

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

**POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELA V
FRANCIJI**

Ljubljana, maj 2009

ZVONKO ŠEBALJ

IZJAVA

Študent Zvonko Šebalj izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Tjaše Redek in da dovolim objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, 8. aprila 2009

Podpis:

Kazalo

UVOD	1
1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO STANJE V FRANCIJI	2
1.1 Politična struktura in spremembe v zadnjih letih	2
1.2 Ključni problemi.....	7
2 TRG DELOVNE SILE.....	8
2.1 Demografski trendi.....	8
2.2 Trendi in struktura na trgu delovne sile.....	10
2.3 Povečanje pomena storitvenega sektorja.....	11
2.4 Institucionalne značilnosti	12
3 ANALIZA BREZPOSELNOSTI MLADIH V FRANCIJI.....	15
3.1 Opredelitev osnovnih kategorij	15
3.2 Brezposelnost med mladimi v Franciji v primerjavi z EU	16
3.3 Starostna struktura brezposelnih oseb	17
3.4 Demografska gibanja in nezaposlenost med mladimi	18
3.5 Analiza brezposelnosti med mladimi diplomanti	19
3.5.1 Raven izobrazbe mladih pred vstopom na trg dela.....	19
3.5.2 Stopnja brezposelnosti mladih glede na izobrazbo.....	20
3.5.3 Položaj žensk med mladimi diplomanti na trgu dela.....	23
3.5.4 Položaj mladih priseljencev na trgu dela.....	24
4 VZROKI ZA BREZPOSELNOST MED MLADIMI V FRANCIJI.....	25
5 UKREPI SPODBUJANJA ZAPOSLENOSTI MED MLADIMI.....	28
6 UKREPI ZA ZMANJŠANJE BREZPOSELNOSTI MED MLADIMI	29
7 PROBLEM ZAPOSLOVANJA MLADIH: ANALIZA PODJETJA ATELIERS D'ARMANCON	31
SKLEP.....	35
LITERATURA IN VIRI	37

UVOD

Francija spada med najbolj razvite industrijske države tako v Evropi, kot tudi v svetu. Francoski trg dela že od nekdaj velja za togega in neučinkovitega, problem brezposelnosti med mladimi pa jih spremlja že vrsto let, saj se je brezposelnost med mladim prebivalstvom, kot tudi celotna brezposelnost v zadnjih treh desetletjih povečevala in je število delovno aktivnega prebivalstva naraščalo neenakomerno s številom novih delovnih mest. Čeprav je Francija država, ki ima še vedno močno industrijsko bazo, se vedno več mladih odloča za zaposlitev v storitvenem sektorju, kar pomeni, da se je tudi izobraževanje osredotočilo na področja, ki omogočajo zaposlitve v le-teh sektorjih.

Namen diplomske naloge je analizirati problem brezposelnosti mladih na trgu dela v Franciji. Zelo zanimivo je namreč, da je Francija visoko razvita država, ima pa vseeno tako velik problem z zaposlovanjem mladih. Zanimalo me je, zakaj je temu tako in kateri so razlogi, da mladi po koncu izobraževalnega sistema težko najdejo službo ali pa je sploh ne.

Diplomska naloga poleg uvoda in sklepa vsebuje še sedem poglavij.

V prvem poglavju sem predstavil osnovne značilnosti Francije, kjer prikažem njeno ekonomsko moč in geografsko lego, saj je največja evropska država. V nadaljevanju sem opisal politično strukturo, kjer vidimo, da je velika oblast in politična moč dana v roke predsednika, kot tudi politične spremembe skozi zadnjih nekaj let, ki so vplivale na gospodarstvo Francije. Politične spremembe v preteklosti sem skušal povezati s trenutno politično situacijo v Franciji, nato pa sem poglavje zaključil s predstavitev gospodarske uspešnosti ter predstavitev nekaterih ključnih problemov, s katerimi se Francija kot država srečuje danes.

V drugem poglavju sem se posvetil trgu delovne sile, kjer sem prikazal število prihodov novo zaposlenih na trg delovne sile ter število novih delovnih mest v primerjavi s prihodi na trg delovne sile, demografske trende ter migracijska gibanja. S kratkim prikazom zakonodaje in načinov zaposlovanja v Franciji sem analiziral tudi institucionalne značilnosti trga dela.

V tretjem poglavju sem analiziral brezposelnost mladih med petnajstimi in štiriindvajsetimi leti starosti v Franciji. Predstavil sem demografska gibanja, izobrazbene strukture, razlike med spoloma ter analiziral brezposelnost med mladimi diplomanti po treh letih zapustitve izobraževalnega sistema. Poglavje sem zaključil z analizo položaja mladih priseljencev na trgu dela v Franciji.

Četrto poglavje opisuje vzroke za brezposelnost na splošno in brezposelnost med mladimi. V petem poglavju sem opisal ukrepe proti brezposelnosti v šestem pa ukrepe za zmanjšanje brezposelnosti med mladimi. Sedmo poglavje, ki je tudi zadnje poglavje v mojem diplomskem delu, zaključim z intervjujem, s katerim sem poskušal prikazati mnenje in izkušnje delodajalca in njihov pogled na mlade, ki vstopajo na trg delovne sile.

1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO STANJE V FRANCiji

Francija je bila v letu 1958 ena izmed soustanoviteljic evropske ekonomske skupnosti (danes bolj znano kot Evropska unija), kot tudi ena izmed enajstih članic, ki so prve vpeljale skupno valuto evro. Locirana je v zahodni Evropi (celinska Francija), vendar pa država kontrolira tudi teritorije v Severni in Južni Ameriki, na Karibih, v zahodnem in južnem Indijskem oceanu, severnem in južnem Pacifiku ter na Antarktiki. Zaradi številnih čezmorskih oddelkov in ozemelj, ki se nahajajo po vsem oceanu, ima Francija drugo največjo Izključno ekonomsko cono ¹(angl. Exclusive Economic Zone) na svetu, ki pokriva 11,035,000 km², s čimer zaostaja le za IEC Združenih držav Amerike (11,351,000 km²). IEC Francije pokriva približno 8 % celotnega površja IEC. Po podatkih iz leta 2008 ima Francija 63,4 milijonov prebivalcev, kar znaša 99,5 prebivalcev na kvadratni kilometer. BDP je v obdobju od leta 2000 do 2007 naraščal v povprečju za 2,1 %, medtem ko je bila inflacija v povprečju 1,6 % in v letu 2008 kar 3,2 % Eurostat (Eurostat je statistični veja Evropske komisije, ki daje podatke za EU, 2009).

1.1 Politična struktura in spremembe v zadnjih letih

Francija je demokratična država, organizirana kot predsedniška republika, a le na pol. Predsednika namreč izvoli ljudstvo za dobo petih let, le-ta pa imenuje ministrskega predsednika, poveljuje vojski in vodi vsa pogajanja, kar mu daje pomembno vlogo v odločanju in pri razvoju države.

Za francosko politiko je bilo značilno nasprotovanje dveh političnih skupin: levih, to je krila centraliziranega okoli francoske socialistične stranke, in desnih, to je krila centraliziranega okoli Rassemblement Pour la République (RPR) ter njene naslednice Union pour un Mouvement Populaire (UMP). Čeprav je od časa do časa v francoski politiki prihajalo do nemirov, splošno kaže, da so bili pripravljeni na dolgotrajna prizadevanja in soglasja, kar je pogosto privedlo do politične blokade in občutka nemoči, še zlasti, ko je nadzor nad izvršilno vejo bil razdeljen med levico in desnico (tako imenovano "skupno življenje"). To je bil primer od leta 1997 do leta 2002, v katerem je tedanji predsednik Jacques Chirac zadržal zmago z veliko večino nad njegovimi tekmeci za predsedniški stolček, tako tradicionalne leve kot ekstremne desne, kar je pomenilo konec 5-letnega političnega odnašanja med levico in desnico. Zmaga je temeljila na slabi izvedbi ekonomske politike pred letom 2000 in posledično izboljšanje ter uresničevanje zadanih obljub o nekaterih strukturnih spremembah ter znižanju davkov, ki so bili v pomoč državi, ki se je borila proti ekonomski neučinkovitosti, vendar delo vlade po ponovni izvolitvi ni bilo na obljubljeni ravni in prvo nezadovoljstvo se pokaže v letu 2004, ko centralna desnica izgubi na volitvah pri regionalnih raziskavah. Tedanji minister Jean-Pierre Raffarin je bil že drugič prisiljen v preoblikovanje vlade, odkar se je pridružil oblasti v letu 2002.

¹ Izključna ekonomska cona se začne na obalnem izhodišču in sega 200 navtičnih milj proti morju in je pravokotna na izhodiščno točko. Članice imajo tudi pravico do dna na kontinentalnem pasu do 350 navtičnih milj od obale, kjer ta sega izven izključne ekonomske cone, ampak to ni sestavni del njihove izključne ekonomske cone.

International analysis (2008, str. 36–38) navaja, da je v maju 2005 francoska javnost glasovala na referendumu za ratifikacijo ustave EU, ki je bila zavrnjena s 55 % volivcev. Poraz je bil videti kot izražanje javnega nezadovoljstva nad tedanjim vodstvom, kar je prisililo G. Raffarina, da je odstopil z mesta predsednika vlade in g. Chirac kot novega premiera imenuje Dominique de Villepin. Konec leta 2005 je bilo za Francijo leto večjih pretresov, ki so vključevala antisemitska nasilja. Izgredi so bili razširjeni predvsem v predmestjih Pariza in tudi drugih mestih, kar je kasneje vodilo v velike gospodarske izgube. Z nemiri so na površje priplavali problemi v obliki nestabilne družbene strukture in veliko nezadovoljstvo med manjšinskimi skupnostmi.

Leta 2006 je predsednik vlade Dominique de Villepin poskušal uveljaviti reformo na trgu dela, in sicer se je ta osredotočala predvsem na mlade, prve iskalce zaposlitve. Reforma je predvidevala, da lahko podjetja mlade, mlajše od 26 let, prosto najamejo in odpuščajo med dvoletnim poskusnim obdobjem. Vendar pa je javnost, predvsem študentje, odločno protestirala proti tej reformi in po devetih tednih uličnih protestov se je vlada odločila za umik zakonodaje.

V letu 2007 je predsedniški kandidat centralne desnice Nicholas Sarkozy, kljub rastočemu nezadovoljstvu ljudstva s stranko, osvojil več kot 53 % glasov, kar je pomenilo začetek nove politične ere, saj je bil nasprotnik politike svojega predhodnika Chiraca, ki je sledil Gaullistovi ideologiji, bil pa je tudi močan zagovornik prostega gospodarskega trga in minimalnega vmešavanja vlade v le-to. Kmalu po prevzemu dolžnosti je začel pripravljati različne reforme z namenom pritiskati na kratkoročno in dolgoročno prestrukturiranje, vključno z zmanjšanjem porabe sredstev vlade, implementacijo 35 ur delovnega tedna, povečanjem fleksibilnosti trga dela, ki je bil in je še eden izmed največjih problemov, zmanjšanje davkov in nadaljnje privatizacije in liberalizacije v poslovnem sektorju. Vendar so vidna gospodarska izkrivljanja tako na mikro kot tudi na makroekonomski ravni.

Sarkozy, bivši notranji minister in tudi finančni minister, je obljubil v svoji kampanji, preden je bil izvoljen, številne korenite gospodarske reforme za posodobitev francoskega gospodarstva, hkrati tudi zagotovitev «la rupture» zloma zastarelih idej, navad in vedenja v preteklosti. Ena izmed temeljnih ekonomskih obljub je bila, da bo povečal «pouvoir d'achat» (kupno moč) ljudi, poleg tega pa zmanjšal brezposelnost, davke, birokracijo, reformiral pokojnine in olajšal direktive za lažje ustanavljanje podjetij.

International analysis (2008, str. 36–38) navaja, da je vlada v nasprotju z obljubami, ki jih je dala pred volitvami v letu 2007 odobrila znižanje davkov v vrednosti 13,5 milijard € z nadurami izključenih iz davkov in socialnih prispevkov. Namen je bil prepričati ljudi, da začnejo upravljati več. Vendar kupna moč prebivalstva ni narasla kot je bilo obljubljeno, nasprotno, kajti z višanjem inflacije se je le-ta zmanjšala in vsi načrti so splahneli, kar je sprožilo stavke po vsej Franciji. Sarkozyjev cilj zmanjšanja davkov za 4 % do leta 2012 izgleda preveč ambiciozen, kajti po INSEE (fr. Institut National de la Statistique et des Études Économiques) se je javno finančni primanjkljaj povečal v letu 2007 za 2,7 %, kar je mnogo višje, kot je napovedala vlada (2,4 %), medtem se je poraba v letu 2007 povečala za 4 % in s

tem prihodki za 3,4 %, pri čemer je s skupno davčno obremenitvijo 43,5 % BDP-ja javni dolg znašal 64,2 % BDP-ja (INSEE, 2009).

Francosko gospodarstvo je bilo priča umirjeni rasti med leti 1997 in 2000. Rast realnega BDP-ja se je v tem času povečala na povprečnih 3,3 %, medtem ko je brezposelnost padla z več kot 12 % na 10 %. Relativno visoko rast in oblikovanje novih delovnih mest je spremljala nizka in stabilna inflacija. Rast gospodarstva je bila pogojena z šibkostjo evra na mednarodnih trgih, kar je vodilo do večjega povpraševanja po izvoznih dobrinah ter je posledično pripeljalo do večjega domačega povpraševanja zaradi večje ekonomske aktivnosti.

Tabela 1: Rast BDP-ja v Franciji in EU v %

Leto	Francija	EU 27
2000	3,9	3,9
2001	1,8	2
2002	1	1,2
2003	1,1	1,4
2004	2,5	2,5
2005	1,9	2
2006	2,2	3,1
2007	2,2	2,9

Vir: Eurostat, 2009.

Tabela 1 nam kaže, da se je v letu 2001 v Franciji rast BDP-ja zmanjšala za 2,1 odstotne točke, saj je rast v letu 2001 znašala 1,8 % v primerjavi s 3,9 % v letu 2000, medtem ko je v EU 27 gospodarska rast padla bolj ublaženo v primerjavi s Francijo. Rast BDP-ja je padla na 1 % v letu 2002. Tudi v letu 2003 je gospodarstvo raslo zelo počasi, tokrat zaradi negotovosti v Iraku in šibkega povpraševanja v celotnem evroobmočju, kar je negativno vplivalo na zaupanje potrošnikov in rast BDP-ja in je v tem letu je znašala 1,1 %. Trend se je nadaljeval tako v letu 2004 kot tudi 2005, z gospodarsko rastjo v višini 2,5 % in 1,9 %. Upočasnitev je povzročilo šibko domače povpraševanje in predvsem šibka zasebna potrošnja. V letu 2006 se gospodarska rast poveča za 2,2 %, podobno kot v večini držav v evroobmočju. Gospodarska rast je bila vzrok povečanega povpraševanja na domačem trgu kot tudi povečanega izvoza. Nizke obrestne mere, zmanjšanje nezaposlenosti in zvišanje realne minimalne plače so prispevali k povečanju povpraševanja na domačem trgu, medtem ko je povečano povpraševanje v evroobmočju povečalo izvozno povpraševanje. Med leti 2000 in 2007 je gospodarstvo raslo v povprečju 2,1 % na leto (Eurostat, 2009).

