

**Univerzita Karlova v Praze**

**Fakulta sociálních věd**

Institut ekonomických studií

**Bakalářská práce**

2004

Zuzana Znamenáčková

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

Bakalářská práce

Splnilo zkrácení pracovní doby ve Francii po roce 2000  
svůj účel?

Vypracovala: Zuzana Znamenáčková

Konzultant: PhDr. Jiří Kameníček CSc.

Akademický rok: 2003/2004

Prohlašuji, že bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně a použila jsem jen uvedené prameny a literatury.

V Praze dne 27. 5. 2004

---

Zuzana Znamenáčková

Ráda bych poděkovala mému konzultantovi PhDr. Jiřímu Kameníčkoví CSc. za jeho laskavý přístup a podporu. Dále bych ráda vyjádřila poděkování knihovníkům v CEFRES, bez jejichž ochoty by tato práce nevznikla.

# Projekt bakalářské práce

Termín bakalářské zkoušky: letní semestr 2003/2004

Autor bakalářské práce: Zuzana Znamenáčková

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jiří Kameníček CSc.

**Téma: Splnilo zkrácení pracovní doby ve Francii po roce 2000 svůj účel?**

## **Cíl práce:**

Prozkoumejte a popište, jaké byly důvody pro zkrácení pracovní doby ve Francii po roce 2000. Analyzujte dosud pozorované skutečné důsledky a porovnejte je s očekávanými. Pokuste se zhodnotit prospěšnost zavedení kratší pracovní doby ve francouzských podmínkách.

## **Osnova:**

- historický přehled politické situace před rokem 2000, zkrácení pracovní doby v roce 1982
- podmínky před zkrácením (nezaměstnanost, produktivita práce)
- veřejná diskuze předcházející přijetí zákona
- zákon o zkrácení pracovní doby
- veřejná diskuze následující přijetí zákona
- evidence dat a závěry z ní vyvozené

## **Literatura:**

Crépon, Bruno, Kramarz, Francis: Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek, *Journal of Political Economy*, Dec2002, Vol. 110 Issue 6

Employment policy, *OECD Economic Surveys*, France, Jul2000

France's 35-hour week, *Business Europe*, 2/11/98, Vol. 38 Issue 3

Altman, Yochanan, Bournois, Frank: Temps perdu, *People Management*, 06/30/99, Vol. 5 Issue 13

## **Abstrakt**

Tato práce se zaměřuje na popsání procesu zkrácení pracovní doby ve Francii ze 40 na 35 hodin týdně jako způsobu boje proti nezaměstnanosti. Je zde uveden historický vývoj délky pracovní doby a zákonů zkracujících pracovní dobu včetně podrobného přehledu jejich obsahu. Práce identifikuje hlavní aktéry v tomto procesu, jejich potřeby a zájmy a následně i jejich očekávání související se zkrácením pracovní doby na 35 hodin týdně. Vývoj hlavních ekonomických ukazatelů ve Francii po celá 90. léta a podmínky pracovní doby v ostatních vyspělých zemích jsou prezentovány pro dokreslení širšího kontextu dané problematiky. Nakonec je pozornost věnována ověření pozitivního důsledku zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost.

## **Abstract**

This paper aims at a description of the process of reduction of the working week in France from 40 to 35 hours as a method of fight against the unemployment. The working week length evolution and laws shortening the working week including detailed overview of their content are introduced. The paper identifies main actors in this process, their demands and interests and consequently their expectations related to the reduction of the working week to 35 hours. The evolution of main economic indicators in 1990's and conditions for working time in other advanced countries are presented to show the wider context of reduction of this topic. At the end of this work the attention is focused at verification of the positive effect of working week reduction on the unemployment.

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Teoretické zázemí</b>	<b>7</b>
2.1	Historický úvod . . . . .	7
2.2	Aktéři procesu zkracování pracovní doby . . . . .	8
2.2.1	Stát . . . . .	8
2.2.2	Podniky . . . . .	11
2.2.3	Odbory . . . . .	13
2.2.4	Zaměstnanci . . . . .	13
<b>3</b>	<b>Zákony o zkrácení pracovní doby od roku 1990</b>	<b>15</b>
3.1	Přehled jednotlivých zákonů . . . . .	15
3.1.1	Zákon „quinquennale“ . . . . .	16
3.1.2	Robienův zákon . . . . .	16
3.1.3	Aubryin zákon I . . . . .	17
3.1.4	Aubryin zákon II . . . . .	19
3.1.5	Fillonův zákon . . . . .	21
3.2	Způsoby financování snížení sociálních příspěvků za zaměstnance . . . . .	22
<b>4</b>	<b>Názory jednotlivých aktérů</b>	<b>24</b>
4.1	Z hlediska státu . . . . .	24
4.1.1	Očekávání státu . . . . .	25
4.1.2	Další důsledky týkající se státu . . . . .	27
4.2	Z hlediska podniků . . . . .	29
4.2.1	Náklady podniků . . . . .	29
4.2.2	Další efekty spojené s podniky . . . . .	31
4.3	Z hlediska odborů . . . . .	33
4.4	Z hlediska veřejnosti . . . . .	34

<b>5</b>	<b>Makroekonomické pozadí a mezinárodní srovnání</b>	<b>36</b>
5.1	Francouzská ekonomika . . . . .	36
5.1.1	Hrubý domácí produkt . . . . .	37
5.1.2	Index spotřebitelských cen . . . . .	37
5.1.3	Nezaměstnanost . . . . .	37
5.1.4	Produktivita práce . . . . .	37
5.1.5	Efektivní pracovní doba . . . . .	37
5.2	Mezinárodní srovnání . . . . .	38
5.2.1	Pracovní doba a dovolená . . . . .	38
5.2.2	Průměrná roční pracovní doba . . . . .	38
5.2.3	Hodinové náklady na pracovní sílu . . . . .	38
<b>6</b>	<b>Zhodnocení důsledků zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost</b>	<b>40</b>
6.1	Hodnocení státních a nezávislých institucí . . . . .	40
6.2	Přístup podniků ke zkrácení pracovní doby . . . . .	41
6.3	Míra nezaměstnanosti . . . . .	41
6.4	Hrubý domácí produkt . . . . .	42
6.5	Minimální mzda . . . . .	43
6.6	Shrnutí . . . . .	44
<b>7</b>	<b>Závěr</b>	<b>47</b>



# Seznam obrázků

1	Ekonomické ukazatele Francie v letech 1990 až 2003 . . . . .	54
2	Roční míry nezaměstnanosti podle pohlaví a věku (v% ) . . . . .	55
3	Roční efektivní pracovní doba v odvětvích, 1993-1999 . . . . .	56
4	Porovnání délky pracovní doby a dovolené v zemích EU . . . . .	57
5	Průměrný počet odpracovaných hodin za rok na zaměstnance . . . . .	58
6	Hodinové náklady na pracovní sílu podle odvětví v 10 evropských zemích (v ECU), podniky nad 10 zaměstnanců, rok 1996 . . . . .	59
7	Rozdělení podniků podle data přechodu na zkrácenou pracovní dobu a podle typu státní podpory . . . . .	60
8	Produktivita práce dle odvětví (v% ) . . . . .	61

# Kapitola 1

## Úvod

*Studie vypracovaná Komisí Evropské unie se zaměřila na sledování změn v délce pracovní doby ve dvanácti členských zemích EU v letech 1983 až 1995 (bez Rakouska, Finska a Švédska). Tato studie konstatuje, že zkrácení pracovní doby se prosadilo ve většině ze sledovaných zemí a průměrně dosáhlo 1,5 hodiny, posunující tak průměrný pracovní týden ze 40 hodin na 38,5.*

Současná doba se vyznačuje mnoha ekonomickými problémy, které jsou centrem pozornosti nejenom kompetentních osob, ale také veřejnosti. Hlavním zájmem veřejnosti, pracovní síly, je být zaměstnaný a dostávat mzdu potřebnou k uživení sebe sama a své rodiny. Tomu ovšem brání vysoká míra nezaměstnanosti, která je problémem téměř všech evropských zemí včetně České republiky. Existují různé teoretické postupy, jak se s tímto nechtěným jevem vypořádat, některé již praxí ověřené a jiné zatím pouze teoretické. Jedním z těch donedávna teoretických návodů je všeobecné (tj. celonárodní) zkrácení pracovní doby.

Naskytá se otázka, jak může všeobecné zkrácení pracovní doby ovlivnit nezaměstnanost. Úvaha skrývající se za tím je velmi jednoduchá. Zkrátí-li se pracovní doba pro všechny zaměstnance, pak při zachování stejného objemu produkce musí dojít k vytváření nových pracovních míst, která by doplnila kapacitu produkce do výše té původní.

Nápad řešit vysokou míru nezaměstnanosti rozprostřením určitého množství práce mezi více pracovníků se rozšířil v 70. letech minulého století. Souviselo to s ropnými šoky, za kterých se míra nezaměstnanosti velmi zvýšila. V té době také začalo vznikat teoretické zázemí týkající se zkrácení pracovní doby a jeho důsledků. Nakonec však žádná země ke všeobecnému zkrácení pracovní doby v té době nepřistoupila.

První vlašťovkou ve všeobecném zkrácení pracovní doby se tak stal rok 1982, kdy byla pracovní doba ve Francii zkrácena o jednu hodinu týdně, tj. ze 40 na 39 hodin. Dále se začaly objevovat případy, kdy se pracovní doba zkrátila pro celý podnik nebo dokonce na úrovni jednotlivých hospodářských odvětví. Příkladem může být německý Volkswagen. Zároveň s tímto trendem začaly vlády prosazovat různá zvýhodnění určená zaměstnavatelům, kteří budou přijímat zaměstnance na částečný úvazek. Tento trend se stal příznačným například pro Nizozemí. Rovněž oba posledně jmenované trendy měly i mají za následek postupné snižování roční efektivní pracovní doby.

Zkrácení pracovní doby ve Francii na 35 hodin týdně se stalo průkopníkem v praktické aplikaci v tak výrazném rozsahu (tj. zkrácení zhruba o 10% týdenní pracovní doby). Na základě ekonomických teorií byly sestaveny rozličné ekonometrické modely odhadující dopad zkrácení pracovní doby jak na klíčovou veličinu - nezaměstnanost - tak i na ostatní ekonomické ukazatele. Výsledky těchto modelů se velice různí, závisí teď na postupu času, aby se ověřilo, který model lépe odhadl skutečné důsledky.

Má práce popisuje celý proces zkrácení pracovní doby ve Francii na 35 hodin týdně, identifikuje jednotlivé aktéry tohoto procesu a jejich očekávání včetně možných mýlek v jejich uvažování a následně se snaží zhodnotit, zda zkrácení pracovní doby s sebou přineslo svůj hlavní účel v podobě snížení nezaměstnanosti.

Struktura práce je následující:

**Kapitola 2** se věnuje teoretickému zázemí procesu zkrácení pracovní doby. Je zde uveden historický vývoj délky pracovní doby ve Francii, jsou popsáni jednotliví aktéři procesu zkrácení pracovní doby a jejich hlavní zájmy a potřeby.

**Kapitola 3** seznamuje se zněním hlavních zákonů, které se týkaly délky pracovní doby od počátku 90. let minulého století a stručně pojednává o způsobu financování poskytovaných státních podpor.

**Kapitola 4** obsahuje názory hlavních aktérů a očekávání, jež plynou ze zkrácení pracovní doby. Jsou zde shrnuty názory předcházející i následující přijetí zákona dohromady z důvodu, aby se zamezilo možným duplicitním položkám a dosáhlo se větší přehlednosti. Tato kapitola se také věnuje různým úskalím vyplývajícím z provázanosti veškerých pochodů ekonomiky.

**Kapitola 5** stručně představuje vývoj vybraných ekonomických ukazatelů před i po přijetí zákonů o zkrácení pracovní doby a seznamuje s podmínkami

týkajícími se pracovní doby v ostatních vyspělých zemích.

**Kapitola 6** se snaží posoudit vliv zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost s ohledem na vývoj vybraných ekonomických ukazatelů a veřejnou dostupnost statistických dat k tomu potřebných.

# Kapitola 2

## Teoretické zázemí

V této kapitole nejdříve nastíním stručný historický přehled provázející jednotlivými mezníky v délce pracovní doby ve Francii a následně se budu věnovat jednotlivým aktérům, kteří hrají hlavní roli v procesu zkracování pracovní doby, a jejich posláním.

### 2.1 Historický úvod

Pracovní doba se v Evropě postupně zkracuje již od poloviny 19. století. Zpočátku k tomu docházelo prostřednictvím změn iniciovaných vládami, v současné době se o zkracování pracovní doby zasazují hlavně odbory a představitelé zaměstnavatelů prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Referenčním bodem se stal pracovní týden o 40 hodinách, popřípadě 48 včetně přesčasů.<sup>1</sup> Od 80. let se délka pracovní doby v jednotlivých zemích Evropské unie začala výrazně diferencovat, v některých zemích se pracovní doba zkracuje, v jiných se pohybuje okolo již zmíněných 40 hodin a v některých zemích se dokonce prodlužuje[19]. Navzdory tomu je týden se 40 hodinami zákonnou normou ve většině západoevropských zemích.

Z historického pohledu existuje několik mezníků, jež zásadně ovlivňují délku pracovní doby ve Francii. Jako první mezník se bere zákon z 22. března 1841, kterým byla nařízena osmihodinová pracovní doba pro děti pod dvanáct let a dětem mladším třinácti let byla zakázána práce v noci a přesčasy odpracované nad rámec 8 hodin denně. Již v roce 1848 bylo přijato legislativní opatření omezující pracovní dobu na 12 hodin denně, jež se vztahovalo na všechny pracující osoby. Poté, v roce 1906, byl přijat zákon, který stanovil neděli jako den odpočinku. Další zákon z roku

---

<sup>1</sup>V roce 1993 byla v EU přijata směrnice EU 93/104/EC, podle které průměrná týdenní pracovní doba včetně přesčasů nesmí překročit 48 hodin. Tuto směrnici musely všechny členské státy zapracovat do své legislativy do listopadu 1996.

1919 zřídil 8 hodinovou pracovní dobu a pracovní týden o 48 hodinách. Okupační stávkový továren[29] od května do června roku 1936 vyústily v přijetí dvou zákonů: první stanovující pracovní týden se 40 hodinami (požadavek odborové centrály CGT<sup>2</sup>) a druhý zavádějící dvoutýdenní placenou dovolenou. Dalším významným mezníkem ovlivňujícím délku pracovní doby bylo vládní nařízení z 16. února 1982, které stanovilo týdenní pracovní dobu na 39 hodin, doplňovalo pátý týden placené dovolené a umožňovalo dohody o dalších úpravách délky pracovní doby.

Toto jsou hlavní úpravy délky pracovní doby před rokem 1993, kdy vstoupil v platnost zákon „quinquennale“, jenž je společně s pozdějšími zákony rozebrán v Kapitole 3.

