous au courant de l'opportunité d'une formation financé par Pôle Emploi



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100

Tabulka 17 Četnosti odpovědí na otázku: Jestliže ano, v jakém oboru byste rád školení podstoupil / Si oui, je souhaiterais faire une formation dans un domaine de

Obor školení	Ano	v %
Jazyky	17	26 %
Management	17	26 %
Doprava a logistika	7	11 %
Bankovníctví	7	11 %
Služby	6	9 %
Ekonomika	5	8 %
Obchod a maloobchod	2	3 %
Hotelnictví	2	3 %
Jiné	2	3 %
Manuální práce	1	2 %
Zemědělství	0	0 %
Věda	0	0 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N = 66

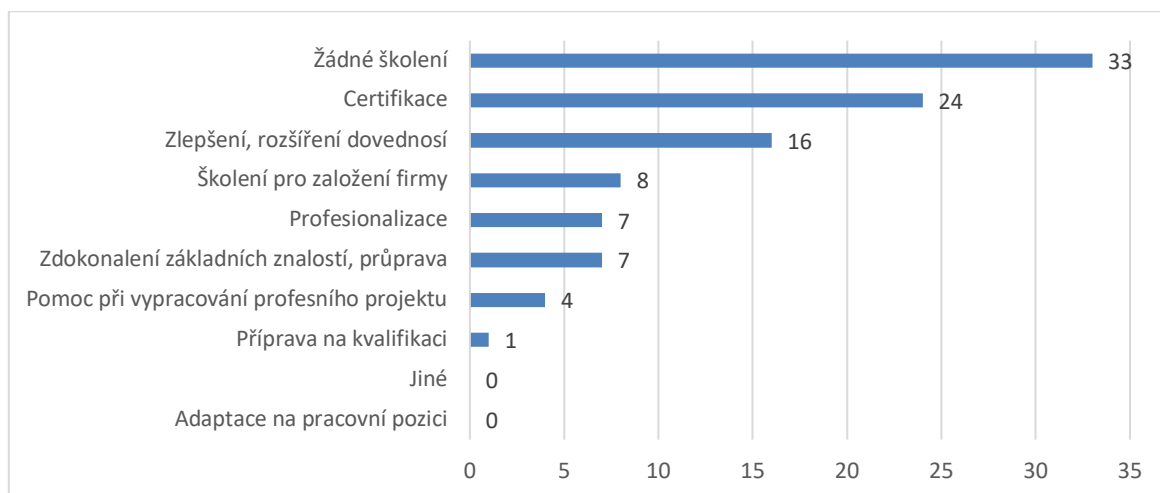
Tabulka 18 srovnává 66 %, kteří odpověděli, že o školení byli obeznámeni. Tito jedinci dále měli v další otázce na výběr, za jakým účelem by si školení vybrali. 26 % procent by si vybralo školení v rámci jazyků a stejný počet v managementu, v obou případech se jednalo o 17 respondentů. Navíc v tabulce č.19 je detailně rozebráno, kteří respondenti zvolili jazykové školení. Lze tedy říci, že 7 z nich by bylo mělo zájem především o francouzský jazyk, zbytek neboli 11 z nich pocházejících z Francie pak o jazyk anglický anebo jiný než francouzský. Třetím nejpoptávanějším školením bylo školení v rámci dopravy a logistiky. Bankovníctví a služby se řadí na čtvrtou a pátou příčku s 11 % a 9 % respektive. Na druhou stranu o vědní a zemědělská školení nebyl z dotazovaných respondentů v Grenoblu vůbec projev zájem.

Tabulka 18 Srovnání místa absolvovaného vzdělání respondenta a volby možnosti oboru školení: jazyky

Oblast absolvování základní školy	Počet respondentů volících jazyk jako školení
Afrika	7
Okres Isère	7
Metropolitní Francie	1
Region Rhône-Alpes	3

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=18

Graf 49 Četnosti odpovědí na otázku: Jestliže jste se rozhodli anebo byste mohli podstoupit školení, z jakého důvodu / Si vous avez choisi ou pourriez choisir une formation, pour quelle raison



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2022, N=100, Certifikace³²; Zlepšení a rozšíření dovedností³³; Profesionalizace³⁴; Zdokonalení základních znalostí, průprava³⁵; Pomoc při vypracování profesního projektu³⁶; Příprava na kvalifikaci³⁷

Při položení otázky, z jakého důvodu by si dotazovaná školení zvolili, byla nejčastější odpověď žádné, jedná se tak především o jedince, kteří o školení vůbec neslyšeli či nevěděli anebo o případné účasti na některém z nich ani nepřemýšlí. Certifikace se jevila jako nejžádanější v, jelikož by o ní uvažovala necelá čtvrtina dotazovaných, především tak

³² Certifikace: Do této kategorie spadají všechna školení, která jsou po absolvování akreditují určitou certifikací (diplom, titul, osvědčení o odborné kvalifikaci)

³³ Zlepšení, rozšiřování dovedností: Školení v této kategorii je zaměřeno na osoby, které již působí v profesní činnosti, ale chtějí si prohloubit anebo získat nové dovednosti. Podporují adaptaci zaměstnanců na jejich pracovní místo, rozvoj nebo udržení jejich zaměstnání. Předpokládána je praxe v dané profesní činnosti

³⁴ Profesionalizace: Kurzy nevedou k získání žádného diplomu, titulu nebo osvědčení. Tyto školicí kurzy jsou zaměřeny na výuku technik a znalostí specifických proto, aby jednotlivec mohl pracovat ve vybraném řemesle

³⁵ Zdokonalení základních znalostí, průprava: Jedná se o kurzy dovedností nebo technik, které přesahují širokou škálu profesí. Může se jednat o modernizaci obecných disciplín (francouzština, boj proti negramotnosti, základy matematiky), ale také úvod do jazyků, seznámení s běžným kancelářským softwarem (Excel, Word, Powerpoint a ekvivalenty) nebo seznámení s internetem (zasílání zpráv a prohlížení).

³⁶ Pomoc při vypracování odborného projektu: Tato kategorie sdružuje všechny školení zaměřené na analýzu kariérních vyhlídek jedinců s přihlédnutím k jejich motivaci, profesním schopnostem a také sociálním potížím, se kterými by se mohli setkat.

³⁷ Příprava na kvalifikaci: Tato kategorie zahrnuje školení, které připravuje jedince na vstup do jakéhokoli kvalifikačního školení (tj. certifikace nebo profesionalizace), bez ohledu na vstupní úroveň. Patří sem například předkvalifikační školení pro mladé lidi (regionální rady)

kvůli možnosti většího uplatnění, vyššího finančního ohodnocení či vůbec možnosti získání chtěné pracovní nabídky. 16 % z nich pak chtělo zlepšit či rozšířit své dosavadní dovednosti, kterými disponují (například jazykové či počítačové). Interesantní bylo, že 8 % respondentů by rádo využilo kurz pro založení vlastní firmy a jejího následného vedení. Stejně tak 4 % by přemýšleli o využití pomoci při vypracování profesního projektu, za čímž si lze představit například kompletní změnu profesního oboru či kariéry. Profesionalizace neboli získávání kompetencí a odborných pozic ve struktuře řemesla, které jedinec zatím nevykonává, společně se zdokonalením základních znalostí a průpravy byly zvoleny pro oba důvody celkem 7krát ze sta. Jediná adaptace na pracovní pozici nebyla zvolena ani jedním dotazovaným.

