Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta

Změna délky pracovní doby v evropských podmínkách

Bakalářská práce

Vedoucí práce:
Ing. Luděk Kouba, Ph.D.

Ondřej Makeš

Brno 2016

Poděkování

Chtěl bych velmi poděkovat vedoucímu své bakalářské práce panu Ing. Luďku Koubovi Ph.D. za odborné připomínky, trpělivost, ochotu a čas, který mi při vypracování této práce poskytl.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Změna délky pracovní doby v evropských podmínkách**
vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.*

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2016 _____

Abstract

Makeš O., The change of working hours in the European conditions, Bachelor thesis, Mendel University in Brno, 2016

The theoretical part of this work consists of a short introduction of the new institutional economy, followed by the historical progress of working hours and a summary of the current state of working hours, mainly in Europe. Afterwards, the impact of overtime and part-time jobs on the labour market is discussed. There follows an analysis of the labour productivity, its measurement and its main significance in the area of wages and the labour market. The practical part of this work focuses on France, the main example of the reduction of working hours in 21st century Europe. The changes realized in this country are analysed through charts highlighting the basic economical quantities and compared with Belgium, which serves as the reference. Thereafter, a linear model of regression analysing the relationship between part time jobs and the GDP of OECD countries in the European Union was determined. The conclusion outlines the possible risks and benefits of the reduction of working hours.

Keywords

reduction of working hours, labour productivity, working hours, part-time, overtime, wage

Abstrakt

Makeš O., Změna délky pracovní doby v evropských podmínkách, Bakalářská práce, Mendelova univerzita Brně, 2016.

Teoretická část práce se po krátkém úvodu z nové institucionální ekonomie zabývá vývojem pracovní doby a přehledem současného stavu zejména na evropském kontinentě. Nadále je také zmíněn vliv přesčasů, částečných úvazků na oblast pracovního trhu. Dále je také analyzována produktivita práce, její měření a základní význam v oblasti mezd na trhu práce. Praktická část se zaměřuje na nejzásadnější příklad zkrácení pracovní doby ve 21. století, kterým je Francie. Změny uskutečněné v této zemi jsou na základních ekonomických veličinách v podobě grafů analyzovány a porovnány s Belgií, která je zvolena jako srovnávací základna. Dále byl stanoven lineární regresní model vztahu částečných pracovních úvazků a HDP zemí OECD, které jsou součásti Evropské unie. V závěru jsou nastíněna rizika a potenciální přínosy zkrácení pracovní doby.

Klíčová slova

zkrácená pracovní doba, produktivita práce, pracovní doba, částečný pracovní úvazek, přesčas, mzda

Obsah

1 Úvod a cíl práce 9
1.1 Úvod 9
1.2 Cíl práce a metodika 9

2 Vymezení základních pojmů 11
2.1 Nová institucionální ekonomie 11
2.1.1 Transakční náklady 12
2.1.2 Vlastnická práva 12
2.1.3 Průmyslové organizace 13
2.1.4 Institucionální změny a sociální kapitál 14
2.2 Produktivita práce 15
2.2.1 Proč měřit produktivitu? 15
2.2.2 Měření produktivity 15
2.2.3 Účelnost a účinnost 17
2.2.4 Produktivita Evropy a Eurozóny 17
2.2.5 HDP a pracovní místa 18
2.2.6 Mzda a produktivita 18

3 Historie a současnost pracovní doby 20
3.1 Historický vývoj pracovní doby 20
3.1.1 Vzdělání a délka pracovní doby 21
3.1.2 Rozdíl mezi USA a Evropou 22
3.2 Pracovní doba v současnosti 23
3.2.1 Zkrácená pracovní doba ve světě 24
3.2.2 Částečné pracovní úvazky 26
3.2.3 Vliv přesčasů a regulací 27
3.2.4 Průzkumy na téma zkrácení pracovní doby 28
3.2.5 WTD 30
3.3 Pracovní doba v současnosti – shrnutí 30

4 Ekonomické dopady zavedení 35 hodinového pracovního týdne ve Francii 32

4.1 Francie a její 35 hodinový pracovní týden ... 32

4.2 Průmyslová produkce ... 33

4.3 Nezaměstnanost ... 34

4.4 Délka pracovní doby ... 35

4.5 Produktivita práce ... 36

4.5.1 Jednotkové náklady práce ... 37

4.6 HDP ... 37

4.6.1 HDP na hodinu ... 38

4.7 Mzdy ... 39

4.7.1 Disponibilní příjem domácnosti ... 40

4.8 Zahraniční obchod ... 40

4.9 Vládní rozpočet ... 42

4.9.1 Inflace ... 42

5 Regresní model částečných úvazků a HDP zemí EU součástí OECD 43

5.1 Specifikace modelu ... 44

5.2 Kvantifikace modelu ... 46

5.3 Verifikace modelu ... 47

6 Diskuse 49

7 Závěr 51

8 Literatura 52

A Přílohy 56

Seznam obrázků

Obr. 1 Index průmyslové produkce ve Francii a Belgii v letech 1995-2014 (2010=100) 33

Obr. 2 Procentuální míra nezaměstnanosti ve Francii a Belgii mezi lety 1995 a 2015 34

Obr. 3 Roční počet odpracovaných hodin na pracovníka v Belgii a Francii v letech 1995-2013 35

Obr. 4 Procentuální změna produktivity práce na odpracovanou hodinu ve Francii a Belgii v letech 1996-2013 36