## **2.2 Aktéři procesu zkracování pracovní doby**

V procesu zkracování pracovní doby figurují čtyři hlavní aktéři, jejichž hlavní potřeby a poslání se pokusím nastínit v následujících odstavcích. Není účelem podat zcela vyčerpávající přehled jejich potřeb, jde pouze o uvedení do problematiky, jež se bude dále v práci rozvíjet.

Zmíněnými aktéry se rozumí stát, podniky, odbory a zaměstnanci.

### **2.2.1 Stát**

Způsoby, jakými je možno zkrátit pracovní dobu, můžeme z hlediska úlohy státu rozlišit na dvě formy.

První forma má podobu zkrácení pracovní doby prostřednictvím kolektivních smluv na podnikové nebo odvětvové úrovni a to v souladu s platnou legislativou. Stát se jí tak účastní pouze jako tvůrce legislativních opatření.

Druhé formy se stát účastní jako hlavní aktér, který nařizuje zkrácení pracovní doby zákonem zahrnujícím všechny podniky a zaměstnance v celé zemi.

Vzhledem k povaze zkrácení pracovní doby ve Francii bude následující rozbor z hlediska jednotlivých aktérů vždy odrážet pouze aspekty týkající se celonárodního zkrácení pracovní doby daného zákonem (tedy druhé formy).

Hlavní cíle, prostředky a zájmy státu týkající se celonárodního zkrácení pracovní doby jsou:

- **Snížení nezaměstnanosti**

---

<sup>2</sup>CGT je zkratka pro Confédération générale du Travail

Vysoká míra nezaměstnanosti je problémem téměř v každé zemi a stát musí zavádět taková opatření, která by nezaměstnanost snížila. Zkrácení pracovní doby se na první pohled jeví jako vhodné opatření v boji proti nezaměstnanosti. Zkrátí-li se pracovní doba, pak bude potřeba na stejné množství odvedené práce najmout další zaměstnance. Nic však není tak jednoduché, jak se na první pohled zdá a výši nezaměstnanosti ovlivňují i další faktory, z nichž některé jsou uvedeny v Kapitole 4.

- **Zachování nebo zlepšení výkonnosti ekonomiky**

Stát pomocí konkrétních ustanovení zákona o zkrácení pracovní doby a dalšími souvisejícími procesy ovlivňuje výkonnost celé ekonomiky. Zdravý rozum říká, že výkonnost ekonomiky by měla zůstat alespoň na úrovni, na které byla před zkrácením pracovní doby. Ovšem výkonnost ekonomiky je obecný pojem, za nímž se skrývá mnoho faktorů, zejména produktivita práce, příliv zahraničních investic, míra nezaměstnanosti, náklady podniků aj.

Produktivita práce (definovaná jako poměr výstupu ke vstupu) bez přijetí obranných opatření klesne. Stane se tak v důsledku zvýšení vstupu (v podobě dodatečných pracovních sil) při zachování původního výstupu (úrovně produkce). Obrannými opatřeními se rozumí např. intenzifikace práce, nahrazení pracovní síly stroji, reorganizace s cílem odhalit nadbytečné pracovní síly atd. Změny v přílivu zahraničních investic závisejí na zhodnocení důsledků formy zkrácení pracovní doby zahraničními investory. Předem se tedy nedá určit, zda budou změny kladné nebo záporné.

Změny v nákladech podniků také souvisejí s konkrétní podobou formy zkrácení pracovní doby a jiných opatření s tím souvisejících.

- **Státní rozpočet**

Státní rozpočet v případě zkrácení pracovní doby ovlivňují následující faktory: odvody sociálního pojištění a daně nově přijatých zaměstnanců na straně příjmové, podpora v nezaměstnanosti na straně výdajové. Na straně výdajové se ještě může objevit snížení zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění za zaměstnance viz. bod *Podpůrná opatření* v části 2.2.1.

Snížení nezaměstnanosti způsobuje snížení výdajů státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti a na podporu nezaměstnaným osobám. Avšak pokud stát zvolí variantu kompenzace zkrácení pracovní doby bez snížení mezd zaměstnanců s tím, že ztrátu tím vzniklou budou podnikům kompenzovat snížením

zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění za zaměstnance, zvýší se tak jeho výdaje. Na druhé straně se však zvýší celková výše odvedených daní z příjmu a příjem ze sociálního pojištění zaměstnanců.

- **Zvýšení ochrany zaměstnanců**

Stát může prostřednictvím formy, jakou se má zkrátit pracovní doba, prosazovat některé své další zájmy. Jedním z těchto zájmů může být zvýšení vlivu odborových organizací, které má přispět k větší ochraně práv zaměstnanců. Za tímto účelem může zákon stanovit, že zkrácení pracovní doby může být učiněno pouze prostřednictvím kolektivních smluv mezi podniky a odbory nebo reprezentantem odborů za celý podnik.

- **Obsah zákona**

Zákon o zkrácení pracovní doby může obsahovat několik velmi důležitých ustanovení, které spoluurčují dopad daného zákona na mikroekonomické subjekty i na ekonomiku jako celek. Jedním z nich je ustanovení o zachování, příp. snížení výše měsíčních mezd v souvislosti se zkrácenou pracovní dobou. Další významná ustanovení mohou upravovat příplatky za přesčas nebo kompenzaci přesčasů ve formě odpočinkových minut (tj. volné minuty, které zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci jako náhradu za hodinu odpracovanou navíc), maximální výši přesčasů za rok, možnost anualizace odpracovaných hodin za celý rok, definici pracovní doby atd.

- **Podpůrná opatření**

Celonárodní zkrácení pracovní doby bez byt' jen částečného snížení měsíčních platů (případ Francie) s sebou nese rizika jak pro stávající zaměstnance tak pro konkurenceschopnost podniků v důsledku nárůstu nákladů na pracovní sílu. Stát může přijmout mnoho podpůrných opatření pro zmírnění nebo i eliminování zmíněných rizik. Jedním z těchto opatření je snížení zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění za zaměstnance.

- **Souhlas veřejnosti**

Stát musí dbát na podporu veřejnosti. Nemůže proto uzákonit taková opatření, která způsobí vlnu nevole mezi lidmi projevovanou nejenom v různých diskuzích ale i v eventuálních stávkách.



## 2.2.2 Podniky

Hlavním zájmem každého podniku je zachování nebo nejlépe navýšení zisků z provozování dané činnosti. Ziskovost ovšem závisí převážně na velikosti nákladů podnikatelské činnosti a s tím související konkurenceschopností na trzích. Náklady podniků jsou z velké míry určovány mzdovými náklady, které jsou spojené s vyšší minimální mzdou, povinnými příplatky nebo jinými náhradami za přesčasy, produktivitou práce, flexibilitou podnikatelské činnosti při výkyvech poptávky aj.

Nejdůležitějšími aspekty vyplývající ze zkrácení pracovní doby z hlediska podniků jsou: náklady podniků, produktivita práce, zachování konkurenceschopnosti, flexibilita při výkyvech poptávky a měření odpracovaných hodin u manažerských pozic.

### • Mzdové náklady podniků

Od konkrétní formy a obsahu zákona o zkrácení pracovní doby se odvíjí i změny ve mzdových nákladech podniků. Nejdůležitější ustanovení, která mohou být obsažena v zákoně a která ovlivňují změny těchto nákladů jsou:

#### – *Ustanovení o výši mezd*

Jsou možné tři varianty úpravy mezd při zkrácení pracovní doby. První extrémní varianta snížení mezd proporcionálně ke zkrácení pracovní doby je tou nejhorší pro zaměstnance zato však nejvýhodnější pro podniky (stále uvažujeme všeobecné zkrácení pracovní doby dané zákonem). Druhá extrémní varianta zachování původních měsíčních mezd je tou nejvýhodnější pro zaměstnance a nejnevýhodnější pro podniky. Třetí varianta zahrnuje všechny případy mezi oběma zmíněnými krajními řešeními.

V závislosti na zvolené variantě se upravují mzdové náklady podniků. V nejpříznivějším případě se vůbec nezvýší, v té opačné se zvýší o procento, o jaké se snížila pracovní doba (*ceteris paribus*).

K ustanovením o výši mezd se váže i výše minimální mzdy. Zákon tuto výši může v souvislosti se zkrácením pracovní doby měnit. Je samozřejmé, že při navýšení minimální mzdy stoupnou mzdové a tudíž i celkové náklady podniků.

#### – *Ustanovení o příplatcích či kompenzacích za přesčasy*

Zákon může stanovovat výši příplatků za přesčasy nebo zavádět jiné kompenzace za hodiny odpracované nad zákonem limitovanou pracovní

dobu. Pod jinými kompenzacemi si lze představit například odpočinkové volno, tj. volné minuty, které zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci jako náhradu za hodinu odpracovanou navíc. Akumulované odpočinkové volno je zaměstnanec oprávněn si vybrat jako volný půlden či den a zaměstnavatel mu za něj normálně vyplácí mzdu.

– *Ustanovení o definici pracovní doby*

Zákon také může určovat definici pracovní doby. Nová nebo pozměněná definice pracovní doby může například poskytnout podnikům volnost při částečné kompenzaci zkrácené pracovní doby.

V nejpravděpodobnějším scénáři se podnikům zvýší mzdové náklady (*ceteris paribus*). Podnik má tedy na výběr z několika obranných opatření: zmrazení mezd na několik let dopředu, nahrazení pracovní síly stroji, úpravu cen produktů, reorganizaci práce atd.

- **Produktivita práce**

Dopad na produktivitu práce je uveden v bodě *Zachování nebo zlepšení výkonnosti ekonomiky* v části 2.2.1.

- **Zachování konkurenceschopnosti**

Jak již bylo uvedeno, tak se pravděpodobně podnikům zvýší mzdové náklady. Jejich navýšení může podnik promítnout do cen svých produktů, čímž ale může ohrozit svou konkurenceschopnost na trhu. Uvažujeme-li uzavřenou ekonomiku, kde by navýšení mzdových nákladů postihlo všechny podniky, pak zůstane konkurenceschopnost daného podniku zachována; v otevřené ekonomice již zvýšení mzdových nákladů konkurenceschopnost daného podniku poškodí.

- **Flexibilita při výkyvech poptávky**

Stát může podat pomocnou ruku podnikům, jejichž činnost je závislá na sezónně, prostřednictvím možnosti anualizovat odpracované hodiny (tzn. že zákon stanoví počet pracovních hodin za rok, které odpovídají v průměru týdenní pracovní době). Podnikům to umožní zavést delší pracovní dobu v sezónně a naopak pracovní dobu zkrátit mimo sezónu.

- **Měření odpracovaných hodin u manažerských pozic**

Při zkrácení pracovní doby vyvstává problém, jak zkrátit pracovní dobu manažerů, kteří obvykle pracují deset i více hodin denně. Zákon to může řešit

například tak, že veškerá jeho ustanovení se nebudou manažerů týkat vůbec. Toto se však zdá být diskriminující.

Ovšem pokud zákon nařídí zkrácenou pracovní dobu i pro manažery, vzniká otázka, jak účinně měřit jimi skutečně odpracované hodiny. Zahrnují se do nich pracovní aktivity mimo oficiální pracovní dobu daného podniku, tzn. o večerech a o víkendech, event. v době dovolené nebo pracovní neschopnosti. Často jsou tyto pracovní aktivity vykonávány mimo sjednané místo výkonu práce a proto není lehké tento čas změřit.

### 2.2.3 Odbory

Zájem odborů se soustřeďuje především na zajištění vhodných pracovních podmínek zaměstnanců a také na svůj prospěch reprezentovaný velikostí členské základny.

- **Zájem na pracovních podmínkách zaměstnanců**

Úkolem odborových organizací je chránit zájmy zaměstnanců. Jedním z možných zájmů zaměstnanců je délka pracovní doby. Odbory ve Francii se již delší dobu před oficiálním zkrácením pracovní doby snažily její zkrácení prosadit. Odůvodňovaly to jednak prospěchem z dodatečného volného času zaměstnanců a jednak snížením nezaměstnanosti.

- **Velikost členské základny**

Odborové organizace mají zájem na maximalizaci počtu svých členů, k čemuž jim může nahrávat i forma zkrácení pracovní doby uvedená v zákoně. Pro odbory je tudíž příznivé, když zákon nařídí zkrácení pracovní doby prostřednictvím kolektivních smluv mezi odbory a podniky.

### 2.2.4 Zaměstnanci

Základními prioritami zaměstnanců jsou: mít práci, udržet si práci, dostat za ni řádně zapláceno, mít co nejlepší pracovní podmínky a vyvážený poměr mezi pracovním a osobním životem.

- **Zaměstnanost pracovních sil**

Prvotním zájmem zaměstnance je mít práci a udržet si ji.

Řady nezaměstnaných nejčastěji tvoří málo kvalifikovaná pracovní síla. Proto je důležité, aby forma zkrácení pracovní doby umožnila utváření volných pracovních míst zejména pro tyto pracovníky.

- **Výše mezd**

V důsledku zkrácení pracovní doby může dojít ke změně mzdové politiky podniku viz. bod *Mzdové náklady podniků* v části 2.2.2.

- **Pracovní podmínky**

Každý zaměstnanec má zájem pracovat v zaměstnání, kde na něj není vyvíjen neopodstatněný tlak. Ten se může projevit v souvislosti se zkrácenou pracovní dobou a nesníženou mzdou jako tlak na intenzifikaci a zefektivnění práce.

- **Volný čas**

Volným časem rozumíme dobu, po kterou je zaměstnanec mimo práci. Čím větší je tato doba, tím má zaměstnanec více možností k odpočinku, věnování se svým zájmům, dalšímu vzdělávání, rodině, k vyřízení soukromých záležitostí atd. Tedy s růstem volného času roste i zaměstnancův prospěch z něj.

## Kapitola 3

# Zákony o zkrácení pracovní doby od roku 1990

### 3.1 Přehled jednotlivých zákonů

Myšlenka na kolektivní zkrácení pracovní doby začala být ve Francii mohutně prosazována na počátku 90. let minulého století. Odbory podporovaly zkrácení pracovní doby přizpůsobené potřebám zaměstnavatelů; L'Observatoire français de conjoncture économique (L'OFCE) vytvářel simulace efektů zkrácené pracovní doby, které předpovídaly významnou tvorbu pracovních míst; Le Commissariat du Plan doporučoval reorganizaci pracovní doby spolu s jejím zkrácením a v neposlední řadě konzultanti z týmu poradců prezidenta Mitterranda publikovali zprávy o přírůstcích produktivity pro průmyslové podniky, jež zajistí nepřetržitý provoz reorganizací pracovní doby.