Slika 1 : Stopnja brezposelnosti prebivalstva v starosti od 15 do 64 let v Franciji v %

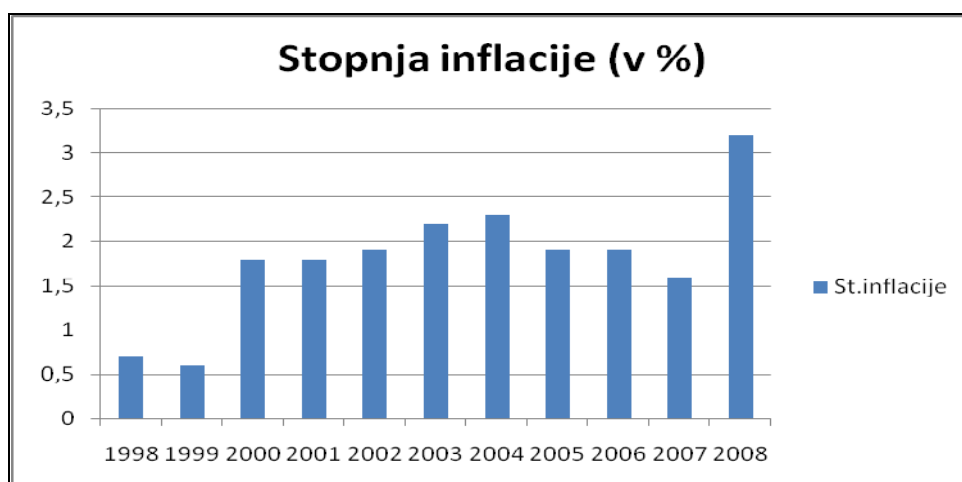


Vir: Eurostat, 2009.

Francoski trg dela je pokazal velika izboljšanja v poznih devetdesetih, kjer je tradicionalno visoka stopnja nezaposlenosti v letu 2000 znašala 9 %. Stopnja nezaposlenosti se je v letu 2001 zaradi počasnejše gospodarske rasti znižala na 8,3%, preden je začela zopet naraščati in je tako stopnja brezposelnosti med leti 2000 in 2007 v povprečju znašala 8,9 %. V letu 2006 je stopnja brezposelnosti znašala 9,2 %. V maju 2007 je bilo prvič v 25-letni zgodovini Francije nezaposlenih manj kot 2 milijona ljudi (Eurostat, 2009).

S slike 2 je mogoče videti, da je pritisk na cene ostal obvladljiv, saj je v letih 1998 in 1999 stopnja inflacije padla pod 1 %, pojavil se je celo strah pred pojavom deflacije. Znaki višje inflacije so bili vidni med letoma 2000 in 2001, saj se je ta dvignila na 1,8 % in v letu 2002 na 1,9 %, kar pa je bilo še vedno v skladu s smernicami Evropske centralne banke s ciljno mejo 2 %. Državi je uspelo v zadnjih letih ohraniti stopnjo inflacije na ravni okoli 2 % in tako je stopnja inflacije v letu 2007 znašala 1,6 %. Ublaženo povpraševanje po plačah, visoka produktivnost in povečan konkurenčni pritisk v ključnih omrežnih panogah so zadrževali pritisk pred višjo inflacijo.

Slika 2: Stopnja inflacije



Vir: Eurostat, 2009.

Iz tabele 2 je razvidno, da je javni dolg v letu 2007 znašal 63,9 % BDP-ja, nekoliko manj kot v letu prej, ko je dosegel 64,6 %. Vendar pa je še vedno nad 60 % zgornje meje, ki je določena za države v evroobmočju kot pakt stabilnosti in rasti. Z druge strani pa je politika z visokim obdavčenjem – visoko porabo dala Franciji kakovost javnih storitev, ki so daleč bolj superiorne od tistih, ki jih zagotavlja javni sektor v anglo-saksonskem tipu kapitalizma. Na mikroekonomski ravni visoka obdavčitev poleg visoke birokracije lahko zaduši in ovira svobodo delovanja zasebnega sektorja, na makroekonomski ravni pa lahko visoki državni izdatki pritisnejo odgovorne v preveliko stopnjo davčnih olajšav.

Tabela 2: Javni dolg in deficit v javnem sektorju

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Javni dolg	57,3	56,9	58,8	62,9	63,7	64,9	63,6	63,9
Deficit v javnem sektorju	-1,5	-1,5	-3,1	-4,1	-3,6	-2,9	-2,4	-2,7

Vir: INSEE, 2009.

Kot primer lahko navedemo, da se je Francija borila za obstoj javnega dolga kot državnega primanjkljaja v liniji s strogimi cilji, določenimi z Maastrichtskimi konvergenčnimi kriteriji ter usklajevanjem z nemško gospodarsko politiko, kar je pomenilo predvsem stabilen devizni tečaj, zniževanje inflacije in konsolidacijo javnih financ. Slednje še vedno predstavlja težavo gospodarske politike. Javno-finančni primanjkljaj je bil od leta 2002 3 %. V zadnjih letih je uspelo državi izrazito zmanjšati primanjkljaj v javnem sektorju. Le-ta je bil v letu 2004 s 3,6 % zmanjšan v letu 2006 na 2,4 % ter v letu 2007 na 2,7 % (INSEE, 2009).

Za francosko gospodarstvo lahko rečemo, da je diverzificirano, saj je razvejano na več panog med katerimi največji odstotek BDP-ja ustvarijo storitve, in sicer 77,1 %, industrija in gradbeništvo 20,6 % ter 2,3 % kmetijstvo. Sektor, katerega poslovanje vpliva na celotno

gospodarstvo, je proizvodnja transportnih sredstev, in sicer letal, motornih vozil, ladij in vlakov. Izvozijo za 30 % BDP-ja blaga in storitev, kar je za tako veliko in razvito gospodarstvo relativno visok delež in kaže na odprtost gospodarstva.

1.2 Ključni problemi

Francija se kljub nedavnim reformam sooča s tveganjem, da bo nezadostno pripravljena na dolgoročno rast izdatkov za zdravstvo in pokojnine zaradi staranja prebivalstva. Francija se sooča s staranjem prebivalstva in s tem naraščanjem deleža prebivalstva, ki je starejše od 65 let. To lahko v prihodnosti naraste do 58 %. S staranjem prebivalstva bo prenos dohodka od delovno aktivnega prebivalstva na upokoјence potreboval dodatne izdatke za pokojnine, kar pomeni večje izdatke za državo. V primeru da delovanje trga dela ostane nespremenjeno, se bo delovna sila začela krčiti v letu 2010. Ena od štirih oseb, med katerimi so vsi sposobni za delo, bo starejša od petdeset let, v primerjavi s petimi sposobnimi za delo danes. V odgovor na te demografske izzive so Francozi z reformami v letu 2003 dali prednost ljudem pri podaljšanju delovne dobe, da bi financirali pokojnine na dolgi rok. Vendar s tem, ko podaljšujejo delovno dobo starejšim ljudem onemogočajo mladim vstop na trg (INED - Institut National Etudes Démographiques, 2009).

Francosko gospodarstvo se je začelo pobirati po letu 2006, po obdobju relativno nizke povprečne stopnje rasti okoli 1,5 % med leti 2000 in 2005. Zaposlenost bo predvidoma rasla vzporedno z gospodarsko rastjo, pomagala pa naj bi tudi uvedba reformnih ukrepov, kot je »zasilni načrt zaposlovanja«, katerega cilj je olajšati zaposlovanje s strani majhnih podjetij. Vendar pa se kljub veliki stopnji brezposelnosti pričakuje zmernost plač v kratkem in srednjem obdobju. Trg dela ostaja ključni izziv za francoske politike in trenutna stopnja brezposelnosti odraža dejstvo, da trg dela trpi zaradi številnih pomanjkljivosti. Sedanja politika zaposlovanja zagotavlja precej visoke minimalne stroške dela kot tudi strogo zakonodajo o varnosti zaposlitve ter tudi visoke davčne kline za delo. Sporni 35-urni delovni teden kaže, da ni imel negativnih vplivov, mogoče zato, ker se je produktivnost izboljševala s spremembo načina dela, vendar pa je prihodnost 35-urnega delavnika negotova. Vlada je nadaljevala pobudo za zmanjšanje javne porabe, ki je visoka še od leta 2004. Te pobude vključujejo reformo javnega zdravstvenega zavarovanja, kot tudi nekatere ukrepe za zmanjšanje zaposlovanja v javnem sektorju. V kratkem roku te reforme ne bodo zmanjšale porabe v javnem sektorju, vendar je cilj ustvariti oziroma zmanjšati finančni primanjkljaj v prihajajočih letih. Relativno slab status imigrantov je še eno področje, ki zadeva državo. V francoskih predmestjih, ki so praviloma naseljena z velikim številom imigrantov, je stopnja brezposelnosti okoli 40 %, soočajo pa se tudi z rasizmom in nestrpnostjo policije. V drugi polovici leta 2005 je bila Francija priča nasilju razširjenem po vsej državi, ki se je začelo po usmrčitvi dveh fantov, imigrantov iz Afrike, ko sta bežala pred policijo (Mélin-Soucramanien F., 2006, str. 1–4).

2 TRG DELOVNE SILE

Francoski trg delovne sile je v zadnjih tridesetih letih pridobil 3,5 milijonov novih delovnih mest, vendar se je delovno aktivna populacija povečala za 5 milijonov, kar pomeni, da rast zaposlovanja ni rasla enakomerno s povpraševanjem po le-tem. V zadnjih desetletjih se je razširila dejavnost v storitvenih sektorjih, vključno z razvojem storitev, ter tako izravnala padec zaposlenosti v industrijskem sektorju. V tem času se je povečalo število strokovnjakov in usposobljenih delavcev. Mala podjetja (manj kot 10 zaposlenih) so bila najbolj aktivna z 62 % pri ustvarjanju dodatnih delovnih mest med leti 1976 in 2007. Status in oblika zaposlovanja sta se spremenila, samozaposlenost se je zmanjšala in število pogodb na določen čas se je povečalo, le-te pa so se pojavile med različnimi sektorji gospodarstva in so tako v veliki meri prispevale k okrepitvi gibanja zaposlovanja z vstopom na trg in izstopom s trga dela. V letu 1975 je bilo 22,1 milijonov delovnih mest, leta 2007 pa 25,6 milijona, na prvi pogled uspešno dolgega obdobja francoskega trga delovne sile (INSEE, 2009).

2.1 Demografski trendi

Za gospodarsko rast v neki državi so ključne tudi značilnosti trga dela, tako količina kot struktura delovne sile in tako starostna kot tudi izobrazbena struktura delovne sile. Prebivalstvene projekcije, ki jih je pripravila INSEE, kažejo, da se bo v Evropi prebivalstvo zmanjšalo in postaralo, in sicer zaradi nizke rodnosti in vedno boljše zdravstvene oskrbe, ki podaljšuje življenje. S staranjem prebivalstva se bo spremenil tudi trg dela in tem spremembam se bo moral francoski trg dela prilagoditi (INSEE, 2009).

Prebivalstvo Francije je 1. januarja v letu 2007 znašalo 63,4 milijonov, od tega je 61,9 milijonov ljudi na celinskem delu Francije. V tabeli 3 lahko vidimo, da je prebivalstvo na celinskem delu Francije naraslo v letu 2007 za 337.000 (+0,5 %), po stopnji, ki je ostala relativno stabilna zadnjih 6 let. Leta 2007 se je štiri petine od 337.000 prebivalstva povečalo zaradi presežka rojstev nad smrtjo in ena petina prebivalstva zaradi neto migracij (razlika med odhodi v tujino in prihodi v državo), ki so po ocenah INSEE znašale okoli 70.000 oseb, kar je rahlo manj v primerjavi z letom 2006, z neto migracijo 91.000 prebivalcev (INSEE, 2009).

Leta 2007 je celotna stopnja rodnosti v celinski Franciji znašala 1,96 otroka na žensko, kar je zelo blizu ravni iz leta 2006 (1,98) in veliko v primerjavi s povprečjem EU, ki znaša 1,43 otroka na žensko. Zmanjšanje števila žensk v reproduktivni dobi pojasnjuje, zakaj se je število rojstev rahlo zmanjšalo iz 783.000 v letu 2006, na 779.000 v letu 2007. Trend odlaganja rojstev v višjo starost, katerega je bilo opaziti že v zadnjih tridesetih letih, se nadaljuje: ženske, ki so rojevale v letu 2007, so bile v povprečju stare 29,9 let. Povprečna starost ob porodu je enakomerno naraščala že od leta 1977, ko je znašala 26,5 let (INSEE, 2009).

Trendi kažejo, da imajo ženske rojene v letu 1957, ki so stare več kot 50 let in so že zaključile z reproduktivnim življenjem, 2,14 otroka v povprečju, medtem ko ženske, ki so rojene leta 1967 in imajo 40 let, že imajo 1,97 otroka in bi morale do starosti 50 let doseči stopnjo 2,03 (INSEE, 2009).

Population & Societies (2008, str. 1–3) navaja, da se pričakovano trajanje življenja še naprej povečuje. V letu 2007 je bilo 516.000 umrlih, kar je skoraj enako kot v letu 2006. Analize kažejo, da sta dva razloga za doseganje tako nizke številke. Prvič, prebivalstvo, ki je bilo rojeno v prvi svetovni vojni in po njej, dosega visoko starost prav sedaj, kar pomeni tudi večjo smrtnost v teh obdobjih za le-te. Prebivalstvo rojeno med prvo svetovno vojno in po njej, je dvakrat večje od prebivalstva, ki je rojeno pred ali po vojni, zato je tudi število smrti manjše, kar je razvidno v tabeli 3. V naslednji letih pričakujejo več smrti, kajti večji del prebivalstva rojenega med vojno prihaja v leta, kjer je smrt veliko verjetnejša. Drugi razlog je podaljšanje življenja, izmerjeno s pričakovano življenjsko dobo, ki je v letu 2007 znašala za moške 77,6 let in 84,5 let za ženske. Poletne vročine v letu 2003 so povzročile padec krivulje pričakovane življenjske dobe, ki je ponovno narasla v letu 2004. Za rast in vrnitev na pričakovano življenjsko raven se je potrebno zahvaliti boljšemu odnosu do starejših ljudi po letu 2003, kot tudi temu, da imajo starejši ljudje, ki pogosto živijo sami pri teh letih, veliko pozornosti in nege od ostalih ljudi, kar jim tudi povečuje življenjsko dobo (INSEE, 2009).

Tabela 3: Indikatorji gibanja prebivalstva od leta 1970 do leta 2007

Leta	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Rojstva (t)	848	762	762	775	771	762	761	768	774	783	779
Smrti (t)	540	547	526	531	531	535	552	509	528	516	516
Naravni prirastek (t)	308	253	236	244	240	226	209	258	247	280	267
Neto migracija (t)	180	44	80	70	85	95	100	105	95	91	70
Rast skupaj (t)	488	297	316	314	325	321	309	363	342	371	337
Stopnja rodnosti (t)	16,7	14,9	13,4	13,1	13	12,7	12,6	12,7	12,7	13	12,7
Stopnja smrti(t)	10,6	10,2	9,3	9	8,9	8,9	9,2	8,4	8,6	8,4	8,4
Stopnja rodnosti skupaj (r)	18,2	10	7,3	4,4	4,5	4,1	4	3,9	3,6	3,6	3,6
Stopnja rodnosti skupaj (o)	2,47	1,94	1,78	18,7	1,88	1,86	1,87	1,9	1,92	1,98	1,96
Pričakovana življenjska doba:											
Moški (l)	68,4	70,2	72,7	75,3	75,5	75,8	75,9	76,8	76,8	77,2	77,6
Ženske (l)	75,9	78,4	80,9	82,8	82,9	83	82,9	83,9	83,8	84,2	84,5
Poroke (t)	39,4	334	287	298	288	279	276	272	276	267	260
Stopnja porok (t)	7,8	6,2	5,1	5	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,4	4,2
Populacija (n)	51	54	56,9	59,3	59,7	60,1	60,5	60,8	61,2	61,5	61,9
Pod 20 (n)	16,8	16,4	15,6	15,1	15,1	15,1	12,1	15,2	15,2	15,2	15,2
65 in več (n)	6,17	7,54	8,04	9,54	9,67	10	9,87	9,99	10,1	10,1	10,2
Pod 20 (v %)	32,8	30,4	27,5	25,4	25,2	25,1	25	24,9	24,8	24,7	24,6
65 in več (v %)	12,1	14	14,1	16,1	16,2	16,3	16,3	16,4	16,4	16,4	10

Legenda: (l) v letih, (o) otrok na žensko, (t) v tisočih, (p) provizorično, (r) na 1000 živih otrok, (n) na 1000 prebivalcev.

