

Eva Rievajová  
Andrej Příklad

## NEZAMESTNANOST A POLITIKA FLEXIISTOTY NA FRAN- CÚZSKOM TRHU PRÁCE

**Abstract:** *The paper aims to characterise the development in EU labour markets with focus on the French labour market. Labour markets have been recently affected by the consequences of the global financial and economic crisis which has had a negative impact both on economic growth and as well on employment. The crisis has caused most damage to export-oriented economies. One of the much discussed approaches to dealing with unemployment is the need to increase labour market flexibility in combination with a better social protection of workers. The paper analyses the implementation of flexicurity policy in the French economy, focusing on its four components: flexibility and security in employment relationships, active labour market policy, lifelong learning, and modern social systems.*

**Keywords:** *Labour market, unemployment, global crisis, flexicurity, active labour market policy, lifelong learning, social security systems.*

**JEL:** J 21, J 64

### Úvod

Väčšina vyspelých krajín sveta čelí v súčasnosti problémom na trhu práce, ktoré sú dôsledkom starnutia populácie a takých fenoménov, akými sú predovšetkým globalizácia, finančná a ekonomická kríza. Vlády jednotlivých ekonomík hľadajú cesty na riešenie nezamestnanosti a tvorbu nových pracovných miest. Jednou z nich je i presadzovanie politiky flexiistoty. Pracovníci sú nútení neustále sa vzdelávať, aby boli schopní zvládať prechod medzi zamestnaniami a ľahko sa prispôbiť práci s novými informačnými a komunikačnými technológiami. Štyri zložky flexiistoty – pružnosť a istota v pracovnoprávných vzťahoch, aktívna politika trhu práce, stratégia celoživotného vzdelávania a moderné systémy sociálneho zabezpečenia, považujú odborníci OECD a MMF stále viac za nástroje, pomocou ktorých sa možno vyrovnáť s novými javmi na trhu práce. Príkladom realizácie politiky flexiistoty je nepochybne Dánsko. Vzhľadom na heterogenosť európskych trhov práce však nemožno dánsky model flexiistoty uplatňovať vo všetkých štátoch EÚ. Jednotlivé krajiny sa však môžu inšpirovať pozitívnymi skúsenosťami s aplikáciou politiky

flexiistoty v Dánsku, berúc do úvahy svoje inštitucionálne prostredie. Cieľom nášho príspevku je analyzovať, ako realizuje politiku flexiistoty Francúzsko, druhá najväčšia ekonomika eurozóny. Domnievame sa, že isté prístupy, ktoré sa v rámci tejto politiky využívajú, by mohli byť inšpiráciou aj pre SR.

## 1 Charakteristika trhu práce EÚ a francúzskeho trhu práce

Vo väčšine krajín EÚ možno pozorovať v rokoch 2009 – 2010 najnepriaznivejší stav v miere nezamestnanosti za posledné desaťročie (tabuľka č. 1). Jednou z hlavných príčin bola svetová finančná a ekonomická kríza s jej nepriaznivým dosahom na ekonomický rast, nezamestnanosť a tým i pokles spotreby a životnej úrovne obyvateľstva. Svetová kríza má na národné ekonomiky tým väčší vplyv, čím viac sú krajiny otvorené, proexportne zamerané a v akej fáze ekonomického cyklu sa nachádzajú. Koncom roka 2010 a v prvých mesiacoch roka 2011 sa situácia čiastočne stabilizovala. V krajinách EÚ, ale predovšetkým eurozóny, sa nepriaznivý vývoj zamestnanosti začal opäť prejavovať od jesene 2011 v dôsledku nastupujúcej dlhovej krízy. V septembri 2011 tu bola nezamestnanosť najvyššia od vzniku jednotnej meny. Priemerná miera nezamestnanosti eurozóny dosiahla 10,2 %, vo všetkých krajinách EÚ bola 9,7 %. Najvyššiu mieru nezamestnanosti vykazovalo Španielsko (22,6 %) a Grécko (17,6 %), a to nielen v absolútnych hodnotách, ale aj v medziročnom porovnaní. Najnižšia miera nezamestnanosti bola v Rakúsku (3,9 %), Holandsku (4,5 %) a v Luxembursku (4,8 %). Uvedené krajiny vykazujú v ukazovateľoch nezamestnanosti dlhodobo najlepšie výsledky. V SR je dlhodobo podiel nezamestnaných vyšší ako je priemer EÚ a eurozóny.