Obr. 5 HDP na obyvatele v Belgii a Francii v běžných USD na obyvatele v letech 1995-2014, přepočteno paritou kupní síly 37

Obr. 6 Průměrná mzda ve Francii a Belgii v letech 1995-2014 v USD roku 2012, přepočteno paritou kupní síly 39

Obr. 7 Bilance obchodu zboží a služeb v Belgii a Francii mezi roky 1995-2014 v mil. USD 40

Obr. 8 Saldo státního rozpočtu v Belgii a Francii v letech 1995-2014 v % 42

Obr. 9 Graf hodnot HDP v dolarech zemí OECD, které jsou součástí EU a podílu částečných pracovních úvazků v procentech v roce 2014 44

Obr. 10 Vztah mezi logaritmem částečných pracovních úvazků v procentech a logaritmem HDP v dolarech zemí EU, které jsou součástí OECD mimo Lucembursko 46

Obr. 11 Procentuální nezaměstnanost ve státech EU v roce 2014 56

Obr. 12 Roční pracovní doba v hodinách na pracovníka ve Francii, Nizozemí, Německu a Dánsku 57

Seznam tabulek

Tab. 1 Země OECD, které jsou součástí Evropské unie mimo Lucembursko, jejich podíl částečných pracovních úvazků v procentech a HDP v dolarech v roce 2014 43

Tab. 2 Kvantifikace modelu regrese 47

Tab. 3 Ekonometrická verifikace modelu regrese 48

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Jak si mnozí z nás mohou snadno povšimnout, ekonomická situace v Evropě se na mnoha zásadních ekonomických ukazatelích v posledních letech neustále zhoršuje. Zvyšují se nerovnováhy jak v oblasti ekonomické, sociální, tak také v dlouhodobém horizontu roste ve vyspělém světě nezaměstnanost. V posledních letech se v odborných kruzích také často hovoří o zkrácení pracovní doby, jakožto jednom z možných řešení současného stavu. Průměrná délka zákonné pracovní doby v Evropě se snižuje i v posledních letech, avšak velice pozvolným tempem. Rostoucí produktivita práce se nepřenáší do kratší pracovní doby, ale do zvyšujícího se konzumerismu. Tato práce se však bude zabývat pouze hlediskem ekonomickým. Hlavním ekonomickým důvodem pro podstatné snížení pracovní doby jsou pracovně-úsporné technologie, které přibližně od 70. let dramaticky přetváří pracovní trh a vytlačují lidskou práci. Ze statistik je známo, že na každý další růst HDP připadá stále méně pracovních míst. Dále je třeba zmínit s technologiemi související klesající podíl práce na HDP v ekonomickém ukazateli zvaném wage-share.

Z evropských zemí došla ve snižování pracovní doby nejdále Francie se zavedením 35 hodinového týdne. Následují země západní či severní Evropy jako Dánsko a Nizozemsko. Všeobecně však můžeme říci, že žádný z evropských států se výrazně neodlišuje od pracovního týdne dlouhého 40 hodin.

Z těchto důvodů se práce zabývá změnou důležitých ekonomických statistik právě u Francie.

1.2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem práce je zhodnotit, zda by jedním z dílčích řešení současného stavu ekonomické situace v Evropě charakterizující dlouhodobě se zvyšující nezaměstnanost mohlo být zkrácení pracovní doby a jaké jsou případné dopady takového kroku na základní ekonomické veličiny.

V teoretické části je nejprve nastíněna problematika nové institucionální ekonomie s důrazem na stěžejní pojmy jako transakční náklady a vlastnická práva. V další části jsou vysvětleny základní pojmy týkající se produktivity práce a mzdy, jako hlavních sledovaných veličin. Následně je předložena historická souvislost délky pracovní doby, její vývoj v posledních letech se vzděláním a v kontrastu různých zemí. Nakonec jsou zmíněny kratší pracovní úvazky, příklady zkrácené pracovní doby ve světě a vliv přesčasů a regulací na zaměstnanost.

Praktická část se zabývá porovnáním vybraných a zásadních ekonomických ukazatelů ve Francii, kde byla v roce 2000 zkrácena pracovní doba na 35 hodin. Ke komparaci je použita situace ve Francii před změnou a také stav v Belgii, která má s Francií mnoho společného a lze ji tedy použít pro vhodné porovnání. Z ekonomických statistik je použita nezaměstnanost, hrubý domácí produkt, zahraniční obchod,

produktivita práce, vládní rozpočet, inflace, průmyslová produkce, výše mezd a délka pracovní doby. Tyto statistiky, většinou v podobě grafů, jsou analyzovány metodikou logické indukce.

Výzkumné otázky jsou následující:

- Jaké byly celkové dopady zkrácení pracovní doby pro ekonomiku Francie jako celek?
- Jaké byly celkové dopady zkrácení pracovní doby pro střední vrstvu obyvatelstva Francie?
- Je možno označit zkrácení pracovní doby ve Francii za úspěch v boji proti snížení nezaměstnanosti?
- Jsou země, které se zdají být pro zkrácení pracovní doby vhodnější a naopak?
- Jaká jsou rizika zkrácení pracovní doby?
- Co znamená zkrácení pracovní doby pro obchodní partnery v podobě okolních států?
- Jaké jsou předpoklady zkrácení pracovní doby?