Vir: INSEE, 2009.

2.2 Trendi in struktura na trgu delovne sile

V letu 2007 je bilo v povprečju 25,6 milijona zaposlenih in 2,2 milijona brezposelnih. Tedenski povprečni delovni čas je znašal 41 ur za delavca ter 59 ur za kmete. Ženske so bile bolj izpostavljene brezposelnosti kot moški (Eurostat, 2009).

Tabela 4: Prebivalstvo, stopnja aktivnosti, rast zaposlenosti, brezposelnost, brezposelnost med starejšimi, povprečen čas dela na teden ter povprečen čas izhoda s trga delovne sile med leti 2000 in 2007

Leta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prebivalstvo	60,53	60,96	61,39	61,83	62,25	62,63	62,99	63,39
Stopnja aktivnosti (v %)	62,1	62,8	63,0	64	63,7	63,9	63,8	64,6
Rast zaposlenosti	2,7	1,8	0,6	0,1	0,1	0,6	1	1,7
Brezposelnost (v %)	9	8,3	8,6	9	9,3	9,2	9,2	8,3
Brezposelnost med starejšimi (55–64) v letih	7,3	5,8	5,3	5,3	6,2	5,2	5,7	5,1
Povprečen čas dela na teden (v urah)	40,2	39,6	38,9	40,7	40,7	41	41	41
Povprečen čas izhoda s trga delovne sile (v letih)	-	58,1	58,8	59,8	59	59	58,9	59,4

Vir: Eurostat, 2009.

19,8 milijona zaposlenih ima pogodbo za nedoločen čas in 3,1 milijona druge oblike pogodbe začasna (pogodba za določen čas, pogodba za praktikante in vajence). Te oblike zaposlitve predstavljajo 12 % zaposlovanja. Samozaposlitev je v manjšini. Delež brezposelnih je dvakrat večji med moškimi kot med ženskami (INSEE, 2009).

Tabela 5: Število zaposlenih glede na obliko pogodbe

Leta	1982	1990	2002	2007
Skupaj zaposlenih (v tisočih)	22 670	23 146	24 801	25 628
Moški	13 480	13 243	13 475	13 613
Ženske	9 190	9 903	11 325	12 015
Oblike zaposlovanja (v %)				
Skupaj (od tega:)	5,4	8,2	11,5	12,3
Pogodb za določen čas in sezonsko	3,7	4,8	8,6	7,1
Začasni	0,4	0,8	1,7	2,1
Praktikanti in pogodbe	0,6	1,8	2,2	1,7
Vajenci	0,7	0,8	1	1,4
Zaposleni s krajšim delovnim časom (v %)				
Skupaj (od tega:)	9,2	12	16,2	17,2
Moški	2,5	3,4	5,1	5,7
Ženske	19,1	23,6	29,7	30,2

Vir: INSEE, zaposlovanje (ankete – velike serije), 2009.

V tabeli 5 lahko vidimo, da se je zaposlovanje povečevalo v zadnjih tridesetih letih. V istem času se je prebivalstvo sposobno za delo (od 15 do 64 let) povečalo za več kot 7 milijonov (225.000 na leto), od tega 5 milijonov aktivnega prebivalstva (155.000 na leto), v katerem se je stopnja ženske delovne sile v povprečju povečevala hitreje kot moška delovna sila.

Tabela 6: Stopnje rasti gospodarstva, produktivnosti, obsega dela in zaposlovanja (v %)

Leta	1975–1984	1984–1993	1993–2002	2002–2007
BDP	2,6	2,2	2,4	2
Zaposlovanje	0,2	0,3	1,2	0,6
Produktivnost na prebivalca	2,4	1,9	1,2	1,3
Delovni čas	-1	-0,4	-1	0,1
Produktivnost na uro dela	3,5	2,3	2,2	1,2

Vir: INSEE, (2007).

Nova delovna mesta niso bila dovolj za zmanjšanje števila brezposelnih. S stopnjo zaposlenosti 64,3 % v letu 2007 (osebe stare od 15 do 64 let), je Francija še vedno daleč od splošnega cilja s 70 % stopnjo zaposlitve do leta 2010, ki ga je določil Evropski svet v Lizboni leta 2000. Med leti 1975 in 1984 je zaposlenost nižja in začne naraščati po letu 1993. Produktivnost dela na prebivalca je bolj izrazita med leti 1975 in 1984 (2,4 %) ter se nato skozi obdobja zmanjšuje do 1,3 % v letih od 2002 do 2007 (INSEE, 2009).

2.3 Povečanje pomena storitvenega sektorja

Spremembe zaposlovanja v sektorjih so bile odraz velikim spremembam v sestavi poslovanja. Od leta 1973 se je število zaposlenih v industrijskem sektorju zmanjšalo za 6,2 milijona, kar je več kot za eno tretjino. Padec stopnje brezposelnosti se je umiril v fazah visokih aktivnosti ter potrebi po zaposlenih med leti 1980 do 1990, vendar je stopnja brezposelnosti ponovno začela rasti in tako je danes v industrijskem sektorju zaposlenih manj kot 4 milijone ljudi, kar znaša 15,2 % v letu 2007, v primerjavi z 28,1 % v letu 1975 (INSEE, 2009).

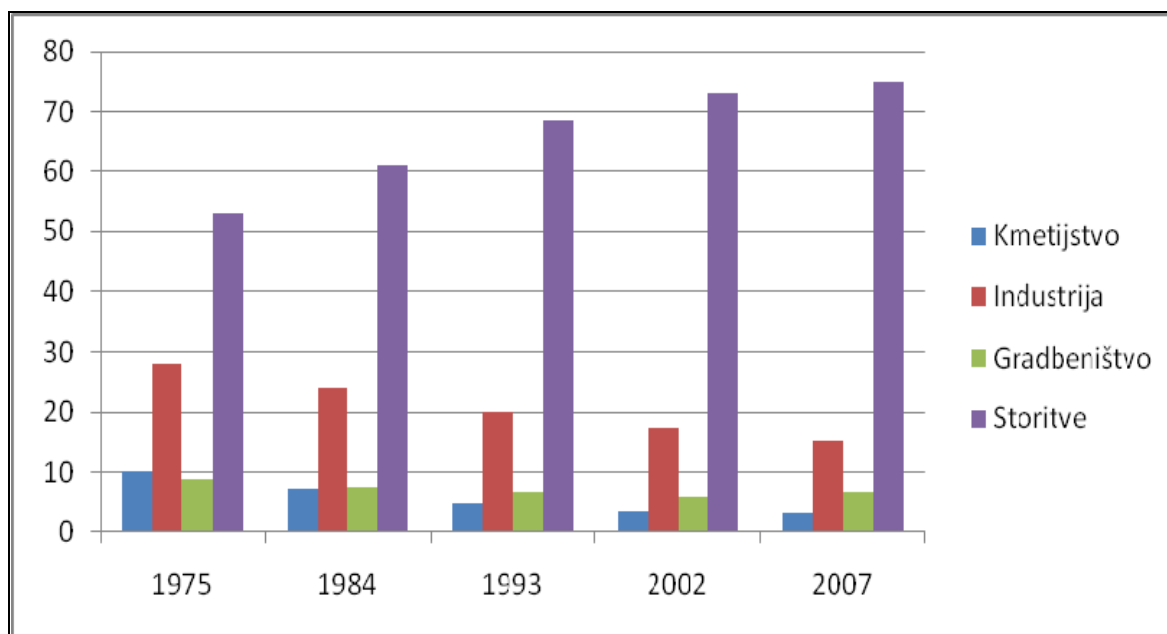
V gradbenem sektorju ni bilo mogoče zaslediti velikih razlik med premiki zaposlenih iz enega sektorja v drugega in tako je število delovne sile padalo postopoma med leti 1975 in 2000. V letu 2002 se je v gradbenem sektorju odprlo 1,7 milijona novih delovnih mest in je stopnja zaposlenosti v le-tem znašala 6,7 %. Do leta 2007 je gradbenemu sektorju uspelo ohraniti 6 % stopnje zaposlenosti. V zadnjih tridesetih letih se je zaposlenost najbolj povečala v storitvenem sektorju iz 52,9 % v letu 1975 na 74,9 % v letu 2007. K temu razvoju je pripomogel tudi razvoj pošte, telekomunikacij, transportnih in finančnih dejavnosti, gostinstva, upravljanja premoženja, operativnih del (varnost, čiščenje, dela, ...), svetovanja in pomoči (INSEE, 2009).

V nekaterih sektorjih prevladuje večje število ženske delovne sile. V gradbeništvu in industriji ostajajo moški poklici in statistika kaže, da sektorja zaposlujeta tri moške od desetih in eno

žensko od desetih zaposlenih, vendar pa tri od desetih žensk delajo v izobraževanju, zdravstvu in socialnem delu proti enemu moškemu od desetih zaposlenih. V storitvenem sektorju je skoraj polovico zaposlenih žensk, medtem ko je moških 13 %. Čeprav opravljajo različne poklice, je raven usposobljenosti primerljiva z 22 % pri moških in s 25 % pri ženskah. Delež med menedžerji je višji pri moških z 18 % proti 13 % pri ženskah. (INSEE, 2009).

Zmanjšala se je samozaposlitev, še posebej delež kmetov, obrtnikov, malih trgovcev in podjetnikov za polovico v dvajsetih letih (15,2 % v letu 1982, 8,6 % v letu 2002), vendar se je trend padanja delovne sile ustavil v letu 2000, predvsem zaradi širitve strokovnih poklicev in vmesnih stopenj v zdravstvenem in socialnem delu (medicinske sestre, maserji, fizioterapevti, psihologi ...) ali podjetniških storitev s pomočjo javnega podjetništva med brezposelnimi in se tako sedaj kompenzira propad tradicionalnih oblik samozaposlovanja.

Slika 3: Zaposleni na sektor med leti 1975, 1984, 1993, 2002 in 2007 (v %)



Vir: INSEE, 2009.

2.4 Institucionalne značilnosti

Francoski trg del velja za togega in neučinkovitega, kajti visoka stopnja brezposelnosti, nizka stopnja udeležbe specifičnih skupin (nizko kvalificirani delavci in tisti, ki so blizu upokojitvi) in relativno malo opravljenih delovnih ur kažejo, da ne izkoriščajo potenciala trga dela.

Institucionalna ureditev trga dela in visoka raven varstva delavcev, zlasti tistih, zaposlenih za nedoločen čas, omejujeta najemanje novih delavcev. Načeloma imajo podjetja, ki zaposlujejo, veliko svobode pri sestavljanju pogodb, vendar morajo biti le-te v okviru francoskega zakona o pogodbah in kolektivnih pogodbah (fr. Impot forfaitaire annuel, 2006). Vlade so skušale zaščititi tiste, ki delajo s pogodbami tako, da odpuščanje delavcev za delodajalce zagotavlja zapletenost, še posebej ker je veliko zaposlenih s standardno delovno pogodbo CDI, ki je pogodba za nedoločen čas. Stroški izhajajo iz negotovosti naknadnih sodnih odločb v zvezi s

postopki odpuščanja, kot tudi obvezna pomoč presežnim delavcem pri iskanju nove zaposlitve. Da se zaščitijo, čas), da bi jim pomagali pri prilagajanju na šoke in strukturne spremembe. To so se podjetja odzvala z uporabo kratkoročnih pogodb kot je na primer CDD (pogodba za določen pomeni za delavce, ki imajo pogodbo za nedoločen čas (CDI) konec strahu pred brezposelnostjo, medtem ko za delavce s pogodbo za določen čas (CDD) negotovo zaposlitev.

Zakonodaja o delovnih urah je tudi omejevalna, kajti znaša 35 delovnih ur na teden, kar je relativno malo delovnih ur. Letni čas dela na zaposlenega je 8 % pod povprečjem EU in približno 20 % nižji kot v Združenih državah, Japonski, Avstraliji in Novi Zelandiji. To ni zaradi visoke pojavnosti dela s krajšim delovnim časom, temveč zaradi nizke stopnje dela letnega delovnega časa polno zaposlenih delavcev. Rezultati obeh nedavnih političnih ukrepov, in starejših, standardnega delovnega časa na teden in na leto, je zdaj znatno nižji kot v večini drugih industrijskih držav (OECD, 2004).

Francoski trg delovne sile vsebuje tudi minimalna plačo imenovano SMIC (fr. Salaire minimum inter professionnel de croissance), ki je med najvišjimi v EU. Pogosto je mišljena kot sredstvo za boj proti revščini v gospodinjstvu, čeprav ni dober instrument za ta namen. Zaradi velikega povečanja v preteklosti je SMIC rasla hitreje kot produktivnost nizko kvalificiranih delavcev. SMIC je v letu 2007 znašala 8,43 EUR (bruto) na uro dela, medtem ko 1.280 EUR (bruto) na 151,67 delovnih ur v mesecu (INSEE, 2009). V tabeli 7 lahko zasledimo, da se Francija nahaja na šestem mestu glede na minimalno plačo med članicami EU kot tudi to, da je od leta 2000 do leta 2007 SMIC narasla za 200 evrov.

Tradicionalne pogodbe predstavljata pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas (CDD) in polni delovni čas (CDI). V letu 2007 je bilo 12,3 % tistih, ki so zaposleni s pogodbami o zaposlitvi s trajanjem za določen čas ali so na praksi oziroma imajo vajeniške pogodbe, v primerjavi z 8,2 % v letu 1993 in 5,4 % v letu 1982. Oblike zaposlovanja z omejenim trajanjem se ne razdeli enakomerno med sektorji in aktivno zaposlenimi, tako je CDD pogodba bolj pogosta med ženskami, ker se le-ta pogosto uporablja v storitvah, medtem ko je CDD med moškimi poklici bolj pogosta v gradbeništvu in kvalificiranem industrijskem sektorju. V obeh pa se nahaja visok delež mladih, ki večinoma delajo s pogodbo za določen čas. Le-ti so veliko prispevali k načinu poslovanja v zadnjih petindvajsetih letih s prihodi v in izhodi iz delovnega razmerja. Delež CDD pogodb danes predstavlja velik del obstoječih pogodb, kar vendarle pomeni manj negotove razmere v zasebnem sektorju.

Tabela 7: Minimalne plače v EU v EUR

Leta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Luksemburg	1221	1290	1322	1369	1403	1467	1503,4	1570
Irska	945	1009	1009	1073	1183	1293	1293	1462
Velika Britanija	993	1138	1076	1011	1146	1244	1255,4	1355,8
Nizozemska	1092	1180	1232	1265	1265	1265	1285	1317
Belgija	1118	1140	1163	1186	1186	1210	1234	1283
Francija	1080,9	1084,4	1093,6	1113,2	1164	1217,9	1254,3	1280
Španija	425	433	516	526	573	599	631	666
Grčija	534	552	582	605	630,8	667,7	667,7	657,9
Malta	507,1	540,3	538	537	549	563	580	584,7
Slovenija	372,7	387,3	450	444	466	491	511,6	521,8
Portugalska	371	390	406	416	426	437	450,2	470
Turčija	203,6	161,8	170,9	184	245	271,1	262,1	330
Češka	125,1	147,3	188	197	212	239	280,2	280,3
Madžarska	98,2	161,8	206	191	209	229	229,5	261,7
Poljska	167,7	224	197	180	180	207	223,3	245,8
Estonija	n.p.	n.p.	118	138	159	172	191,7	230,1
Slovaška	n.p.	n.p.	126	134	152	169	181,3	223,5
Litva	113,2	126	125	125	145	159	173,8	202,7
Latvija	88	111	103	107	122	114,9	129,3	172,3
Romunija	35,1	56,7	54	66	69	86	93	121
Bolgarija	38	44	51	56	61	77	81,8	92

Vir: Eurostat, 2009.