Tab. č. 1

Priemerná ročná miera nezamestnanosti v krajinách EÚ v %

Krajina/Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EÚ 27	8,9	9,1	9,2	9	8,3	7,2	7,1	9	9,7
EÚ 17	8,6	9	9,2	9,2	8,5	7,6	7,6	9,6	10,2
Belgicko	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7	7,9	8,3
Bulharsko	18,2	13,7	12,1	10,1	9	6,9	5,6	6,8	10,2
ČR	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3
Dánsko	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3	6	7,4
Nemecko	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1
Estónsko	10,3	10	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9
Írsko	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7
Grécko	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6
Španielsko	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18	20,1

Francúzsko	8,6	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,8
Taliansko	8,6	8,4	8	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4
Cyprus	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,3	6,2
Lotyšsko	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6	7,5	17,1	18,7
Litva	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8
Luxembursko	2,6	3,8	5	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6
Maďarsko	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10	11,2
Malta	7,4	7,7	7,2	7,3	6,9	6,5	6	6,9	6,9
Holandsko	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5
Rakúsko	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4
Poľsko	20	19,7	19	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6
Portugalsko	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12
Rumunsko	7,5	6,8	8	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3
Slovinsko	6,3	6,7	6,3	6,5	6	4,9	4,4	5,9	7,3
SR	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12	14,4
Fínsko	9,1	9	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4
Švédsko	6	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4
Veľká Británia	5,1	5	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8

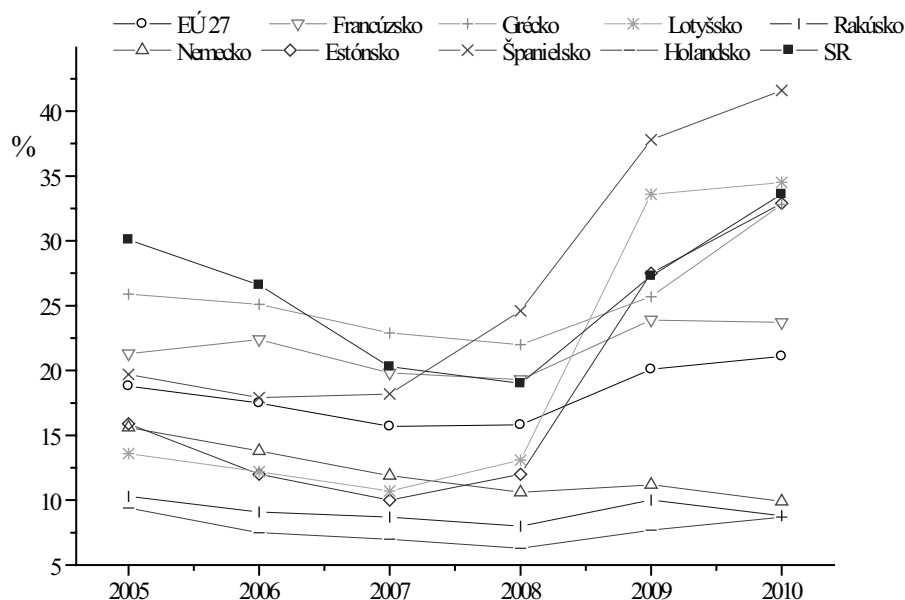
**Prameň:** dostupné na internete: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_a&lang=en#](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en#).

Negatívnym javom v celej EÚ je nezamestnanosť mladých ľudí do 25 rokov bez potrebnej praxe, ktorá za krajiny EÚ 27 predstavovala v roku 2010 hodnotu 21,4 %. Najvyššie hodnoty dosahuje v Španielsku a v Grécku, koncom roka 2011 predstavovala 48 % a 43 %. V SR je nezamestnaných viac ako jedna tretina mladých ľudí. Jednou z príčin tohto stavu je nízka tvorba pracovných miest ako dôsledok odznievajúcej globálnej krízy, ako i veľký rozdiel medzi požiadavkami praxe a štruktúrou absolventov škôl. K tomuto problému sa vyjadrila i Európska komisia, členským štátom EÚ odporúča znižovať počet ľudí bez vzdelania, zlepšiť kvalitu štúdia a viac prepojiť teóriu s praxou.

Diskusie o problémoch rastu zamestnanosti a tvorby pracovných miest prebiehajú na najvyšších fórach. Zdôrazňujú sa dve hlavné cesty, buď pracovné miesta vytvára verejný sektor svojimi podnikmi alebo objednávkami, alebo ich vytvára nepriamo prostredníctvom stimulov podnikateľskej sféry a súkromnému sektoru. Tradičné odvetvia môžu len ťažko vytvárať pracovné miesta, pretože nové technológie vedú k úspore práce, k zmene organizácie práce. Kľúčovou otázkou je charakter vznikajúcich a zanikajúcich pracovných miest, ich kvalifikačnej a mzdovej náročnosti a z toho vyplývajúceho dosahu na mieru úspor obyvateľstva [11].