Tabulka 19 Kontingenční tabulka otázky *Důvod výběru školení a Doba délky zapsání na Úřadu práce*

Důvod výběru školení	Doba zapsání na úřadu Pôle Emploi					Celkem
	0-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12 měsíců	1-2 roky	2+ let	
Certifikace	7	12	5	0	0	24
Profesionalizace	4	2	1	0	0	7
Příprava na kvalifikaci	0	1	0	0	0	1
Zdokonalení základních znalostí, průprava	3	3	1	0	0	7
Pomoc při vypracování profesního projektu	3	0	1	0	0	4
Zlepšení, rozšíření dovedností	4	9	3	0	0	16
Školení pro založení firmy	4	2	1	0	1	8
Adaptace na pracovní pozici	0	0	0	0	0	0
Jiné	0	0	0	0	0	0
Celkem	25	29	12	0	1	67

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022, N=67

Z kontingenční tabulky lze vidět, že respondenti, kteří jsou zaregistrovaní u Pôle Emploi mezi 3 měsíci a půl rokem, mají tendenci volit spíše certifikaci anebo zlepšení či rozšíření dovedností (dovednosti, které již jedinci mají). Lze tedy říci, že po určité době na úřadu práce by se rádi snažili situaci změnit a zvýšit tak svou kvalifikaci. Na druhé straně je skupina respondentů na úřadu práce prozatím do 3 měsíců, kteří tuto situaci berou spíše jako možnost ke zlepšení a specializování se, proto lze pozorovat, že zájem o Pomoc při vypracování pracovního projektu, Školení pro založení firmy anebo profesionalizace, čili zlepšení v profesi, ve které již mají určité zkušenosti, je více požadované a dotazované. Lze

tedy říci, že se jedná o jedince, kteří na Úřadu práce nehodlají trávit čas, nýbrž se zlepšit a práci si tak najít.

4.7 Výsledky testování hypotéz

V této kapitole jsou ověřovány předem stanovené hypotézy pomocí statistických metod v programu GRETL. Je zjišťována závislost dvou vybraných znaků a případně síla jejich závislosti. Aby hypotézy splňovaly předpoklady a mohly tak být testované, očekávané (teoretické) četnosti musely splňovat podmínku, že alespoň v 80 % musí být větší než 5 a všechny musí být větší než 1. Z důvodu nedostatku respondentů v určitých intervalových skupinách dotazníku bylo zapotřebí před statistickým testováním sloučit sousední kategorie s nízkým počtem respondentů, kupříkladu u vzdělání bylo sloučeno bakalářské společně s magisterským vzděláním.

Celkem byly ověřovány 3 závislosti:

- 1) Mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a délkou zapsání na Úřadu práce
- 2) Mezi dosaženým vzděláním a délkou zapsání na Úřadu práce
- 3) Mezi výší měsíčních příjmů a formou ubytování

4.7.1 Mezi dosaženým vzděláním a dobou zapsání na Úřadu práce

H_0 : Neexistuje závislost mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dobou zapsání na Úřadu práce

H_1 : Existuje závislost mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dobou zapsání na Úřadu práce

Tato hypotéza vychází z předpokladu, že jedinci s větším počtem pracovních zkušeností by měli trávit na Úřadu práce kratší dobu. Je tomu tak především kvůli jejich kvalifikaci a zkušenostem, které by jim měly usnadnit najít práce, spolu s faktem, že tito dotyční mohou přídatkem kandidovat na pozice vyžadující praxi. Tato hypotéza by tak měla zjistit, zdali počet měsíců pracovních zkušeností má vliv na dobu strávenou na Úřadu práce.

Tabulka 20 Upravená kontingenční tabulka k hypotéze č.1

Počet měsíců pracovních zkušeností	Počet měsíců pracovních zkušeností			Celkem
	0-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12+ měsíců	
Učiliště + Základní	3	7	13	23
Střední škola s maturitou	5	18	13	36
Vysoká škola Bc. + Ing.	22	15	4	41
Celkem	30	40	30	100

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022, N=100

Tabulka č. 20 byla upravena, aby splňovala požadavky statistického testování, a proto byly sloučeny kategorie vzdělání *základní + učiliště* a *bakalářské + magisterské* a v případě pracovních zkušeností byla vytvořena kategorie *6-12 a více měsíců*. Tak bylo dosaženo podmínky, že četnosti musí být v 80 % větší než 5.

Obrázek 1 Výsledky testování hypotézy č.1 v programu GRETL

Kontingenční tabulka Vzda1AnA (řádky) proti DobanaUP (sloupce)

[1]	[2]	[3]	CEL.	Řádek	Dosažené vzdělání	Sloupec	Doba na Úřadu Práce
[1]	3	7	13	1	Základní + Učiliště	1	0-3 měsíce
[2]	5	18	13	2	Střední škola s maturitou	2	3-6 měsíců
[3]	22	15	4	3	Vysoká škola Bc. + Ing.	3	6-12+ měsíců
TOTAL	30	40	30				

Pearsonův chí-kvadrát test = 25.9561 (4 df, p-hodnota = 3.22966e-05)

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Obrázek 2 Výsledek testu korelace v programu GRETL mezi dosaženým vzděláním a dobou délky zapsání na Úřadu práce

corr(Vzda1AnA, DobanaUP) = -0.46373890
 Při nulové hypotéze nulové korelace:
 t(98) = -5.18163, s oboustrannou p-hodnotou 0.0000

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Výsledky testu ukazují hodnotu $\chi^2 = 25,9461$ a p-hodnotu $3.22966e-05^{38}$. Jedná se tak o hodnotu mnohonásobně nižší než hladina významnosti 0,05. To znamená, že se nulová hypotéza H_0 zamítá a přijímá se alternativní hypotéza H_1 . Dá se tedy říct, že závislost mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dosaženým vzděláním respondenta. Pearsonův koeficient závislosti má hodnotu $C = -0,46$, což indikuje, že závislost mezi znaky je záporná

³⁸ = 0,0000322966

střední. Vychází tak, že čím vyšší je vzdělání tím menší je doba strávená na úřadu Pôle Emploi.

4.7.2 Mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dobou zapsání na Úřadu práce

H₀: Neexistuje závislost mezi dosaženým vzděláním a dobou zapsání na Úřadu práce

H₁: Existuje závislost mezi dosaženým vzděláním a dobou zapsání na Úřadu práce

Tato hypotéza vychází z předpokladu, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím větší by měla být zaměstnatelnost jedince. To znamená, že jedinci, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání by měli na Úřadu práce setrvat kratší dobu než jedinci, kteří mají vystudované například jen učiliště či základní školu, a jejich vzdělání tak není uplatnitelné v obsáhlém množství pracovních nabídek, anebo případná nabídka požaduje vyšší dosažené vzdělání.

Tabulka 21 Kontingenční tabulka k hypotéze č.2

Delka zapsání na Úřadu práce	Počet měsíců pracovních zkušeností			Celkem
	žádné	1-6 měsíců	6-12+ měsíců	
0-3 měsíce	7	7	6	20
3-6 měsíců	8	26	15	49
6-12+ měsíců	15	7	9	31
Celkem	30	40	30	100

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022, N=100

Tabulka č. 21 byla rovněž upravena, aby splňovala požadavky statistického testování, a proto byly sloučeny kategorie délky zapsání na Úřadu práce, kde došlo ke sloučení kategorií 6-12, 1-2 roky a 2+ let. V případě nabytých zkušeností bylo sloučeno intervaly 6-12 měsíců, 12-24 měsíců a 24+měsíců. Tak byla splněná podmínka, že četnosti v tabulce musí být v 80 % větší než 5.