Upravljanje prilagodljivega zaposlovanja podjetjem prinaša veliko koristi, saj le tako lahko usposablajo nove rekrute, menjajo delovna mesta zaposlenim, spodbujajo prizadevanja za delo in samo dinamičnost ter menjavo delovnih mest. Takšne pogodbe so bolj pogoste v zasebnem sektorju. Ta način poslovanja je vedno bolj pogost in daje trgu delovne sile potrebno mobilnost. 30 % primerov s pogodbo CDD ima zagotovljeno zaposlitev v naslednjem letu (delež se povečuje s stopnjo in se zmanjšuje s starostjo). Ena izmed dveh vodi v naslednjo pogodbo CDD, ena izmed petih pa v brezposelnost. Kljub temu da pogodbe za določen čas ne presegajo povprečne ravni Evropske unije, je odstotek izgube delovnega mesta relativno nizek (okoli 4 % iz enega leta v naslednje), vendar je tudi mala verjetnost, da bo iskalec zaposlitve našel delovno mesto. Paradoks je, da relativna stabilnost zaposlitve ne daje občutka za večjo varnost v zadrževanju delovnega mesta. Pogodbe s krajšim delovnim časom so drugi dejavnik pri eroziji tipične zaposlitve. Prisotnost pogodb s krajšim delovnim časom se je skoraj podvojila v zadnjih petindvajsetih letih. V letu 1982 je bilo 9 % takšnih pogodb, medtem ko v letu 2007 17 %, kar kaže, da se je prisotnost le-teh povečala za skoraj 100 %. Uporaba takšnih pogodb je bolj pogosta v majhnih podjetjih, storitvenem sektorju, strokovnih poklicih itd. Tovrstne pogodbe so značilne za žensko delovno silo med 25 in 49 letom, kar jim omogoča usklajevanje dela in družinskega življenja brez ogrožanja le-tega, medtem pa omogoča podjetjem, da se prilagodijo na nihanja v aktivnosti in s tem povečevanju prihodkov oziroma zniževanju stroškov.

3 ANALIZA BREZPOSELNOSTI MLADIH V FRANCiji

Mladi so prvi, ki občutijo gospodarsko neuspešnost, ko vstopajo na trg delovne sile. Visoka brezposelnost, veliko število pogodb za določen čas ali s krajšim delovnim časom in nizke začetne plače, so le nekateri od negativnih dejavnikov, ki jih mladi občutijo ob vstopu na trg delovne sile. Kljub znižani brezposelnosti med mladimi v zadnjih letih je le-ta še vedno ostala na visoki ravni glede na ostale starostne skupine. V letu 2007 je bila brezposelnost med mladimi od 15 do 24 let 18,7 %, medtem ko je za starostno skupino med 25 in 49 leti bila 7,2 % in za starostno skupino od 55 do 64 let 5,1 %. Problem je zaskrbljujoč, kajti mladi, ki postanejo brezposelni v zgodnjih delovnih letih oziroma tisti, ki ne najdejo zaposlitve po zaključenem šolanju, postanejo nemotivirani za nadaljnje iskanje zaposlitve, kar kasneje vodi do socialne izključenosti. Brezposelnost med mladimi ima negativen vpliv ne samo na mlade, ampak tudi za gospodarstvo, kajti to ne izkorišča delovnega potenciala mladih, kar se negativno odraža na gospodarski rasti. Poleg tega pa je pomembno tudi to, da se bo prebivalstvo v naslednjih letih postaralo in delovna sila na trgu bo upadla, kar pomeni, da bo postalo pomembno, kako in v kolikšni meri bo trg dela izkoristil potencial mladih. Visoka brezposelnost med mladimi in predvsem daljše trajanje seveda pomeni tudi izgubo človeškega kapitala ter zastarevanje znanja, kar čez čas predstavlja dodatno oviro za zaposlovanje. V nadaljevanju se bom zato osredotočil na položaj mladih na trgu dela v Franciji, predvsem na njihovo brezposelnost.

3.1 Opredelitev osnovnih kategorij

Po definiciji MOD (Mednarodna organizacija dela), ki je tudi najbolj pogosto uporabljena kar se tiče statistike o brezposelnosti, so brezposelni tisti ljudje, ki niso delali več kot eno uro v kratkem referenčnem času, vendar so na voljo in aktivno iščejo delo oziroma (Laurent, 2007, str. 109–115) :

- so brez dela,
- so na voljo za delo,
- aktivno iščejo delo.

Po definiciji OZN (Organizacija združenih narodov) se za mlade upošteva starostna skupina med 15 in 24 leti, vendar se v praksi definicija razlikuje od države do države, glede na vrsto faktorjev, kot so kulturne, institucionalne in politične značilnosti. V razvitih državah spodnja starostna skupina običajno ustreza zakonsko najnižji stopnji starosti šolanja, medtem ko zgornja meja variira širše. Kot primer lahko navedemo Veliko Britanijo, kjer se za mlade upošteva tiste med 16 in 18 leti, v Italiji pa se pod politiko zaposlovanja mladih upoštevajo tisti v starosti med 14 in 29 leti v južni in med 14 in 32 leti v severni Italiji. V diplomski nalogi bom upošteval definicijo mladih kot jo navaja OZN. Pri razčlenjevanju starostne skupine med 15 in 24 leti moramo upoštevati, da vključuje tudi učence in študente pri ocenjevanju. Ne smemo pozabiti, da je stanje in način usposabljanja mladih od 15 do 24 let

zapleteno, saj jih veliko kombinira delovna mesta (trajna in začasna dela) z visokošolskim izobraževanjem in veliko jih dela v času počitnic ali priložnostno, medtem ko se še šolajo. Vse to moramo imeti v mislih, ko poskušam razumeti brezposelnost mladih med 15 in 24 leti (Laurent, 2007, str. 109–115).

3.2 Brezposelnost med mladimi v Franciji v primerjavi z EU

Zadnjih 30 let je stopnja brezposelnosti med mladimi ena najbolj negativnih značilnosti francoskega trga dela. Delavcem med 15 in 24 leti se je stopnja brezposelnosti povečala s 13 % v letu 1979 na 18,7 % v letu 2007, medtem ko je vrh dosegla v letu 1987 z 29 %. Vlada je v tem času sprejela že številne ukrepe za zniževanje stopnje brezposelnosti med mladimi in nekateri izmed ukrepov so v veljavi še danes. Kljub ukrepom se stopnja brezposelnosti ni znižala na želeno raven, kvečjemu se je povečevala skozi leta in nezadovoljstvo med mladimi je raslo ter tudi izbruhnilo v letu 2006, ko je Francija bila priča množičnim demonstracijam študentov, delavcev, sindikatov in pristašev le-teh, ki so protestirali proti novim ukrepom vlade, ki naj bi sprostili zaščito mladih delavcev. Ukrepi so bili predstavitelji nove pogodbe CPE (fr. Le contract premiere embauche). CPE naj bi podjetjem omogočila manj problematično odpuščanje delavcev v časovnem obdobju dveh let za delavce mlajše od 26 let. CPE je bila ena izmed zadnjih ukrepov za reševanje problematike brezposelnosti mladih v Franciji, ki je z 18,7 % ena izmed najvišjih v EU in za več kot 3 % višja od povprečja EU, ki znaša 15,4 %. Mladi v Franciji imajo 2,5-krat večjo verjetnost, da bodo prizadeti z brezposelnostjo, kot drugi iskalci zaposlitve, kar kaže na zaskrbljujoče stanje. Vlada je želela zmanjšati tveganje delodajalcev in s tem spodbuditi le-te za najemanje novih mladih delavcev, vendar je dosegla ravno nasprotni učinek, s čimer se kaže nezadovoljstvo mladih in tako tudi danes ostaja brezposelnost med mladimi eden največjih problemov francoske vlade in trga delovne sile, ki vpliva tako na trg dela kot tudi na družbo. Poglejmo si zato za uvod najprej primerjavo stanja v EU in Franciji (Eurostat, 2009).

Tabela 8: Stopnja brezposelnosti v EU in Franciji

Leta	Francija	EU 27
2000	20,6	18,3
2001	18	17,3
2002	18,9	17,9
2003	17,3	18,1
2004	19,6	18,5
2005	20,2	18,5
2006	21,3	17,3
2007	18,7	15,4

Vir: Eurostat, 2009.

V tabeli 8 lahko vidimo, da je bila brezposelnost med mladimi v Franciji vseskozi za povprečjem EU. Medtem ko se je v EU stopnja brezposelnosti skozi leta zmanjševala, se je v Franciji le-ta povečevala. V letu 2007 je bila stopnja brezposelnosti med mladimi v Franciji 18,7 %, kar jo uvršča med države z visoko stopnjo brezposelnosti, od katerih je najbolj

problematična stopnja v Grčiji z 22,9 %, na Poljskem z 21,9 % ter v Italiji z 20,3 %, ki spada med visoko razvite države. Kljub temu da Francija nima najvišje stopnje brezposelnosti, se nahaja daleč od držav z najnižjo stopnjo brezposelnosti med mladimi, med katerimi ima najnižjo stopnjo brezposelnosti Nizozemska s 5,9 %, sledita pa ji Danska s 7,9 % ter Avstrija z 8,6 %. Trg dela je v teh državah bolj dinamičen in učinkovit z vidika po takojšnjem vključevanju mladih na delovno mesto po strokovnem usposabljanju oziroma po končanem šolanju.

Slika 4: Stopnja brezposelnosti mladih v starosti od 15 do 24 let v EU (v %)



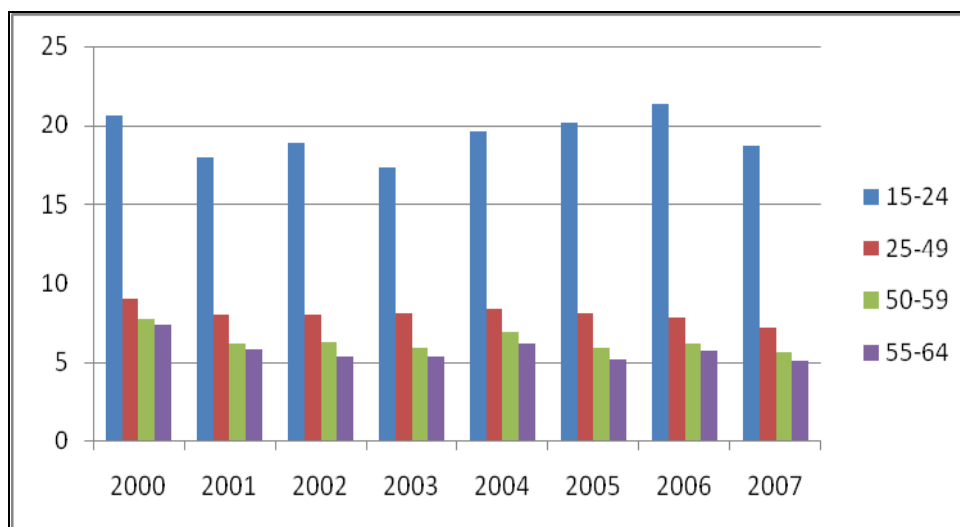
Vir: Eurostat, 2009.

Študija Mednarodne organizacije dela (angl. International Labour Office) napoveduje za Francijo še zmeraj zaskrbljujočo stopnjo, ki je v letu 2007 z 18,7 % ena najvišjih v EU. Rezultati kažejo, da imajo mladi med 15 in 24 leti v Franciji 2,5-krat večjo verjetnost, da bodo prizadeti zaradi brezposelnosti, kot drugi iskalci zaposlitve (INSEE, 2009).

3.3 Starostna struktura brezposelnih oseb

Z analizo starostne strukture brezposelnih oseb želim prikazati velikost problema med številom oziroma odstotkom brezposelnosti med mladimi v primerjavi z ostalimi starostnimi skupinami kot tudi povprečjem v EU. Kot vidimo s slike 5, podatki kažejo, da je odstopanje stopnje brezposelnosti med mladimi od ostalih starostnih skupin zelo veliko ter je v povprečju med leti 2000 in 2007 19,3 % v primerjavi s 6,7 % ostalih starostnih skupin. Stopnja brezposelnosti med mladimi je nihala v povprečju za 2 odstotni točki skozi zadnjih 8 let z vrhom v letu 2006, ko doseže 21,3 %. Med ostalimi starostnimi skupinami menim, da je problematična skupina v starosti od 25 do 49 let, katerih povprečna stopnja brezposelnosti je bila v zadnjih 8 letih 6,7 %, vendar ne v taki meri kot stopnja brezposelnosti med mladimi.

Slika 5: Starostna struktura brezposelnih oseb v letih od 2000 do 2007



Vir: Eurostat, 2009.

Rezultati kažejo, da je stopnja brezposelnosti med mladimi resen problem, čeprav podatki iz leta 2007, ko je stopnja brezposelnosti padla na 18,7 %, kažejo pravo smer v zmanjševanje brezposelnosti med mladimi. Prihodnost mladih je še vedno negotova, kajti veliko tistih, ki imajo zaposlitev, je zaposlenih za določen čas ali krajši delovni čas in rezultati kažejo, da je prestop iz pogodb za določen čas v pogodbeno razmerje za nedoločen čas relativno težko doseči (Eurostat, 2009).

3.4 Demografska gibanja in nezaposlenost med mladimi

Med leti 2000 in 2007 je število mladega prebivalstva od 15 do 24 let raslo proporcionalno in v letu 2007 jih je bilo 7,49 milijonov. Kljub povečanju števila le-teh v zadnjih sedmih letih rezultati kažejo, da se je prebivalstvo med 15 in 24 leti v zadnjih 30 letih zmanjšalo za 2 % (Eurostat, 2009).

Stopnja brezposelnosti med 15 in 24 leti je nihala v razmerju 2 % v zadnjih sedmih letih z vrhom v letu 2002, ko je bila 20,6 %, ter se ustavila v letu 2007 pri 18,7 %. Rezultati kažejo, da je višja stopnja brezposelnosti še vedno bolj prisotna pri ženskah kot pri moških in je tako le-ta znašala 19,6 % pri ženskah in 18 % pri moških (Eurostat, 2009).

Tabela 9: Število prebivalstva, število brezposelnih oseb in stopnja brezposelnosti med 15 in 24 leti od leta 2000 do 2007

Leta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Število prebivalstva (v 1000)	7107,9	7265,4	7339,7	7252,9	7593,3	7590,3	7553,7	7490,6
Moški	3544,7	3648,7	3696,2	3650,3	3861,8	3820,6	3818,1	3781,7
Ženske	3563,2	3616,7	3643,5	3602,6	3731,5	3769,7	3735,6	3708,9
Število brezposelnih oseb (v 1000)	520,3	476,8	512,7	475,1	553,7	589,8	619	543,2
Moški	259,9	229,1	264,9	247,8	300,3	309,5	323,6	285,8
Ženske	260,3	238,7	247,7	227,3	253,3	280,3	295,4	257,4
Stopnja brezposelnosti (v %)	20,6	18	18,9	17,3	19,6	20,2	21,3	18,7
Moški	19	16	17,5	16,5	19,1	19,1	20,1	18
Ženske	22,6	20,5	20,8	18,2	20,2	21,5	22,9	19,6

Vir: Eurostat, 2009.