Graf č. 1

Miera nezamestnanosti (veková skupina do 25 rokov) v % vo vybraných krajinách EÚ



Prameň: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsd>

Miera nezamestnanosti vo Francúzsku začiatkom roku 2012 dosiahla 9,8 %, čo predstavuje v porovnaní s rokmi krízy mierny vzrast. Počet nezamestnaných (3,07 milióna) by bol ešte o približne 350 tisíc vyšší, keby nebol v roku 2000 skrátený pracovný čas na 35 hodín. Problémom pritom však nie je len samotná výška nezamestnanosti, ale najmä jej štruktúra. Nízko kvalifikovaní, mladí a seniori sa v období súčasnej recesie stávajú na trhu práce najzraniteľnejší. Francúzska politika zamestnanosti je preto zameraná prioritne na tieto skupiny obyvateľstva.

Dôvodom vysokej miery nezamestnanosti *mladých ľudí* vo veku 15 – 24 rokov (24,2 % v októbri 2011) je, že mladí ľudia vo Francúzsku dlhšie študujú a majú menšie možnosti pracovať na čiastkový úväzok popri štúdiu. Premiér Dominique de Villepin začiatkom roku 2012 navrhol na zníženie nezamestnanosti tejto vekovej skupiny zaviesť nový typ pracovných zmlúv s cieľom motivovať podniky, aby začali zamestnávať mladých ľudí. Na základe navrhutej zmluvy majú mať mladí zamestnanci dvojročnú skúšobnú lehotu, počas ktorej ich môže zamestnávateľ kedykoľvek prepustiť. Uvedený návrh sa medzi mladými ľuďmi nestretol s porozumením, dochádza k obave, že plán im poskytne menšiu istotu pracovných miest a zhorší šance na získanie pôžičiek z bánk, ktoré môžu inklinovať k tomu, že budú uprednostňovať klientov s trvalou pracovnou zmluvou. Už teraz majú mladí čoraz väčšie problémy získať prácu. Napríklad v období rokov 2006 – 2011 sa počet stážistov zvýšil z 800 tisíc na 1,2 milióna osôb, čo predstavuje 50 % nárast za päť rokov.

Ďalšou ohrozenou skupinou na francúzskom trhu práce sú seniori. *Miera ekonomickej aktivity 55 – 64-ročných pracovníkov* dosahovala koncom roku 2011 hodnotu 41,5 %, pričom priemer krajín EÚ predstavuje 49,1 %. Vysvetlenie príčin tohto rozdielu treba hľadať jednak v systéme predčasných dôchodkov, jednak v relatívne nízkom veku zákonného nároku odchodu do dôchodku (60 rokov), ale tiež v správaní sa podnikov na trhu práce – tieto preferujú skôr mladších pracovníkov.

Negatívnou charakteristickou črtou francúzskeho trhu práce je podiel nízko kvalifikovaných pracovníkov na celkovej zamestnanosti. Tento zaznamenáva tendenciu k neustálemu poklesu už od 80. rokov a v období krízy sa stal ešte pálčivejším problémom. Jedným z dôsledkov globalizácie je, že zanikajúce pracovné miesta sa nachádzajú zväčša v spotrebnom priemysle. Nízko kvalifikovaní pracovníci, ktorí sa tak stávajú nezamestnaní, nie sú schopní zastávať vznikajúce vysokokvalifikované pozície. Bez rekvalifikácie sa tak stávajú nezamestnateľnými. Spomedzi opatrení, ktoré vláda na riešenie tohto problému zaviedla, treba spomenúť najmä zníženie DPH v reštauračných zariadeniach z 19,6 % na 5,5 % (v zámorských regiónoch na 2,1 %) od 1. 7. 2009. Toto opatrenie má priniesť zníženie cien v reštauračných zariadeniach o 11,8 % a vytvorenie 40 tisíc pracovných miest počas nasledujúcich 2 rokov, z toho 20 tisíc miest pre učňov s perspektívou trvalého zamestnania.

## 2 Pružnosť a istota v pracovno-právnych vzťahoch vo Francúzsku

Vo všetkých krajinách EÚ sa v posledných rokoch v dôsledku rastu globálnej konkurencie a rýchlych interných a externých zmien presadzuje zámer realizovať skĺbenie flexibility, konkurencieschopnosti a ochrany zamestnancov prostredníctvom integrovaného prístupu politiky flexiistoty. Rozhodujúcu úlohu v ekonomike zohrávajú ľudské zdroje a za primárnu potrebu globalizovaného trhu práce sa považuje rast flexibility pracovnej sily [2].

Výrazným problémom francúzskeho trhu práce je podstatne nižšia mobilita pracovnej sily v porovnaní napr. s USA. Odborníci OECD a MMF tento stav pripisujú predovšetkým rigidnosti niektorých inštitútov. Najmä prísna právna ochrana zamestnanosti, štedré podpory v nezamestnanosti a pasívne politiky trhu práce sú takými inštitútmi, ktoré obmedzujú mobilitu pracovnej sily a znižujú mieru zamestnanosti.