Poznání, že debata není jen teoreticky vedená, přišlo v roce 1993 v souvislosti se zákonem „quinquennale“, kde byla zaměstnavatelům nabídnuta částečná kompenzace odvodů na sociální pojištění za zaměstnance při uzavření pracovních smluv obsahujících klauzuli o zkrácení pracovní doby a o nábore nových pracovníků. Masivnější pobídkou ke smluvnímu zkrácení pracovní doby byl tzv. Robienův zákon z roku 1995. Odstranil některé původní požadavky na zaměstnavatele, které jim znemožňovaly úlevu na odvodech sociálního pojištění. Konečně v roce 1998 byly přijaty krátce po sobě dva zákony, souhrnně nazývány Aubryin zákon I.<sup>1</sup>, které zavedly všeobecné zkrácení pracovní doby z původních 39 na 35 hodin týdně. Předposlední úpravou je zákon z roku 2000, tzv. Aubryin zákon II, který dále upravuje proplácení přesčasů, zorganizování pracovního roku, úpravu platů zaměstnanců

<sup>1</sup>Martine Aubry byla od 1997 do 2001 francouzskou ministryní práce a solidarity.

s minimální hodinovou mzdou a další ustanovení Aubryina zákona I. Nejnovější úpravou je Fillonův zákon z roku 2003, jenž zvyšuje počet povolených přesčasů pro některé podniky a usnadňuje přechod na 35-ti hodinový týden podnikům s méně jak 20 zaměstnanci.<sup>2</sup>

### **3.1.1 Zákon „quinquennale“**

V roce 1993 byl přijat nový zákon, v němž byla zaměstnavatelům nabídnuta možnost částečné kompenzace odvodů na sociální pojištění za zaměstnance při splnění určitých kritérií. V článku 39 pětiletého zákona vztahujícím se k práci, zaměstnání a vzdělání bylo uvedeno, že zaměstnavatel, který podepíše se zaměstnanci pracovní smlouvu obsahující klauzuli o zkrácení pracovní doby a o následné kompenzaci náborem nových zaměstnanců, může obdržet část příspěvků na sociální pojištění za zaměstnance zpět. Nepříjemnou podmínkou zákona se však ukázala být nutnost do pracovní smlouvy zároveň zahrnout klauzuli o snížení mezd. Kvůli takto tvrdým podmínkám dobrovolně snížila pracovní dobu pouze desetina podniků a dopad na zaměstnanost tak byl mizivý.

### **3.1.2 Robienův zákon**

Robienův zákon byl přijat v roce 1995 za účelem zvětšení počtu zaměstnavatelů, kteří dobrovolně zkrátí pracovní dobu a tím zmenší řady nezaměstnaných nebo je alespoň nezvětší. Ze zkušeností s ustanovením v zákoně „quinquennale“ vyplývala potřeba zmírnit formální požadavky kladené na zaměstnavatele. Byla tedy vypuštěna podmínka o uzavření nové pracovní smlouvy se zaměstnanci, která by mimo jiné obsahovala klauzuli o snížení mezd. Podniky, které měly zájem o zkrácení pracovní doby, uzavřely smlouvu s odbory o jejím zkrácení. Na jejím základě pak byla sjednána dohoda mezi nimi a státem, sloužící jako podklad pro přiznání úlev na sociálním pojištění za zaměstnance po dobu sedmi let.

Rozlišovaly se dva důvody pro zkrácení pracovní doby:

1. Ofenzivní důvod
2. Defenzivní důvod

Ofenzivní důvod znamenal, že podnik najme více zaměstnanců jako kompenzaci zkrácené pracovní doby. Dodatečný nábor nových zaměstnanců se musel uskutečnit

---

<sup>2</sup>François Fillon je francouzským ministrem práce, sociálních věcí a solidarity od roku 2002.

do roka od zkrácení pracovní doby a konečný počet zaměstnanců musel být zachován alespoň dva roky. Poté podnik mohl odvádět nižší sociální dávky za své zaměstnance.

Defenzivní důvod měl zaručit, že po zkrácení pracovní doby nebude podnik propouštět kvůli špatné hospodářské situaci. Podnik musel udržet stávající stav zaměstnanců (na úrovni před zkrácením pracovní doby a tudíž před propouštěním) alespoň dva roky po uzavření dohody se státem, aby mohl profitovat ze snížení sociálních dávek maximálně po dobu sedmi let.

Robienův zákon počítal s dvěma případy snížení pracovní doby.

První, vztahující se k 10% zkrácení pracovní doby a k 10% navýšení počtu zaměstnanců, určoval procentuelní snížení odvodů na sociální pojištění ve výši 40% pro první rok a 30% pro následující roky.

Druhý, vztahující se k 15% zkrácení pracovní doby a 15% navýšení počtu zaměstnanců, určoval snížení odvodů na sociální pojištění ve výši 50% pro první rok a 40% pro následující roky.

### **3.1.3 Aubryin zákon I**

Aubryin zákon I se ve skutečnosti skládá ze dvou zákonů přijatých 14. června 1998<sup>3</sup> a 23. června 1998<sup>4</sup>. Tento zákon, jak již bylo uvedeno, zavedl povinnou 35 hodinovou pracovní dobu pro všechny zaměstnance.

#### **První část Aubryina zákona I**

První část Aubryina zákona I určila, že celonárodní zkrácení pracovní doby mělo mít dvě fáze. V první by byla zkrácena pracovní doba pro podniky s více jak dvaceti zaměstnanci do 1. ledna 2000<sup>5</sup>. V druhé fázi, do 1. ledna 2002, by se rozšířila působnost zákona i na podniky s méně jak dvaceti zaměstnanci.

Důležitým prvkem tohoto zákona byla nová definice pracovní doby:

Efektivní pracovní dobou se rozumí doba, během níž je zaměstnanec plně k dispozici zaměstnavateli a podrobuje se jeho nařízením bez možnosti věnování se soukromým záležitostem.

Zákon stanovil, že pracovní doba musí být snížena na základě kolektivní smlouvy nebo smlouvy s odbory, případně ještě smlouvy celého výrobního odvětví (dále jen

---

<sup>3</sup>J.O n° 136 du 14 juin 1998

<sup>4</sup>J.O n° 143 du 23 juin 1998

<sup>5</sup>Ve skutečnosti byla účinnost zákona pro podniky nad 20 zaměstnanců posunuta až k 1. únoru 2000.

Smlouva).

Zákon dělí podniky do dvou skupin:

1. Podniky, které zároveň se zkrácením pracovní doby najmou další zaměstnance
2. Podniky, které v důsledku zkrácení pracovní doby nepropustí část svých zaměstnanců

Pro první skupinu platí, že počet nově najímaných zaměstnanců podle profesních zařazení musí být uveden ve Smlouvě včetně časového harmonogramu jejich nábory. Je-li pracovní doba zkrácena o 10% , případně 15% , potom musí podnik najmout alespoň 6% , případně 9% , nových zaměstnanců, aby splnil kritéria pro udělení státní podpory. Podpora je udělována na základě dohody mezi podnikem a státem na dobu pěti let ode dne, kdy Smlouva vstoupila v platnost, a je podmíněna zachováním nových pracovních míst uvedených ve Smlouvě nejméně po dobu dvou let.<sup>6</sup>

Pro druhou skupinu platí, že počet zachovaných pracovních míst musí být uveden ve Smlouvě. Pro přiznání státní podpory je potřeba zkrátit pracovní dobu o 10% , případně 15% a zachovat alespoň 6% , případně 9% pracovních míst nejméně po dobu dvou let. Podpora je udělována na základě dohody mezi podnikem a státem na dobu tří let ode dne, kdy Smlouva vstoupila v platnost a může být prodloužena o další dva roky po zhodnocení stavu pracovních míst a hospodářské situaci podniku.<sup>7</sup>

Forma podpory je určena jako snížení sociálních příspěvků podniku na každého zaměstnance, jemuž je zkrácena pracovní doba. Nařízením ministryně práce byly z okruhu podniků profitujících z podpory vyňaty podniky monopolní a některé jiné kvůli jedinečnosti jejich zdrojů<sup>8</sup>. Zkrácení pracovní doby může být uskutečněno plně nebo částečně formou odpočinkových dnů.

## **Druhá část Aubryina zákona I**

Druhá část Aubryina zákona I upravuje a dále specifikuje některá ustanovení první části Aubryina zákona I.

---

<sup>6</sup>Pro případ snížení pracovní doby o 15% a splnění nábory 9% nových zaměstnanců je státní podpora zvýšena o bonus.

<sup>7</sup>Pro případ snížení pracovní doby o 15% a zachování 9% pracovních míst je státní podpora zvýšena o bonus.

<sup>8</sup>Décret no 98-493 du 22 juin 1998 relatif au champ de l'aide prévu par l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail



Například mění podmínky pro přiznání podpory podnikům, jež zachovávají pracovní místa. Podpora je jim udělena jedině tehdy, pokud nasmlouvaný počet zaměstnanců udrží dva roky ode dne, kdy dohoda se státem vstoupí v platnost (původně ode dne, kdy Smlouva vstoupí v platnost).

Zákon dále uvádí, že výše státních podpor se řídí Sazebníky o výši snížení sociálních příspěvků.<sup>9</sup>

### **3.1.4 Aubryin zákon II**

Aubryin zákon II, přijatý 19. ledna 2000, dále upravuje předchozí Aubryin zákon I.

#### **Přesčasy**

První rok, během něhož je v účinnosti 35-ti hodinová pracovní doba, zaměstnavatelé vyplácejí pouze 10% navíc za přesčasy v rozmezí 35-ti až 39-ti hodin týdně. Po této době bude jakákoliv hodina odpracovaná zaměstnancem nad limit 35-ti hodin týdně do 39-ti hodin týdně placená o 25% navíc, je-li to výslovně uvedeno ve Smlouvě. Jinak vzniká zaměstnanci nárok na 15 minut odpočinku za každou přesčasovou hodinu. První čtyři hodiny odpracované nad 39 hodin jsou placeny o 25% navíc a každá hodina odpracovaná nad 43 hodin je placená o 50% navíc.

Maximální výše přesčasů jednoho zaměstnance za rok zůstává na 130-ti hodinách.

#### **Organizace pracovního týdne**

Podniky mohou na základě kolektivní smlouvy určit vlastní průběh pracovního roku, nebo jeho části, ale jen za podmínky, že maximální počet pracovních hodin nepřesáhne 1600 hodin za rok nebo průměrně 35 hodin za týden. V praxi to znamená, že pracovní doba může být prodloužena v sezóně a naopak mimo sezónu může být zkrácena tak, aby byl splněn limit 1600 pracovních hodin ročně.

Nejvyšší možný počet odpracovaných hodin zaměstnancem za týden stanovuje zákon na 48 hodin, nicméně dvanáct po sobě jdoucích týdnů nesmí jejich počet překročit 44 hodin. V případě výjimečných okolností je umožněno podnikům prodloužit pracovní týden na 60 hodin a to na základě povolení inspekce práce.

---

<sup>9</sup>Celkem existují čtyři sazebníky. Jsou vztaženy k období, ve kterém je uzavřena Smlouva.

## **Snížení sociálních příspěvků**

Zákon stanoví nová pravidla pro formu uzavírání kolektivních smluv tak, aby podniky mohly na jejím základě profitovat ze státní podpory:

- Podniky s více jak 50 zaměstnanci
  - musí zkrátit pracovní dobu prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené mezi podnikem a nejméně jednou reprezentativní odborovou organizací na národní úrovni,
  - nebo musí kolektivní smlouvu uzavřít podnik se zaměstnancem jednajícím za reprezentativní odborovou organizaci na národní úrovni, jemuž vyslovila důvěru polovina zaměstnanců.
  
- Podniky s méně jak 50 zaměstnanci
  - musí zkrátit pracovní dobu prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené na úrovni odvětví se stejnou hospodářskou aktivitou,
  - nebo na podnikové úrovni s jedním nebo více reprezentujícími odbory nebo s jedním nebo více zaměstnanci zmocněnými jednat za reprezentativní odbory.
  
- Podniky s méně jak 11 zaměstnanci
  - musí zkrátit pracovní dobu prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené na úrovni odvětví se stejnou hospodářskou aktivitou,
  - nebo na podnikové úrovni se zaměstnancem zmocněným jednat za celý podnik,
  - případně po 1. únoru 2002 rozhodnutím zaměstnavatele se souhlasem většiny zaměstnanců.

Snížení sociálních příspěvků je nastaveno tak, aby pomohlo málo kvalifikovaným pracovníkům, kteří nejčastěji rozmnožují řady nezaměstnaných. Zákon proto určuje dvě části snížení sociálních příspěvků. Jednu paušální, platící pro všechny zaměstnance splňující výše uvedené podmínky a druhou část, kterou je degresivní snížení zaměřené na zaměstnance s nízkými platy. Snížení sociálních příspěvků je tedy nejvyšší pro zaměstnance dostávající minimální mzdu a snižuje se s výší platu až do výše 1,8-i násobku minimální mzdy, nad tuto hranici je úleva dána paušálem

4000 F za rok<sup>10</sup>. Aby bylo opravdu podporováno zkrácení pracovní doby, existuje možnost dalšího paušálního zvýhodnění ve výši 3500 F na zaměstnance, kterému je pracovní doba zkrácena na 32 hodin týdně, neboli 1460 hodin ročně.

Výše uvedené státní podpory je možno kombinovat s podporami udělenými na základě kolektivních dohod uzavřených dle Aubryina zákona I.

### **Minimální mzda**

Zaměstnanci, kteří jsou placeni hodinovou minimální mzdou, a kterým by se v důsledku zkrácení pracovní doby snížil plat, budou i nadále dostávat stejnou mzdu (tj. mzdu za 39 pracovních hodin).

### **Manažeri**

Veškerá opatření Aubryina zákona II se netýkají top manažerů (opatření se týkají pouze junior manažerů)<sup>11</sup>. Pro senior manažery zákon stanoví možnost počítat pracovní dobu ve dnech a ne v hodinách a určuje ji maximálně na 217 dní v roce. Jediným omezením tak zůstává nařízení Evropské unie, které opravňuje zaměstnance na 11 hodin odpočinku denně a nepřerušovaných 24 hodin odpočinku týdně.

Dvě důležitá opatření tohoto zákona byla posléze zrušena Konstituční radou. Jednalo se o zbavení platnosti mechanismu, který vláda používala k financování státních příspěvků (ve formě příspěvků na sociální pojištění) a o prohlášení rozdílu mezi zacházením s manažery a jinými zaměstnanci v souvislosti s délkou pracovní doby za nekorektní.

### **3.1.5 Fillonův zákon**

Fillonův zákon přijatý 18. ledna 2003 je zatím poslední úpravou vztahující se ke 35-ti hodinovému pracovnímu týdnu. Obsahuje dvě důležité úpravy původních zákonů vztahujících se ke mzdám, pracovní době a zaměstnání. Navíc ještě zavádí nový jednotný systém pro výši státních podpor.

---

<sup>10</sup>4000 F byly určeny pro rok 2000, v následujících letech výši paušálu upravuje nařízení přijímané vždy v červenci předchozího roku.

<sup>11</sup>Pozice manažerů se obvykle dělí na senior a junior manažery v závislosti na zkušenostech a postavení ve firmě. Senior manažer je druhým nejvýše postaveným člověkem ve firmě, hned za ředitelem. Junior manažeri jsou ve firemním žebříčku postaveni pod senior manažery.