3.5 Analiza brezposelnosti med mladimi diplomanti

V nadaljevanju diplomske naloge bom predstavil mlade diplomante med 15 in 24 leti na trgu delovne sile ter njihovo povezavo med stopnjo izobraženosti in brezposelnostjo. Kot primer bom uporabil generacije mladih diplomantov iz let 1998, 2001 in 2004 ter njihov položaj na trgu dela glede na izobrazbo in aktivnost po treh letih od zapustitve izobraževalnega sistema. Raziskave, ki jih dela Center za študije in raziskave glede na izobrazbo CEREQ (fr. Centre d'études et de recherches sur les qualifications), so namreč narejene vsake tri leta.

3.5.1 Raven izobrazbe mladih pred vstopom na trg dela

V tabeli 10 nam rezultati kažejo, da generacija 2004 ni nič bolj kvalificirana oziroma izobražena kot generacija 1998 ali 2001, saj je 17 % mladih iz generacije 2004 končalo šolanje brez kakršne koli stopnje in 17 % s CAP (certifikat, ki ga študent pridobi v dveh letih po osnovnošolski izobrazbi in potrjuje poklicno usposabljanje ali kvalifikacijo v opravljanju določenega dela). Obstaja okoli 200 vrst kvalifikacij v industrijskih, komercialnih območjih in storitvah ali BEP (certifikat, ki ga pridobimo med srednješolskim izobraževanjem in potrjuje poklicno usposabljanje ali kvalifikacijo v opravljanju določenega dela), 25 % s splošnim, profesionalnim ali tehnološkim BAC (splošna matura, ki je namenjena za nadaljevanje izobraževanja oziroma certifikat, ki ga mladi pridobijo po končani srednji šoli) ter okoli 40 % z višjo izobrazbo. Raven izobrazbe se v zadnji desetih letih ni bistveno spremenila. Mladi generacije 2004 so prišli na trg delovne sile, ko je le-ta bil v obdobju krize

in je stopnja brezposelnosti tri leta po zapustitvi izobraževalnega sistema generacije iz leta 2004 še vedno 14 %.

Tabela 10: Raven izobrazbe generacij 1998, 2001 in 2004 (v %)

Generacije	Diplome pridobljene po začetnem usposabljanju (v %)		
	1998	2001	2004
Brez diplome	17	17	17
CAP ali BEP	14	18	17
BAC profesionalni ali tehnološki	21	18	19
BAC splošni	6	7	6
BAC+2	18	18	18
Licenca	7	6	7
Nadzornik	7	6	5
DEA, DESS, magisterij	5	5	6
Šola inženirjev ali komercialistov	3	3	3
Doktorat	2	2	2

Vir: Cereq, 2008.

Njihov položaj je manj ugoden od položaja generacije iz leta 1998, ki je imela 9 % stopnjo brezposelnosti, saj je izkoristila boljše gospodarske pogoje, ki so bili na voljo med leti 1998 in 2001. Vendar pa je generacija iz leta 2004 še vedno v boljšem položaju kot je bila generacija leta 2001, ki je v prvih treh letih življenja utrpela poslabšanje gospodarskih razmer in je tako stopnja brezposelnosti znašala 15 % (Cereq, 2008).

Tabela 11: Brezposelnost generacij iz let 1998, 2001 in 2004 po končanem šolanju (v %)

Generacija	Brezposelnost mladih v treh letih po končanem izobraževanju (v %)		
	1998	2001	2004
Skupaj	18	22	23
Drugo	4	2	3
Usposabljanje med delom	2	2	3
Nadaljevanje študija	3	3	4
Brezposelnost	9	15	14

Vir: Cereq, 2008.

V generaciji leta 2004 je manj brezposelnih kot pri njihovih predhodnikih iz leta 2001. 7 % mladih generacije leta 2004 je izkazalo željo po nadaljevanju študija in študiju izven obsega dela s pripravnštvom proti 5 % iz generacije leta 2001 (Cereq, 2008).

3.5.2 Stopnja brezposelnosti mladih glede na izobrazbo

Namen diplomske naloge je predvsem analizirati položaj mladih na trgu dela. Zato bom najprej predstavil različne generacije diplomantov ter njihove stopnje brezposelnosti in zaposlenosti, nato položaj žensk med mladimi diplomanti na trgu dela in položaj mladih priseljencev na trgu delovne sile.

Neenakost glede na doseženo raven izobrazbe se nadaljuje iz generacije v generacijo, vendar se je v preteklosti podoben položaj za mlade z zaključeno stopnjo CAP ali BEP poslabšal in je edina stopnja izobraženosti, pri kateri je stopnja nezaposlenosti višja pri generaciji iz leta 2004 kot pri generaciji iz leta 2001.

Mladim imetnikom diplom CAP ali BEP se je stopnja brezposelnosti povečala za 4 odstotne točke skozi zadnjih 6 let in je dosegla 17 % pri generaciji iz leta 2004. Mladi, ki so zaključili strokovni ali tehnološki CAP ali BEP v generaciji iz leta 2004, so imeli večjo stopnjo zaposlenosti, kot njihovi predhodniki v generaciji let 1998 in 2001. Po treh letih aktivnega življenja je 15 % mladih nadaljevalo z izobraževanjem, medtem ko je 15 % tistih, ki so med šolanjem opravljali pripravništvo.

Tabela 12: Stopnja brezposelnosti, delež brezposelnosti, delež zaposlenosti za določen in krajši delovni čas generacij v letih 1998, 2001 in 2004 (v %)

	Stopnja brezposelnosti (v %)			Stopnja zaposlenosti (v %)			Delež mladih zaposlenih za določen čas (v %)			Delež mladih zaposlen za krajši delovni čas (v %)		
Generacija	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004
Skupaj	11	16	14	82	78	77	33	29	33	11	10	13
Brez diplome	25	34	32	66	58	58	50	43	51	17	16	19
CAP ali BEP	13	16	17	80	79	76	39	33	37	14	13	14
BAC profesionalni ali tehnološki	8	16	13	84	78	78	35	31	35	12	11	14
BAC splošni	10	18	14	70	69	62	38	33	43	14	13	22
BAC+2	5	8	7	91	88	88	26	26	25	7	5	9
Licenca	6	7	7	88	87	83	28	28	27	12	13	15
Nadzornik	8	11	10	88	85	83	23	26	29	8	8	11
DEA, DESS, magisterij	6	10	6	91	87	90	19	21	21	8	7	7
Šola inženirjev ali komercialistov	3	8	4	95	91	94	5	8	8	1	1	1

Vir: Cereq, 2008.

Mladi, ki so končali šolanje s splošno maturo ali BAC oziroma tisti, ki niso uspeli v visokem šolstvu, imajo velike težave z vključevanjem na trg delovne sile. Težave, ki jih srečujejo, niso le v njihovi stopnji brezposelnosti, ampak tudi v njihovi stopnji zaposlenosti. Med generacijo iz leta 2001 in generacijo leta 2004 se je stopnja zaposlenosti zmanjšala za 5 %. Tri leta po zapustitvi izobraževalnega sistema se je tri četrtine mladih iz generacije leta 2004 začelo ponovno izobraževati v šolah, univerzah ali v kakem drugem načinu izobraževanja. 18 %

mladih je z zaključenim splošnim programom nadaljevalo šolanje oziroma opravilo dodatno izobraževanje pred vstopom na trg delovne sile. Mladi, ki so bili zaposleni, so imeli pogosto pogodbe za določen čas in v večini primerov pogodbe s krajšim delovnim časom, medtem ko je imel eden od desetih pripravniško pogodbo. Tisti, ki so končali izobraževanje s strokovnim BAC (certifikat za katerega pridobivanje potrebuje študent 3 leta po osnovnošolski izobrazbi in obstaja več kot 75 različnih poklicev, pri katerih ga lahko pridobijo) ali tehnološki BAC (splošna matura s poudarkom na tehnološkemu znanju, iz katerega se lahko tudi pridobi certifikat strokovnega delavca). Priprave na tehnološki BAC trajajo 3 leta po osnovno šolski izobrazbi), imajo manj problemov pri iskanju zaposlitve, saj je njihova stopnja zaposlenosti 78 % ali 20 odstotnih točk višja od tistih s splošno maturo. Z višjo stopnjo izobrazbe si mladi zagotovijo višjo mesečno plačo, vendar ne vedno tudi hitrega dostopa do zaposlitve. 20 % mladih nosilcev diplom, kot so diplome iz temeljnih in uporabnih znanosti, humanističnih ved, prava ali umetnosti, je bilo v prvih treh letih brezposelnih, kar je 10 % več od tistih z višjo izobrazbo. Po treh letih je brezposelnost zdravnikov višja od brezposelnosti mladih diplomantov, ki so končali izobraževanje na šolah za inženirje ali komercialiste (fr. Ecole d'commerce ali Ecole d'ingineurs). Položaj se je za nosilce naziva doktor znatno poslabšal, zlasti za tiste na področju temeljnih in uporabnih znanosti. Njihova stopnja brezposelnosti je bila 4 % pri generaciji iz leta 1998, medtem ko je dosegla 8 % pri generaciji iz leta 2004. Poleg tega je javni sektor postal bolj strikten pri zaposlitvi le-teh, njihove pogodbe so v večini za določen čas, plače pa stagnirajo. Vključitev drugih diplomantov z višjo izobrazbo na trg delovne sile z DEA, DESS ali magisterij (diploma iz višjega izobraževanja, ki jo izda univerza, za njeno pridobivanje pa je potrebno dodatnih 3 ali 5 let po opravljeni splošni maturi oziroma BAC) se je bistveno izboljšala. Stopnja brezposelnosti le-teh se je pri generaciji 2001 zmanjšala z 10 % na 6 % pri generaciji leta 2004. V začetkih aktivnega življenja so bili diplomanti inženirske ali komercialne šole v nezavidljivem položaju glede na izobrazbo, vendar so kasneje dosegli najbolj ugoden položaj od vseh stopenj izobrazbe in devet od desetih diplomantov s teh dveh šol ima pogodbo za nedoločen čas s povprečno plačo 2.200 evrov, kar je veliko bolje v primerjavi s predhodnimi generacijami. Ostali diplomanti BAC+2 uživajo nizko stopnjo brezposelnosti, vendar zaostajajo v smislu plače. Zaposljivost generacije iz leta 2004 potrjuje, da lahko večjo stopnjo zaposljivosti dosežejo z selektivnim izobraževanjem na višjih šolah ali univerzah. Težave z vključevanjem na trg dela se kažejo tudi v času, ki je potreben za iskanje zaposlitve. 80 % mladih iz generacije leta 2004 je našlo zaposlitev v manj kot šestih mesecih po končanem šolanju, vendar so imeli velik del pogodb za določen čas (Cereq, 2008).

Tabela 13: Mladi generacije iz leta 2004 in njihov čas, ki so ga porabili pri iskanju zaposlitve ter glede na vrsto pogodbe (v %)

	Manj kot 6 mesecev	Več kot 6 mesecev	Za določen čas	Za nedoločen čas
Skupaj	9	24	22	45
Brez diplome	24	28	24	24
CAP ali BEP	24	28	24	43
BAC strokovni ali tehnološki	6	25	24	45
BAC splošni	14	28	26	32
BAC+2	1	20	18	59
Licenca	5	23	20	52
Nadzornik	5	24	17	54
DEA, DESS, magisterij	1	20	15	61
Šola za inženirje in komercialiste	1	16	7	75
Doktorat	1	13	20	64

Vir: Cereq, 2008.

Po končanem študiju je bila mladim diplomantom pogosto v pomoč socialna mreža, ki so jo vzpostavili bodisi kot študentje, bodisi kot pripravniki v času opravljanja pripravništva, kar jim je kasneje pomagalo pri iskanju zaposlitve. Da posameznik dobi možnost opravljanja pripravništva so velikokrat potrebna tudi osebna poznanstva. V polovici primerov so mladi poznali nekoga iz podjetja. Vloga socialnega omrežja je pomembna pred in po koncu začetnega usposabljanja (Cereq, 2008).

3.5.3 Položaj žensk med mladimi diplomanti na trgu dela

Čeprav je v povprečju več žensk z višjo izobrazbo kot moških, mlade ženske iz generacije leta 2004 ostajajo prikrajšane na trgu dela, saj je že pri splošni ravni stopnje BAC vidna razlika v odstotkih brezposelnosti, ki je za 9 odstotnih točk višja kot pri moških. Poleg tega je pri enaki stopni izobrazbe plača žensk veliko nižja, v kar je vključena tudi 3-krat večja verjetnost, da so ženske zaposlene za krajši delovni čas kot moški na vseh stopnjah izobrazbe.

Razlika je najbolj očitna pri mladih ženskah brez diplome, s CAP, BEP ali BAC, kjer so razlike med njihovimi moškimi sodelavci tudi do 20 odstotnih točk. Razlika med spoloma se je zmanjšala med generacijama iz let 1998 in 2001, vendar je zopet narasla pri generaciji iz leta 2004. Pretekli rezultati kažejo, da imajo gospodarska nihanja različne učinke na stanje zaposlenosti žensk in moških, vendar kljub temu obstaja področje, kjer se je razlika med moškimi in ženskami zmanjšala z vidika zaposlenosti.

Tabela 14: Razlike med moškimi in ženskami generacije iz leta 2004, po treh letih aktivnega življenja

	Stopnja brezposelnosti (v %)		Povprečna plača (v €)		Pogodba s krajšim delovnim časom (v %)	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Skupaj	14	15	1400	1340	4	14
Brez diplome	29	38	1200	1140	8	25
CAP ali BEP	14	23	1270	1200	4	24
BAC strokovni ali tehnološki	10	17	1350	1210	3	18
BAC splošni	15	14	1300	1200	7	17
BAC+2	7	7	1500	1410	3	8
Licenca	8	7	1500	1470	8	10
Nadzornik	11	9	1660	1500	6	8
DEA, DESS, magisterij	5	7	2000	1700	3	6
Šola za inženirje ali komercialiste	2	7	2250	2110	0	2
Doktorat	8	7	2170	2200	5	6

Vir: Cereq, 2008.

V letu 2007 oziroma tretjem delovnem letu generacije iz leta 2004 so ženske sorazmerne z moškimi glede zaposlitve za nedoločen čas in imajo več pogodb za nedoločen čas, kot ženske iz generacij leta 1998 ali 2001, kar velja za vse ravni izobrazbene strukture. V povprečju imajo mlade ženske z BAC manj pogodb za nedoločen čas kot njihovi moški sodelavci. Trend se je obrnil za diplomante z višjo izobrazbo, v katerih so ženske številčnejše od moških, predvsem glede zaposlitev v javnem sektorju (Cereq, 2008).

3.5.4 Položaj mladih priseljencev na trgu dela

Prvi koraki na trgu delovne sile se ne razlikujejo samo po spolu, ampak tudi po nacionalnosti. Mladi, katerih starši so rojeni v južni Evropi, imajo boljše pogoje za vstop na trg delovne sile kot tisti, katerih starši so rojeni v Franciji. Statistični podatki kažejo, da so priseljenci iz južne Evrope v povprečju bolj izobraženi kot mladi, katerih starši so rojeni v Franciji, kar vpliva tudi na rezultate, ki kažejo v prid priseljencem iz južne Evrope. Na drugi strani pa priseljenci iz severne Afrike, Turčije in podsaharske Afrike ostajajo v nezavidljivem položaju predvsem zaradi tega, ker je njihova stopnja izobrazbe nižja od ostalih imigrantov, kot tudi zaradi še vedno obstoječe diskriminacije na trgu delovne sile (Richard, 2000, str. 309–320).

V tabeli 15 lahko vidimo, da se mladi, katerih starši so iz severne Afrike, srečujejo z resnimi težavami na trgu delovne sile, saj jih je bilo kar 35 % v letu 2004 brez dela. Mladi priseljenci iz severne Afrike imajo najvišjo stopnjo brezposelnosti tudi ob koncu leta 2007 in sicer 30 %.