Ve druhé fázi praktické části je stanoven regresní model nejmenších čtverců pro vztah částečných pracovních úvazků a HDP zemí EU, které jsou součástí OECD. V rámci této části je nejprve určena vysvětlující a vysvětlovaná proměnná s očekávaným znaménkem dle ekonomických předpokladů. Poté je stanovena ekonomická, statistická a ekonometrická verifikace s následným testováním sedmi základních předpokladů klasického regresního modelu. Model je následně vyhodnocen a interpretován. Jako data byly použity hodnoty HDP jednotlivých států Evropské unie, jež jsou součástí OECD v roce 2014 a podíl částečných pracovních úvazků daných států v témže roce.

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Nová institucionální ekonomie

Představitelé nové institucionální ekonomie (NIE) se odkazují na myšlenky Adama Smithe, jenž se zmiňoval o důležitosti právního rámce a ochrany vlastnických práv jako základních předpokladů funkčnosti neviditelné ruky trhu. Produktivita jednotlivých zemí závisí na specializaci a dělbě práce, která je ale možná pouze tehdy, existuje-li směna. Čím budou náklady na směnu nebo také transakční náklady nižší, tím bude vyšší specializace a produktivita systému. Tyto transakční náklady jsou určeny institucemi dané země a jejím právním, politickým, sociálním či vzdělávacím systémem, kulturou atd. Institucionální ekonomie pak zachycuje význam tohoto institucionálního uspořádání pro výkonnost země z ekonomického hlediska. (Liška a kol., 2011, s. 17)

Nová institucionální ekonomie je pokusem jak zahrnout teorií institucí do ekonomie. Avšak navzdory mnoha předchozím pokusům převrátit nebo nahradit neoklasickou teorii, nová institucionální ekonomie ji modifikuje a rozšiřuje a umožňuje jí tak uchopit mnoho otázek přesahujících její hranice. Co zůstává a na čem staví je základní předpoklad nedostatku, a tudíž soutěže – základu teoretického přístupu, který vychází z mikroekonomie. Co opouští, je předpoklad racionality, předpokladu neoklasické ekonomie. (John Harriss, 2000, s. 17)

Ke snížení rizika a transakčních nákladů lidé vytvářejí instituce, psaná a vynutitelné zařízení, zákony, smlouvy a regulace – formální instituce a strukturní a vštěpené normy vedení, víry, zvyků myšlenek a chování – neformální instituce (Ménard, 2008, s. 1)

Významným zdrojem změn institucí v dlouhodobém horizontu je proces učení se, který probíhá jak mezi jednotlivci, tak v organizacích a díky němu dochází ke změnám původních, často nesprávných modelů chování. Pochopit vývoj institucí tak předpokládat zkoumat, jak se vyvíjejí dogmata, myšlenky, předsudky či ideologie. Je však mnoho vlivů působících na proces učení. Jedná se o omezenou racionalitu jednotlivce, kulturu dané společnosti, její ideologii atd. North zastává ten názor, že konkurence, obzvláště její vysoká míra, bude nutit organizace k intenzivnějšímu učení s účelem přežít a instituce se tak budou měnit rychleji. Opačně při monopolizaci ekonomiky. Rychlost změn v hospodářství se odvíjí od intenzity učení se. Vliv institucí na výkon ekonomiky reprezentuje i jev, jemuž se nazývá závislost na dosavadní trajektorii vývoje – path dependence. (Liška a kol. 2011, s. 43)

Do popředí se dostává pojem asymetrických informací a omezené racionality. (Liška a kol., 2011, s. 21) Je potřeba vědět, kdy použít odhad racionálního egoistu pro všechny účastníky, a kdy předpokládat jednotlivce s jinými preferencemi nebo hodnotovými normami jako například víra nebo reciprocita. (Ostrom, 2005, s. 102)

2.1.1 Transakční náklady

Základním předpokladem nové institucionální ekonomie je přítomnost kladných nákladů na provoz ekonomického systému, čili transakčních nákladů. (Liška a kol., 2011, s. 19)

„Ve svém článku Povaha firmy argumentuji, že existence transakčních nákladů vede ke vzniku firmy." Efekty jsou ale v ekonomice všudypřítomné. Podnikatelé ve svém rozhodování, jak vést firmu a co vyrábět, musí také brát v potaz transakční náklady. Jestliže tyto směnné náklady jsou vyšší než zisk, který směna přinese, výměna se neuskuteční a vyšší produkce plynoucí ze specializace nebude realizována. V tomto pojetí transakční náklady neovlivňují pouze smluvní dohody, ale také to, které výrobky a služby budou produkovány. (Coase, 1994, s. 9)

Speciální oblastí ekonomie transakčních nákladů je teorie zastoupení (theory of agency). Tato teorie je obvykle využívána k analyzování hierarchických vztahů, avšak je také možno ji využít na všechny formy směny. Vztah zastoupení vzniká tehdy, když vlastník určitá vlastnická práva deleguje na svého zástupce zavázaného formální nebo neformální smlouvou k tomu, aby v dané oblasti zastupoval vlastníkovy zájmy a jako vyrovnání mu za to naopak poskytoval sjednané platby nebo jiné činnosti. (Sojka, 2000, s. 264)

V článku „Problém společenských nákladů", který se stal nejcitovanější Coaseho prací, autor říká, že v systému s nulovými transakčními náklady (předpoklad neoklasické ekonomie) povedou soukromá vyjednávání mezi stranami k takovým dohodám, na jejichž základě bude dosaženo pareto-optimálního výsledku bez ohledu na původní rozdělení vlastnických práv. Tato teze byla později Georgem Stieglerem označena jako Coaseho teorém. (Liška a kol., 2011, s. 40)