## **Přesčasy**

První úprava se týká počtu hodin za rok, které může zaměstnanec odpracovat nad zákonem povolených 1600 hodin. Počet přesčasových hodin je určen kolektivní smlouvou, kterou podnik uzavřel na základě Aubryina zákona I nebo II. Pro větší množství přesčasů, než smlouva udává, musí podnik žádat inspekci práce o povolení nebo poskytnout zaměstnancům kompenzační odpočinek zároveň s příplatkem za přesčasy. Jestliže podnik žádnou kolektivní smlouvu uzavřenou nemá, pak se počet hodin odpracovaných nad zákonem daných 1600 zvyšuje na základě dekretu z 15. října 2002 ze 130 na 180 hodin.

## **Příplatky za přesčasy**

Druhá zásadní úprava mění podmínky pro příplatky za přesčasy. Jestliže podnik uzavřel kolektivní smlouvu, pak je výše příplatků dána výší uvedenou ve smlouvě, ta ovšem nesmí být nižší než 10% . Jestliže podnik kolektivní smlouvu neuzavřel, je výše příplatků stanovena na 25% navíc k hodinové mzdě. Výše zmíněná opatření platí jenom pro podniky nad 20 zaměstnanců. Podnikům s nižším počtem zaměstnanců je udělena výjimka do 31. prosince 2005, která určuje výši příplatku na 10% .

## **Výše státní podpory**

Všechny předchozí zákony vztahující se ke zkrácení pracovní doby obsahovaly i různé formy státních podpor udělovaných podnikům. Ovšem tyto podpory se daly navzájem kombinovat a celý systém tak nebyl jednoznačný a průhledný. Fillonův zákon proto zavádí jednotný systém podpor pro všechny podniky. Znovu se jedná o degresivní podpory vztahované k výši mzdy (jako Aubryin zákon II) a to konkrétně k výším od 1 do 1,7-mi násobku minimální mzdy. Tento systém má platit do konce roku 2005.

## **3.2 Způsoby financování snížení sociálních příspěvků za zaměstnance**

Zpočátku se francouzské autority domnívaly, že se snížení sociálních příspěvků bude financovat samo. Tyto předpoklady vycházely z očekávání, že se v důsledku zvýšené zaměstnanosti zvýší celková výše odvodů na sociální pojištění a zároveň

ubudou náklady na podpory v nezaměstnanosti. Tato domněnka byla po krátké době opuštěna. Proto bylo zvoleno financování snížených příjmů na sociální pojištění v podobě zvýšení daně ze zisku podniků a současné zvýšení ekologické daně (tj. daně za energii a za znečišťování životního prostředí) [11].

# Kapitola 4

## Názory jednotlivých aktérů

Diskuze, jež provázela zákony o zkrácení pracovní doby, se dá rozdělit na diskuzi před přijetím Aubryina zákona I, který zaváděl celonárodní zkrácení pracovní doby. Dále na diskuzi provázející jeho implementaci včetně dalších zákonů upravujících původní Aubryin zákon I. A nakonec na diskuzi o důsledcích již zavedené zkrácené pracovní doby. Vzhledem k tomu, že diskuze ve všech těchto zmíněných obdobích probírala tatáž témata a problémy, je tato diskuze shrnuta dohromady v jeden celek, aby se zabránilo nepřehlednosti, event. možným duplicitám. Pokud by mohlo docházet k nedorozumění při výkladu nějakého názoru z hlediska různých zákonů, je uveden zákon, k němuž se názor vztahuje.

Názory na zkrácení pracovní doby se dají rozdělit do čtyř základních skupin: názory státu, názory podniků, názory odborů a nakonec neméně důležité názory veřejnosti, tj. zaměstnanců.

U každé z těchto skupin jsou rozebrána očekávání plynoucí ze zavedení 35 hodinové pracovní doby a možná úskalí, která daná očekávání mohou ohrozit či dokonce obrátit naruby.

### 4.1 Z hlediska státu

Názory státu, které jsou veřejně dostupné, mají povahu příznivých očekávání. Jinak by stát nepřesvědčil obyvatelstvo a podniky, že daná opatření jsou pro ně výhodná a že není třeba se proti nim bouřit. Tyto názory jsou shrnuty v první části nazvané Očekávání státu. Existují však i jiné pohledy na věc, které říkají, že pro stát jsou některé důsledky zkrácení pracovní doby nevýhodné. Tyto pohledy jsou uvedeny v části nazvané Další důsledky týkající se státu.

### 4.1.1 Očekávání státu

Stát zavedl 35-ti hodinovou pracovní dobu především jako nástroj pro částečné snížení vysoké míry nezaměstnanosti (nad 10% ) převládající téměř po celá 90. léta minulého století.

M. Aubryová v projevu k poslanecké sněmovně<sup>1</sup> uvádí základní motivy vedoucí k navržení zákona v takovéto podobě. Nejdůležitějším motivem je snížení nezaměstnanosti a částečně také zkrácení pracovní doby. Ministryně zdůrazňuje pozitivní efekt zkrácené pracovní doby na podniky i na zaměstnance, zdůvodňuje způsob zkrácení přes kolektivní smlouvy jako východisko pro nalezení společné rovnováhy všech zúčastněných partnerů a v neposlední řadě obhájí vysoké výše příplatků za přesčasy (jinak by nebyly podniky nuceny opravdu odpracovanou dobu zkrátit).

Nejdůležitějšími očekáváními státu, které souvisely se způsobem zkrácení pracovní doby (uvedeným v přijatých zákonech) i se samotnou zkrácenou pracovní dobou, byly:

- Snížení nezaměstnanosti;
- Zvýšený rozsah kolektivního vyjednávání;
- Podpora ze strany zaměstnanců, neklesnou-li jejich mzdy;
- Zvýšená produktivita práce v důsledku snížené pracovní doby (pracovní síla má více času na regeneraci).

Úskalí výše uvedených očekávání však tkví v neuvědomění si všech relevantních souvislostí, jež se pokusím dále nastínit.

#### Nezaměstnanost

Zákony jasně určují zkrácení pracovní doby na 35 hodin týdně bez možnosti tomu odpovídajícím způsobem snížit měsíční mzdy. Podnikům při zachování stejných měsíčních mezd za méně odpracovaných hodin stoupnou mzdové náklady na jednu pracovní hodinu a přidá-li se k tomu zvýšení příplatků za přesčasy počítané od 35 hodin týdně výše, mzdové náklady stoupnou dosti podstatně. Proto je možné očekávat tendence k intenzifikaci a zefektivnění práce během nové pracovní doby, směřující k eliminaci dodatečných nákladů.

---

<sup>1</sup>viz. [21]

Vzhledem k nové definici pracovní doby, která určuje efektivní pracovní dobu jako dobu, kdy je zaměstnanec plně k dispozici zaměstnavateli, viz. část 3.1.3, můžou podniky částečně kompenzovat zkrácenou pracovní dobu vytvořením nových pravidel pro její počítání. Můžou vypustit veškeré přestávky v práci a tím se skutečná doba strávená v práci tak radikálně nezmění, pouze se započítá skutečně odpracovaná část.

Kolektivní smlouvy uzavřené podle Aubryina zákona I uvádějí, kolik pracovních míst má být vytvořeno nebo zachováno. Ovšem podnik nemusí dohodnuté kvóty splnit s vědomím, že se připraví o státní podporu. Následkem takového chování však zaměstnanost stoupat nebude.

Nezaměstnanost se může snížit následkem zvýšení zaměstnanosti žen, případně jiných členů domácností. Podniky snažící se o částečné snížení dodatečných mzdových nákladů mohou zmrazit mzdy na několik let dopředu a tím snížit kupní sílu domácností. Pokud je v uvažovaných domácnostech nepracující žena nebo jiný nepracující člověk, může nastoupit do práce ve snaze zachovat původní kupní sílu.

Redukce v počtu pracovních hodin může způsobit růst nezaměstnaných lidí: „V důsledku kratší pracovní doby se může zvýšit nabídka pracovní síly, protože zaměstnání na kratší dobu mohou přitáhnout potenciální pracovníky.“ (Kotrusova, 2000). Francouzský statistický úřad totiž počítá mezi nezaměstnané osoby pouze osoby, jež si aktivně hledají práci. Lidé se mohou rozhodnout, že za podmínek kratší pracovní doby se jim vyplatí být zaměstnaný, začnou si aktivně hledat práci a následkem toho se pravděpodobně zařadí mezi nezaměstnané osoby.

Na počet nezaměstnaných má vliv i výše minimální mzdy určená zákonem. Je-li minimální mzda zvyšována, podniky stojí málo kvalifikovaná pracovní síla (právě pro ně má určení minimální mzdy cenu) více peněz. Podniky se budou bránit zvyšování svých mzdových nákladů omezením počtu málo kvalifikovaných pracovníků a jejich nahrazením stroji.

Zkrácení pracovní doby může mít také nevhodný dopad na nezaměstnanost. Někteří zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek můžou cítit 35-ti hodinovou pracovní dobu jako vhodnou příležitost pro přestoupení na plný úvazek, který jim nyní může více vyhovovat. Podnik, bude-li s daným zaměstnancem spokojen, mu raději změní úvazek, než by riskoval přijetí nového zaměstnance, kterého zatím nezná a kterého musí zapracovat. Takto podnik může pokrýt veškerá nově vzniklá místa.

Je třeba mít na paměti, že míra nezaměstnanosti nemusí být určena pouze změnou v délce pracovní doby. Na nezaměstnanost mají vliv i jiné makroekonomické



veličiny, jakými je třeba růst HDP, příliv zahraničních investic aj., což znesnadňuje určení konečného efektu zkrácené pracovní doby na nezaměstnanost.

### **Rozsah kolektivního vyjednávání**

Ve Francii byl před začátkem platnosti Aubryiných zákonů zhruba jen jeden zaměstnanec z deseti organizován v odborech. Zejména u malých podniků s počtem zaměstnanců menším jak dvacet, bylo kolektivní vyjednávání téměř raritou. Aubryiny zákony I i II jasně říkají, že pracovní doba musí být zkrácena na základě kolektivní smlouvy uzavřené mezi podnikem a odbory (s výjimkou podniků s méně jak 11 zaměstnanci po 1. únoru 2002). Tudíž se rozsah kolektivního vyjednávání dozajista zvětší.

### **Podpora zaměstnanců**

Pokud je podnik nucen vyplatit mzdy v původní výši (za 39 hodinový pracovní týden) avšak za skutečně odpracovaných 35 hodin, vzrostou mu mzdové náklady na hodinu práce. Racionálním východiskem z této situace je zmrazení mezd na několik let dopředu. To vede ke snížení kupní síly, která pravděpodobně vyvolá vlnu nevole mezi zaměstnanci a může je podnítit až ke stávkám.

### **Produktivita práce**

Menší počet odpracovaných hodin může umožnit zaměstnancům větší odpočinek a tím i zvýšení produktivity práce. Je ale také možné, že kvůli zmrazení mezd si budou muset někteří zaměstnanci najít dodatečnou práci a tím se dopad na produktivitu práce stává nejasným.

Dalším mnohdy zmiňovaným efektem je ubývání „coffee breaks“. Zaměstnanci nebudou trávit tolik času u kávičky povídající si s kolegy, neboť za prvé nebudou potřebovat „zabít“ čas zbývající do uplynutí pracovní doby a za druhé dle definice efektivní pracovní doby v Aubryině zákoně II se jim takto strávená doba do té pracovní nemusí započítávat. To tedy jasně vede ke zvýšení produktivity práce.

## **4.1.2 Další důsledky týkající se státu**

- **Pokles přílivu zahraničních investic**

Jedním ze základních faktorů ovlivňujících výkonnost ekonomiky je příliv zahraničních investic. V případě nespokojenosti podniků s institucionálním

prostředím v zemi nelze očekávat mohutné investice proudící do dané země. Do institucionálního prostředí se zahrnují i podmínky na trhu práce a všechny zákonem dané povinnosti, které se zaměstnáváním pracovních sil souvisejí. Proto je možné očekávat, že nadnárodní společnosti si některé původně zamýšlené investice ve Francii rozmyslí a přesunou je do jiné země.

- **Příjmy a výdaje státního rozpočtu**

Příjmy státního rozpočtu vzrostou, neboť zvýšení zaměstnanosti po zkrácení pracovní doby s sebou přináší větší odvody na sociální pojištění zaměstnanců a také vyšší celkové částky daní z příjmů. Společně s tím působí i efekt snížení podpor v nezaměstnanosti, které jsou následkem snížení nezaměstnanosti poskytovány menšímu počtu nezaměstnaných. Uvedené efekty způsobují snížení výdajů a zvýšení příjmů státního rozpočtu.

Naopak poskytování státních podpor v podobě úlev na sociálním pojištění za zaměstnance a jejich administrace zvyšují výdaje státního rozpočtu.

Výsledný efekt na státní rozpočet tak závisí na absolutní výši změn ve výdajích a příjmech.

Výsledný efekt na státní rozpočet ve Francii, započítáme-li výše uvedené dodatečné příjmy i výdaje, je negativní, výdaje státního rozpočtu se zvýšily. Odhady se pohybují mezi 50 a 70 mld. FF [35] za jeden rok, kdy jsou úlevy na sociálním pojištění za zaměstnance poskytovány.

- **Snížení daní ze zisku**

Možným důsledkem uzavírání ofenzivních nebo defenzivních kolektivních smluv, jak je uvedeno v Aubryině zákoně I, je snížení příjmů státu na daních ze zisku. Jestliže podnik přijme ofenzivní kolektivní smlouvu, nejenom, že se mu zvýší náklady na současné zaměstnance, ale také musí přijmout dodatečné pracovní síly, jak se k tomu zavázal ve smlouvě. Všechny tyto mzdové náklady snižují jeho zisk a tím i daně, které ze zisku odvádí státu.

Podobnou úvahu lze provést i u defenzivních kolektivních smluv. Podnik přijímající defenzivní kolektivní smlouvu se zavazuje nepropustit zaměstnance z důvodů špatné hospodářské situace, pravděpodobně související s nedostatečnou poptávkou po svých produktech. Jestliže by dané zaměstnance propustil, jeho náklady by klesly, tím by se zvýšil zisk.

Právě o daně ze změny zisků stát přichází.

## 4.2 Z hlediska podniků

Důsledky zkrácené pracovní doby na podniky je možné rozdělit do dvou skupin. První skupina se zabývá přímým dopadem zákonných opatření na náklady podniků a druhá skupina obsahuje některé další efekty spojené s úpravou pracovní doby a jejím dopadem na činnost a rozhodování podniků.