Tabela 15: Mladi priseljenci generacij iz let 1998, 2001 in 2004 na trgu delovne sile (v %)

Generacija	Brezposelnost			Zaposlenost mladih			Zaposleni za nedoločen čas			Zaposleni za določen čas		
	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004	1998	2001	2004
Skupaj	11	16	14	82	78	77	64	67	63	11	10	14
Moški	9	16	14	86	80	80	66	69	63	5	5	7
Ženske	12	16	15	78	76	74	62	66	63	18	16	21
Oba starša rojena v Franciji	9	14	13	83	80	79	65	69	64	11	10	13
Eden od staršev rojen v tujini	12	17	14	80	74	76	64	65	63	13	12	14
Oba starša rojena v tujini	17	29	25	74	66	66	57	60	56	13	10	16
V južni Evropi	9	11	9	85	84	85	69	66	72	11	9	12
V severni Afriki	23	35	30	69	60	61	50	57	52	15	12	16
V Turčiji	19	n.r.	19	70	n.r.	69	48	n.r.	51	9	n.r.	13
V podsaharski Afriki	22	n.r.	29	70	n.r.	59	39	n.r.	53	25	n.r.	23
Drugje	12	25	23	79	68	67	66	66	57	11	7	15

Legenda: (n.r.) ni rezultata

Vir: Cereq, 2008.

Mladi priseljenci severnoafriškega izvora imajo največ težav z iskanjem službe in tudi najmanj možnosti prestopa iz pogodb za določen čas v pogodbe za nedoločen čas. Tri leta po zapustitvi izobraževalnega sistema jih je delalo 52 % s pogodbami za nedoločen čas, medtem ko je v povprečju 60 % ostalih priseljencev, ki imajo tri leta po zapustitvi izobraževalnega sistema pogodbe za določen čas. Implementacija na trg delovne sile je težavna tudi za priseljence iz Turčije in podsaharske Afrike. Mladi imigrantje teh dveh držav imajo z enako ravno izobrazbo kot njihovi francoski kolegi podobne plače kot le-ti, kljub temu da je brezposelnost višja. Razlika med spoloma med priseljenci se pozna le pri najnižjih ravneh izobrazbe ali brez le-te in kasneje z višjo stopnjo izobrazbe razlika tudi zbledi. V letu 2007 so mladi priseljenci iz južne Evrope povečali prednost z vidika stopnje zaposlenosti in stopnje brezposelnosti na pozitivno v primerjavi z mladimi, katerih starši so rojeni v Franciji. K temu je pripomogla predvsem višja raven izobrazbe in strokovne usposobljenosti. Položaj mladih priseljencev iz severne Afrike se slabša iz ene generacije v drugo in je pogojen z nizko stopnjo izobraženosti le-teh (Cereq, 2008).

4 VZROKI ZA BREZPOSELNOST MED MLADIMI V FRANCJI

Razlogov za brezposelnost med mladimi je več, vendar bom izpostavil le tiste, za katere menim, da najbolj vplivajo na brezposelnost med mladimi. Razlogi so različni, vendar menim, da je najbolj pogost razlog za brezposelnost med mladimi neizkušenost in neizobraženost le-teh, kar se kasneje odraža pri iskanju zaposlitve.

1. Zaščita delavcev

Eden izmed razlogov za brezposelnost med mladimi je tudi zaščita, ki izhaja iz zakonodaje o zaposlenosti oziroma zakon o varstvu zaposlitve (angl. Employment protection laws). OECD (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj) navaja, da je Francija edina država med razvitimi in bogatimi državami, ki je v zadnjih letih še bolj zaostрила zakone o zaposlitvi in najbolj zaščiteni delavci se nahajajo prav v Franciji, kar vpliva na zaposlenost mladih, ki stežka pridejo na trg delovne sile. Zaščita delavcev oziroma strogi zakoni o zakonu za varstvo zaposlitve povzročajo med delodajalci nezaupanje, saj zaradi strogosti zakonov o zaščiti delavcev niso pripravljeni najemati novih delavcev, kajti zavedajo se, da je odpuščanje le-teh težavno, poleg tega pa zaposleni, ki niso produktivni na svojih delovnih mestih oziroma povzročajo druge težave, ki negativno vplivajo na podjetje v katerem delajo, še vedno ostajajo na svojih delovnih mestih zaradi zaščite, ki jo pridobijo ob podpisu pogodbe CDI ali CDD in tako jemljejo prostor tistim mladim, ki so pripravljeni delati in se dokazovati (OECD, 2009).

2. Sistem izobraževanja

Njihov šolski sistem temelji na univerzitetni izobrazbi in elitnih privatnih šolah Grand Ecoles (šola za inženirje ali šola za komercialiste). Univerzitetno izobraževanje je brezplačno in v večini ne nudi praktičnih izkušenj v času šolanja, medtem ko je privatni sistem šolanja plačljiv in daje tudi tako potrebne praktične izkušnje, ki jih študent pridobi med opravljanjem pripravništva, vendar je zaradi stroge selekcije in tudi velikih stroškov težko dosegljiv za veliko število študentov.

Naslednji problem je v sistemu izobraževanja, kajti francoski sistem šolanja je tak, da mladi pridobivajo strokovne izkušnje v šolah, kar pomeni, da šola in delo ostajata institucionalno ločena. Neustreznost usposabljanja študentov v zvezi s poslovnimi potrebami se stopnjuje zaradi nezadostnih praktičnih izkušenj, saj se mladi med šolanjem ne usposabljujejo na delovnih mestih, ampak v šolah. Tisti mladi, ki se želijo izobraževati dalje, morajo opraviti obvezno maturo ali BAC. Problem pa je, da so mladi, ki se izobražujejo za strokovni BAC ali BEP, pogosto izključeni, ker niso mogli opraviti glavnih predmetov pri splošni maturi oziroma BAC, kar jim ne daje veliko možnosti za višje izobraževanje v prihodnosti, in tako jih veliko ostane brez kakršnekoli kvalifikacije, kar jih kasneje vodi v brezposelnost. Francoski sistem šolanja je zelo selektiven in zelo pomembno je predhodno usposabljanje mladih ter tudi stopnja diplome, ki jo dosežejo med izobraževanjem. Poklicno izobraževanje trpi, ker se po navadi za poklicno izobraževanje odločijo tisti, ki niso bili sposobni nadaljevati višjega izobraževanja, kar meče slabo luč na le-to, saj je težko najti kandidate, ki bi bili dovolj usposobljeni za delo, ker je večina, ki se jih odloči za poklicno izobrazbo, nemotivirana zaradi neuspeha vpisa na višje izobraževanje in osveščenosti, da jih čaka slaba zaposlitev po končanju poklicne izobrazbe ali pa jih sploh ne čaka. Tudi študentom, ki se odločijo za nadaljevanje študija na univerzah, ki je brezplačen, ni lahko pri kasnejšem iskanju zaposlitve, kajti tudi ta način izobraževanja ne nudi veliko možnosti za opravljanje pripravništva, pri katerem bi študentje pridobili potrebne izkušnje pred vstopom na trg delovne sile in tudi tisti, ki delajo pripravništvo, velikokrat delajo za minimalni znesek, ki je

obvezen po zakonu (350 €), kar pomeni, da delodajalci velikokrat izkoriščajo študente, ne da bi jih naučili potrebnih sposobnosti (l'état de l'école, 30 indicators sur le system educatif, 2008).

3. Diskriminacija

Problem je tudi diskriminacija v vseh oblikah, spolni ali rasni. Po zakonu je to kaznivo, vendar je krivdo težko dokazati. Mednarodna organizacija dela (angl. International labour force) navaja, da štiri petine delodajalcev v Franciji raje najema kandidate, katerih starši so rojeni v Franciji, kot njihove kolege severnoafriškega ali črnškega izvora. Še posebej so glede zaposlovanja mladih severnoafriškega izvora zadržani v sektorjih, kjer poteka komunikacija med zaposlenim in stranko. Takšna diskriminacija je kot bolezen, ki ne zadeva samo tistih z nizko izobrazbo, ampak tudi tistih z najvišjo izobrazbeno stopnjo. Problem se pojavi v celotni generaciji in spodkopava njihovo voljo za iskanjem dela, kajti tudi tisti najbolj izobraženi ga ne morejo dobiti, kar jih lahko privede tudi do prestopništva in to se je že pokazalo z demonstracijami po vsej Franciji v letu 2006 (ILO, 2007, str 23-70).

4. Pomanjkanje delovnih izkušenj

Kadar delodajalci iščejo delavce, je zanje najbolj pomembno, kakšne delovne izkušnje ima oseba, ki je zaprosila za delo. Problem je, da se delodajalci zavedajo, da mladi, ki prihajajo na trg delovne sile, v večini niso imeli nikakršnih stikov z delom ter tako niso pridobili potrebnega znanja, ki ga potrebujejo pred vstopom na trg dela. Nezaupanje delodajalcev v mlade je tudi logično, kajti tako ne morejo spoznati, kakšne delovne navade imajo, ali so se sposobni vklopiti v delovno organizacijo, kako hitro se prilagajajo različnim situacijam itd. Mladi stežka pridobijo zaupanje delodajalcev, če ga pa že, jih ti pogosto postavijo na delovna mesta z majhno odgovornostjo in s pogodbami za določen čas ali skrajšan delovni čas, kar tudi vpliva na motivacijo mladih, ki so tako skoraj ves čas v negotovosti pred izgubo že tako težko pridobljenega dela.

5. Podaljšanje delovne dobe starejših ljudi

S podaljšanjem delovne dobe starejšim ljudem je onemogočen vstop mladim na trg delovne sile. Francija se mora soočiti na eni strani s precej visoko stopnjo brezposelnosti, ki vključuje brezposelnost med mladimi, in na drugi strani s problemom staranja prebivalstva. Pokojninski sistem v Franciji je sestavljen »plačaj, ko greš«, kar pomeni, da se pokojnine financirajo iz prispevkov plač trenutno zaposlenih. Ker se bo število upokojencev povečevalo zaradi staranja prebivalstva, je sistem vedno težje financirati. Ena izmed možnosti je podaljšanje delovne dobe zaposlenih na trgu delovne sile, vendar bi s tem onemogočili mladim vstop na trg dela z zadrževanjem svojih delovnih mest. Menim, da sta šolski sistem izobraževanja, ki v večini temelji na teoretičnem izobraževanju ter pomanjkanje izkušenj povezana, kajti mladi lahko le preko izobraževalnih ustanov dobijo potrebne izkušnje, ki so za vsakega delodajalca najpomembnejša lastnost mladega študenta pred vstopom na trg delovne sile. Mladi delovne izkušnje pridobijo tako, da se aktivno vključujejo v prakse, ki so razpisane preko podjetij, ki

so povezana z različnimi šolami, ali da šole same prepustijo kandidatom, da si poiščejo delovno mesto, kjer bodo nabirali praktične izkušnje. Šolski sistemi bi morali spodbuditi zanimanje mladih po poklicih, ki niso tako zanimivi na prvi pogled, vendar je zaposljivost v le-teh veliko lažja oziroma bolj iskana.

5 UKREPI SPODBUJANJA ZAPOSLENOSTI MED MLADIMI

Država se že od nekdaj ukvarja z brezposelnostjo med mladimi kot tudi brezposelnostjo vseh starostnih skupin. Za ukrepe, ki jih uvajajo oziroma so jih uvedli, je značilno, da vsebujejo neposredne subvencije za zaposlovanje in spodbujajo naložbe v človeški kapital. V zadnjih tridesetih letih je vlada sprejela več kot petdeset ukrepov za zmanjšanje brezposelnosti, od katerih jih je danes v uporabi okoli deset, odvisno od značilnosti udeležencev programa, stopnje izvajanja (na nacionalni ali lokalni ravni), področja zaposlovanja (javni ali zasebni sektor) ali pravnega statusa (v usposabljanju ali v delu). Vsako leto je okoli 800.000 mladim med 15 in 25 letom dana finančna pomoč skozi javne programe z usposabljanjem ali subvencioniranjem zaposlitev.

Razlikujemo tri vrste ukrepov, ki vplivajo na brezposelnost:

- Ustvarjanje delovnih mest v javnem sektorju zaradi množičnega subvencioniranja plač, usmerjeno na mlade nekvalificirane in neizobražene delavce.
- Spodbujanje programov za usposabljanje v zasebnem sektorju, ki v te programe vključujejo izobraževanje na delu z namenom povečevanja izkušenj in človeškega kapitala.
- Zmanjšanje celotnih stroškov dela v zasebnem sektorju, da bi povečali povpraševanje po nekvalificiranih delavcih. Zmanjšanje stroškov dela je bilo v obliki davka na izplačane subvencije za minimalne plače delavcev.

Najbolj reprezentativen program prvega tipa je pogodba solidarnosti zaposlovanja (CES). Ta pogodba je nadomestila skupnost dela (TUC), ki je bila ustanovljena leta 1984 in ukinjena leta 1990. Najemanje nizko izobraženih brezposelnih oseb in dolgotrajno brezposelnih oseb v skupnosti storitev delovnih mest je močno subvencionirano. Cilj ni le najti delo, ampak tudi povečati zaposljivost. Delodajalci so javne ustanove, lokalne uprave in neprofitna združenja. CES je pogodba za krajši delovni čas (20 ur na teden) ter za določen čas (od 3 do 12 mesecev). Dolžina pogodbe se lahko podaljša do 24 mesecev in tudi do 36 mesecev za ljudi s slabimi možnostmi zaposlovanja (dolgoročno brezposelni, brezposelni, ki so stari več kot 50 let, dohodkovna podpora prejemnikov). Ta pogodba se lahko obnovi dvakrat in celo trikrat za nekatere vrste prejemnikov, v mejah največje dolžine pogodbe (12, 24 ali 36 mesecev). Urna postavka je pravna minimalna legalna urna postavka in je v celoti plačana s strani države. Delodajalec je oproščen prispevkov za socialno varnost, vendar ne plačila za zavarovanje v primeru brezposelnosti. Najbolj pogosti prejemniki takšne podpore so ženske in nizko kvalificirani oziroma tisti, ki so končali osnovno šolo ali nižjo tehnično šolo in nimajo nobene diplome (Bilan de la Politique de l'Emploi, 2008).

Najbolj reprezentativni programi drugega tipa so vajenske pogodbe in tako imenovane strokovne pogodbe. Francoski vajenski sistem je podoben nemškemu. Francoski vajenski sistem je program usposabljanja, ki nudi usposabljanje udeležencev za delo s krajšim delovnim časom v podjetjih, dopolnjeno z delnim izobraževanjem v javnih centrih za usposabljanje. Vsak udeleženec se sam pripravi za državno diplomo, za pridobitev le-te pa je na koncu te vajenske pogodbe potrebno opraviti preizkus. Kandidat mora biti star med 15 in 25 let in mora poiskati podjetje, ki je pooblaščen in usposobljeno za najemanje vajencev. Pogodba za vajence je podpisana tako s strani delodajalca kot tudi zaposlenega in registrirana na ministrstvu za zaposlovanje in socialno politiko. Dolžina pogodbe je običajno dve leti, vendar variira med enim in tremi leti. Usposabljanje je delno splošno, vendar vsebuje tudi posebno usposabljanje glede na poklic. Plača vajenca je izračunana kot del minimalne plače (SMIC) v skladu s starostjo vajenca in delovno dobo v pogodbi. Po končanju vajenske pogodbe se lahko le-ti zaposlijo s pogodbami za določen čas (CDD) ali pogodbami za nedoločen čas (CDI) (Recours au contrat à durée déterminée et Exécution du contrat à durée déterminée, 2007, str. 1-5).