V konkurenčním systému dochází k optimálnímu plánování, protože firma může existovat, pouze pokud koordinuje svoje funkce s nižšími náklady, než které by byly dosaženy transakčními prostředky trhu, a také s nižšími náklady, než jiná firma. Pro existenci efektivního systému je kromě trhů nutné mít i firemní oblasti plánování v přiměřeném rozsahu. (Coase, 1994, s. 8)

Vliv technického pokroku na transakční náklady je sporný. Například rostoucí efektivita a informační technologie stojí za snižováním, ale opačně působí vzrůstající složitost nových produktů a technologií. D. North a J. Wallis provedli odhad vývoje transakčních nákladů mezi léty 1870 a 1970. Mezi firmy, které poskytují transakční služby, zařadili velkoobchod, maloobchod, finančnictví, pojišťovnictví i obchod s nemovitostmi. Došli k závěru, že se podíl těchto nákladů zvýšil ze zhruba jedné čtvrtiny HNP v roce 1870 na více než polovinu HNP v roce 1970. (Liška a kol., 2011, s. 61)

2.1.2 Vlastnická práva

Základním kamenem institucionální struktury společnosti se NIE považuje vlastnická práva a směnu mezi jednotlivci vnímá především jako směnu vlastnických práv. Vlastnická práva jsou považována jako omezení a s jejich směnou ve světě, kde

je zisk informací vždy spojen s náklady, souvisí transakční náklady. (Sojka, 2000, s. 268)

Vlastnická práva určují motivy pro využívání zdrojů. Skládají se ze sady formálních a neformálních práv k použití a převodů zdrojů. Rozmezí vlastnických práv sahá od otevřeného přístupu k plně specifikovanému souboru soukromých práv. Otevřeným přístupem se myslí, že kdokoliv může aktivum využívat bez ohledu na to, jak využití ovlivní ostatní. Celý soubor soukromých práv obsahuje následující:

- Právo užívat aktivum jakýmkoliv způsobem, který si uživatel přeje, obecně s upozorněním nenarušit vlastnická práva někoho jiného.
- Právo vyloučit ostatní z užívání stejného aktiva.
- Právo čerpat přírůstky z aktiva.
- Právo prodat aktivum.
- Právo přenechat aktivum někomu jinému. (Ménard, 2008, s. 573)

Jednou z rolí státu je definovat, interpretovat a vymáhat vlastnická práva. Definice vlastnických práv je legislativní funkcí státu. Interpretace vlastnických práv je justiční funkcí státu. Vynutitelnost vlastnických práv je potom kontrolní funkcí státu. (Ménard, 2008, s. 573)

2.1.3 Průmyslové organizace

Co určuje, co firma dělá? K odpovědi na tuto otázky je nutné odpovědět, proč firma vůbec existuje, protože to nám dává klíč ke směru určujícím, co určuje, co firma dělá. V době, kdy jsem byl studentem (a možná ještě i dnes), je cenový mechanismus prezentován jako automatický samoregulační systém. Ve slovech Arthura Saltera: „Normální ekonomický systém pracuje sám“. Umístění zdrojů bylo koordinováno cenovým mechanismem. Zdá se, že to tak zůstává i dnes, že tento popis nesedí na vše, co se ve firmě děje. Pracovník neodejde z oddělení Y do oddělení X, protože cena v X se zvýšila vzhledem k Y dostatečně přínosně. Pracovník se přesune, protože je mu to nařízeno. (Coase, 1990, s. 62)

Jak D. H. Robertson barvitě napsal. „Nacházíme ostrovy vědomé síly v oceánu nevědomé spolupráce jako hrudky másla srážející se ve vědru podmáslí“. Mimo firmu, cena určuje umístění zdrojů, a jejich využití je koordinováno pomocí sérií výměnných transakcí prostřednictvím trhu. V rámci firmy jsou tyto tržní transakce eliminovány a rozmístění zdrojů se stává výsledkem administrativního rozhodnutí. Proč firma na sebe přebírá břímě nákladů na založení a chod administrativní struktury, když rozmístění zdrojů by mohlo být ponecháno trhu? Hlavním důvodem jsou náklady, které by se musely objevit používáním trhu, a těmto nákladům se lze vyhnout právě použitím administrativní struktury. Pokud by byly transakce vypořádávány trhem, jsou zde náklady na stanovení relevantní ceny, náklady vyjednávání a kompletování jednotlivých smluv pro každou transakci a další náklady. Samozřejmě, že firma je připojena k trhu a všechno uzavírání smluv není odstraněno. Vlastník výrobního faktoru nemusí uzavírat série smluv s jinými vlastníky výrobních faktorů, s nimiž spolupracuje. (Coase, 1990, s. 62)

V minulých dekádách došlo k velkému posunu směrem k subdodavatelům. Například mezi roky 1982 a 1995 se množství pracovní síly zaměstnané prostřednictvím nějaké formy vnější dohody na externím trhu v USA zvýšilo o více než 500 %. Dle jistých odhadů, více než čtvrtina pracovníků pracovala prostřednictvím nějaké formy externí dohody v roce 1996. (Kosters, 1997)

Existují minimálně tři faktory ovlivňující nárůst trendu subdodavatelských smluv. Prvním z nich jsou nové flexibilní technologie umožňující dodavatelům lépe se přizpůsobit potřebám odběratelů. Tudíž, v některých případech, aktiva vyžadovaná pro produkci se stávají méně firemně specifikovaná, což podporuje subdodavatelství ve vertikální integraci. Zadruhé, je zde významný nárůst v celosvětové soutěži. Tato soutěž tlačí na firmy, aby snížily náklady a staly se efektivnějšími. Zatřetí, vylepšení v informačních a komunikačních technologiích usnadňuje identifikovat potenciální partnery a komunikovat s nimi. (Brousseau, 2008, s. 256)