### 4.2.1 Náklady podniků

Náklady podniků jsou nejspíše tou nejobsáhlejší skupinou názorů týkajících se podniků a vztahujících se ke zkrácení pracovní doby a její úpravě výše uvedenými zákony. Jednotlivé názory na ovlivnění nákladů podniků jsou:

- **Vyplácení původní mzdy za méně práce a příplatky za přesčasy**

Náklady podniků se zvýší v důsledku vyplácené mzdy za 39 hodin týdně, z nichž však pouze 35 hodin je skutečně odpracováno. Další nepříjemnou okolností je zákonem daná povinnost platit přesčasy nad rámec 35 hodin týdně prvním rokem s 10% a dále pak s 25% příplatkem nebo případně poskytovat zaměstnancům 15 minut kompenzačního volna za každou přesčasovou hodinu, jak je uvedeno v 3.1.5. Přesčasy odpracované v rozmezí 43 až 48 hodin týdně musí být zaplacený s 50% příplatkem k základní hodinové mzdě. Všechny uvedené způsoby kompenzací za přesčasy zvyšují náklady podniků.

- **Zmrazení mezd**

Podniky mohou v obraně před každoročním navýšením mzdových nákladů schválit zmrazení mezd na několik let dopředu. Tím se mzdy mohou postupně snižovat o výši inflace, než dosáhnou výše za odpracovaných 35 hodin týdně, čímž je vyrovnán jednorázový nárůst způsobený zkrácením pracovní doby bez odpovídajícího snížení mezd.

- **Úprava cen produktů**

Zvýšené mzdové náklady donutí firmu (racionálně uvažující), aby alespoň jejich část promítla do ceny produktů a tím se za předpokladu volného obchodu se zahraničím (v dané produkci) ohrozí její konkurenceschopnost. Zahraniční zboží se tak, ceteris paribus, stane levnější a firma pak může být v důsledku nedostatečné poptávky po svých produktech nucena propouštět. Tím by se mohl částečně anulovat předpokládaný pozitivní efekt na zaměstnanost.

- **Zvolený způsob financování snížených státních příjmů ze sociálního pojištění**

Vzhledem ke konkrétnímu způsobu financování státních úlev na sociálním pojištění za zaměstnance v podobě zvýšení daně ze zisku podniků a zvýšení ekologické daně lze očekávat další zvýšení nákladů.

Zvýšení daně ze zisku podniků způsobuje přehodnocení či dokonce zamítní jejich investičních plánů kvůli nižší míře výnosnosti kapitálu při větší míře zdanění. Zvýšení těchto nákladů způsobuje menší konkurenceschopnost v cenách produkce.

Zvýšení ekologických daní (např. daní za energii, daní za znečišťování ovzduší) má za následek zvýšení cen meziproductů a tím i zvýšení cen konečné produkce.

Konečným důsledkem úprav výše daní ze zisku a daní ekologických je tedy zvýšení míry inflace, což podněcuje zvýšení jednotkových mzdových nákladů a tím i inflační tendence.

- **Přesunutí aktivit do zahraničí**

Zvýšené náklady mohou podniky přimět k uvažování o přesunutí části svých aktivit do jiných zemí, kde je pracovní síla levnější. Tento efekt se bude prozrazovat zejména u nadnárodních společností, pro něž přesunutí části svých aktivit není neobvyklé, a také u společností, jejichž výroba je náročná na pracovní sílu.

- **Nábor nových zaměstnanců**

Dalším aspektem jsou náklady vzniklé při náboru nových zaměstnanců, jak se k tomu podnik zavázal v ofenzivní kolektivní smlouvě dle Aubryina zákona I. Nejedná se pouze o mzdové náklady na nové zaměstnance, ale také o náklady na výběr uchazečů, na jejich trénink a zaučení, na personální administrativu, náklady na jejich pracovní místo, na vybavení potřebnými pracovními pomůckami apod.

- **Vyjednávání s odbory**

V souvislosti se zákonem danou povinností uzavírat kolektivní smlouvy o zkrácení pracovní doby podniku vznikají dodatečné transakční náklady na vyjednávání s odbory.

- **Malé podniky**

Podniky s nízkým počtem zaměstnanců (méně než deset), které prosperují, budou mít problém podle Aubryina zákona I dosáhnout na státní podporu v podobě snížení zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění za zaměstnance. Jestliže prosperují, pak je dodatečný zaměstnanec může dostat do finančních problémů. Z prosperity vyplývá i to, že nepotřebují snížit stav zaměstnanců.

- **Eliminace lidského kapitálu**

Ve snaze ušetřit, může podnik nahrazovat lidský kapitál novými technologiemi (stroji, počítači. . .).

- **Flexibilita při výkyvech poptávky**

Na opačné straně názorů, té pozitivní, stojí argumenty týkající se zákonem umožněné analýzy pracovních hodin, tj. počítání týdenní pracovní doby průměrem za celý rok. Toto ustanovení umožňuje podnikům flexibilní přizpůsobování se sezónním výkyvům v poptávce, čímž se snižují mzdové náklady jak v době snížené poptávky (nemusí se platit za nevytížené zaměstnance nebo je propouštět) tak v době zvýšené poptávky (nemusí se platit přesčasy ani najímat další zaměstnance).

## 4.2.2 Další efekty spojené s podniky

- **Odložení nábory nových zaměstnanců**

Po přijetí Aubryina zákona I o zkrácení pracovní doby se dá očekávat, že podniky se budou snažit přijmout defenzivní nebo ofenzivní kolektivní smlouvu, aby dosáhly na státní podporu. Ty podniky, které přijmou ofenzivní smlouvu, budou muset nabrat nové pracovní síly. Jsou-li si podniky vědomy této nutnosti, mohou ne právě urgentní nábory odložit na dobu po uzavření ofenzivní kolektivní smlouvy a tím způsobit nadhodnocení vlivu zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost.

- **Podnět k reorganizaci práce**

Podniky jsou z důvodu zkrácení pracovního týdne nuceny přehodnotit současnou organizaci pracovní doby. U výroby s několika směny zkrácení pracovní doby vyústí ve snížení užívání instalovaného kapitálu a tím i výstupu, pokud firma neprovede reorganizaci práce (směn). Naopak podniky, které již dříve

uvažovaly o zavedení směnného provozu, se nyní mohou nacházet v lepší výchozí situaci pro jeho zavedení.

- **Efektivní pracovní doba**

Nová definice pracovní doby uvedená v Aubryině zákoně II podnítí podniky k formulování nových pravidel pro započítávání pracovní doby. Z efektivní pracovní doby můžou být vypuštěny „coffee breaks“, doba vzdělávání (např. jazyková výuka v rámci firmy), státní svátky a jiné.

- **Produktivita práce**

Zaměstnanci trávící v práci méně času mohou načerpat více nových sil při odpočinku, ať je jím odpočinek doma nebo na dovolené čerpané z kompenzačního volna. Více odpočínutí zaměstnanci mají větší produktivitu práce a tím se podnikům snižují náklady na pracovní sílu.

Někteří zaměstnanci naopak mohou využít volný čas pro vylepšení své finanční situace a najít si další práci. Tím se jejich produktivita práce naopak sníží.

- **Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil**

Po přijetí ofenzivní kolektivní smlouvy dle Aubryina zákona I podniky najímají nové pracovní síly dle specifikací uvedených v kolektivní smlouvě. Může se ale stát, že na trhu práce bude nedostatek kvalifikovaných pracovníků právě na danou pozici. Tím se situace podniků ztěžuje, pro úspěšné získání státní podpory potřebují dané zaměstnance nabrat, ale na trhu je neseženou. Řešením by bylo přetáhnout je z jiné firmy. Ale náklady na headhuntera jsou vyšší než při obyčejném náboru (např. přes agentury) a také je nutno dané lidi nalákat, nejlépe vyšší mzdou nebo různými benefity, obojí je však cenově nákladné. To vše může firmy od náboru nových zaměstnanců odradit.

- **Nábor cizinců**

Snížení mzdových nákladů je možné docílit náborem cizinců z méně vyspělých zemí. Ti jsou obvykle ochotni pracovat za nižší mzdu než domácí zaměstnanci.

S náborem cizinců souvisí i možné zvýšení počtu osob, jež pracují ve Francii bez pracovní smlouvy nebo dokonce bez pracovního povolení. Podnik takto zaměstnaným osobám nemusí vyplácet minimální mzdu povinnou pro zaměstnance s pracovní smlouvou. Může jim tudíž stanovit libovolně vysokou

mzdu, za kterou jsou ještě ochotni pracovat a tím si snížit mzdové náklady. Avšak tímto postupem podnik připravuje stát o daně z příjmu osob zaměstnaných „načerno“ a také tím snižuje počet pracovních míst pro francouzské obyvatele.

- **Pracovní prostor**

Podniky, jež naberou nové zaměstnance dle ofenzivních kolektivních smluv, mohou mít problémy s vytvořením jejich pracovního prostoru a zajištění potřebné komunikace s kolegy. Možným důsledkem je rozhodnutí o změně sídla, které výrazně zvyšuje náklady podniků.

- **Překážky v růstu mezd**

Vzhledem k zavedení regresivního snížení sociálních příspěvků pro zaměstnance s platy do 1,8 násobku minimální mzdy může zaměstnavatel klást překážky v růstu mezd zaměstnancům s nízkými platy a snažit se udržovat co největší podíl zaměstnanců v podniku právě s těmito platy. Příkladem zmíněných omezení může být blokáce kariér.

- **Ambivalence způsobená náklady**

Podniky se v důsledku regresivního snížení sociálních příspěvků pro málo kvalifikované zaměstnance mohou rozhodnout, že naberou více zaměstnanců s nízkými platy, než ke kolika je zavazuje kolektivní smlouva. Výhoda tkví v tom, že díky státním příspěvkům na sociální pojištění za zaměstnance je málo kvalifikovaní zaměstnanci stojí méně peněz. To ovlivňuje výši cen produktů daného podniku (směrem dolů) a tím se zvyšuje jeho konkurenceschopnost. Ale naopak úleva na sociálním pojištění způsobuje zvýšení zisku, který se musí zdanit a to motivuje podniky k nahrazování nových pracovních sil stroji [8].

- **Měření pracovní doby manažerů**

Aubryin zákon II vynechává ze zkrácení pracovní doby senior manažery. Zároveň však uvádí, že pro junior manažery a jiné vedoucí pracovníky zkrácení pracovní doby platí. Jak již bylo uvedeno v části 2.2.2, vzniká tak podnikům problém, jak měřit čas, po který daní zaměstnanci opravdu pracují.

## 4.3 Z hlediska odborů

- **Rozšíření členské základny**

Vzhledem k zákonem dané povinnosti zkrátit pracovní dobu na základě kolektivní smlouvy uzavřené mezi podnikem s odbory (případně reprezentantem odborů) můžou odbory očekávat nárůst v počtu členů.

- **Nárůst vlivu**

Kvůli povinnému uzavírání kolektivních smluv je rozšířeno množství podniků, v nichž odbory působí.

## 4.4 Z hlediska veřejnosti

Důsledky zkrácené pracovní doby na veřejnost si mnohdy protiřečí. Jednou lze uvážit pozitivní efekt a hned vzápětí lze najít jemu protikladný negativní efekt.

- **Prospěch z volného času**

Zkrácení pracovní doby s sebou přináší více volného času, který zaměstnanci můžou využít k odpočinku nebo k provozování svých zájmů. Vědomí těchto možností jim může přinášet uspokojení, které se projeví v souhlase se zkrácováním pracovní doby. Navíc se dá předpokládat větší produktivita v zaměstnání.

- **Uspořádání volného času**

Více volného času v pracovním týdnu může podnítit lidi k uspořádání některých aktivit odlišným způsobem na rozdíl od předchozího období. Lidé budou mít nejspíše tendenci k vyřizování veškerých domácích povinností v průběhu týdne, aby dosáhli volného víkendu bez povinností. Stejně chování se dá předpokládat i u nakupování a podobných aktivit.

- **Méně absencí**

Zaměstnanci zkrácením pracovní doby získávají možnost vyřizovat své soukromé záležitosti (např. úřady, lékaři . . . ) mimo pracovní dobu. Je tedy možné předpokládat tlak zaměstnavatele na snížení počtu absencí v zaměstnání.

- **Tlak na zvýšení produktivity práce**

Zaměstnavatelé mohou následkem zkrácení pracovní doby vyvíjet nátlak na zaměstnance, aby zvýšili produktivitu své práce a tím alespoň částečně eliminovali dopad zkrácení pracovní doby bez tomu odpovídajícímu snížení mezd. Zaměstnancům to způsobuje stres, který anuluje pozitivní efekty plynoucí z více hodin volného času.



- **Zvýšení cen**

Vyšší mzdové náklady podniků způsobené zkrácením pracovní doby bez snížení mezd se promítnou i do cen produkce. Pravděpodobně tedy vzrostou ceny pro konečné spotřebitele (byť ovlivněné působením efektu státních úlev na sociálním pojištění za zaměstnance) a to nepříznivě ovlivní situaci domácností.

- **Pramené zlepšení situace málo kvalifikovaných pracovních sil**

Státní podpory v podobě úlev na sociálním pojištění za zaměstnance snižují náklady podniků a tím zvyšují jejich daně ze zisku. Podniky se tomu můžou bránit zaměstnáváním menšího počtu pracovních sil a jejich náhradou stroji, čímž právě málo kvalifikované pracovní síly přicházejí o možnost pracovat (oproti úmyslu Fillonova zákona, který dokonce zavádí degresivní úlevy na sociálním pojištění).

# Kapitola 5

## Makroekonomické pozadí a mezinárodní srovnání

Tato kapitola nastiňuje vývoj francouzské ekonomiky před a z části také po přijetí zákonů o zkrácení pracovní doby a porovnává některé veličiny týkající se pracovní doby v rámci různých zemí.

### 5.1 Francouzská ekonomika

V této části jsou popsány hlavní ukazatele francouzské ekonomiky před a částečně i po uzákonění 35-ti hodinové pracovní doby. Znalost vývoje hospodářství před zavedením zkrácené pracovní doby je důležitá pro posouzení vlivu jeho vývoje na důsledky zkrácení pracovní doby, zejména snížení nezaměstnanosti.

Vývoj některých ukazatelů po zkrácení pracovní doby je tu popsán ze dvou důvodů. Za prvé proces zkrácení pracovní doby probíhal postupně až do roku 2002. Za druhé je užitečné si všimnout jejich vývoje v souvislosti s očekávanými důsledky zkrácení pracovní doby popsanými v Kapitole 4.

Na základě vývoje některých zde uvedených ukazatelů pak bude v následující kapitole hodnoceno, zda zkrácení pracovní doby splnilo své hlavní poslání v podobě snížení nezaměstnanosti.

Zkoumanými ukazateli ekonomické výkonnosti budou: hrubý domácí produkt (HDP), index spotřebitelských cen (CPI), míry nezaměstnanosti, produktivita práce a efektivní pracovní doba.

### **5.1.1 Hrubý domácí produkt**

Z tabulky 1 je poznat, že míra růstu HDP se v čase měnila. Do roku 1998 vždy chvíli klesala a zase stoupala, ovšem udržovala se v rozmezí 1-2,1% (s výjimkou roku 1993). V roce 1998 nastalo oživení na 3,4% , které pak pokračovalo až do roku 2000 (růst HDP 3,8% ). Od roku 2001 však míra růstu HDP zase klesá (v roce 2002 na 1,2% ).