Strokovna pogodba je podobna vajenski pogodbi. Le-ta je za določen čas in običajno traja od 6 do 24 mesecev. Vsak udeleženec se pripravlja za diplomo kot pri vajenski pogodbi. Ta program je naslovljen na tiste mlade, ki so nekvalificirani ali dolgotrajno brezposelni. Najmanj četrtnina pogodbenega obdobja mora biti namenjena usposabljanju, ki poteka med delovnim časom in je odobreno s kolektivno pogodbo. Udeleženec je plačan s strani delodajalca. Plača vajenca je izračunana kot del minimalne plače (SMIC) v skladu s starostjo vajenca in delovno dobo v pogodbi. Delodajalec je oproščen prispevkov za socialno varnost (Le Mond, str. 1-15).

6 UKREPI ZA ZMANJŠANJE BREZPOSELNOSTI MED MLADIMI

V tem delu bom predstavil nekatere ukrepe, ki jih je sprejela francoska vlada v zadnjih petih letih, da bi zmanjšala brezposelnost med mladimi oziroma jim olajšala prestop med končanjem šolanja in vstopom na trg delovne sile. Učinkovitost ukrepov ne moremo točno opredeliti, saj se z vsakim ukrepom oziroma rešitvijo pojavijo novi problemi. Glede ukrepov med mladimi, ki so bili sprejeti v zadnjih letih menim, da niso bili najbolj učinkoviti, kajti tudi rezultati kažejo, da je brezposelnost med mladimi še vedno velik problem in z ukrepi, ki jih je vlada skušala uveljaviti, niso prikazali potrebne učinkovitosti v zmanjševanju brezposelnosti, saj so bili namenjeni kratkoročnim rešitvam in v veliki meri prirejeni delodajalcem, ki so tako lahko najemali mlade delavce za relativno nizke plače.

2003: Pogodba za vključitev v družbeno življenje.

Mladi med 15 in 24 letom starosti imajo težave z zaposljivostjo, kar je vodilo k razvoju podjetij ali organizacij, ki se borijo za zaposlovanje. Vprašanje je bilo, kako usmeriti mlade v razvoj oziroma izobraževanje v sektorje, kjer je večje povpraševanje po delovni sili. Upravičenci so tisti mladi, ki so lastniki največje stopnje BAC ali brez izobrazbe, vendar so obvezno zapustili študij pred pridobitvijo diplome iz višjega izobraževanja. Pogodba, ki jo

pridobijo in je obnovljiva za eno leto, je zaključena z lokalnimi misijami in stalnim sprejemanjem informacij ter orientacij o zaposlitvi preko PAIO (fr. Permanence d'accueil, d'information et d'orientation), informacij in navodil za mlade iskalce zaposlitev in tudi tiste, ki se želijo nadaljnje izobraževati. Imetniki pogodb, ki morajo biti stari najmanj 18 let, lahko prejemajo državno pomoč v obliki dodatka.

2004: Strokovna (profesionalna) pogodba.

Namenjena je mladim od 16 do 25 let, ki so brez kvalifikacij in tudi za iskalcem zaposlitve, ki so stari 26 let ali več. Združuje akademske in poklicne kvalifikacije, ki so priznane z diplomo. Za ljudi, ki so stari manj kot 26 let in tiste, ki so stari več kot 45 let, ima delodajalec razbremenitev stroškov nadomestil na izplačane plače v mejah SMIC. Stroški usposabljanja so opredeljeni v kolektivnem sporazumu glede na sektor, če pa tega ni, so le-te v višini 9,15 € na uro.

2006: Na poti do poklicne in teritorialne izobrazbe, kariera v zdravstvu in državni službi (Pakt).

Namen nove metode zaposlovanja v javnem sektorju je pomagati mladim v starosti od 16 do 25 let, ki imajo težave pri vstopu na trg dela, še posebej tistim, ki so brez kvalifikacije ali priznane poklicne kvalifikacije ali kvalifikacije, katere stopnja je nižja od BAC. To je pravna pogodba med javno upravo zaposlovanja in upravičencem. Slednjemu koristi, da se lahko po usposabljanju, ki traja dve leti, zaposli s pogodbo CDI.

2006: Prva pogodba o zaposlitvi (CPE).

Omejena je na mlade, stare manj kot 26 let, ki so zaposleni v družbah z več kot 20 zaposlenimi. Prva pogodba o zaposlitvi vključuje poskusno obdobje dveh let, v katerih lahko delodajalec odpove pogodbo brez obrazložitve. Praksa, CDD pogodbe ali strokovne pogodbe so upoštevane kot obdobje usposabljanja. Delodajalec ima ugodnosti z vidika fleksibilnega odpuščanja in zaposlovanja delavcev, kar naj bi le-te spodbudilo k večjemu zaposlovanju mladih. Zaposleni s pogodbo CPE so upravičeni do odpravnine v primeru odpustitve po četrtem mesecu na delovnem mestu in imajo pravico do individualnega usposabljanja po koncu prvega meseca na delovnem mestu.

To so le nekateri izvedeni ukrepi, ki jih je francoska vlada skušala uveljaviti, vendar jim z ukrepom CPE to ni uspelo, saj so s protesti prisilili vlado, da je umaknila zahtevo oziroma CPE s trga delovne sile, kajti mladi, mlajši od 26 let, so bili v strahu, da bodo imeli delodajalci preveliko moč nad njimi in jih bodo tako še bolj izkoriščali. V protestih so se jim pridružili tudi ostali delavci, sindikati in tisti, ki so bili podobnega mišljenja (La-Croix, Trente ans d'aides à l'emploi des jeunes, 2006).

7 PROBLEM ZAPOSLOVANJA MLADIH: ANALIZA PODJETJA ATELIERS D'ARMANCON

Intervju z Yannom Thomasom, direktorjem podjetja Ateliers D'Armancon, sem opravil v ponedeljek, 2. 3. 2009 ob 11h. Za intervju sem se odločil, ker sem hotel spoznati izkušnje delodajalcev z mladimi, ki prihajajo na trg delovne sile kot tudi tistimi, ki se že nahajajo na trgu dela, saj njihov vidik prikaže bolj realno sliko in razloge, zakaj se le-ti ne odločajo za mlade pri izbiri novo zaposlenih.

Podjetje Ateliers D'Armancon je podjetje, ki se ukvarja s proizvodnjo luksuznih izdelkov oziroma izdelavo ženskih in moških torbic luksuznih znamk kot je Louis Vuitton, ki zavzema 80 % njihove proizvodnje, ostalih 20 % proizvodnje pa zavzemajo znamke kot so Chanel, Hermes, Swarovski itd. Podjetje je sestavljeno še iz petih hčerinskih podjetij od katerih se štiri nahajajo v Franciji in eno v Vietnamu. V podjetju je zaposlenih 1150 ljudi, od tega 950 ljudi dela v Franciji in 200 v Vietnamu.

1. Zakaj je vstop na trg delovne sile za mlade po zapustitvi izobraževalnega sistema tako zahteven?

Eden izmed razlogov za zahteven prestop mladih na trg delovne sile je v selektivnem šolskem sistemu, kjer imajo veliko prednost privatne šole kot so šole za inženirje ali šole za komercialiste, predvsem zato, ker te šole poleg raznovrstnega izobraževanja omogočajo še obvezno delovno prakso, ki jo študentje opravljajo v podjetjih, tako doma kot tudi v tujini in delovna praksa študenta traja v povprečju od 6 mesecev do 1 leta, za razliko od univerzitetnega izobraževanja, kjer prakse skoraj ni ali je samo 1 mesec. Delovna praksa je pomembna, ker študent tako spozna delovno okolje, kako le-to funkcionira in se nauči delovnih vrednot ter kako se prilagoditi različnim situacijam podjetja. Šolski sistem, ki je selektiven, je tudi privaten in je potrebno pred vstopom v šolski program opraviti različne teste sposobnosti, rezultati predhodnega šolanja pa morajo ravno tako biti brezhbitni. Šole so plačljive, kar je lahko tudi slabo, saj je s tem veliko sposobnim študentom onemogočeno izobraževanje na teh izobraževalnih ustanovah, kar tudi vpliva na množičen vpis na univerze, kjer je šolanje brezplačno in kasnejša zaposlitev težje dosegljiva.

Večina mladih nima nikakršnih izkušenj pred vstopom na trg delovne sile in jim zato delodajalci, ne glede na izobrazbo, težko zaupajo odgovorna delovna mesta, še posebej v velikih podjetjih, kjer je odgovornost še večja. Po navadi so dobili priložnost na odgovornem delovnem mestu v manjših podjetjih, ki zaposlujejo do 20 ljudi, ampak problem je v tem, da delovnih mest enostavno več ni, kar prisili mlade, da v začetku delovnega obdobja opravljajo dela, ki niso primerna njihovi izobrazbi, v primeru da delo sploh dobijo.

Prav neizkušenost mladih je poglavitni razlog, da delodajalci ne dajejo priložnosti mladim delavcem in neizkušenosti, ki se ne deli samo na tisto, mišljeno na delovno mesto, ampak tudi na izkušnje prilagajanja na novo delovno okolje, na delo z ljudmi, organiziranost itd. Menim pa tudi, da se vedno več ljudi izobražuje v šolskih sistemih, ki pripravljajo mlade na storitveni

sektor, kajti zanimanja za industrijski sektor ali kmetijski sektor med mladimi enostavno ni, storitveni sektor pa ne nudi toliko delovnih mest kolikor je mladine, ki si želi delati tam. Menim, da je za to delno kriv šolski sistem, ker mlade ne poskuša pritegniti z različnimi programi, ki bi privedli mlade v šole, ki so bolj tehnično naravnane ali povezane z agrikulturo.

2. Katere dejavnike vi upoštevate pri zaposlovanju mladih?

Pri pregledovanju življenjepisa je prvo, kar pogledamo, koliko delovnih izkušenj ima, v katerem podjetju je nabiral delovne izkušnje kot tudi to, kaj je delal, kar ne pomeni, da zahtevamo od njih, da so predhodno delali na zelo odgovornem delovnem mestu, ampak da so delali več operativnih nalog, pa četudi osnovne, saj le tako prepoznamo njihove navade dela in sposobnost prilagajanja na različne delovne aktivnosti. Šola kjer se je izobraževal kandidat in njen ugled sta ena izmed pglavitnih dejavnikov, kajti šole, ki sem vam jih že omenil, nudijo prvovrstno izobraževanje s praktičnim znanjem, ki ga študent pridobi v obdobju pripravištva. Naslednja stvar so dodatne aktivnosti, kot so športne ali glasbene dejavnosti, ki jih opravlja v svojem prostem času, saj tudi po tem lahko vidimo oziroma sklepamo, kako se bo vklopil v duh podjetja, ki mora delovati kot eno, če želi biti uspešno, in tudi organiziranost, ki izhaja iz vsakodnevnih treningov ali vaj ter aktivnosti, ki kažejo na njihovo humanost oziroma pripravljenost na pomoč soljudem.

Pri intervjuju nas najbolj zanima njihova motiviranost za delom, ambicije in tudi čas v katerem so pripravljeni začeti z delom, kajti veliko mladih pri iskanju službe poudari, da bi radi začeli delati v obdobju 3 ali 6 mesecev, medtem ko mi iščemo nekoga, ki bi lahko nemudoma pričel z delom. Včasih se nam zdi presenetljivo, da si mladi dopuščajo take napake kljub temu, da se zavedajo, da je danes težko najti delo. Ampak s takšno mladino smo soočeni, kar za nas delodajalce ni ravno vzpodbudno, saj zaradi tega vedno bolj izgubljammo zaupanje, kar se kasneje tudi pozna pri zaposlovanju mladine.

3. Koliko mladih je zaposlenih v vašem podjetju in kakšne izkušnje imate z njimi?

Naše podjetje ima 1150 zaposlenih, od tega se nahaja 950 delavcev v Franciji in 200 v Vietnamu. V naših francoskih podjetjih se nahaja 14 mladih delavcev v starosti do 24 let s pogodbo za določen čas, 44 mladih delavcev s pogodbo za nedoločen čas ter trenutno dva s pripravniško pogodbo.

Mladim dajemo možnost zaposlitve, vendar le dva od vseh mladih delavcev delata v menedžmentu podjetja ostali pa v proizvodnem oddelku. Problem je, da je kader, ki se je izobrazil v šolah za komercialiste ali v šolah za inženirje lažje zaposljiv, kar pomeni, da dejansko lahko izbirajo, kje bodo delali in ker se nahajamo v majhnem mestu, ki je nezanimivo za mlade, nam je težko privabiti mlade, ki bi lahko pripomogli k razvoju podjetja, zato tudi velika večina mladih dela v proizvodnem sektorju, kjer izobrazba ni pomembna, čeprav je tudi nekaj mladine z diplomo BAC+2 ali tehnološkim oziroma strokovnim BAC, ki opravljajo isto delo kot tisti brez diplome, ker je danes težko najti zaposlitev, ki bi ustrezala

njihovi izobrazbi in njihovim željam in tako sprejmejo pogodbo za določen čas, medtem ko hkrati iščejo delo glede na njihovo izobrazbeno stopnjo ali strokovno znanje.

Izkušnje z mladimi so seveda tudi negativne, kajti nekajkrat se je zgodilo, da so mladi delavci, ki so dobili priložnost zaposlitve na odgovornem delovnem mestu, popolnoma razočarali s tem, da so odšli brez kakršnekoli razlage in se niso bili pripravljeni prilagajati spremembam, ki jih je zahtevalo delovno mesto, kot tudi z zavračanjem obveznega dela kljub temu, da smo jim zagotovili vsa potrebna sredstva za nemoteno delo. Izkušnje so lahko bridke, vendar se zavedamo, da je treba izkoriščati potencial mladih, kajti tudi jaz sem dobil priložnost kot mlad in neizkušen delavec in v večini primerov so bile izkušnje z mladimi pozitivne.

4. Katere so glavne ovire za zaposljivost mladih glede na vaše izkušnje?

Ovir je več. Veliko mladih od 15 do 24 let nima voznškega izpita, kar zna biti problematično, še posebej, če so oddaljeni od našega podjetja deset ali več kilometrov, kajti avtobusne povezave so slabe in tako je skoraj nemogoče zaposliti nekoga, za katerega ne veš, če bo zmožen priti na delo. Skoraj 90 % mladih, ki zaprosijo za službo, nima niti strokovnega usposabljanja, kar pomeni dodatne stroške za podjetje pri usposabljanju le-teh, tudi če delajo na osnovnih delovnih mestih. Največja ovira pa so seveda delovne izkušnje, ki jih dejansko mladi tudi ne morejo pridobiti, če jim delodajalci ne damo priložnosti kot tudi to, da se mladi ne zavedajo, da je to popolnoma drugačen svet, kjer se moramo prilagajati različnim delovnim situacijam, ljudem, hitro sprejemati novitete, integrirati znanje.

5. Menite, da socialna negotovost pri mladih vpliva na zaposlovanje?

Koncept mladih se je spremenil in menim, da je problem tudi v veliki soodvisnosti mladih z njihovimi starši, kajti mladi zapuščajo dom vedno kasneje in tudi to, da živijo na račun staršev še nekaj časa po tem, ko so že zapustili izobraževalni sistem, kar jim daje nekakšno varnost, ampak s tem izgubljajo svojo integriteto kot tudi izkušnje, ki bi jih lahko pridobili v samostojnem življenju. Vse to se kasneje odraža, ko iščejo zaposlitev ali ko zapustijo delovno mesto, kadar jim delo, ki ga opravljajo, ni všeč, saj vedo, da jih bodo starši še vedno podpirali, kar povzroča nezaupanje med delodajalci in zopet problem pri kasnejši zaposlitvi.