V dřívějších dobách byl outsourcing zaměřen na úřednictvo a dělnictvo. Nicméně, externí pracovní dohody nyní také zahrnují zvyšující se počet vysoce kvalifikovaných pracovníků: techničtí pracovníci (zejména v elektronice), učetní a jiní profesionálové. Dnešní znalosti a na služby orientovaná ekonomika, nabízejí nespočet příležitostí pro firmy zvýšit zisky prostřednictvím strategického outsourcingu. Vedení firem rozumí outsourcingu jak pro účely snížení nákladů, tak pro další benefity jako je outsourcing soudních procesů, daní, reklamy, výzkumu a vědy. (Brousseau, 2008, s. 256)

Rychle rostoucí výzkum prozkoumává oblast formálních institucí pro finanční rozvoj. Zákon a finanční teorie se drží historicky určených rozdílů v legální tradici národního přístupu k ochraně vlastnických práv, podpoře soukromých smluvních dohod, uzákonění a vymáhání ochrany investora. Tyto instituce tvarují ochotu střadatelů investovat do firem, efektivitu firemního řízení a stupeň rozvoje finančního trhu. Každý komponent zákona a finanční teorie je rozebrán, kritizován a hodnocen ze širokého spektra pohledů. Mnoho ekonomů, vzdělanců, politických vědců a historiků testuje, upravuje zákon a finanční teorii. Tato oblast se tak stává z těchto důvodů významnou pro další prošetřování. (Ménard, 2008, s. 273)

2.1.4 Institucionální změny a sociální kapitál

Intenzivní výzkumné úsilí na poli sociálního kapitálu přineslo významný příspěvek nové institucionální ekonomii. Zaprvé, stupeň důvěry a důvěryhodnosti se velice liší mezi jednotlivými společnostmi. Zadruhé, tyto rozdíly jsou zčásti přičítány rozdílům ve formálních institucích a reputačním mechanismům, které způsobují znepokojení v mnohé literatuře. Zatřetí, síla sociálních norem, tvořící základ víry a důvěryhodnosti, se také liší významně s nezanedbatelnými následky pro efektivitu vlády, růst příjmů a dalších rozvojových výstupů. Znepokojení pro možné politické následky je důležitou charakteristikou nové institucionální ekonomie a stejně tak je prezentováno v literatuře o sociálním kapitálu. Výzkumy původu formálních institucí ukazují, že nelze tyto instituce založit znovu od začátku. Politické instituce významně ovlivňují, zda budou politické sliby věrohodné a zda se veřejná politika odlišuje od společenského optima. (Ménard, 2008, s. 720)

2.2 Produktivita práce

Produktivita práce je nejčastějším měřením produktivity, nicméně příležitostně se používá i produktivita materiálu či kapitálu. (Syverson, 2011, s. 329) Produktivita práce je obvykle definována jako podíl objemu výstupu dělený podílem objemu vstupu. (OECD, 2001, s. 11) Tato definice je však ovlivněna intenzitou použití zdrojů. Dva výrobci tak mohou mít rozdílnou úroveň produktivity, přestože používají stejné technologie. Jeden z nich však může čelit rozdílným cenám a tak využívá kapitál intenzivněji. Proto badatelé používají měření abstrahována od vlivu různého využití kapitálu. Zkušenosti také umožňují výrobcům identifikovat příležitosti pro zlepšování procesů. Tento růst produktivity je často nazýván learning-by-doing. (Syverson, 2011, s. 330)

V dlouhém období, dle standardní ekonomické teorie, je růst produktivity primárním zdrojem růstu reálného výstupu na osobu, míry ekonomického blahobytu. (Gomez-Salvador, 2006, s. 5)

V dlouhodobém ohledu je vývoj produktivity klíčovým ukazatelem životního standardu. Vyšší produktivita na pracovníka (většinou) vede k růstu mezd nebo kratší pracovní době. Tento vztah nicméně neplatí pokaždé. Kupříkladu v rozvojových zemích v posledních letech je zřejmé, že růst reálných mezd je výrazně pomalejší než růst produktivity práce. I přes tento fakt je produktivita práce vnímána jako nejvýznamnější faktor pro snížení chudoby. Chudí občané nejsou chudí, protože by nepracovali, nicméně proto, že jejich práce je spojena s nízkou produktivitou práce, a tedy i s nízkými mzdami. (World of work report, 2008)

2.2.1 Proč měřit produktivitu?

Měření produktivity je základním předpokladem zvyšování produktivity. Jak řekl Peter Drucker, který je považován za zakladatele moderního managementu: „Bez výkonnostních cílů nemá podnikání směr. Bez měření produktivity nemá podnikání kontrolu.“ (A guide to productivity measurement, 2011, s. 6)

Měření hraje důležitou roli v řízení a správě produktivity. Pomáhá stanovit, zda se organizace správně vyvíjí. Také poskytuje informace, jak efektivně a účinně firma řídí svoje zdroje. (A guide to productivity measurement, 2011, s. 6)

2.2.2 Měření produktivity

Měření produktivity se dle rozděluje na 5 hlavních částí. (OECD, 2001, s. 11)

- Technologie. Technologie jsou často sledovaným způsobem měření produktivity. Především je to pak sledování technické změny. Technologie je popisována jako momentálně známý způsob přeměňování vstupů na výstupy požadovaný ekonomikou a objevující se buď v netělesné formě (organizační techniky, vědecké výsledky nebo nové projekty) nebo v tělesné formě v nových produktech (pokrok v kvalitě a designu výrobků a pokročilejších vstupů). Navzdory otevřenému i skrytému spojení měření produktivity s technologickým pokrokem je tento vztah nepřímý.