Obrázek 3 Výsledky hypotézy č.2 v programu GRETL

Kontingenční tabulka Zkusenosti (řádky) proti DobanaUP (sloupce)

	[1]	[2]	[3]	CEL.
[1]	7	7	6	20
[2]	8	26	15	49
[3]	15	7	9	31
TOTAL	30	40	30	100

Řádek	Pracovní zkušenosti	Sloupec	Doba na Úřadu práce
1	Žádné	1	0-3 měsíce
2	1-6 měsíců	2	3-6 měsíců
3	6-12 měsíců+	3	6-12 měsíců+

Pearsonův chí-kvadrát test = 11.2962 (4 df, p-hodnota = 0.0234296)

Obrázek 4 Výsledky korelace v programu GRETL mezi pracovními zkušenostmi a délkou zapsání na Úřadu práce

```
corr(Zkusenosti, DobanaUP) = -0.09147940
Při nulové hypotéze nulové korelace:
t(98) = -0.909413, s oboustrannou p-hodnotou 0.3654
```

čím vyšší je vzdělání tím méně měsíců strávených na pracáku

Výsledky testu ukazují hodnotu $\chi^2 = 11,2952$ a p-hodnotu 0,0234296: Jedná se tak o hodnotu nižší než hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Tím pádem se zamítá nulová hypotéza H_0 a přijímá se alternativní hypotéza H_1 . Z toho vyplývá, že závislost mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dobou zapsání na Úřadu práce existuje. Pearsonův koeficient závislosti má hodnotu $C = -0,09$, což nám říká, že závislost mezi znaky velmi slabá a záporná. Čili čím více zkušeností, tím méně doby strávené na Úřadu práce. Nicméně kvůli p-hodnotě 0,3654 je test označován za statisticky nevýznamný.

4.7.3 Mezi typem ubytování a celkovým měsíčním příjmem včetně podpory v nezaměstnanosti

H_0 : Neexistuje závislost mezi typem ubytování a celkovým měsíčním příjmem včetně podpory v nezaměstnanosti

H_1 : Existuje závislost mezi typem ubytování a celkovým měsíčním příjmem včetně podpory v nezaměstnanosti

Tato hypotéza má za úkol zjistit, zda spolu souvisí jedincova forma ubytování a jeho/její celkový měsíční příjem. V případě, že respondent je ubytovaný u rodičů, znamená to, že jeho celkové příjmy, ať už se spojením sociálních dávek, příspěvků na bydlení či finančních příspěvků od rodičů. Naopak jedinci bydlící samostatně mají vyšší náklady a k tomu také

možnosti pobírat příspěvky APL, spolu s faktem, že v nejhroším případě jim mohou rodiče finančně jakýmkoliv způsobem vypomoci.

Tabulka 22 Upravená kontingenční tabulka pro hypotézu č.3

Výše celkových měsíčních příjmů	Situace ubytování		Celkem
	S rodiči	Samostatně	
0-600€	22	9	31
600-900€	15	30	45
900-1200+€	5	19	24
Celkem	42	58	100

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022, N=100

I tabulka pro hypotézu č.3 musela být upravena tak, aby splňovala požadavky statistického testování, a proto byly sloučeny kategorie formy ubytování, kdy se ponechalo ubytování *samostatně* a kategorie ubytování *s rodiči* byla sloučeno s kategorií *s rodiči a samostatně*. V případě nabytých zkušeností bylo sloučeny intervaly *6-12 měsíc*, *12-24 měsíců* a *24+měsíců* Tak bylo dosaženo podmínky, že četnosti v tabulce mají být v 80 % větší než 5.

Obrázek 5 Výsledky testování hypotézy č.3 v programu GRETl

Kontingenční tabulka příjem (řádky) proti formaubyt (sloupc)

[1]	[2]	CEL.
[1] 22	9	31
[2] 15	30	45
[3] 5	19	24
TOTAL 42	58	100

Řádek	Celkový příjem	Sloupec	Forma ubytování
1	0-600€	1	S rodiči + S rodiči a samostatně
2	301-600€	2	Samostatně
3	901-1200+€		

Pearsonův chí-kvadrát test = 16.4802 (2 df, p-hodnota = 0.000263862)

Obrázek 6 Výsledky korelace v programu GRETl mezi formou ubytování a příjmem jedince

```
corr(formaubyt, příjem) = 0.38584119
Při nulové hypotéze nulové korelace:
t(98) = 4.14023, s oboustrannou p-hodnotou 0.0001
```

Hodnota chí-kvadrát (χ^2) =16,4802 společně s p-hodnotu rovnající se 0,000264 vykazuje, že třetí hypotéza je potvrzena, jelikož p-hodnota je menší než hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Proto se zamítá nulová hypotéza H_0 a přijímá se alternativní hypotéza H_1 . Z toho vyplývá, že závislost mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dobou zapsání na Úřadu

práce existuje. Pearsonův koeficient závislosti má hodnotu $C = 0,39$, lze tak závislost označit jako na rozmezí slabé a střední³⁹. Kladný pozitivní test lze tedy vyložit, že mění-li se forma bydlení k samostatnému bydlení, roste zároveň jejich celkový příjem.

³⁹ 0,00 - 0,19 „velmi slabá“ / 0,20 - 0,39 „slabá“ / 0,40 - 0,59 „střední“ / 0,60 - 0,79 „silná“ / 0,80 - 1,00 „velmi silná“

5 Závěr

Nezaměstnanost patří k zásadním makroekonomickým veličinám a zároveň k hlavním ukazatelům světové ekonomiky. Negativně se dotýká ekonomiky státu ve chvíli, kdy nadprůměrně vzroste, a začnou se zvyšovat počty nezaměstnaných. Je nutné se touto problematikou zabývat, neboť se dotýká jak jednotlivce, tak i celé společnosti. Značným problémem je nezaměstnanost mladých lidí. Francie má oproti průměru Evropské unie či Eurozóny větší problémy s nezaměstnaností, u mladých lidí do 25 let ve Francii činí přes 17 %.

Ze studie mladých lidí ENRJ vyplývá, že z celkového počtu mladistvých 18-24 byla téměř polovina z nich studujících, 30 % zaměstnaných a zbylých 21 % byli nezaměstnaní či bez práce. Situace formy ubytování vypovídala o 57 % z nich stále ubytovaných u rodičů. Jedinci, kteří opustili studijní systém a byli nezaměstnaní či bez práce, bydlí ze tří čtvrtin se svými rodiči. Jak šlo v práci vidět, mladí lidé disponují také ročním příjvým, ať už ze stáží, letních brigád či z polovičních úvazků, přičemž se tato částka pohybovala okolo pěti a půl tisíce eur. Když se k tomuto číslu přičtou dávky se sociální pomocí, stejně jako finanční pomoc od rodičů a příbuzných, lze konstatovat, že mladí lidé měli v průměru k dispozici kolem deseti tisíc eur ročně. I když se skupina samostatně bydlících mladých lidí svým vlastním pracovním příjmem blíží ke skupině mladých lidí, kteří bydleli s rodiči (rozdíl v ročních příjmech je minimální), přesto si bylo možné povšimnout difference těchto skupin v jejich využívání sociální pomoci a příspěvků od rodičů. Bylo zřejmé, že mladí lidé, kteří bydleli samostatně, prokazatelně využívali, jak pomoci sociálního systému, tak i rodičů dvojnásobně více než skupina mladých, kteří byli ubytováni s rodiči. Bylo zjištěno, že sedm z deseti domácností pomáhá finančně svým dětem, přičemž jednotlivé částky této finanční pomoci se lišily dle statutu, jaký mladí lidé zastávali (nejvíce peněz od rodičů dostávala skupina studujících, a to v průměru kolem 350 eur měsíčně). Peníze, kterými rodiče přispívali svým dětem, směřovaly z největší části na nákup elektroniky a komunikačních prostředků, do dopravy, popř. rodiče posílali peníze dětem přímo na jejich bankovní účet. Celková částka, kterou rodiče ročně přispívají svým dětem se pohybuje v průměru kolem 3900 eur ročně. Největší část těchto příjmů je tvořena platbou peněz přímo na účet anebo dodatečnou pomocí od jiných členů rodiny. V práci byli zmíněni také mladí jednotlivci, jež ukončili svá studia a jsou následně bez práce anebo na ti nevystudované a dlouhodobě bez zaměstnání. U první skupiny lze pozorovat, že jedna třetina ročních příjmů byla tvořena

příjem z práce a druhá třetina z finanční pomoci rodičů, na rozdíl od druhé skupiny, kde necelé ¼ celkových ročních příjmů byly zaznamenány díky sociálním příspěvkům, a naopak příjem generovaný prací u této skupiny byl velmi malý.