V oblasti právnej ochrany zamestnanosti zaznamenáva Francúzsko veľmi originálny vývoj: je to jediná krajina v rámci EÚ, kde možno pozorovať v posledných desiatich rokoch aplikáciu čoraz rigoróznejšej právnej ochrany zamestnanosti [6]. Táto tendencia sa týka tak otázky individuálneho a kolektívneho prepúšťania pracovníkov, ako aj otázky zamestnanosti na obmedzenú dobu.

V prípade *individuálneho prepúšťania* rozlišuje francúzska legislatíva dva rozdielne motívy:

1. Individuálne prepúšťanie z osobného dôvodu, ktorý môže mať buď disciplinárnu povahu (chyba pracovníka), alebo nedisciplinárnu povahu (profesionálna neschopnosť, strata dôvery). V každom prípade musí ísť o vážnu príčinu, ktorá je presne vymedzená a overiteľná.

2. Individuálne prepúšťanie z ekonomického dôvodu, t. j. v dôsledku zrušenia pracovného miesta, príčinou ktorého sú ekonomické problémy podniku alebo technologické zmeny.

V obidvoch prípadoch musí zamestnávateľ rešpektovať príslušné pravidlá. Na odstupné má pracovník nárok vtedy, ak má uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, pracuje u toho istého zamestnávateľa nepretržite aspoň dva roky a dôvodom prepustenia nie je vážna chyba zo strany pracovníka (napríklad vážne porušenie pracovnej disciplíny). Výška odstupného sa odvodzuje v závislosti od hrubej mzdy, ktorú pracovník poberal pred rozviazaním pracovného pomeru. Mení sa v závislosti od toho, či motívom prepustenia sú osobné alebo ekonomické dôvody. V prípade prepustenia z osobných dôvodov sa odstupné rovná desatine mesačného platu vynásobenej odpracovanými rokmi, až do 10 rokov. Nad 10 rokov treba pripočítať pätnástinu mesačnej mzdy vynásobenú príslušným počtom rokov. V prípade prepustenia z ekonomických dôvodov sa odstupné rovná päťtine mesačnej mzdy vynásobenej počtom odpracovaných rokov, až do 10 rokov. Nad 10 rokov treba takisto pripočítať pätnástinu mesačnej mzdy vynásobenú príslušným počtom rokov.<sup>1</sup>

V prípade *kolektívneho prepúšťania*<sup>2</sup> musí zamestnávateľ rešpektovať určitý postup. Najprv vypracuje návrh na prepúšťanie, ktorý doručí vedúcemu prevádzky. Jeho súčasťou je aj dohoda o rekvalifikácii a plán záchranu pracovných miest. Vedúci prevádzky má určitú lehotu na jeho verifikáciu. Táto závisí od počtu prepustených: 21 dní (do 100 prepustených), 28 dní (od 100 do 249 prepustených), 35 dní (250 a viac prepustených). Následne zamestnávateľ posielajú vedúcemu prevádzky oznámenie o prepúšťaní. Dĺžka výpovednej lehoty opäť závisí od počtu prepúšťaných pracovníkov: 30 dní, ak je menej ako 100 prepustených, 45 dní v prípade 100 – 249 prepustených a 60 dní, ak ich je viac ako 249.

Právna úprava *zamestnanosti na obmedzenú dobu* zahŕňa *pracovné zmluvy na dobu určitú a dočasné zamestnanie*.

Zamestnanie na dobu určitú je vo Francúzsku striktné limitované. Môže byť realizované len dočasne, v presne vymedzených situáciách a aktivitách. Podľa článku D-212-2 Zákonníka práce ide o tieto situácie: zastupovanie pracovníka (počas jeho práceneschopnosti, dovolenky, výkonu vojenskej služby), dočasné zvýšenie ekonomickej aktivity podniku, práce sezónneho charakteru.

Pracovné zmluvy na dobu určitú sa môžu uzatvárať na 9 – 24 mesiacov (vo väčšine prípadov na 18 mesiacov). Článok D-212-2 Zákonníka práce presne vymedzuje aktivity, na ktoré sa uvedené časové limity nevzťahujú<sup>3</sup> [6].

<sup>1</sup> V prípade akéhokoľvek prepustenia z ekonomických príčin musí zamestnávateľ vypracovať dohodu o rekvalifikácii, cieľom ktorej je ponúknuť príslušným pracovníkom (ktorí u neho pracovali aspoň dva roky a majú menej ako 57 rokov) vzdelávacie aktivity určené na uľahčenie ich opätovnej integrácie.

<sup>2</sup> Podľa francúzskej legislatívy o kolektívnom prepúšťaní ide vtedy, ak je v priebehu 30 dní prepustený viac ako 1 pracovník.