6. Na kakšen način spodbujate mlade k integraciji na trg delovne sile?

Ker smo podjetje, ki daje priložnost mladim iskalcem zaposlitve, imamo tudi vsako leto v našem podjetju pripravnike. Le-te skušamo vpeljati in prilagoditi, ne samo željam in potrebam našega podjetja, ampak na sploh potrebam delovnega trga tako, da v času pripravništva opravljajo več delovnih nalog, z različnimi ljudmi, na različnih delovnih mestih, z mentorji, preko katerih pridobijo potrebno znanje, kajti danes je potrebno biti sposoben opravljati več del in razumeti celoten potek delovanja nekega podjetja, še posebej kadar delaš na delovnem mestu z večjo odgovornostjo in tudi to, da mladim ponudimo možnost prehoda s pogodb CDD, ki so za določen čas, na pogodbe CDI, ki so za nedoločen čas ter jim tako skušamo vlti

zaupanje, jih motivirati ter prikazati, da je od njih in njihovega dela odvisna njihova kariera pri nas.

Z vidika delodajalca se trudimo olajšati vstop na trg delovne sile tako, da jim izkažemo zaupanje ter jim damo možnost zaposlitve na odgovornem delovnem mestu in možnost dodatnega izobraževanja, ki so ga deležni v našem podjetju, vendar jih organiziranosti in prilagodljivosti ne moremo naučiti, kar pa lahko pridobijo med izobraževanjem ali s pridobljenimi delovnimi izkušnjami.

7. Na kakšen način iščete oziroma privabljate mlade delavce?

Naše podjetje ima dobre odnose z dvema šolama, in sicer s šolo za komercialiste v Dijonu in šolo za komercialiste v Lyonu. Tako je danes zaposlenih okoli 15 ljudi, ki so končali izobraževalni sistem v eni od teh dveh šol. Ker so prakse v teh ustanovah obvezne in ker vsako leto oddamo razpis za pripravnike, nam le-to omogoči selekcijo nam najbolj obetavnih mladih pripravnikov, ki se kasneje sami odločijo ali bodo ostali v našem okolju ali ne in nad njimi ne vršimo nobenega pritiska s kakšnimi dodatnimi aneksi v pogodbi, ampak jim prepuščamo svobodo odločitve, kljub temu da jih izobražujemo na naše stroške, vendar le tisti, ki se odločijo, da ostanejo pri nas, ne ostanejo samo eno leto, ampak več, kajti tukaj skušamo zaščititi naš interes in nevarnost pred izgubo intelektualnega kapitala, tako da morajo ostati v podjetju najmanj 3 leta.

Na osnovi tega intervjuja se je potrdilo dejstvo o problemu selektivnega izobraževanja in nezadostnosti praktičnih izkušenj mladih pred vstopom na trg dela. Delodajalci se le stežka odločajo za mlade brez izkušenj pri zaposlovanju, kadar pa zaposlujejo, gledajo na njihovo predhodno izobrazbo in na praktične izkušnje, ki so jih pridobili med izobraževanjem. Podjetje ima zelo malo mladih delavcev, kljub temu da si jih želi v svojem podjetju, vendar si tisti z višjo izobrazbo ne želijo delati v podjetju zaradi same lokacije in tistih z nižjo izobrazbo ali brez izobrazbe ne potrebujejo oziroma zaposlujejo le po potrebah s pogodbami za določen čas. Rezultati potrjujejo tezo, da imajo mladi diplomanti več možnosti pri iskanju zaposlitve kot tisti brez izobrazbe in da imajo mladi, ki prihajajo iz selektivnih šol kot sta šola za komercialiste in šola za inženirje, največ možnosti pri pridobivanju zaposlitve predvsem zaradi praktičnih izkušenj, ki jih pridobijo med izobraževanjem.

SKLEP

Brezposelnost predstavlja problem, ki se ne tiče le mladih, ampak vseh starostnih skupin, tako v Franciji kot tudi ostalih državah sveta. Za brezposelnostjo ne trpi le trg dela in gospodarstvo države, ampak tudi posamezniki in problemi, so toliko bolj izpostavljeni med mladimi, ki jih brezposelnost vodi k poslabšanju njihovih spretnosti in sposobnosti, kar kasneje prispeva k njihovi socialni izključenosti v zgodnjih letih na trgu delovne sile ter tudi revščini, ki je posledica brezposelnosti. Vsi ti dejavniki vodijo mlade k različnim kriminalnim dejanjem, kot tudi v nemotiviranost pri iskanju zaposlitve, ki jo le stežka najdejo. Vzrokov za brezposelnost med mladimi je več, vendar sta najbolj izpostavljena in najbolj pomembna vzroka neizkušenost mladih in neustrezna izobrazbena struktura.

Analize med mladimi od 15 do 24 let, ki sem jih opravil v moji diplomski nalogi kažejo, da je stopnja brezposelnosti med mladimi velik problem in je veliko višja kot pri ostalih starostnih skupinah v Franciji ter tudi od povprečja EU, saj je bila stopnja brezposelnosti med mladimi v Franciji višja za več kot 3 % in je znašala v letu 2007 18,7 %. Zaskrbljujoče je dejstvo, da bodo mladi vedno težje pridobili zaposlitev. Mladi s terciarno izobrazbo bodo lažje prišli do stalne zaposlitve, kot mladi brez izobrazbe oziroma tisti z nižjo izobrazbo. Dejstva kažejo, da mladi brez izobrazbe težko pridobijo zaposlitev, kajti po zakonu jim je dovoljena visoka minimalna plača, ki znaša 1280 € bruto in je med najvišjimi v EU, kar delodajalce odvrača od zaposlovanja le-teh zaradi prevelikih fiksnih stroškov plač in je tako njihova stopnja brezposelnosti v letu 2007 znašala 32 %. Mladi se zavedajo, da je brez izobrazbe težko pridobiti službo in se zato odločajo za dodatna izobraževanja kot tudi za visokošolsko izobrazbo na fakultetah, ki je brezplačna in v večini usmerjena v storitveni sektor, kar seveda vodi k nasprotnemu učinku, saj so tako nekateri sektorji prenasajeni z mladimi, ki imajo terciarno izobrazbo in tudi prenasajeni s tistimi, ki so brez izobrazbe, kar kaže na razkol med dvema skrajnostma, in sicer preizobraženostjo in neizobraženostjo. Problem, ki ga je bilo moč opaziti, je tudi ta, da je na francoskem trgu dela še vedno prisotna diskriminacija, saj rezultati kažejo, da priseljenci iz afriških držav, ki so temne polti, težje pridobijo službo kot tisti, ki prihajajo iz Francije oziroma ostalih držav, ne glede na izobrazbo kot tudi to, da so njihove začetne plače v povprečju manjše. Prisotnost ženske delovne sile je vedno večja in trend kaže, da se bo le-ta povečevala, kajti tudi število izobraženih žensk strmo narašča, vendar kljub temu njihove plače v povprečju še niso enakovredne moškim ne glede na izobrazbo. Pomembno je pripomniti, da v veliki meri na brezposelnost vpliva pomanjkanje izkušenj mladih kot tudi izobrazbena struktura, hkrati pa je tudi problem v selektivnem izobraževanju, kjer so v prednosti šole, ki ponujajo možnost pridobivanja potrebnih delovnih izkušenj v času študija in te želje so težko dosegljive, saj so poleg dobrih rezultatov, ki jih morajo mladi doseči v srednješolskem izobraževanju tudi plačljive oziroma privatne.

Država sicer skuša zmanjšati brezposelnost med mladimi z različnimi ukrepi, ki so v večini sestavljeni iz različnih subvencij za brezposelne in tudi možnostjo zaposlitve v državnih podjetjih ali s pogodbami, ki so prilagojene mladim, ki vstopajo na trg delovne sile. Problem je, da te pogodbe pomagajo bolj delodajalcem kot mladim, saj ti izkoriščajo mlade tako, da jih

v pripravništvu ne učijo potrebnih izkušenj, ampak jih izkoriščajo na vseh delovnih položajih, bodisi da jih plačajo minimalno, delajo polni delovni čas itd. Številni ukrepi so le kratkoročen in dvorezen meč, saj z ukrepi, ki jih spremljajo, skušajo zmanjšati brezposelnost med mladimi, hkrati pa podaljšujejo delovno dobo starejšim delavcem na trgu delovne sile in s tem onemogočajo mladim vstop na le-tega. Menim, da se država ne osredotoča na kompleksnost problema brezposelnosti, ampak skuša to zmanjšati z manjšimi ukrepi na kratek rok. Bolj bi se morala osredotočiti na izobraževalni sistem, ki ni konkurenčen privatnemu šolskemu sistemu, saj tako veliko mladih kljub visoki izobrazbi ostane brez dela, kajti delodajalec pričakuje delovne izkušnje in pridobljeno diplomu na eni izmed uglednih fakultet. Država bi morala spodbuditi zanimanje mladih za zaposlitev v sektorjih kjer zaposlenih primanjkuje, saj bi s tem sprostila storitveni sektor, kjer je zaposlenih več kot 70 % delovne sile.

LITERATURA IN VIRI

1. *Bilan de la Politique de l'Emploi* (2006). Najdeno 13. December 2008 na spletnem naslovu http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/bilan_polemp.htm
2. Blanchard, O. & Tirole J. (2003). *Protection de l. Emploi et Procédures de Licenciement, Rapport du Conseil d. Analyse Économique*, 44, La Documentation Française, 2–27.
3. Bonnal, L., Fleury, L. & Rochard, M.B. (1999). L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels: *Des emplois proches des formations suivies. Economie et Statistique*, 323–330.
4. Banque de France (2008). *Evolutions économiques et financières. La situation économiques de la France*, 1–5.
5. Bonnechère M. (2002). *Les transformations de l'ordre public salarial. Communication au colloque EPEE-DARES. Emplois flexibles, salaires rigides*. Najdeno 14. Februar 2009 na spletnem naslovu <http://www.ptolemee.com/dares/Textes14nov/bonnechere.PDF>
6. Cahuc P. & F. Postel-Vinay (2002). Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance. *Labour Economics*, 9 (1), 63–91.
7. CEREQ (2008). *Centre d'études et de recherches sur les qualifications*. Najdeno na 12. December 2008 na spletnem naslovu <http://www.cereq.fr/>
8. D'Addio A. & Michael R. (2002). Working paper. *Labor market transition of French youth*, 1–7.
9. Dayan J.L. (2009). VUE D'ENSEMBLE: L'emploi en France depuis trente ans. *Les études de l'emploi cadre. Les cadres en europe*, 17–68.
10. Eurostat (2009). Najdeno 1. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/themeAction.do>
11. Eurostat statistical book (2008). *Europe in figures*, 22–26.
12. Eurostat statistical book (2008). *European economic statistic*, 160–180.
13. Ferry J. (2003). *The surprising French employment performance: What lessons?* Working Paper, 1078.
14. Fougère D., Kramarz F., Magnac T. (2008). European Economic Review: *Youth employment policies in France*, 929–934.

15. INSEE (2009). Najdeno 13. December 2008 na spletnem naslovu
<http://www.insee.fr/fr/>
16. INSEE PREMIERE(2007). *François Chevalier, Isabelle Macario-Rat, Anne Mansuy*, (2007). Najdeno 28. December 2008 na spletnem naslovu
http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1206
17. International analysis (2008). *French economy today*, str. 36–38.
18. ILO (2007), *Discriminations a raison de »l'origine« dans les embauches en France* . Najdeno 12. Oktober 2008 na naslovu
http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/discrim_france.pdf
19. La-Croix (2008). *Trente ans d'aides a l'emploi des jeunes*. Najdeno 14. November 2008 na spletnem naslovu <http://www.la-croix.com/article/index.jsp?docId=2261404&rubId=4076>
20. Laurent A. (2007). L'emploi des jeunes, *Un défi pour la France*, 109–115
21. *l'état de l'école, 30 indicators sur le system educatif* (2008). Najdeno 14.oktober na spletnem naslovu http://media.education.gouv.fr/file/etat18/17/0/etat18_41170.pdf
22. Le Devoir.com (2008). *Plus ça change...???*. Najdeno 3. Marec 2009 na spletnem naslovu <http://www.ledevoir.com/2009/03/31/242865.html>
23. Le Mond (2008). *Rehabilitons le SMIC*. Najdeno 14. November 2008 na spletnem naslovu <http://pa-muet.com/pdf/presse/lemonde-04-04-08.pdf>
24. L'observatoire de l'apne (2003). Les essentials. Les chomages des jeunes: *Portrait statistique*, 5-22.
25. Magnac, T. (1997). *Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes: Une evaluation statistique*, *Economie et Statistique*, 304-305, 75-94.
26. Mélin-Soucramanien F. (2006). *La conception française des discriminations positives et ses répercussions sur les droits sociaux fondamentaux*, 1-4-
27. OECD (2004). *OECD Economy Survey France, Paris, OECD*. Najdeno 27. Oktober 2008 na spletnem naslovu
[http://books.google.fr/books?id=w2mUPI2ySXcC&pg=PA74&lpg=PA74&dq=3.+OECD+\(2004\),+OECD+Economy+Survey+France&source=bl&ots=EbzadY9iRn&sig=C5GJ30vcm6qr7Pa-3j6IVLX-BRE&hl=fr&ei=bqjZSZWbGoKRjAfP8YmWDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1#PPA72,M1](http://books.google.fr/books?id=w2mUPI2ySXcC&pg=PA74&lpg=PA74&dq=3.+OECD+(2004),+OECD+Economy+Survey+France&source=bl&ots=EbzadY9iRn&sig=C5GJ30vcm6qr7Pa-3j6IVLX-BRE&hl=fr&ei=bqjZSZWbGoKRjAfP8YmWDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1#PPA72,M1)

28. OECD (2005). *OECD Economy Survey France. Paris: OECD*. Najdeno 24. Januarja 2009 na spletnem naslovu
http://www.oecd.org/document/53/0,3343,en_2649_33733_34994229_1_1_1_1,00.html
29. OECD, Economic surveys (2007). *France, The key challenges facing the French economy*, 22-23.
30. OECD, Economic Surveys of France (2007): *Observer, Policy brief*. Najdeno 14. Januar 2008 na spletnem naslovu
http://www.oecd.org/document/15/0,3343,en_33873108_33873376_38808143_1_1_1_1,00.html
31. OECD (2006). *Ageing and Employment Policies (Vieillessement et politiques de l'emploi)*, 9-10.
32. OECD (2007). *Economic Policy Reforms: Going for Growth*. Najdeno 7. Marec 2009 na spletnem naslovu
http://www.oecd.org/document/8/0,3343,en_2649_34325_37882632_1_1_1_37443,00.html
33. Pla A. (2007). Bilan démographique : *Des naissances toujours très nombreuses, Insee-Première*. Najdeno 7. Februar 2009 na spletnem naslovu www.insee.fr
34. Population&Societies (2008), 443, 1–3.
35. Prioux, F. (2007). Recent Demographic Developments in France: *Fertility at a More Than 30 Year High. Population*, 62 (3), 415-456. Najdeno 27. november 2009 na spletnem naslovu
http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/18173/telechargement_fichier_en_telechargement_fichier_en_publi_pdf2_demographic_development.pdf
36. *Recours au contrat à durée déterminée et Exécution du contrat à durée déterminée*. (2007). Najdeno na 15. Februar 2009 na spletnem naslovu
<http://www.cc.lu/docdownload.php?id=906>
37. Richard J.L (2000)., *Jeunes adultes issus de l'immigration étrangère en France*. Najdeno 12. Januarja na spletnem naslovu
<http://www.cereq.fr/cereq/Colloques/18Richard.pdf>
38. Siebert H. (1997). Labor Market Rigidities: *At the Root of Unemployment in Europe, The Journal of Economic Perspectives*, 11 (3), 37–54.
39. Toulemon L. and Barbieri M. (2008). *The mortality impact of the August 2003 heat wave in France: Investigating the 'harvesting' effect and other long-term consequences*". *Population Studies*, 62 (1), 1–15.