V porovnání s celou Francií, kde je celková míra aktivních lidí 74,1 % a nezaměstnanost 13,4 %, si region Isère ekonomicky vede velmi dobře. V daném regionu bylo v roce 2018 ekonomicky aktivních 75,2 % populace a nezaměstnanost byla na 11 %. V rámci míry chudoby je na tom daný okres také dobře se svými 11,5 % oproti celostátním 14,6 %. Z dat Úřadu práce Pôle Emploi vyplývá, že v roce 2021 bylo v okrese vytvořeno celkem 72 720 nabídek práce, přičemž majoritní postavení měly práce na dobu neurčitou. Tvořily 62,5 % oproti 37,5 % (na dobu určitou). Co se týče postavení mužů a žen na trhu práce, lze pozorovat, že se nezaměstnanost dotýká více žen než mužů. Z celkového počtu 108 707 nezaměstnaných v Isère v roce 2021 bylo 52 % žen a 48 % mužů. Toto může být odůvodněno především rodinným způsobem života, jelikož u mladých lidí do 25 let byl ve sledovaném šestiletém období trend spíše vyrovnaný a k roku 2021 naopak s mírně převožovali nezaměstnaní muži. Následně bylo v práci zjištěno, že počet nezaměstnaných osob ve věku od osmnácti do dvaceti pěti let od roku 2016 postupně klesá a lze se dotazovat, proč tomu tak je, mezi možné faktory patří šikovnost úřadu, odliv nezaměstnaných z regionu nebo postupně se zvyšující potřebu mladých po práci. Co se týče komparace nezaměstnaných v okrese Isère s metropolitní Francií ve sledovaném období zmíněný okres za průměrem státu zaostával, nicméně k lednu roku 2022 lze pozorovat, že poměr byl prakticky identický, a to s výsledkem 12,8 %. Také srovnání délky setrvání na Úřadu práce vykazovalo k roku 2021 pro okres Isère zlepšení. Z většiny případů (5 318 osob) se jednalo o mladistvé, kteří jsou registrovaní u Pôle Emploi méně než tři měsíce. Nezaměstnanost podle odvětví vykazovala největší fluktuaci zaměstnaných ve službách. Služby jako obchod, doprava, komunitní služby tvoří většinu nezaměstnaných. Zatímco ve službách většinou není nutná vysoká kvalifikace, ve sféře zdravotní, bankovní, IT a dalších jsou mladí lidé vzdělaní a nacházejí snadněji práci. Zajímavé je zjištění, že míra nalezení práce v rámci šesti měsíců po podstoupeném školení byla více než šedesáti procentní. Nejvyšší účast na rekvalifikačních kurzech a školeních lze sledovat v letech 2016 a 2020 s počty 3420 a 3300 nezaměstnaných respektive, kteří se těchto kurzů zúčastnili. Co se týče vývoje nezaměstnaných ve věku od osmnácti do dvaceti pěti let z hlediska dosaženého vzdělání, byla v okrese Isère nejvyšší nezaměstnanost mladých, kteří vystudovali učiliště nebo střední školu. Nejmenší nezaměstnanost šlo pozorovat u osob s vyšším vzděláním, ať už

bakalářským či magisterským. Lze tak konstatovat, že vyšší vzdělání je ve Francii obecně žádané. Výše průměrné podpory nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let se na základě postupně rostoucí inflace navýšila od roku 2016 z 880 eur na 930 euro v roce 2021. K tomuto roku z celkového počtu 15 710 pobíralo podporu v nezaměstnanosti 72,7 % z nich. U zbylé jedné čtvrtiny, která podporu nepobírá je zřejmé, že tato skupina disponovala buď alternativními zdroji příjmů, nebo využívala kupříkladu finanční podpory od rodičů.

V následující části práce lze nalézt analýzu školení Pôle Emploi a programu začlenění do práce v okrese Isère v letech 2017-2021. Jedná se o pětiroční program okrese Isère zaměřující se na problematiku nezaměstnanosti a na jednodušší návrat do práce. V rámci tohoto programu jsou vytyčeny čtyři cíle: mobilizace ekonomického prostředí a podpora podniků, jež zaměstnávají; rozvoj solidarity založené na možnostech okrese; zavedení nástrojů spokojenosti a hodnocení; boj proti podvodným uchazečům a pobíratelům životního minima či jiných sociálních příspěvků. Cílem nabízeného školení Pôle Emploi je především zvýšení šancí na začlenění či návrat do zaměstnání. Zde je nutné si vymezit, co patří mezi cílem daného školení, např. certifikát, diplom, osvědčení o profesní kvalifikaci, potvrzení o školení či profesní titul. Systém školení je motivován určitými typy podpor a příspěvků při jeho úspěšném dokončení.

Financování výše uvedeného školení závisí na jedincově situaci. Pôle Emploi prioritně financuje školení těm uchazečům o zaměstnání, kteří jsou registrovaní v rámci jakékoli pobočky Pôle Emploi. Avšak mimo Pôle Emploi existuje i Regionální rada, která financuje školení především těm, jejichž školení nebylo uhrazeno Úřadem práce. Někdy lze požádat o finanční participaci účastníka samotného školení. Je možné též využít speciální účet školení zaměstnance, který je spravován společností OPCA/OPCO, nicméně v tomto případě záleží na akumulaci kreditů získaných odpracovanými roky, což u některých mladistvých do 25 let může být limitující, vzhledem k nedostatku času k jejich akumulaci. Nástup do školení je obecně nejčetnější v měsících března a září. Naopak nejmenší zájem o školení je tradičně v průběhu léta a před Vánocemi. V analyzovaném období od června 2020 do června 2021 bylo největší procento rekvalifikačních kurzů hrazené speciálním účtem školení zaměstnance, který je spravován organizací OPCA/OPCO, 31,5 %. Značnou část tvořil také program AFC financovaný v rámci Pôle Emploi. Jedná se o kurzy, které jsou předem předplacené Úřadem práce a slouží k nabytí chybějících kvalifikací kandidátů. Nejmenší zájem byl o kurzy kolektivní a individuální s jejich podílem 5 % a 3,7 %. Dále bylo také zjištěno, že největší

zájem byl o kurzy, jejichž přínosem bylo získání nové certifikace (tyto kurzy tvoří 48 % všech využívaných kurzů vůbec).

Následující analýza prokazovala, že podíl kurzů, jejichž výsledkem je certifikace byl k lednu 2022 většinový. Z celkových 181 kurzů, které v této době byly nabízeny, bylo 129 oceněno certifikací po jejich úspěšném dokončení. Co se týče kurzů řazených dle vstupního vzdělání kandidáta, šlo pozorovat největší počet kurzů pro jednotlivce se středoškolským, bakalářským a magisterským vzděláním. U této skupiny převažovala nabídka kurzů prezenčních, naopak u jednotlivců se vzděláním učilištním a základním byla nabídka kurzů distančních převažující či vyrovnaná.