- Účinnost. Identifikace změn v účinnosti je odlišné od identifikace technologických změn. Maximální účinnost v technických oborech znamená, že produkční proces dosahuje maximálního výstupu, který je fyzicky dosažitelný při dané úrovni technologií a stejné množství vstupu.
- Reálné úspory nákladů. Jedná se praktickou a věcnou cestu, jak měřit změnu produktivity. Přestože je teoreticky možné oddělit změny v účinnosti, technologické změny nebo například to, do jaké míry hraje roli stav ekonomiky, z praktického hlediska je oddělení velice obtížné. Produktivita je totiž obvykle měřena reziduálně a tento způsob měření nezahrnuje pouze výše zmíněné faktory, ale i změny ve využití kapacit, learning-by-doing a chyby různé druhy chyb v měření. V praxi tudíž nemůže být měření produktivity chápáno jako hledání reálných úspor ve výrobě.
- Srovnávací produkční procesy. Porovnávání specifických produkčních procesů může také pomoci identifikovat neefektivitu. Relevantní měření produktivity je vyjádřeno ve fyzických jednotkách (počet aut vyrobených za den). Srovnávání jednotlivých firem může ale skýtat nevýhody. Ty být například v tom, že není možné výsledky kombinovat nebo slučovat.
- Životní standardy. Měření produktivity je klíčovým prvkem ve stanovování životního standardu neboli úrovně. Jednoduchým příkladem je příjem na hlavu, pravděpodobně nejčastěji používané měření životní úrovně. Příjem na hlavu se mění přímo s pracovní produktivitou a přidanou hodnotou odpracované hodiny. Měření pracovní produktivity pomáhá lépe porozumět rozvoji životní úrovně.

Měření produktivity je identifikace a odhad vhodného množství vstupů a výstupů. (A guide to productivity measurement, 2011, s. 7) Rozdělení je následující:

1. Měření výstupů

Výstup může být vyjádřen ve formě vyprodukovaných výrobků nebo poskytnutých služeb. Výstup lze vyjádřit ve fyzické kvantitě nebo finanční hodnotě.

1.1. Fyzická kvantita

Na provozní úrovni, kde jsou produkty nebo služby homogenní, může být výstup měřen ve fyzických jednotkách (počet obsloužených zákazníků, počet vytisknutých knih). Tato měření odráží fyzickou efektivitu a efektivitu procesu a nejsou ovlivněna cenovými výkyvy.

1.2. Finanční hodnota

Na organizační úrovni, kde je výstup zřídkakdy jednotný, je měřen ve finanční hodnotě. Jedná se o následující položky: prodeje, produkční hodnota (prodeje-změna stavu zásob) a přidaná hodnota.

2. Měření vstupů

Vstup obsahuje zdroje použité k produkci výstupu. Nejběžnější formy vstupů jsou práce a kapitál.

2.1. Práce

Práce se vztahuje na všechny kategorie zaměstnanců v organizaci. Zahrnuje ředitele, vlastníky, neplacené rodinné pracovníky i zaměstnance na částečný úvazek. Práce může být měřena třemi způsoby.

2.1.1. Počet odpracovaných hodin

Toto měření zobrazuje skutečné množství použitého vstupu. Vylučuje hodiny zaplacené, ale neodpracované (dovolená).

2.1.2. Počet zahrnutých pracovníků

Toto měření je častěji používané kvůli horší dostupnosti počtu odpracovaných hodin. Pracovníci na částečný úvazek jsou přepočteni na ekvivalent plného. Díky fluktuaci jsou použité průměrné hodnoty.

2.1.3. Náklady práce

Jsou zde zahrnuty nejen platy, ale i bonusy, příspěvky a další.

2.2. Kapitál

Kapitál se vztahuje k fyzickým aktivům, jakými jsou stroje, vybavení, půda, budovy a zásoby na skladě používané firmou k produkci výrobků a poskytování služeb. Kapitál může být měřen ve fyzické kvantitě nebo finanční hodnotě, čisté znehodnocení jako snížení efektivity aktiv.

2.3. Pokročilé vstupy

Hlavní kategorie pokročilých vstupů obsahují materiál, energie a firemní služby. Tyto vstupy mohou být měřeny ve fyzických jednotkách (kilogramy, kilowatty za hodinu) nebo finančních jednotkách (náklady na zakoupený materiál a energie).

2.2.3 Účelnost a účinnost

Účinnost nebo také efektivnost či efektivita se vztahuje ke kvalitě práce, což může znamenat produkci výstupu s menším vyprodukovaným odpadem, použití méně zdrojů nebo ušetření finančních prostředků. Jestliže Bob prodá zboží za 10 000 dolarů v květnu, ale utratí 3 000 dolarů na cestovních výdajích, zatímco Joe prodá v květnu zboží za 9 000 dolarů, ale vše pouze po telefonu, Joe je efektivnější a vytvořil vyšší zisk. Toto je případ, kdy zvýšená efektivita ospravedlňuje sníženou produktivitu. (Productivity Versus Efficiency [2016])

Účelnost znamená dělat správné věci, dokončovat aktivity a dosahovat cílů. (Effectiveness vs. Efficiency [2016])

Zakladatel moderního managementu Peter Drucker vyjádřil rozdíl mezi účelností a efektivitou následovně: "Účelnost je o dělání správných věcí a efektivnost je dělat věci správně.