<sup>3</sup> Týmito aktivitami sú: ťažba v lese, údržba v námornej doprave, sťahovanie, hoteliérstvo a reštaurácie, kultúrna činnosť, činnosti v oblasti vzdelávania, kinematografia, organizovanie ankiet, centrá voľného času, vedecký výskum v rámci medzinárodných dohôd.

### 3 Aktívna politika trhu práce vo Francúzsku

V rámci opatrení aktívnej politiky trhu práce vo Francúzsku možno rozlíšiť tri hlavné prístupy:

1. pokles zákonom stanovenej dĺžky pracovného času na súčasných 35 hodín týždenne,
2. pokles pracovných nákladov, ktorý sa prejavuje znížením odvodov, platených zamestnávateľom, do sociálnej poisťovne,
3. špecifické opatrenia týkajúce sa určitých kategórií ekonomicky aktívneho obyvateľstva (mladí, dlhodobo nezamestnaní...), ktoré sú najviac ohrozené nezamestnanosťou.

Prvým krokom k zníženiu pracovného času v záujme zvýšenia počtu pracovných miest a zníženia nezamestnanosti bol pokus ľavicovej vlády v roku 1981. V dôsledku neho sa znížila zákonom stanovená dĺžka pracovného času (z roku 1936) zo 40 hodín na 39 hodín. Toto zníženie dĺžky pracovného času bolo umožnené vďaka kompenzácii plynúcej zo ziskov z rastu produktivity práce.

V nasledujúcich rokoch sa upustilo od politiky znižovania dĺžky pracovného času v prospech politiky flexibility trhu práce. Za opätovný návrat k tejto politike možno považovať schválenie zákona z roku 1998, ktorým sa od 1. januára 2000 zavádza ďalšie zníženie pracovného času. Tridsaťpäťhodinový pracovný čas nesporne prispel k vytvoreniu nových pracovných miest. Podľa údajov z INSEE<sup>4</sup> ide o približne 300 tisíc pracovných miest.

Od roku 1993 sa politika zamestnanosti vo Francúzsku začína výrazne orientovať na zavádzanie opatrení na znižovanie pracovných nákladov. V dôsledku toho sa v období rokov 1993 – 1999 vo Francúzsku postupne zavádzajú viaceré opatrenia zamerané na úľavy na odvodoch, ktoré platia zamestnávateľia do sociálnej poisťovne. V rámci týchto opatrení možno rozlíšiť zníženie odvodov z nízkych miezd a zníženie odvodov zacielené na určité sociálne kategórie (seniori, mladí...). Je zrejmé, že druhá skupina opatrení vedie skôr k prerozdeleniu existujúcich pracovných miest medzi rôzne kategórie pracovníkov. Nemožno teda očakávať, že by mala za následok pokles celkovej miery nezamestnanosti.

Celkové výdavky na opatrenia zamerané na zníženie odvodov platených zamestnávateľmi do sociálnej poisťovne sa pohybujú v rozmedzí 6 – 6,5 milióna eur ročne, čiže okolo 0,5 % z HDP. Keďže výdavky na aktívnu politiku trhu práce vo Francúzsku predstavujú stále nižší podiel z HDP (tabuľka č. 2), možno z toho vyvodiť záver o raste podielu výdavkov na opatrenia zamerané na zníženie odvodov platených zamestnávateľmi do sociálnej poisťovne na celkových výdavkoch na aktívnu politiku trhu práce.

<sup>4</sup> INSEE je francúzsky štatistický úrad.

Tab. č. 2

## Verejné výdavky na politiku trhu práce vo Francúzsku (% z HDP)

	1999	2007	2008
<b>Aktívne opatrenia</b>	1,2	0,9	0,8
<b>Pasívne opatrenia</b>	1,5	1,2	1,2

Prameň: [www.oecd-ilibrary.org/employment](http://www.oecd-ilibrary.org/employment)

V rámci aktívnej politiky trhu práce Francúzsko realizovalo množstvo špecifických opatrení týkajúcich sa tých skupín obyvateľstva, ktoré sú najviac ohrozené nezamestnanosťou. Najdôležitejšie z nich sú Zmluva „nové prijatie do zamestnania“ (CNE – Contrat nouvelles embauches), ktorá bola zavedená do praxe v auguste 2005 v kontexte znižovania miery zamestnanosti. Zavedenie CNE vychádzalo z myšlienky, že prebujenosť zložitých právnych sporov má negatívny vplyv na zamestnanosť v malých podnikoch a môže byť dôvodom možného odradenia potenciálnych zamestnávateľov [7].

CNE je pracovnou zmluvou na dobu neurčitú, ktorá sa vzťahuje na firmy v súkromnom sektore zamestnávajúce minimálne 20 pracovníkov. Znamená istú liberalizáciu pracovného práva, pretože zjednodušuje legislatívu v období prepúšťania. CNE totiž zahŕňa dvojročné obdobie stabilizácie, počas ktorého môže byť vypovedaná tak zamestnancom, ako aj zamestnávateľom.