Co se týká nabídky práce, v rámci kontraktů na dobu určitou, neurčitou a agenturní k lednu 2022 lze sledovat, že většina nabídek v Grenoble byla na dobu neurčitou (62 %). Smluv na dobu určitou bylo nabízeno 23 % a dočasných/agenturních smluv pak 15 %. Drtivá většina smluv, které byly v Grenoblu nabízeny na webových stránkách úřadu práce Pôle Emploi, byly na hlavní pracovní poměr (86 %), zbytek tvořily smlouvy na zkrácený úvazek (13 %) a u 1 % nebyla tato pracovní doba uvedena. Z nabízených pozic převládaly ty, které požadují více zkušeností. Při součtu nabídek vyžadujících jeden a více roků pracovních zkušeností lze mluvit konkrétně o 55 %. Nejvíce pracovních nabídek bylo v rámci služeb, managementu, hotelnictví a obchodu. Na opačném konci, vůbec nejméně jich figurovalo v oboru zemědělství, bankovníctví či vědy.

Dotazníkového šetření, které probíhalo v lednu 2022 bylo korektně vyplněno sto respondenty, z nichž nejvyšší procento zastupovali respondenti ve věku dvacet tři až dvacet pět let, kteří dohromady sčítají 68 % všech respondentů. Nejméně respondentů, 2 % byli ve věku osmnácti let. 53 % respondentů byli muži, 47 % ženy. Většina respondentů (58 %) žije samostatně, 27 % s rodiči a zbylých 15 % bydlí přes týden samostatně a o víkendu s rodiči. 36 % respondentů dosáhlo maturitního vzdělání, 32 % jich dosáhlo vysokoškolského magisterského vzdělání, 14 % učilištního vzdělání a zbytek, tj. 18 % základního a bakalářského vzdělání po 9 % v obou případech. Nejčastějšími obory vzdělání či předchozích pracovních zkušeností daných respondentů byly obchod, hotelnictví, stavebnictví a doprava a logistik, tyto odpovědi se vyskytovaly v součtu dohromady u více než poloviny všech respondentů. Největší část respondentů tvořili nezaměstnaní v horizontu 0-3 měsíců (41 %). Druhou nejpočetnější skupinou byli nezaměstnaní v horizontu 3-6 měsíců. Většina respondentů – 49 % - měla méně než půl roku pracovních zkušeností. 20 %

neměli žádnou praxi, a dalších 20 % mělo praxi 6-12 měsíců a zbylých 11 % respondentů disponovalo více než jedním rokem pracovních zkušeností.

Dle dotazníkového šetření v Grenoble podporu v nezaměstnanosti pobírá šedesát pět respondentů ze sta. Tuto podporu pobírají především ti, kdo žijí samostatně či samostatně a přes víkend u rodičů. Naopak respondenti žijící pouze u rodičů podporu ze dvou třetin nepobírají. Největší počet celkových příjmů byl v kategorii 601–900 euro měsíčně (45 %), dalších 23 % a 20 % měly příjmy ve výši 301-600 euro a 901–1200 eur. Většina dotazovaných (40 %) rovněž odpovědělo, že náklady na ubytování činí mezi 201-400 eury, druhou nejpočetnější skupinu (26 %) tvořili ti s náklady 401-600 eur. 23 % uvedlo, že nemají žádné náklady na ubytování, což plyne z jejich formy ubytování u rodičů. Čtyři osoby měly vyšší nájmu či splátku hypotéky ve výši vyšší než 600 eur. Z následného rozboru lze konstatovat, že výše státních příspěvků zpravidla dosahovala částky 101-200 euro (ve 34 %) a podpora rodičů také nebyla zanedbatelná, neboť v téměř 50ti % mají nezaměstnaní konstantní podporu od rodičů v intervalu 101-300 eur měsíčně, bez ohledu na to zda bydlí sami či s rodiči. Další náklady v případě stravy se pohybovaly u nezaměstnaných respondentů nejvíce v intervalu 201-300 eur měsíčně, a to z 35 %, dalších 33 % uvedlo vyšší jejich nákladů 101-200 euro, jedná se tak o 2/3 všech respondentů, jejichž náklady na stravu se pohybovali od 101 do 300 eur. Z dotazování, zda je výše podpory v nezaměstnanosti dostatečná k pokrytí měsíčních nákladů odpověděly dvě třetiny respondentů že ano, 17 % se vyjádřilo neutrálně a 21 % odpovědělo negativně. O školení, které zajišťuje Pôle Emploi slyšelo 66 % dotazovaných. 26 % jedinců prohlásilo, že o školení neslyšelo a 8 % bylo nerozhodnutých. Z těch respondentů, kteří byli obeznámeni o daném školení zajištěném Pôle Emploi by si 26 % z nich vybralo studium jazyků a 26 % školení v rámci managementu, v obou případech šlo o 17 dotazovaných jedinců. Nejpočetnějším cílem školení pak bylo získání certifikace a zlepšení, rozšíření dovedností, 36 % a 24 %.

U testovaných hypotéz dotazníkového šetření v Grenoble, a po sloučení kategorií s nedostatkem respondentů pro splnění statistických předpokladů, byla potvrzena existence závislosti mezi dosaženým vzděláním a dobou zapsání na Úřadu práce, to znamená, že u zvýší-li se vzdělání jednotlivce sníží se doba strávená u Pôle Emploi. Stejně tak byla potvrzena existence závislosti i u druhé hypotézy, zabývající se závislostí mezi počtem měsíců pracovních zkušeností a dobou zapsání na Úřadu práce, i přes slabší významnost statistického testu šlo konstatovat velmi slabou, ale stále existující závislost. Konkrétně při

zvýšení zkušeností se doba na Úřadu práce sníží. V rámci poslední hypotézy byla ověřována spojitost mezi celkovou výší příjmů a formou ubytování respondenta. I v posledním případě byla přijatá alternativní hypotéza, deklarující přítomnost závislosti. Pearsonův test hypotézy měl výsledek $C = 0,4$, což vykazovalo, že s vyššími celkovými příjmy bydlí jedinci spíše samostatně.

Aby došlo ke zlepšení situace nejen ve studovaném okrese Isère, ale potažmo i v celé Francii, lze navrhnout, aby se více propagovalo školení, po jehož dokončení si zhruba tři čtvrtiny úspěšných absolventů najdou nové zaměstnání. Absolvováním školení by mohlo být případně podmíněno vyplacení části podpory v nezaměstnanosti, třeba ve výši 25 % celkové částky. Tzn., že pokud by tedy mladý nezaměstnaný člověk nešel na takové školení, které by mu mohlo zvýšit hodnotu na trhu práce zvýšením jeho vlastní kvalifikace), bylo by mu vyplaceno např. z částky tisíc eur pouze 750 eur čili 75 %, a pokud by se dotyčný školení účastnil, měl by nárok na celých tisíc eur s tím, že po jeho úspěšném absolvování ještě může dosáhnout na případnou odměnu za školení (RFPE⁴⁰), nabízenou úřadem Pôle Emploi. Současně lze doporučit více se zaměřit se na praxi, protože právě praxe je to, co mladí lidé potřebují, aby si mohli snadněji najít práci, aby mohli kandidovat na pozice vyžadující pracovní zkušenosti a aby nemuseli žít pouze z příspěvků od státu a rodičů. V rámci tohoto doporučení by stálo za úvahu, aby stát více podpořil a propagoval „učňovské smlouvy“ (Contrat d'apprentissage) s případným výrazným daňovým zvýhodněním pro společnost, která by takovéto smlouvy s mladými lidmi uzavírala, a poskytovala jim tak možnost nabytí pracovních zkušeností v rámci jejich studií.