2.2.4 Produktivita Evropy a Eurozóny

Růst produktivity práce v Eurozóně, měřena reálným HDP na odpracovanou hodinu, se snížila průměrného ročního růstu 2,1 % v období 1990-1995 na 1,2 % v období

1995-2006. V USA se roční růst produktivity v období 1990-1995 ve výši 1,3 % zvýšil na 2,1 % v období 1995-2006. Výsledkem tedy je, že růst produktivity v Eurozóně klesnul na pozadí USA. (Gomez-Salvador, 2006, s. 6)

Průměrný růst produktivity práce v Evropské unii v roce 2014 dosahoval 0,5 %. Ve srovnání s USA byla Evropská unie v roce 2014 na 70 % hodnoty americké produktivity. Při přepočtení paritou kupní síly a měřeno výstupem na hodinu v amerických dolarech dosahuje Eurozóna produktivity 84 % USA. Nejrychlejší růst produktivity vykazovalo Lotyšsko (3,8 %), následované Irskem (3 %) a Slovenskem s 2 %. Naopak nejpomalejší růst zažilo Řecko (-3 %), Malta (-0,6 %) a Rakousko s 0,5 %. (Ark, 2015, s. 11)

V Eurozóně se růst produktivity práce, měřený výstupem na pracovníka, zvýšil z 0,2 % v roce 2013 na 0,3 % v roce 2014. Nicméně pokud produktivitu měříme výstupem na odpracovanou hodinu, růst se snížil z 0,6 % v roce 2013 na 0,2 % v roce 2014 kvůli vyššímu růstu odpracovaných hodin oproti zaměstnanosti. Přestože růst výstupu se zotavil z -0,5 % v roce 2013 na 0,9 % v roce 2014, celkový počet odpracovaných hodin se zvýšil více z -1,2 % v roce 2013 na 0,7 % v roce 2014. To signalizuje, že firmy pouze nevytváří nová pracovní místa, ale také zvyšují počet hodin na pracovníka. (Ark, 2015, s. 11)

2.2.5 HDP a pracovní místa

Zpráva Mezinárodní organizace práce (ILO) z roku 2005 udává jednoznačně, že k ekonomickému růst je zapotřebí stále nižší počet pracovních míst. Poměr mezi HDP a růstem počtu pracovních míst se nadále snižuje. Na 1 % růst HDP odpovídalo jen 0,3 nárůstu pracovních míst. Trend je klesající. (Švihlíková, 2010, s. 170)

2.2.6 Mzda a produktivita

Roční výdělek se očištěn od inflaci v Kanadě zvýšil ze 41 348 dolarů v roce 1980 na 41 401 dolarů v roce 2005 (počítáno v dolarech roku 2005). Reálný nárůst tedy činil pouhých 55 dolarů za 25 let. Za stejné období se produktivita práce v Kanadě zvýšila o 37,4 %. Pokud by medián reálného výdělku rostl stejným tempem jako produktivita práce, mediánový pracovník na plný pracovní úvazek by vydělal 56 826 dolarů v roce 2005, značně více než skutečných 41 401 dolarů. (Sharpe, 2008, s. 9)

Nenacházíme žádný důkaz o „čistém“ rozcházení mzdy a produktivity ve Velké Británii v letech 1970 a 2010. Jsou určité důkazy o čistém rozcházení těchto veličin v USA o 13 % (produktivita rostla rychleji než kompenzace od roku 1972), ale tento rozdíl malý oproti „hrubému“ rozcházení, které se rovná přibližně 80 %. To znamená, že produktivita i kompenzace zaměstnanců se vyvíjely v těchto dvou zemích přibližně stejně od sedmdesátých let. (Pessoa, 2012, s. 41)

Rozdíly ve mzdách by měly kopírovat rozdíly v ekonomickém vývoji a produktivitě práce (ukazatel HDP na osobu). Světová mzdová elasticita je velmi užitečným ukazatelem určujícím, jak se mění mzdy, pokud se HDP změní o jednotku. Mezi léty 1995 a 2007 byla hodnota tohoto ukazatele 0,75 %, mezi roky 2001 a 2006 ale klesla na 0,72 %. Hrubý domácí produkt rostl tedy rychlejším tempem než mzda. V období

ekonomického poklesu se mění vztah mezi mzdami a ekonomickým růstem. Mzdy se totiž vyvíjí obráceně, a tedy padají rychleji než HDP. Tento fakt stojí za vysvětlením, proč v několika zemích zasažených krizemi (Latinská Amerika či jihovýchodní Asie) se mzdy doposud nedostaly na hodnotu před krizí, i přes následující období ekonomického růstu. (Švihlíková, 2010, s. 174)

3 Historie a současnost pracovní doby

3.1 Historický vývoj pracovní doby

John Maynard Keynes kdysi odvážně předpověděl, že tříhodinový pracovní den jednou zvítězí v generaci jeho vnoučat. O 70 let později je tato otázka stále relevantní, stejně jako v začátcích 40 hodinového týdne. (Sangheon, McCann, Messenger, 2007, s. 2) Placená práce se stane produktivnější, což umožní pracovat méně a současně si stále koupit více zboží. Nicméně proti tomuto cenovému efektu, který může vést ke zkrácení pracovní doby, můžeme předpokládat protichůdný příjmový efekt, v němž pracovní doba vzroste, neboť vyšší výdělky znamenají, že se práce stane relativně oproti volnému času atraktivnější. (Keyness, 1926)