#### 4 Stratégie celoživotného vzdelávania

Právo zamestnanca na jeho účasť v systéme celoživotného vzdelávania je vo Francúzsku od roku 2003 upravené zákonom, ktorý je súčasťou Zákonníka práce [9]. Podľa neho má každý zamestnanec, ktorý má uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a v podniku odpracoval aspoň rok, ako aj každý zamestnanec, ktorý má uzavretú pracovnú zmluvu na dobu určitú a v podniku odpracoval aspoň 4 mesiace, individuálne právo na vzdelávanie. Toto umožňuje zamestnancovi pracujúcemu na plný úväzok absolvovať ročne 20 hodín vzdelávania, pričom je možné kumulovať ho až počas 6 rokov (až do 120 hodín). Zamestnanec pracujúci na čiastočný úväzok získava na vzdelávanie počet hodín, ktorý je vypočítaný proporcionálnym spôsobom. Pri realizácii práva na vzdelávanie vychádza iniciatíva od pracovníka. Pracovník oznámi zamestnávateľovi svoj zámer vzdelávať sa a ten ho môže akceptovať alebo zamietnuť. Dôležitou črtou individuálneho práva na vzdelávanie je jeho prenositeľnosť. To znamená, že individuálne právo na vzdelávanie je oddelené od pracovnej zmluvy a viaže sa k danej osobe. Pracovník môže využívať svoje právo na vzdelávanie aj počas nezamestnanosti.

V novembri 2009 došlo vo Francúzsku k istej reforme systému celoživotného vzdelávania. Na základe zákona č. 1937 z 24. novembra 2009 [9] sa rozširujú spôsoby vzdelávania, a to zavedením nároku na *individuálnu tvorivú dovolenku*.



Zamestnanec na ňu získava nárok, ak splní dve podmienky – musí mať v danom podniku odpracovaný minimálne 1 rok a vzdelávanie, ktoré si vybral, musí trvať minimálne 120 hodín<sup>5</sup>. Vzdelávacie aktivity prebiehajúce počas tvorivej dovolenky sa realizujú čiastočne alebo úplne počas pracovného času a pracovník je naďalej odmeňovaný svojím zamestnávateľom.

Uvedený zákon zavádza do praxe aj *reorganizáciu sektora odborného vzdelávania*. Na základe zákona z roku 2009 došlo k vytvoreniu *Verejných služieb celoživotného vzdelávania*. Tieto musia garantovať každému záujemcovi bezplatný prístup ku kompletným a objektívnym informáciám týkajúcim sa povolání, možností vzdelávania a získania príslušných certifikátov<sup>6</sup>.

Napriek realizácii reformy systému celoživotného vzdelávania možno konštatovať, že medzi jednotlivými kategóriami pracovníkov sú značné rozdiely v miere prístupu do tohto systému, o čom vypovedajú aj údaje v tabuľke č. 3.

Tab. č. 3

Miera prístupu pracovníkov k vzdelávaniu podľa pracovného zaradenia (v %)

	Nekvalifikovaní robotníci	Kvalifikovaní robotníci	Zamestnanci	Technici	Inžinieri, manažéri	Spolu
2002	15	27,9	28,5	48,7	46	33,8
2008	28,9	29,8	32,9	58	55,5	40,8

Prameň: [9].

## 5 Moderné systémy sociálneho zabezpečenia

Systém sociálneho zabezpečenia vo Francúzsku bol v minulosti veľmi zložitý, roztrieštený a netransparentný. Tieto nedostatky mali byť odstránené zavedením RMI (*Revenu minimum d'insertion*)<sup>7</sup> v roku 1988. Pre vznik nároku na poberanie RMI bolo potrebné splniť nasledujúce podmienky: trvalý pobyt vo Francúzsku, nižší príjem ako výška minimálneho dôchodku, vek viac ako 25 rokov alebo sa starať o jedno alebo viac detí, zaviazat' sa k účasti na činnostiach nevyhnutných k sociálnemu alebo profesionálnemu začleneniu.

Po zavedení RMI sa predpokladalo, že ho bude poberať niekoľko tisíc ľudí. Skutočnosť je však taká, že počet jeho poberateľov sa 20 rokov po jeho zavedení vyšplhal až na 1,1 milióna ľudí.

<sup>5</sup> Maximálna dĺžka tvorivej dovolenky je 1 rok, resp. 1 200 hodín pracovného času.

<sup>6</sup> Všetky inštitúcie poskytujúce vzdelávanie sa musia zaregistrovať vo Verejných službách celoživotného vzdelávania. Okrem toho majú povinnosť predkladať im finančnú a pedagogickú bilanciu. Tieto obsahujú informácie o zdôvodnení spoločenskej opodstatnenosti danej vzdelávacej inštitúcie, o počte jej zamestnancov, o počte vzdelávaných osôb a tiež popis poskytovaných vzdelávacích aktivít. To umožňuje vytvoriť jednotný systém informácií, prístupný širokej verejnosti.