⁴⁰ rémunération de formation Pôle Emploi

6 Seznam literatury

- BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie nezaměstnanosti. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada, 2002. s. 75–128. ISBN 80-247-9006-8.
- ÚstavaČR. (1. leden 1993). *Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. (Zákony pro lidi)* Získáno 20. říjen 2021, z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>
- UKParliament. (2021). *House of Commons Library*. (Parliament) Získáno 1. listopad 2021, z: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn02800/>
- ÚPČR. (2021). *Úřad práce ČR*. Získáno 1. listopad 2021, z <https://www.uradprace.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-a-podporu-v-nezamestnanosti>
- TVRDÝ, L. (2008). *Změny na trhu práce*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, ISBN 978-80-248-1729-3
- BROŽOVÁ, D. (2019). *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck., 1. vydání, 296 s. ISBN: 978-80-7400-719-4
- KUCHAR, P. (2007). *Trh práce*. Praha: Karolinum. 1. vydání, 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3
- Mankiw, N. G. (2000). *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 768 s., ISBN: 978-80-7169-891-3
- SCHMIEDER, F. W. (2016). *The Effect of Unemployment Benefits and Nonemployment Durations on Wages*. *American economic review Vol. 106*(No. 3), 739-777s, Získáno 11. listopad z: <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20141566>
- GAUTIE, J. (2009). *Le chômage*. Francie: La découverte, ISBN: 978-27-0716-200-7
- NABIYEVA, I. (2019). *Unemployment, Its Types, Causes and Consequences for the Country's Economy. The Ministry of Education of Azerbaijan Republic Mingechevir State University Personality, Society, State: Modern Approaches to Relationships Materials of the Republican Scientific Conference, UNEC*

Azerbaijan State University of Economics, Department of Management, ISBN:
994-50-408-87-78

- FERREIRA, P. C. (2020). On Keynesian Economics and the Economics of Keynes after fifty years. *The European Journal of the History of Economic Thought*, (stránky 919-937). Získáno 20. listopad 2021, z <https://doi.org/10.1080/09672567.2020.1817116>
- Code du Travail (2021). *Code du Travail*
- PASTRE, P. (2009). *Didactique professionnelle et didactiques disciplinaires en débat*, Revue française de pédagogie, 150-153. Získáno 29. listopad 2021, z <https://doi.org/10.4000/rfp.1653>
- PEREZ, D. (2019). *Le guide complet de la recherche d'emploi*. Francie: L etudiant, ISBN: 978-2817606637
- BOYER, M., DIONNE, G., “BOYER, M., DIONNE, G., *Riscophobie et étalement à moyenne constante : Analyse et applications*”, *Actualité économique : Analyse et applications*, *Actualité économique / Revue d'analyse économique*, 59(2), juin 1983, 208–229. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1561/109.00000033>

Elektronické zdroje:

- YVES JANEAU, J. V. (2019). *Une photographie du marché du travail en 2019*. [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4314980#documentation>
- INSEE (2018). *Les revenus et le patrimoine des ménages* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3559099?sommaire=3549502&q=ressource+jeune>
- Castell L., P. M. (listpad 2016). *Les ressources des 18–24 ans en 2014, De fortes disparités liées à la situation résidentielle et aux parcours d'activité* [online]. [cit. 2021-12-21]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2501429>
- DUFROU, A. (09. Červenec 2020). *Notre Temps*. Načteno z *Emploi: les seniors doivent-ils laisser la place aux jeunes?* [online]. [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: <https://www.notretemps.com/droit-argent/emploi/emploi-les-seniors-doivent-ils-laisser-la-place-aux-jeunes-23197>

- SENEZE, N. (21. Leden 2021). *La Croix*. Načteno z Dois-je partir à la retraite pour laisser la place aux jeunes ? [online]. [cit. 2021-11-22]. Dostupné z: <https://www.la-croix.com/Debats/Dois-partir-retraite-laisser-place-jeunes-2021-01-21-1201136255>
- GAUTHIER, P.-L. (Prosinec 2008). Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 17-19.
- Isère Le Département. (2021). *Qui sommes nous?* [online]. [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: <https://www.isere.fr>
- CLAUDEL, N. (2013). *Montagne Leader. Top 100 station de skis en 2013* [online]. [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: <https://www.montagneleaders.fr/reportages/top-100-2012-2013-domaines-skiables-chiffre-affaires>
- Board of Governors of the Federal Reserve System. (Srpen 2020). *Why does the Federal Reserve aim for inflation of 2 percent over the longer run?* [online]. [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: https://www.federalreserve.gov/faqs/economy_14400.htm
- France-Inflation.com. (2022) *A fin Février 2022 l'inflation est de 3.6% par rapport à Février 2021* [online]. [cit. 2021-11-22]. Dostupné z: <https://france-inflation.com/index.php>
- CASTEL L., P. M. (červen 2016). *Les principales ressources des 18–24 ans. Premiers résultats de l'Enquête nationale sur les ressources des jeunes* [online]. [cit. 2021-11-23]. Dostupné z: <https://drees.social-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/les-principales-ressources-des-18-24-ans-premiers-resultats-de-l-enquete>
- Université Grenoble Alpes. (2021). *Loyer, factures, alimentation, loisirs... Quel budget pour bien vivre ?* [online]. [cit. 2021-11-23]. Dostupné z: <https://campus.univ-grenoble-alpes.fr/fr/menu-principal/installation/budget/le-budget-etudiant/loyer-factures-alimentation-loisirs-quel-budget-pour-bien-vivre--777671.kjsp>
- EUROSTAT (2021). [online]. [cit. 2021-11-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat>

- Nouvelleviepro (Září 2019). *Chômage : quel est le montant moyen des allocations ?* [online]. [cit. 2011-10-17]. Dostupné z:
- INSEE (2021). *Institut national de la statistique* [online]. [cit. 2021-12-04]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/en/accueil>
- CAF. (2022). *Qui sommes nous* [online]. [cit. 2021-12-04]. Dostupné z: <https://www.caf.fr/presse-institutionnel/qui-sommes-nous>
- CAF. (2020). *Chiffres 2020* [online]. [cit. 2021-12-04]. Dostupné z: https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Images/Presse%20et%20institut/RA/RA2020/chiffres%20cl%C3%A9s_2020_planche_bd.pdf
- CAF. (2022). *Ma CAF recherche* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.caf.fr/allocataires/ma-caf-recherche>
- CAF. (2016). *LES MISSIONS ET ACTIVITÉS DES CAF* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/DCom/Presse/Communiqués%202016/CNAFFicheRepere_ActiviteDesCaf.pdf
- ServicePublic (2022). *Aide personnalisée au logement (APL)* [online]. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12006>
- CAF. (2022). *Les aides personnelles au logement* [online]. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/logement-et-cadre-de-vie/les-aides-personnelles-au-logement>
- ServicePublic. (2022). *Prime d'activité* [online]. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N31477>
- CAF. (2022). *La Prime d'activité, solidarité et insertion* [online]. [cit. 2021-12-08]. Dostupné z: <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/solidarite-et-insertion/la-prime-d-activite>
- PôleEmploi. (2022). *Ai-je droit à l'allocation chômage ?* [online]. [cit. 2021-12-08]. Dostupné z: <https://www.Pôle-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-alloca/lessentiel-a-savoir-sur-lalocat/ai-je-droit-a-lallocation-chomag.html#>