### **5.1.2 Index spotřebitelských cen**

Index spotřebitelských cen se ve Francii po celá 90. léta pohyboval okolo 2-3% , jak je vidět z tabulky 1. Od roku 1997 začal klesat a jeho výše v roce 1998 a 1999 byla velmi nízká (0,8 a 0,5% ). Hned v roce 2000 začal znovu narůstat (možná souvislost se způsobem zkrácení pracovní doby), v roce 2003 dosáhl 2,2% .

### **5.1.3 Nezaměstnanost**

Z tabulky 2 je vidět, že celková míra nezaměstnanosti se od roku 1992 pohybovala nad hranicí 10% . Srovnáme-li to s mírou nezaměstnanosti v ostatních zemích Evropské unie, zjistíme, že Francie nebyla jedinou zemí s mírou nezaměstnanosti nad 10% . Nejvyšší míry nezaměstnanosti dosahovalo Španělsko (minimálně 16% , v letech 1994-1997 nad 20% ), Finsko společně s Itálií měly míru nezaměstnanosti nad 10% také až do roku 1998, Irsko postupně míru nezaměstnanosti snižovalo až pod hranici 10% .

### **5.1.4 Produktivita práce**

V tabulce 1 jsou uvedeny meziroční přírůstky produktivity práce ve Francii od roku 1990 do roku 2002. Je zajímavé si všimnout roku 2000, kdy růst produktivity práce dosáhl 4,4% (možná souvislost se zkrácením pracovní doby).

### **5.1.5 Efektivní pracovní doba**

Z tabulky 3 je patrný vývoj průměrné délky roční pracovní doby ve Francii do roku 1999. Je z ní rovněž patrné, že delší pracovní doba je v zemědělství a průmyslu, nejkratší naopak ve službách.

V teorii se o krátké pracovní době ve službách hovoří jako o efektu spontánního vývoje, je to totiž spontánní vývoj odvozující se od nižší potřeby dlouhé pracovní

doby v této části hospodářství. Částečně k tomu přispívá i větší procento žen zaměstnaných ve službách, neboť právě ty většinou pracují na částečný úvazek.

## **5.2 Mezinárodní srovnání**

Mezinárodní srovnání je důležité zejména proto, abychom si uvědomili, jak hodně se postup Francie při boji s nezaměstnaností pomocí zkrácení pracovní doby vymyká obvyklým postupům. Francie znatelně zkrátila pracovní dobu, ačkoli tento postup zatím nebyl použit v jiné zemi.

V délkách pracovní doby ve vyspělých zemích existují dva extrémy. Jeden představují země jako USA, Austrálie a druhý představují například Dánsko a Nizozemí. V USA se průměrná délka pracovní doby pohybuje nad 1800 hodinami za rok a naopak v Nizozemí na necelých 1350 hodinách za rok (viz. bod 5.2.2).

### **5.2.1 Pracovní doba a dovolená**

Každá země má zákonem danou jinou délku pracovní doby a jinou délku dovolené poskytované zaměstnancům. Navíc je obvyklé, že při uzavírání kolektivních smluv jsou dohodnuty podmínky odlišné od těch zákonem nařízených. Obě tyto možnosti pro země Evropské unie jsou znázorněny v tabulce 4.

### **5.2.2 Průměrná roční pracovní doba**

Ačkoli jsou zákonem dané délky pracovní doby, průměrná roční pracovní doba se od nich může velmi odchylovat. Tyto odchylky jsou způsobeny převážně vlivem částečných pracovních úvazků, jež jsou do této doby také započítány. Porovnání průměrné roční pracovní doby v zemích OECD zobrazuje tabulka 5.

Nejdelší průměrná roční pracovní doba je například v USA nebo v Austrálii. Naopak nejkratší průměrnou roční pracovní dobu dle tabulky má Nizozemí nebo Dánsko. Daná čísla jsou však výrazně ovlivněna zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek. Nizozemí i Dánsko zavedly programy podporující částečné úvazky, čímž se velmi zvýšil počet těchto zaměstnanců a ovlivnil i čísla v tabulce.

### **5.2.3 Hodinové náklady na pracovní sílu**

Z tabulky 6 je vidět, že hodinové náklady na pracovní sílu ve Francii nebyly před zkrácením pracovní doby nejnižší, ale ani nejvyšší v rámci evropských zemí. Byl

tedy prostor pro jejich další zvyšování tak, aby vážně neutrpěla konkurenceschopnost všech firem operujících ve Francii. Myslím tím, že firmy by tudíž neměly být výrazně nuceny v důsledku zvýšených pracovních nákladů po zkrácení pracovní doby přesunovat své aktivity do zemí s nižšími náklady na pracovní sílu. Je samozřejmé, že některé firmy přesto svou produkci přesunou. Nicméně, nemělo by jich být extrémně mnoho.

# Kapitola 6

## Zhodnocení důsledků zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost

### 6.1 Hodnocení státních a nezávislých institucí

Dostupné zdroje, ze kterých čerpala tato práce, dosud kvantifikovaly pouze dílčí dopady zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti.

Zhodnocení důsledků zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost se liší v závislosti na tom, kdo je vypracoval. Pozitivní důsledky jsou zmiňovány především v různých studiích vypracovaných státními institucemi a naopak ty negativní jsou uváděny převážně v pracích nezávislých institucí a ekonomů.

Oficiálních vyjádření k dopadu zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost je spousta, ale žádné z nich neuvádí konkrétní číslo, kterého opravdu bylo dosaženo. Vyjádření z počátku roku 2000 sice uvádějí konkrétní čísla, avšak tato čísla vycházejí z údajů uvedených v uzavřených kolektivních smlouvách a mohou se tedy velmi lišit od těch skutečných. Jak již bylo uvedeno v Kapitole 4, tato čísla předpokládají splnění všech podmínek nábora nebo zachování pracovních míst uvedených v kolektivních smlouvách. Ty však nejsou pro podniky závazné. Jejich porušení je penalizováno pouze neposkytnutím státní podpory. Od tohoto vlivu již nejsou oficiální čísla očištěna.

Po přijetí Aubryina zákona II se možnost odhadnout dopady ještě zhoršila. Pro obdržení státní podpory již podniky nejsou nuceny uzavírat kolektivní smlouvy s příslibem nábora nových zaměstnanců ani nepropouštění těch stávajících.

Různé odhady prováděné jednak ex ante, jednak ex post na základě ekonometrických modelů nebo výběrových šetření odhadují důsledky zkrácené pracovní doby na nezaměstnanost v rozmezí 200 000 až 800 000 nově vytvořených míst [27].

## 6.2 Přístup podniků ke zkrácení pracovní doby

Z tabulky 7 je zřejmé, že zhruba 74% podniků přijalo kolektivní smlouvy po lednu 2000, ovšem pouhých 39,3% z nich těmito smlouvami skutečně pracovní dobu zkrátilo. Bylo to způsobeno tím, že řada podniků již zkrácenou pracovní dobu měla zavedenu, pouze musela uzavřít novou kolektivní smlouvu dle Aubryina zákona II, aby získala státní podporu. Před počátkem roku 2000 profitovalo ze státních podpor zhruba 18% všech podniků, zatímco od ledna roku 2000 profitovalo ze státních podpor již téměř 70% podniků.

Z tabulky 7 je vidět, že po roce 2000 zkrátilo pracovní dobu skoro třikrát více podniků, než před rokem 2000.

## 6.3 Míra nezaměstnanosti

Podle dat uvedených v tabulce 2 je vidět, že míra nezaměstnanosti v době zavedení zkrácené pracovní doby skutečně poklesla. Konkrétně od doby začátku implementace zkrácení pracovní doby (rok 1997, míra nezaměstnanosti 12,3% ) do konce implementace (rok 2001, míra nezaměstnanosti 8,7% ). Celkový pokles za tyto čtyři roky tedy činil 3,6 procentních bodů. Naskytá se několik otázek:

1. Nakolik byl pokles míry nezaměstnanosti ovlivněn samotným zkrácením pracovní doby a nakolik dalšími vlivy uvedenými v Kapitole 4?

Existuje totiž mnoho okolností, které se mohly i nemusely podílet na konečném důsledku přijatých opatření. Tyto okolnosti jsou vzájemně provázané, ovlivňují nejen nezaměstnanost ale i sebe navzájem a těžko u nich lze určit pořadí, v jakém vše probíhalo.

2. Byl splněn jeden ze základních cílů zkrácení pracovní doby: snížení míry nezaměstnanosti málo kvalifikované pracovní síly?

Z tabulky 2 je vidět jediné výrazné snížení míry nezaměstnanosti u mužů věkové kategorie 15-24 let, kdy se může jednat o málo kvalifikovanou pracovní sílu (nízké vzdělání, malá nebo žádná praxe). V tabulce jsou však vidět dva skoky. Jeden mezi lety 1990 (míra nezaměstnanosti 12,7% ) a 1994 (míra nezaměstnanosti 20,4% ). Druhý mezi lety 1997 (míra nezaměstnanosti 21,0% ) a 2000 (míra nezaměstnanosti 15,1% ). Otázkou je, zda výrazné snížení v roce 2000 bylo opravdu způsobeno zkrácením pracovní doby a ne jinými faktory.

### 3. Proč míra nezaměstnanosti začala opět vzrůstat?

V roce 2002 byla míra nezaměstnanosti 9% , v roce 2003 již 9,5% .

### 4. Jaký bude další vývoj míry nezaměstnanosti?

Od doby zavedení zkrácené pracovní doby uběhla příliš krátká doba, aby se z dostupných statistických dat dokázal odhadnout výraznější vývoj.

### 5. Jaký vliv mělo zkrácení pracovní doby na další faktory uvedené v Kapitole 4 (státní rozpočet, konkurenceschopnost podniků, životní úroveň obyvatelstva)?

Určitou možností, jak zjistit účinek zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost, je porovnání vývoje ekonomických ukazatelů a posouzení možnosti jejich vlivu na míru nezaměstnanosti. Zhodnocení dopadu zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost bude tedy spočívat ve zjištění, zda dané okolnosti vůbec nastaly a poté v uvážení jejich vlivu a konečného dopadu na sledovanou veličinu.

Okolnostmi, které jsou dále v této práci sledovány, jsou: vliv vývoje růstu HDP a vliv výše minimální mzdy. Toto jsou jediné okolnosti, jež bylo možné získat z veřejně dostupných statistických dat.

## 6.4 Hrubý domácí produkt

Důsledek vývoje hrubého domácího produktu (HDP) na nezaměstnanost v souvislosti se zkrácením pracovní doby není zcela jednoznačný. Podíváme-li se na tabulku 1, je vidět, že menší oživení růstu HDP se objevuje již v roce 1997, avšak v roce 1998 je již nárůst HDP na úrovni 3,4% a stále roste až do roku 2001. Pro vysvětlení vztahu mezi růstem HDP a zkrácením pracovní doby (obojí s ohledem na jeho důsledky na nezaměstnanost) připadají v úvahu dva myšlenkové postupy. První vychází z veličiny růstu HDP a druhý vychází přímo ze zkrácení pracovní doby.

Růst HDP je vyvolán zvětšenou agregátní poptávkou. Pro uspokojení poptávky je potřeba nabízet více produkce a tím i zvýšit počet zaměstnaných osob. Naznačený sled událostí má za následek snížení nezaměstnanosti (neuvažujeme-li změny v počtu osob, jež chtějí pracovat).

Zkrácení pracovní doby vyvolá v podnicích potřebu nabrat nové zaměstnance k zachování stejného objemu produkce. Více zaměstnaných lidí vyvolá zvýšení koupěschopné poptávky, což zpětně působí na růst produkce a tím i na HDP. Avšak



Tabulka 6.1: Vývoj výše minimální mzdy od roku 1996

účinnost od	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
výše	5,78	6,01	6,13	6,21	6,41	6,67	6,83	7,19
navýšení v %	0,5	4,0	2,0	1,3	3,2	3,9	2,4	5,3

pozitivní efekt při náboru nových zaměstnanců může být neutralizován zvýšením mzdových nákladů a tím i cen produkce a následným snížením poptávky ať již na domácích trzích nebo i na těch zahraničních.

Z předešlých úvah je zřejmé, že vliv růstu HDP na vývoj míry nezaměstnanosti posoudit nemůžeme, protože nevíme, zda růst HDP nastal až v důsledku zkrácení pracovní doby nebo již předtím. Podle mého názoru tudíž ani nelze potvrdit ani vyvrátit vliv této okolnosti při měření dopadu zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost.

## 6.5 Minimální mzda

Z tabulky je poznat, že počínaje rokem 2000 se minimální mzda začala zvyšovat rychlejším tempem, než bylo obvyklé v předchozích letech. Ekonomické teorie se shodují, že politika zvyšování minimální mzdy v době vysoké míry nezaměstnanosti zvyšuje nezaměstnanost málo kvalifikovaných osob. Málo kvalifikované osoby dostávají právě tuto minimální mzdu a pokud je její výše upravena směrem nahoru, pak se podnikům může vyplatit zaměstnance nahradit stroji, novými technologiemi nebo informačními systémy.

Výrazné zvyšování minimální mzdy od roku 2000 tedy může způsobit podhodnocení vlivu zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost (je potřeba mít na paměti opačný efekt degresivních státních podpor). Navíc mohlo mít zvýšení minimální mzdy negativní efekt na zamýšlené zvýšení zaměstnanosti málo kvalifikované pracovní síly.

Zvýšení minimální mzdy má nepřímý úměrný dopad na snížení míry nezaměstnanosti. To je opakem dopadu zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti. Tzn. že pokud chce země dosáhnout maximálního snížení míry nezaměstnanosti zkrácením pracovní doby, neměla by zároveň zvyšovat minimální mzdu.

## 6.6 Shrnutí

Z předešlého výkladu je zřejmé, že kvantifikovat dopad zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost je úkol nelehký. Ekonomika je velmi složitý systém, který obsahuje řadu faktorů, které na sebe navzájem působí a které často mají náhodný a protichůdný průběh.

Hodnocení dopadu zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti má dvě hlediska: krátkodobé a dlouhodobé.

Dopad zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti z krátkodobého hlediska (tj. 2-3 roky) je možné posoudit již v tomto okamžiku. Celá tato kapitola se zaměřovala na krátkodobé hledisko, protože jsou k němu k dispozici statistická data.

Jak tedy ovlivnilo zkrácení pracovní doby mezi lety 1998 až 2002 výši míry nezaměstnanosti? Ze statistických dat jednoznačně vyplynulo, že zkrácení pracovní doby mělo pozitivní dopad na míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se mezi lety 1997 a 2001 snížila o 3,6 procentního bodu, od roku 2002 však začala znovu růst. Přesto se od roku 1997 do roku 2003 snížila o 2,8 procentního bodu.

V krátkém období tedy zkrácení pracovní doby svůj účel splnilo. Splní ho však i v dlouhém období?