<sup>7</sup> Doslovný preklad tohto pojmu je Minimálny inkluzívny dôchodok. Voľnejšie ho môžeme preložiť ako minimálny aktivačný dôchodok.

Dvadsať rokov po zavedení RMI sa preto vo Francúzsku zaviedla nová sociálna dávka – RSA (Revenu de solidarité active)<sup>8</sup>, ktorej cieľom bolo skorigovať viaceré nedostatky existujúceho systému sociálneho zabezpečenia, akými sú:

- nedostatok transparentnosti systému sociálnych dávok a transferov,
- slabý stimul k návratu do zamestnania,
- nedostatočná účinnosť tradičných nástrojov sociálnej politiky voči fenoménu chudobných pracujúcich.

Nízke peňažné zisky plynúce z návratu do zamestnania sú nielen demotivujúce, ale aj dehonestuujúce. Prostredníctvom takéhoto systému totiž spoločnosť vnucuje občanovi, že jeho práca nemá žiadnu hodnotu, to znamená, že nie je pre spoločnosť užitočný.

RSA bol zavedený 1. júna 2009. V rámci prípravy na jeho zavedenie bol v 34 departmentoch uskutočnený experiment<sup>9</sup> týkajúci sa jeho dosahu na ukazovatele miery zamestnanosti a miery návratu do zamestnania.

RSA zohráva dvojité úlohu:

1. Zabezpečuje minimálny garantovaný príjem v prípade ekonomickej neaktivity. Čiže pre domácnosti s nulovým príjmom z práce sú dovtedy poberané RMI a API zlúčené do jednej zložky, ktorá sa nazýva „RSA socle“ (základ).

2. Pre domácnosti, ktoré majú príjmy z ekonomickej aktivity, avšak jeden alebo viac členov domácnosti má príjmy z ekonomickej aktivity nižšie ako je prah sociálneho minima, sa vypláca dodatok k príjmu – zložka „RSA chapeau“ (nadstavba). Inými slovami, garantovaný príjem takéhoto člena domácnosti sa rovná príjmu z ekonomickej aktivity zvýšenému o RSA chapeau. Zložka RSA chapeau je konštruovaná nasledujúcim spôsobom: keď príjmy z ekonomickej aktivity vzrastú o 100, dávky sa znížia o 38<sup>10</sup>. (Čiže k príjmu z ekonomickej aktivity sa pripočítava 62 % RSA = RSA chapeau.)

Nová dávka sa teda odlišuje od motivačného príspevku svojou trvalou povahou a od PPE (Prime pour l'emploi)<sup>11</sup> okamžitým vyplácaním. Bola skonštruovaná takým spôsobom, aby disponibilný príjem vzrástol lineárne s príjmom z ekonomickej činnosti. Zavedenie RSA je spojené s vymedzením nového poňatia práv a povinností: poberatelia príspevku, ktorí nepracujú, alebo ich pracovné príjmy sú veľmi nízke, sú stimulovaní k tomu, aby si našli zamestnanie, alebo uskutočnili isté kroky vo svojom profesionálnom živote.

Počet osôb, ktoré majú nárok na RSA, výrazne prekračuje počet poberateľov RMI a API (Allocation de parent isolé)<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> RSA = dôchodok aktívnej solidarity

<sup>9</sup> Skutočnosť, že pred zavedením reformy sa táto experimentálne overuje a následne vyhodnocuje je vo Francúzsku výnimočná, pretože obvykle sa hodnotenie dosahu hospodárskopolitických opatrení uskutočňuje až ex post. Podľa výsledkov experimentu v testovaných departmentoch dochádza k značnému rastu zamestnanosti (v priemere o 30 %).

<sup>10</sup> Na rozdiel od toho by sa v prípade RMI a API znížili o 100.

<sup>11</sup> PPE je prémie za zamestnanie sa.

<sup>12</sup> API sú prídavky pre osamelého rodiča.

Tab. č. 4

## Počet domácností, ktoré majú nárok na RSA, a priemerná výška RSA

	Počet v miliónoch	Priem. výška RSA socle (eur/mesiac)	Priem. výška RSA chapeau(eur/mesiac)
<b>Domácnosti majúce nárok, zahrnujúce:</b>	2,6	150	90
<b>len RSA socle</b>	0,8	380	0
<b>RSA socle + chapeau</b>	0,4	240	140
<b>len RSA chapeau</b>	1,4	0	130

Prameň: DGTPE, conseil d'analyse économique, 2008.