- Pôle-Emploi. (2022). *La dégressivité des allocations chômage, ce que ça change pour moi ?* [online]. [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: <https://www.Pôle-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/allocations-et-aides--les-repons/suspension-de-la-degressivite-ce.html>
- Pôle-Emploi. (2022). *Comment est calculée ma durée d'indemnisation ?* [online]. [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: <https://www.Pôle-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lalocat/pendant-combien-de-temps-vais-je/comment-est-determinee-la-duree.html>
- Ministère du travail, emploi et insertion. (2021). *Le SMIC* [online]. [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic?TSPD_101_R0=087dc22938ab20004c0ec71866ca8667c08a8a8761d064726754d034293519bfd45e82c9462b02eb08bb6b013d143000c1d20cae60bd89d16e198134a8951386956a7e2a446469f7f33ce3c9244f086bc58
- PHAM, H. (2002). *Travail-emploi.gouv.fr, LES MODALITÉS DE PASSAGE À 35 HEURES EN 2000* [online]. [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200202_n-06-3_modalites-passage-a-35-heures-en-2000.pdf
- Travail-emploi.gouv.fr. (2008). *BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ* [online]. [cit. 2021-12-25]. Dostupné z: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_13nov2008_avc_fiches.pdf
- CUTULI, P. B. (Červen 2019). *International Journal of Comparative Sociology, Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work* [online]. [cit. 2021-12-25]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/0020715219849463>
- INSEE. (2020). *Intérim / Travail temporaire / Travail intérimaire* [online]. [cit. 2021-12-25]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1669>
- Strategie.gouv.fr. (2016). *Lever les freins périphériques à l'emploi des jeunes : priorités et leviers:* [online]. [cit. 2021-12-26]. Dostupné z:

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ppt_seance_5_01.12_freins_peripheriques_mbc.pdf

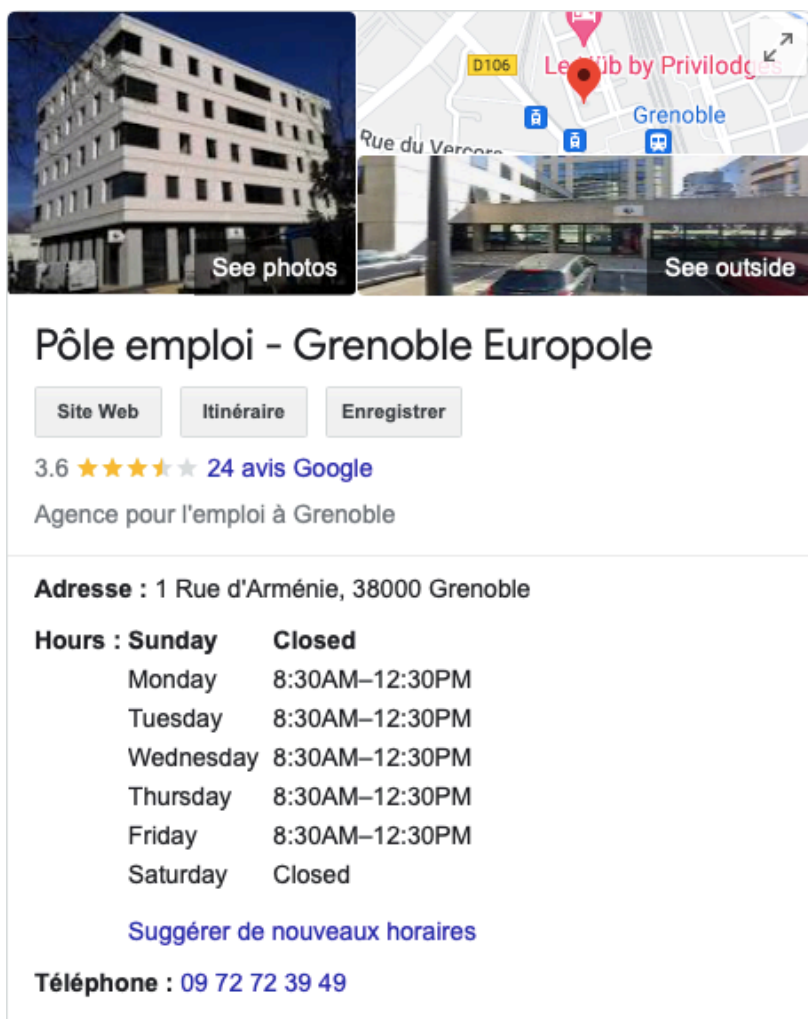
- Vie-Public. (2022). *Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes : chronologie* [online]. [[cit. 2021-12-26]. Dostupné z: <https://www.vie-publique.fr/eclairage/281366-chronologie-des-politiques-dinsertion-professionnelle-des-jeunes>
- Defi-metier.fr. (Srpen 2021). *Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ?* [online]. [[cit. 2021-12-26]. Dostupné z: <https://www.defi-metiers.fr/dossiers/emploi-des-seniors-quels-enjeux-queelles-solutions>
- INJEP (2021). *Les chiffres clés de la jeunesse* [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <https://injep.fr/wp-content/uploads/2021/03/CHIFFRES-CLES-JEUNESSE-2021.pdf>
- INSEE. (2022). *Compareur de territoire* [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/zones/1405599?geo=DEP-38+COM-73124+COM-73129+COM-73304+COM-26084+COM-26250+COM-26281+COM-73241+COM-73268+COM-38450&debut=0&q=Isère>
- IsèreDépartement. (2016). *Programme Départemental d'Insertion vers l'Emploi 2017-2021* [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: https://www.parcoursemploibassinrenoblois.org/sites/default/files/PDIE_2017-2021%20Département%20Isère.pdf
- SudOuest.fr (17. Září 2019). *Trafic de drogue en France : cannabis, cocaïne...quels sont les chiffres ?* [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <https://www.sudouest.fr/justice/trafic-de-drogue-en-france-cannabis-cocaine-quels-sont-les-chiffres-2481571.php>
- Economie.gouv.fr. (2022). *Coronavirus COVID-19 : soutien aux entreprises, Dispositif de chômage partiel* [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/dispositif-de-chomage-partiel>
- Journaldunet.fr. (18. Června 2021). *Salaires moyen en France 2021 : net, brut, par sexe, par CSP* [online]. [cit. 2021-12-29]. Dostupné z:

<https://www.journaldunet.fr/patrimoine/guide-des-finances-personnelles/1166094-salaire-moyen/>

- Kurzy.cz. (2022). *Průměrná mzda - vývoj průměrné mzdy* [online]. [cit. 2021-12-29]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>
- Pôle-emploi (2021). *Que dois-je faire pour recevoir l'allocation chômage ?* [online]. [cit. 2021-12-29]. Dostupné z: <https://www.Pôle-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lalocat/que-dois-je-faire-pour-recevoir.html>
- Pôle-emploi(2021). *Quelles retenues sociales et fiscales sont appliquées sur mon allocation?* [online]. [cit. 2022-01-07]. Dostupné z: <https://www.Pôle-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lalocat/quelle-somme-vais-je-recevoir/quelles-retenues-sociales-sont-a.html>
- MaFormation. (20. Srpen 2015). *Qu'est-ce qu'un OPCA et à quoi sert-il ?* [online]. [cit. 2022-01-07]. Dostupné z: https://www.maformation.fr/droits/quest-ce-quun-opca-et-a-quoi-sert-il-24279?gclid=Cj0KCQiAybaRBhDtARIsAIEG3kkCQIGHeP6WcmlVjfLX9jbWEa3cOaxBiwEYjFHvFfeAsg4BNsauO64aArtKEALw_wcB
- Kiluz.com. (2021). *Comment bénéficier d'une formation financée par Pôle Emploi et Quelle formation Pôle emploi finance ?* [online]. [cit. 2022-01-07]. Dostupné z: <https://kiluz.com/comment-beneficier-dune-formation-financee-par-Pôle-emploi/#Quelle-formation-Pôle-emploi-finance>
- ACCARDO, J. (2019) *Le revenu des ménages selon la comptabilité nationale et selon l'Enquête Revenus Fiscaux et Sociaux (ERFS)* [online]. [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4233062>