Dlouhodobé hledisko je možno posoudit za více jak 5 let od konce implementace zákona a po té, co skončí poskytování státních podpor podnikům (tj. nejdříve v roce 2007). Závisí na mnoha okolnostech, zda dopad zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti bude takový, jak se očekávalo (tzn. trvalé snížení míry nezaměstnanosti).

Z dlouhodobého hlediska bude chování hlavních aktérů zkrácení pracovní doby (v tomto případě státu a podniků) a jeho dopad na míru nezaměstnanosti určováno následujícími skutečnostmi:

- **Stát**

Z hlediska státu je nutné posoudit, jak se budou vyvíjet příjmy a výdaje státního rozpočtu a také jakým způsobem se bude vyvíjet rozpočtová politika státu v oblasti politiky zaměstnanosti.

- **Podniky**

Podniky budou svou strategii ohledně zaměstnanců odvíjet od výše mzdových nákladů. Zkrácení pracovní doby v takové formě, v jaké bylo přijato, způsobuje zvýšení mzdových nákladů. Stát se to podnikům snaží ulehčit systémem

státních podpor, ale možnost jejich čerpání skončí na konci roku 2005. Poté na podniky plně dolehne zvýšení mzdových nákladů po zkrácení pracovní doby.

Podniky mají několik možností, jak kompenzovat zvýšené mzdové náklady:

1. *Nahrazení zaměstnanců novými technologiemi*

Podniky mohou nahradit zaměstnance novými technologiemi. V dlouhém časovém horizontu mohou být náklady na instalování nových technologií nižší než mzdové náklady na zaměstnance. Tím se zvýší míra nezaměstnanosti.

2. *Nábor pracovní síly ze zahraničí, růst zaměstnanců pracujících na černo*

Podniky mohou zpočátku nabrat pracovní sílu ze zemí, kde jsou nižší mzdy než ve Francii. Tím se sníží jejich mzdové náklady, avšak míra nezaměstnanosti se nesníží.

Dokonce se může objevit i růst počtu zaměstnanců, kteří pracují bez pracovní smlouvy. Jim podnik může vyplácet mzdu nižší než je minimální mzda a tím ušetří. Tento přesun aktivit do šedé ekonomiky zvyšuje míru nezaměstnanosti.

3. *Přesun aktivit do zahraničí*

Podniky mohou své aktivity přesunout do zahraničí, kde je pracovní síla levnější. Tento způsob, jak se vypořádat se zvýšenými mzdovými náklady, zvýší míru nezaměstnanosti.

4. *Zahraniční investoři investují v jiné zemi*

Vysoké mzdové náklady odradí zahraniční investory. Tím sice nedojde ke zvýšení míry nezaměstnanosti, ale ani nedojde k jejímu snížení v důsledku nově vytvořených pracovních míst.

• **Odbory a veřejnost**

Odbory i veřejnost hrají v důsledcích zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti pasivní úlohu.

Odbory mají úlohu zprostředkovatele mezi podniky a jejich zaměstnanci.

Veřejnost pouze reaguje na změny, které jsou přijaty podniky na základě změn v právním rámci dané země. Jediným možným obranným mechanismem veřejnosti (zaměstnanců) proti způsobu zkrácení pracovní doby je vstoupení do stávků.

Z výčtu možností, jak se hlavní aktéři zkrácení pracovní doby mohou zachovat v dlouhém období, vyplývá, že zkrácení pracovní doby by dokonce mohlo způsobit nárůst míry nezaměstnanosti. To je silně v rozporu s původním účelem zavedení 35 hodinové týdenní pracovní doby.

# Kapitola 7

## Závěr

Zákony o zkrácení pracovní doby ve Francii na 35 hodin týdně s sebou přinesly mnoho očekávání a názorů na další vývoj jak celého hospodářství tak jeho dílčích částí. Tato práce zmínila ty nejfrekventovanější názory a očekávání. Zejména se však snažila poukázat na další důležité faktory ekonomiky, které také mohly mít vliv na míru nezaměstnanosti v době implementace zákonů a na které také zkrácení pracovní doby mohlo působit.

Právě kvůli provázanosti těchto faktorů je obtížné hodnotit nebo dokonce kvantifikovat dílčí důsledky zkrácení pracovní doby na snížení míry nezaměstnanosti. Kdybychom totiž svoji pozornost zaměřili pouze na jednu ekonomickou veličinu a nebrali v potaz vývoj těch ostatních, bylo by sice možné exaktně určit vliv této veličiny, avšak hodnocení na tom založené by nebylo objektivní a celoplošné.

Francie uzákonila zkrácení pracovní doby jako způsob boje proti vysoké míře nezaměstnanosti.

Hodnocení dopadu zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti je potřeba rozdělit na dopad v krátkém a v dlouhém období. Ze statistických dat vyplývá, že míra nezaměstnanosti se opravdu v době po přijetí zákonů snížila. Zda je to následkem čistě jen zkrácení pracovní doby je otázkou, na níž není jednoduché odpovědět. Kromě vývoje celé francouzské ekonomiky na to má vliv i chování podniků, chování zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, případně další opatření státu. V dlouhém období, tj. za více jak 5 let po konci implementace, se dopad zkrácení pracovní doby na míru nezaměstnanosti teprve plně projeví.

Jak se spnila očekávání státu:

- Snížení míry nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti poklesla za dobu prvních čtyř let implementace zákona

o 3,6 procentního bodu (mezi lety 1997 a 2001), avšak v dalších dvou letech začala opět růst. Přesto je stále o 2,8 procentního bodu níž než v době před počátkem implementace zákona (v roce 1997).

- **Zvýšený rozsah kolektivního vyjednávání**

Z dostupných materiálů vyplynul výrazný nárůst vlivu odborů.

- **Podpora zaměstnanců**

V této oblasti se očekávání státu nesplnilo, neboť počet stávkových dní se v počátcích implementace zákona zvýšil na dvojnásobek.

- **Růst produktivity práce**

K jedinému výraznému nárůstu produktivity práce došlo v roce 2000, kdy největší počet podniků zkrátil pracovní dobu. Poté se růst produktivity práce opět ustálil na předchozí úrovni.

Zkrácení pracovní doby se projevilo, nebo by se mělo v několika dalších letech projevit v následujících oblastech:

1. *Státní rozpočet*

Na stav státního rozpočtu by měly mít vliv na straně příjmové vyšší daně zaměstnanců a vyšší odvody na sociální pojištění (oboje vlivem nárůstu počtu zaměstnaných osob). Na straně výdajové by mělo dojít k úsporám na podporách v nezaměstnanosti. Na druhé straně by se měly zvýšit výdaje následkem přiznání státní podpory podnikům, které splnily zákonné podmínky zkrácení pracovní doby (pouze do konce roku 2005).

Dosavadní dopad na státní rozpočet je negativní, odhady se pohybují okolo 50 a 70 mld. FF za každý rok, kdy jsou úlevy na sociálním pojištění za zaměstnance poskytovány.

Za úvahu stojí zvážit též nárůst nákladů na administraci přerozdělovacích procesů (viz. státní podpory podnikům). Státní podpory budou poskytovány jen do konce roku 2005, poté nebudou náklady na administraci státní rozpočet ovlivňovat.

2. *Podniky*

Mezi pozitiva, které přineslo podnikům zkrácení pracovní doby, jednoznačně patří státní podpora (ale pouze do konce roku 2005), flexibilita pracovní doby

při výkyvech poptávky, efektivita pracovní doby způsobená novou zákonem definovanou efektivní pracovní dobou, event. reorganizací práce a vyšší možností regenerace pracovní síly.

Jako možná negativa pro konkurenceschopnost podniků můžeme zmínit zvýšení mzdových nákladů a nároky na větší pracovní prostor (pro nové zaměstnance nabrané pro zachování původních výrobních kapacit).

Jako možná negativa pro zaměstnance a obyvatelstvo vůbec je třeba zmínit zmrazení mezd, zdražení produktů podniků, nahrazení lidského kapitálu stroji nebo technologiemi či dokonce přesunutí aktivit do zahraničí.

Konkrétní míra pozitiv či negativ bude záviset na tom, jakou strategii při implementaci zkrácení pracovní doby podniky zvolily.

### 3. *Obyvatelstvo*

Mezi pozitiva pro obyvatele patří prospěch z dodatečného volného času.

Mezi negativa pro obyvatele patří tlak na zvýšení produktivity práce, zvýšení cen a dopady na málo kvalifikovanou pracovní sílu (zejména navyšováním minimální mzdy v době implementace zkrácení pracovní doby).

Kupní síla obyvatelstva bude ovlivněna reakcí podniků a obyvatel na zkrácení pracovní doby. K navýšení kupní síly dojde, pokud zaměstnanci využijí většího volna pro dodatečný příjem z vedlejšího zaměstnání, pokud přejdou ze zkráceného úvazku na plný úvazek nebo pokud si najde zaměstnání dosud nepracující člen rodiny. Ke snížení kupní síly naopak dojde, pokud podniky zmrazí mzdy svých zaměstnanců nebo zvednou ceny produktů.

### 4. *Zahraniční investoři*

Pokud zahraniční investoři nebudou akceptovat zákonem dané podmínky zkrácení pracovní doby, hrozí, že své investice přesměrují do jiných zemí.

Na konečné zhodnocení efektu na míru nezaměstnanosti je dva roky po ukončení implementace 35-ti hodinové pracovní doby krátká doba. Minimálně je nutné počkat, jak se situace vyvine na počátku roku 2006, kdy přestanou platit dosavadní úlevy a státní podpory definované Fillonovým zákonem. Prozatím lze hodnotit krátkodobý dopad zkrácení pracovní doby na nezaměstnanost jako pozitivní, tzn. že splnilo svůj účel.

K tomuto aspektu bych chtěla poznamenat, že existují též jiné cesty ke snižování nezaměstnanosti. Například Dánsko a Nizozemí podporují zaměstnávání pracovních

sil na částečný úvazek. Průměrná efektivní roční pracovní doba u nich nedosahuje průměrné roční pracovní doby ve Francii po jejím zkrácení v roce 2002, a přesto se míra nezaměstnanosti v obou uvedených zemích pohybuje okolo 5% (rok 2003: Nizozemí 3,8% , Dánsko 5,6% ). Tato alternativa k celonárodnímu zkrácení pracovní doby je velmi úspěšná (jak je vidět z porovnání míry nezaměstnanosti) a hlavně je založena na dobrovolnosti.

Na závěr bych ještě ráda podotkla, že během celé své práce jsem se potýkala s nedostatkem statistických dat, jež jsou v Praze veřejně k dispozici. Na základě toho jsem upustila od původního záměru ověřovat, nakolik se jednotlivá očekávání potvrdila a byla jsem nepřímo nucena zaměřit se více na popsání celého procesu zkrácení pracovní doby.



# Literatura

- [1] Fiolle, M., Roger, M.: Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail, *Economie et Statistique*, N° 357-358, 2002
- [2] Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative a la réduction négociée du temps de travail
- [3] Décret no 98-494 du 22 juin 1998 relatif a l'incitation financiere a la réduction du temps de travail
- [4] Loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative a la réduction du temps de travail
- [5] Timbeau, X.: Réduction du temps de travail: logique et conséquences de la loi Robien, Lettre de l'OFCE, n°158, 1997
- [6] Thiébart, P.: 35 hours in France - Part 2
- [7] Employment policy, *OECD Economic Surveys*, France, Jul2000
- [8] Euzéby, A.: L'allègement des cotisations sociales patronales et l'emploi, *Problèmes économiques*, n°2.672, 2000
- [9] Milner, S.: An ambiguous reform: the Jospin government and the 35-hour-week laws, *Modern & Contemporary France*, Vol. 10, No. 3, 2002
- [10] Taddei, D.: Réduction du temps de travail: modalités et expériences récentes, *Problèmes économiques*, n°2.561, 1998
- [11] Marchesi, M.-C., Roudet, S.: Financer la réduction des charges sociales. . . , *Modèles & Diagnostics*, n° 8, 1999
- [12] *Economic Survey of France, 2000*, OECD, 2000
- [13] *Employment policy*, OECD Economic Surveys, July 2000

- [14] Altman, Yochanan, Bournois, Frank: Temps perdu, *People Management*, 06/30/99, Vol. 5 Issue 13
- [15] Gubian, A., Passeron, V.: 35 heures: quels effets sur l'emploi?, *Cahiers français*, n° 304, 2001
- [16] Kessler, D., Trainar, P.: Les 35 heures et l'emploi, Illusions et effets pervers, *Commentaire*, hiver 2000-2001, n°92
- [17] Labours lost, *Economist*, Vol. 363 Issue 8277, 2002
- [18] Comarmond, L. de: La réforme Fillon, *Problèmes politiques et sociaux*, N° 889, Juin 2003
- [19] Kotrusová, M.: Zahraniční zkušenosti při uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby, VÚPSV Praha, prosinec 2000
- [20] Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi
- [21] Aubry, M.: Introduction de l'exposé des motifs de la première loi Aubry devant l'Assemblée nationale, décembre 1997
- [22] [www.insee.fr](http://www.insee.fr)
- [23] Bigot, J.-F., Goux, D.: Enquête sur l'emploi du premier trimestre 2003, INSEE, N° 909, juillet 2003
- [24] Crépon, Bruno, Kramarz, Francis: Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek, *Journal of Political Economy*, Dec2002, Vol. 110 Issue 6
- [25] Les EDC: Communiqué sur 35 heures
- [26] Bloch-London, C.: Assessment of the 35 hour week in France: from goals to results, DARES, 2004
- [27] Gineste, S.: Une politique d'emploi qui s'appuie pour l'essentiel sur l'abaissement de charges sociales pour les entreprises en France, Observatoire européen de l'Emploi, ECOTEC - Commission Européenne DG Emploi, SYSDÉM France, Novembre 2003

- [28] Restructuring Operations, *Employment Law Practice Group Newsletter*, Gide Loyrette Nouel, n° 8, April 2003
- [29] Thoemmes, J.: La lente montée de la réglementation sur le temps de travail, *Problèmes politiques et sociaux*, N° 889, Juin 2003
- [30] Robert, J.-L.: Une avancée symbolique: la loi des 8 heures, *Problèmes politiques et sociaux*, N° 889, Juin 2003
- [31] Afsa, C., Marchand, C.: Des longues durées à la réduction conventionnelle du temps de travail (1945-1980), *Problèmes politiques et sociaux*, N° 889, Juin 2003
- [32] Asselain, J.-C.: 1936: la semaine de 40 heures, *Problèmes politiques et sociaux*, N° 889, Juin 2003
- [33] France's 35-hour week, *Business Europe*, 2/11/98, Vol. 38 Issue 3
- [34] *Employment Outlook, 2002*, OECD, 2003
- [35] French SMEs set to benefit from flexible work-time rules, *Business Europe*, August 30, 2000
- [36] Spolurozhodování VOLKSWAGEN
- [37] Radé, C.: SMIC et réduction du temps de travail, *Problèmes économiques*, n° 2.815, juin 2003
- [38] Layard, R., Calmfors, L.: The fight against unemployment: macroeconomic papers from the Centre for European Studies, Cambridge, MA [US]: MIT Press, 1987
- [39] La réduction négociée du temps de travail: bilan 2000-2001, Projet de rapport du Gouvernement au Parlement
- [40] [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Ekonomické ukazatele Francie v letech 1990 až 2003