Pokiaľ ide o finančný aspekt RSA, pred jeho zavedením sa odhadovalo, že poskytovanie týchto nových dávok si bude vyžadovať 2,9 mld. eur ročne, čo predstavuje dodatočné výdavky vo výške 1,5 mld. eur ročne v porovnaní s existujúcimi nástrojmi. Tieto majú byť úplne kompenzované novými príjmami, ktoré budú slúžiť výlučne na financovanie RSA. Ide o dodatočné zvýšenie daní z kapitálových príjmov (o 1,1 %) <sup>13</sup>. Konkrétne sa to týka dôchodkov plynúcich zo životného poistenia, z dividend a z renty [3].

Pokiaľ ide o dosah zavedenia RSA na prerozdelenie dôchodkov v spoločnosti, odhaduje sa, že takmer polovica francúzskych domácností nebude prispievať na jeho financovanie. Asi 40 % domácností prispeje sumou do 20 % ročne a asi 15 % domácností vyššou sumou ako je tento prah, pričom ich príspevok by mal činiť v priemere 100 eur ročne.

## Záver

Ekonomiky členských štátov EÚ sú vo veľkej miere navzájom prepojené, čo sa negatívne prejavilo na ukazovateľoch zamestnanosti v období globálnej finančnej a ekonomickej krízy. Po revidovaní lisabonskej stratégie v rámci stratégie Európa 2020 došlo v krajinách EÚ k ešte väčšiemu dôrazu na ekonomický rast, zvýšenie počtu nových pracovných miest a zlepšenie ich kvality. Nerovnováhu na trhoch práce krajín EÚ nie je však možné riešiť iba cestou zvýšenia flexibility trhov práce. Na vytváranie nových pracovných miest a udržanie existujúcich je nevyhnutnou podmienkou stabilný ekonomický rast. Vysoká zamestnanosť je podmienkou vysokej úrovne spotreby, ktorá spätne podmieňuje rast výroby.

Problém nezamestnanosti vo Francúzsku predstavuje jeden z najpálčivejších sociálnych problémov, ktorý sa týka najmä mladých, nízko kvalifikovaných a seniorov. Odborníci OECD a MMF všeobecne vinia za tento stav inštitúcie trhu práce, ktoré

<sup>13</sup> Tento nový príjem sa odvádza do Národného fondu aktívnej solidarity, ktorého úlohou je udržiavať rovnováhu medzi príjmami a výdavkami RSA.

považujú za príliš rigidné. V oblasti implementácii politiky flexiistoty však môže byť Francúzsko pre SR v mnohých aspektoch príkladom. V rámci stratégie celoživotného vzdelávania pozitívne hodnotíme zákonom stanovený nárok na tvorivú dovolenku. Domnievame sa tiež, že prijaté opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti a zavedenie novej dávky RSA predstavuje vhodnú reakciu francúzskej vlády na súčasnú situáciu na trhu práce.

### Literatúra

- [1] ANTALOVÁ, M., 2011. Prístupy ku kvantifikácii kvality pracovného života. In: *Nová ekonomika*, č. 2 – 3, 2011, ISSN 1336-1732.
- [2] Commission Action plan for skills and mobility. Brusel, 2000.
- [3] DEROYON, F., et al. 2008. *L'influence des incitations financières sur le retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI*. Paris: Découverte, 2008, pp. 290, ISBN 978-2-707-15384-3.
- [4] ELBAUM, M., 2007. Protection sociale et solidarité en France. In: *Revue de l'OFCE*. ISSN 1269-9576, 2007, No. 102, pp. 559-622.
- [5] Employment in Europe 2007. In: *Employment and Social Affairs*. Bruxelles: European Commission, 2008, pp. 81, ISBN 978-92-897-0829-6.
- [6] GAUTIÉ, J., 2008. *Les économistes contre la protection de l'emploi. De la dérégulation à la sécurité*. Paris: CEE, 2008, pp. 272, ISBN 978-90-3610-062-5.
- [7] GUIOMARD, F. – SERVERIN, E., 2007. Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal. In: *Revue du Droit du Travail*. 2007, No. 9. Dostupné na internete: <<http://www.ifo.de/portal/docs/1/1193144.pdf>>
- [8] MARTINCOVÁ, M., 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, 2002, s. 134, ISBN 80-89047-31-9.
- [9] RAPPORT, 2009. *Rapport n. 1793 du 2 juillet 2009 de M. G. Cherpion*. Dostupné na internete: <[http://www.assemble\\_nationale.fr/13rapinfo/i2462.asp](http://www.assemble_nationale.fr/13rapinfo/i2462.asp)>
- [10] RIEVAJOVÁ, E. a kolektív: *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009, s. 270, ISBN 978-80-225-2878-8.
- [11] STANĚK, P., 2012. *Globálna kríza a jej systémové implikácie*. Bratislava: Ekonóm, 2012.