7 Přílohy

Příloha 1 Úřad práce v Grenoble pro dotazníkové šetření



The image shows a Google Maps listing for 'Pôle emploi - Grenoble Europe'. It includes a street view image of a modern building, a map snippet showing the location in Grenoble, and a street view image of the building entrance. Below the images, the name 'Pôle emploi - Grenoble Europe' is displayed, followed by buttons for 'Site Web', 'Itinéraire', and 'Enregistrer'. The listing has a 3.6-star rating from 24 Google reviews and is identified as an 'Agence pour l'emploi à Grenoble'. The address is '1 Rue d'Arménie, 38000 Grenoble'. The hours of operation are listed as follows:

Hours	Sunday	Closed
Monday	8:30AM–12:30PM	
Tuesday	8:30AM–12:30PM	
Wednesday	8:30AM–12:30PM	
Thursday	8:30AM–12:30PM	
Friday	8:30AM–12:30PM	
Saturday	Closed	

A link to 'Suggérer de nouveaux horaires' is provided below the hours. The telephone number is '09 72 72 39 49'.

Příloha 2 Příloha 1 Odpověď ze statistického úřadu INSEE o neexistenci novější verze ERNJ

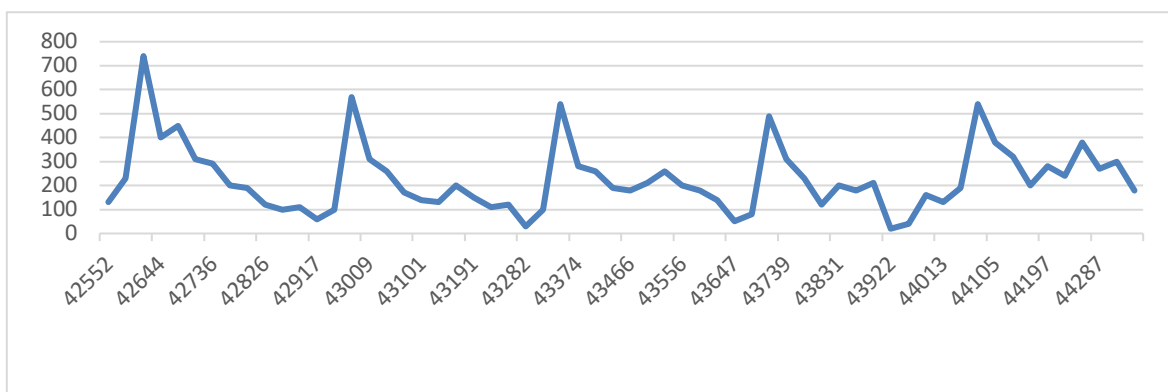
CONTACT INSEE contact@contact-insee.fr 23. 2. 2022, 12:33
Komu: kahn25@seznam.cz

Re: Insee : suite à votre demande d'information statistique [1294525-1645560098] Cervená ☆

Bonjour,

[L'enquête sur les ressources des jeunes \(ENRJ\)](#) la plus récente est celle de 2014.

Příloha 3 Trend podstoupených školení v měsíci, červen 2016–červen 2021



Zdroj: Open data Pôle Emploi, vlastní zpracování

Příloha 4 Filtry organizací financující školení – OPCA, Pôle Emploi a Regionální rada

RÉFÉRENCIEMENT QUALITÉ

Afficher uniquement les organismes référencés qualité par Pôle emploi

FINANCEMENT POSSIBLE
Financier :

AGEFIPH

Conseil Régional

OPCA/OPCO

Pôle emploi

Příloha 5 Aplikace filtrů v rámci řešerše rekvalifikace či školení

DIPLÔME ET CERTIFICATION

Afficher uniquement les formations certifiantes

NIVEAUX D'ENTRÉE

Tout voir

Sans formation scolaire

CEP, SES

CAP, BEP

Bac

Bac+2

Bac+3 à Bac+5

NIVEAUX DE SORTIE

Tout voir

CAP, BEP

Bac

Bac+2

Bac+3 à Bac+5

MODALITÉ D'ENSEIGNEMENT

Tout voir

En centre

En centre et à distance

À distance

Příloha 6 Originální e-mail potvrzení dotazníku

RE: Questionnaire pour mon mémoire a Prague

FLACHER-DAVID Corinne <Corinne.FLACHER-DAVID@grenoble-em.com>

So 05.03.2022 17:25

Komu: RAKOVSKY Vojtech <vojtech.rakovsky@grenoble-em.com>

Bonjour Vojtech,

Après relecture, je vous confirme que votre questionnaire, que j'ai relu avec attention, remplit toutes les conditions nécessaires, tant au niveau de la forme que du contenu.

Bien cordialement,



Corinne FLACHER-DAVID

Responsable & Manager d'équipe, Head of Libraries

Bibliothèque de Grenoble Sémard & Learning Center de Paris Didot

T : 04 76 70 61 23 / M : [06 30 28 35 65](tel:0630283565)

Ce message, ainsi que les pièces jointes, ont été rédigés sous la seule responsabilité de l'expéditeur, à l'intention exclusive de ses destinataires ; ils peuvent contenir des informations confidentielles. Toute publication, utilisation ou diffusion doit être autorisée préalablement. Si vous n'êtes pas destinataire de ce message, merci de le détruire et d'avertir l'expéditeur. Les messages électroniques sont susceptibles de comporter des erreurs du fait de leur acheminement sur Internet, et peuvent être interceptés, modifiés, perdus, supprimés ou contenir des logiciels nuisibles ou des liens de redirection vers des sites malveillants.

This email, as well as the attachments, are issued under the sole liability of the sender, for the exclusive use of its recipients; they may contain confidential information. Any publication, use or distribution must be authorized beforehand. If you are not the intended recipient of this email, please notify the sender and destroy it. Emails may be subject to errors due to their dispatchment on the internet, considering that they can be intercepted, modified, lost, deleted or contain malware or links to malicious sites.

De : RAKOVSKY Vojtech <vojtech.rakovsky@grenoble-em.com>

Envoyé : samedi 5 mars 2022 17:13

À : FLACHER-DAVID Corinne <Corinne.FLACHER-DAVID@grenoble-em.com>

Objet : Questionnaire pour mon mémoire a Prague

Bonjour Corinne,

Veuillez retrouver mon questionnaire ci-dessous :

<https://my.surveio.com/L4Q5T7T1G5I6H9B6Y4D4/builder>

Après avoir vu ensemble pouvez-vous me confirmer à l'écrit que la forme correspond aux critères ?

Je vous remercie.

Bien Cordialement,

Příloha 7 Překlad emailu GOOGLE TRANSLATE

🕒 Tato zpráva se odeslala s vysokou důležitostí.

🌐 Přeloženo z: Francouzština [Zobrazit původní zprávu](#) | [Zapnout automatický překlad](#) ⓘ



FLACHER-DAVID Corinne

So 05.03.2022 17:25

Komu: RAKOVSKY Vojtech



Dobrý den, Vojtěchu,

Po opětovném přečtení potvrzuji, že Váš dotazník, který jsem si znovu pečlivě přečetl, splňuje všechny potřebné podmínky, a to jak z hlediska formy, tak obsahu.

S pozdravem



Corinne FLACHER-DAVIDOVÁ

Odpovědný a manažer d'équipe, vedoucí knihoven
Grenoble Sémard & Learning Center of Paris Didot
T : 04 76 70 61 23 / M : [06 30 28 35 65](tel:0630283565)