	HDP	Nezaměstnanost*	CPI**	Roční efektivní pracovní doba	Růst produktivity práce***
<b>1990</b>	2,6	8,9	-	1543,4	1,7
<b>1991</b>	1,0	9,3	3,2	1529,1	1,5
<b>1992</b>	1,5	10,2	2,5	1535,2	2,1
<b>1993</b>	-0,9	11,5	2,2	1534	1,2
<b>1994</b>	2,1	12,1	1,8	1531,7	2,3
<b>1995</b>	1,7	11,4	1,9	1509,5	2,3
<b>1996</b>	1,1	12,1	2,2	1501,9	0,5
<b>1997</b>	1,9	12,3	1,4	1501,2	1,8
<b>1998</b>	3,4	11,7	0,8	1500,6	2,6
<b>1999</b>	3,2	11,0	0,5	1498,7	1,6
<b>2000</b>	3,8	9,6	1,7	-	4,4
<b>2001</b>	2,1	8,7	1,7	-	1,9
<b>2002</b>	1,2	9,0	2	-	1,6
<b>2003</b>	-	9,5	2,2	-	-

\* započítané osoby bez práce déle jak 15 dní, které aktivně hledají zaměstnání

\*\* všechny domácnosti, započítán tabák

\*\*\* zdroj: OECD

Roční míry nezaměstnanosti ve Francii podle pohlaví a věku (v %)

	Muži				Ženy			
	15-24 let	25-49 let	nad 49 let	Celkem	15-24 let	25-49 let	nad 49 let	Celkem
1990	12,7	5,8	5,7	6,7	21,1	10,5	8,0	11,7
1991	14,0	6,3	6,1	7,3	22,0	10,9	8,3	12,0
1992	15,6	7,2	7,3	8,2	23,5	11,6	8,9	12,8
1993	19,3	8,8	7,6	9,9	25,9	12,6	8,5	13,6
1994	20,4	9,5	7,8	10,4	28,1	13,2	8,5	14,2
1995	18,6	8,7	7,8	9,6	28,1	12,7	8,5	13,7
1996	20,5	9,4	8,6	10,4	29,2	13,3	9,2	14,2
1997	21,0	9,7	8,9	10,7	28,3	13,3	9,9	14,2
1998	19,1	9,0	8,7	10,0	25,2	13,0	9,9	13,7
1999	18,5	8,3	8,4	9,4	22,6	12,5	9,7	13,0
2000	15,1	7,1	7,0	8,0	19,7	11,2	8,7	11,6
2001	15,8	6,5	5,6	7,3	21,2	9,9	7,1	10,4
2002	18,0	7,0	6,4	8,0	21,2	9,8	7,2	10,2
2003	20,4	7,4	6,8	8,6	20,9	10,4	7,2	10,6
2/2004	21,3	7,4	6,6	8,7	21,3	10,4	7,0	10,6

	Dohromady			
	15-24 let	25-49 let	nad 49 let	Celkem
1990	16,5	7,9	6,6	8,9
1991	17,6	8,3	7,0	9,3
1992	19,2	9,2	7,9	10,2
1993	22,3	10,5	7,9	11,5
1994	23,9	11,2	8,1	12,1
1995	22,9	10,5	8,1	11,4
1996	24,3	11,1	8,9	12,1
1997	24,2	11,3	9,4	12,3
1998	21,8	10,8	9,2	11,7
1999	20,3	10,2	9,0	11,0
2000	17,1	9,0	7,7	9,6
2001	18,1	8,0	6,3	8,7
2002	19,4	8,3	6,8	9,0
2003	20,6	8,8	7,0	9,5
2/2004	21,3	8,8	6,8	9,6

Zdroj: statistiky INSEE, CEFRES

Poznámka: Nezaměstnaným se rozumí člověk bez práce déle jak 15 dní, jež aktivně hledá

Roční efektivní pracovní doba ve francouzských odvětvích (v hodinách na zaměstnance za rok)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Zemědělství	1646,6	1661,6	1609,9	1630,6	1613,4	1573,1	1601,7
Zemědělský a potravinářský průmysl	1605,8	1598,6	1574,0	1574,4	1567,3	1558,3	1534,8
Spotřební průmysl	1602,5	1601,7	1586,6	1589,9	1586,2	1573,1	1562,6
Automobilový průmysl	1590,9	1607,1	1617,5	1615,6	1613,8	1619,7	1602,5
Zprostředkovatelský průmysl	1616,5	1621,1	1613,0	1616,3	1611,5	1610,2	1609,0
Energetický průmysl	1634,0	1635,5	1608,1	1617,4	1634,3	1585,0	1557,1
Ostatní průmysl	1629,3	1628,7	1622,9	1619,0	1616,7	1619,6	1614,1
Stavebnictví	1670,5	1671,7	1654,5	1651,6	1649,0	1655,2	1649,9
Obchod	1550,5	1547,7	1531,1	1520,7	1524,0	1532,1	1533,9
Doprava	1636,8	1641,7	1612,1	1613,2	1616,8	1622,2	1620,8
Finance	1590,1	1590,8	1575,7	1572,9	1572,9	1558,5	1574,3
Nemovitosti	1487,2	1455,3	1452,4	1438,3	1442,6	1429,0	1439,9
Služby pro podniky	1562,6	1556,5	1528,4	1508,0	1516,0	1507,9	1500,7
Ostatní služby	1337,0	1323,3	1307,3	1265,9	1251,3	1252,8	1251,0
Vzdělání, zdravotnictví	1318,1	1318,7	1298,8	1294,5	1297,1	1301,6	1298,9
Administrativa	1605,9	1608,4	1579,9	1584,2	1589,4	1598,0	1602,0
<b>Celkem</b>	<b>1534,0</b>	<b>1531,7</b>	<b>1509,5</b>	<b>1501,9</b>	<b>1501,2</b>	<b>1500,6</b>	<b>1498,7</b>

Základ rok 1995

Zdroj: statistiky INSEE, CEFRES

Pracovní doba a dovolená v zemích EU, rok 2003

Země	Pracovní doba		Státní svátky***	Zákonná dovolená	
	Zákonná pracovní doba týden/den *	Rozsah kolektivně dohodnutých týdenních hodin pro rok 2003**		Zákonné minimum	Rozsah v kolektivních smlouvách
Rakousko	40 týdně 8 denně	37,5-39	13	5 týdnů (6 po 25 odpracovaných letech)	5-6 týdnů
Belgie	38 týdně 8 denně (9 pro 5-denní týden)	35-38	10	4 týdny	4-5 týdnů
Dánsko	regulováno smlouvami	37	11	25 dnů	30 dní
Finsko	40 týdně 8 denně	35-38	11	24 dnů (po 1 odpracovaném roce)	5-6 týdnů
Francie	35 týdně 10 denně	35	11	5 týdnů	5-6 týdnů
Německo	48 týdně 8 denně	35-38 (západní) 36,5-40	9-12 (v některých regionech až 14)	4 týdny	28-30 dní
Řecko	48 týdně 8 denně	40	12	22 dní (po 1 odpracovaném roce)	4-5 týdnů
Irsko	48 týdně max.	39	9	20 dní	4-5 týdnů
Itálie	40 týdně denní počet hodin nespecifikován	36-40	12	4 týdny	4-6 týdnů
Lucembursko	40 týdně 8 denně	37-40	10	5 týdnů	26-30 dní
Nizozemí	45 týdně 9 denně	35-38	8 (+1 každých 5 let)	4 x počet pracovních dnů v týdnu	23-30 dní
Portugalsko	40 týdně 8 denně	35-40	12 +2 dobrovolné	22 dní	22-25 dní
Španělsko	40 týdně 9 denně	34-38	14	22 pracovních dní	22-25 dní
Švédsko	40 týdně denní počet hodin nespecifikován	35-40	12	25 dnů	25-30 dní
Velká Británie	48 týdně max. denní počet hodin nespecifikován	35-40	8 #	4 týdny	20-30 dní

\* Některé státy mají vyšší limity pro pohyblivou pracovní dobu

\*\* Mimo Velkou Británii a Irsko, většina norem je stanovena průmyslovými odvětvími a ne zaměstnaneckými skupinami

\*\*\* Zákon a praxe se liší v členských státech, když státní svátek padne na sobotu nebo na neděli a neopravňují nutně ke vzniku dodatečného dne volna

# 10 v Severním Irsku, 8 ve Skotsku (ale s některými místními odchylkami)

Zdroj: Income Data Services

Průměrný počet odpracovaných hodin za rok na zaměstnance

Stát	1979	1983	1990	1997	1998	1999	2000	2001
Austrálie	1 904	1 853	1 866	1 861	1 856	1 860	1 855	1 837
Belgie	-	1 684	1 679	1 607	1 611	1 553	1 530	1 528
Česká republika	-	-	-	2 067	2 075	2 088	2 092	2 000
Dánsko	-	-	1 492	1 520	1 519	1 544	1 504	1 482
Finsko - b)	-	1 809	1 763	1 780	1 761	1 765	1 721	1 694
Finsko - c)	1 837	1 787	1 728	1 737	1 730	1 726	1 730	1 691
Francie	1 806	1 712	1 657	1 605	1 603	1 596	1 590	1 532
Irsko	-	1 909	1 922	1 797	1 722	1 693	1 690	1 674
Itálie	1 715	1 692	1 674	1 640	1 629	1 625	1 622	1 606
Kanada	1 832	1 780	1 788	1 787	1 779	1 785	1 801	-
Německo	-	-	1 560	1 513	1 507	1 496	1 482	1 467
Nizozemí	-	-	1 454	1 380	1 364	1 345	1 381	1 346
Norsko	1 514	1 485	1 432	1 401	1 400	1 395	1 376	1 364
Nový Zéland	-	-	1 820	1 823	1 825	1 842	1 817	1 817
Řecko	-	1 983	1 912	1 924	1 921	194	1 921	1 921
Slovensko	-	-	-	2 055	2 034	2 022	2 023	2 026
Španělsko	-	-	-	1 813	1 834	1 816	1 814	1 816
Švédsko	1 517	1 520	1 549	1 628	1 629	1 636	1 625	1 603
Švýcarsko	-	-	-	1 589	1 589	1 597	1 568	-
USA	1 838	1 824	1 838	1 849	1 850	1 846	1 835	1 821
Velká Británie	1 815	1 713	1 767	1 737	1 731	1 719	1 708	1 711

a) Celkový počet hodin odpracovaných za rok vztažený k průměrnému počtu zaměstnaných osob. Částečné úvazky jsou započítány stejně jako plné úvazky.

b) Data z Labor Force Survey

c) Data z národních statistik

Zdroj: Employment Outlook 2002, OECD



Hodinové náklady na pracovní sílu podle odvětví v 10 evropských zemích (v ECU), podniky nad 10 zaměstnanců, rok 1996

	B	DK	D	F	IRL	I	L	NL	FIN	S
Těžební průmysl	23,9	27,4	32,4	27,1	17,3	16,7	21,0	34,8	19,4	27,8
Výrobní průmysl	26,0	22,8	27,4	22,4	13,3	16,9	21,0	23,0	19,7	24,1
Elektřina, plyn a voda	43,9	26,3	33,8	33,6	19,2	30,5	32,4	28,3	23,7	26,2
Stavební průmysl	22,6	23,2	21,3	19,6	14,6	15,4	15,5	20,4	18,1	21,9
Služby	23,9	25,2	23,5	22,2	14,4	19,2	22,8	18,8	19,0	23,9
Obchod	21,4	22,9	21,3	19,5	11,6	16,7	15,7	17,5	18,1	22,7
Hotely a restaurace	14,2	19,6	15,5	16,5	-	13,4	11,7	13,5	14,3	16,9
Finanční služby	34,9	31,1	32,8	33,0	21,7	31,0	34,7	28,9	23,3	30,1
Nemovitosti	24,3	26,4	-	23,7	14,1	19,6	19,7	18,2	20,2	24,8
Průmysl celkem	25,8	23,0	26,5	22,5	13,8	17,2	19,3	22,6	19,7	23,9

Zdroj: statistiky INSEE, CEFRES

Rozdělení podniků podle data přechodu na zkrácenou pracovní dobu a podle typu státní podpory

	<b>před červnem 1998</b>	<b>od června 1998 do prosince 1999</b>			
		Smlouvy s pobídkovou pomocí	Smlouvy bez pobídkové pomoci *	Smlouvy bez pomoci	Celkem
<b>Podniky v %</b>	1,7	18,4	4,7	1,3	26,1

	<b>od ledna 2000</b>			
	Smlouvy s pobídkovou pomocí	Smlouvy se strukturální pomocí	Smlouvy bez pomoci	Celkem
<b>Podniky v %</b>	39,3	30,1	4,4	73,9

\* od 2000 strukturální pomoc

Poznámka: 39,3% podniků zkrátilo pracovní dobu po lednu 2000 zaměstnávající 3,9% zaměstnanců, kterým byla přiznána pobídková pomoc

Zdroj: DARES, Projet de rapport du Gouvernement au Parlement

Produktivita práce dle odvětví (v %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Zemědělství	-0,1	5,2	9,7	8,0	3,4	6,0	5,6
Zemědělský a potravinářský průmysl	4,8	-	4,0	-5,0	1,7	1,4	-0,1
Spotřební průmysl	-2,3	5,8	11,1	0,4	6,2	3,5	7,1
Automobilový průmysl	-5,9	15,7	-0,9	5,3	24,0	15,8	5,6
Zprostředkovatelský průmysl	2,1	8,1	2,7	3,0	6,5	3,0	2,4
Energetický průmysl	-0,7	-0,2	9,5	4,4	-5,6	18,7	5,6
Ostatní průmysl	-0,6	13,6	9,4	-2,0	8,7	6,6	-0,1
Stavebnictví	-4,9	2,4	0,4	-2,2	-8,9	-0,9	1,9
Obchod	3,1	2,7	2,2	-4,0	2,4	3,3	-0,1
Doprava	-1,8	5,2	-1,0	2,2	5,8	3,4	0,4
Finance	0,4	3,0	-5,2	0,6	-2,1	-4,2	0,3
Nemovitosti	-2,5	2,1	3,6	-0,6	0,9	0,3	-0,5
Služby pro podniky	0,7	-4,6	3,4	4,9	-2,2	1,4	1,9
Ostatní služby	-2,3	1,0	-9,6	-0,2	1,2	-0,2	-0,3
Vzdělání, zdravotnictví	2,4	-0,9	1,6	-0,1	1,1	1,4	1,1
Administrativa	-0,2	1,3	3,1	3,2	0,6	-0,2	-0,6
<b>Celkem</b>	<b>0,6</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>1,2</b>	<b>1,7</b>	<b>2,3</b>	<b>1,6</b>

Základ rok 1995

Zdroj: statistiky INSEE, CEFRES