V Rakousku-Uhersku vstoupil do účinnosti zákon omezující maximální pracovní dobu na 11 hodin v roce 1885. Tato regulace také zakázala práci děti mladších 14 let a zavedla nedělní volno v délce 24 hodin. Nařízení byla ale podnikateli obcházena, takže ještě v roce 1900 většina pracovníků průmyslu musela pracovat déle než uzákoněných 11 hodin. 8 hodinový den byl požadován od roku 1890 až do časného 20. století. Zaměstnanci se odkazovali na slavný výrok Roberta Owena, který prohlásil: „8 hodin práce, 8 odpočinku a 8 rekreace“. Tohoto bylo ale dosahováno jen krok po kroku. Pouze klenotníci a litografové byli schopni zavést tuto pracovní dobu již před rokem 1914. Až v roce 1918, v rámci velké reformy, se podařilo prosadit 8 hodinový pracovní týden. Týdenní pracovní doba byla stanovena na 48 hodin, ale soboty byly stále pracovním dnem. (Gerold, Stefanie a Matthias Nocker, 2015, s. 15)

V roce 1914 britská vláda pozastavila regulace vztahující se k práci v továrnách produkujících vojenský materiál. Pracovní týden byl prodloužen a bylo běžné, že muži pracovali 70 až 90 hodin týdně, méně častá byla práce 90 hodin týdně, ale vyskytovaly se i případy, kdy někteří pracovali i více než 100 hodin. (Final Report, 1919, s. 25) Byla znovuzavedena práce v neděli. Přestože týdenní pracovní doba byla snížena od roku 1915, náhodný průzkum 3 000 mužů v 8 firmách vyrábějících zbrojní materiál ukázal v první polovině roku 1916, že jedna třetina mužů nad 41 let pracovali od 70 do 100 hodin týdně a 58 % mužů mladších 18 let pracovalo více než 60 hodin v týdnu. Většina z 1 326 žen zaměstnaných tamtéž pracovala také více než 60 hodin za týden. (Agnew, 1917 and Campbell and Wilson 1917 in Pencavel, 2014, s. 4).

První ujednání mezinárodní organizace práce v roce 1919 stanovila princip 8hodinového dne a 48 hodinového týdne pro výrobní sektor. Za několik let to bude 100 let od tohoto významného mezníku. V roce 1930 došlo k přijetí další dohody, o zkrácení pracovní doby na 48 hodin týdně, tentokrát však již pro pracovníky v obchodě a administrativě. V roce 1935, v době, kdy byl svět sužován následky ekonomické krize, bylo v následujícím ujednání rozhodnuto o zkrácení týdne na současných 40 hodin. Zatímco princip minimálně jednoho volného dne v týdnu byl pro průmysl ujednán v roce 1921, pro obchod a administrativu až v roce 1957. (Sangheon, McCann, Messenger, 2007, s. 2)

Jsme svědky toho, že pracovní doba se postupně snižovala postupně v obrovském počtu zemí, což můžeme považovat za velký úspěch minulého století. Někteří mohou ale argumentovat, že 48 hodinový respektive 40 hodinový pracovní týden je pouze teoretická záležitost a skutečná realizace v praxi je jen velmi slabá. Nemine den, kdybychom neslyšeli stížnosti o nedodržování těchto limitů a to jak v rozvíjejících se zemích, tak i ve vyspělém světě. Obavy jsou obvykle vyjadřovány frázemi jako časová tíseň nebo časová chudoba nebo „karoshi" (smrt z přepracování). Navzdory frekventovanému zpravodajství z rozvíjejících se zemí nemůžeme díky nedostatečné věrohodnosti dat přesně říci, ve které zemi a kteří pracovníci pracují déle než například 48 hodin týdně. Nachází se zde tedy mezera mezi obavami a znalostmi, která volá po systematičtějším sběru dat a jejich hlubší analýze. (Sangheon, McCann, Messenger, 2007, s. 3)

V mnoha rozvojových zemích hrozí nadměrná regulace, která může jednak zvyšovat náklady práce a zároveň oslabovat schopnost firem reagovat na změny v poptávce. Tyto významné rozdíly mohou být patrné i v rámci států na podobném stupni rozvoje. (A better investment climate for everyone, 2005, s. 35)

3.1.1 Vzdělání a délka pracovní doby

Jedna z nejvíce dramatických změn v americké ekonomice v uplynulých 50 letech je podstatný nárůst délky pracovní doby vdaných žen. Přestože celková délka pracovní doby zůstala přibližně konstantní, počet pracovních hodin se u vdaných žen přibližně ztrojnásobil. (McGrattan, 2008, s. 1)

V roce 1960 byl relativně nepatrný rozdíl v délce pracovní doby vdaných žen závislý na dosaženém vzdělání jejich mužů. Ženy provdané za muže s nedokončenou střední školou, stejně jako ženy provdané za středoškoláky a za muže s některými vysokými školami pracovaly průměrně 11 hodin týdně. Ženy provdané za vysokoškolsky vzdělané muže pracovaly průměrně 9 hodin týdně. Do roku 2005 se situace dramaticky změnila. Průměrná pracovní doba žen s vysokoškolsky vzdělanými manžely se zvýšila přibližně třikrát, zatímco pracovní doba žen mužů s nedokončenou střední školou se zvýšila jen o 70 %. (McGrattan, 2008, s. 2)

Dle Multinational Time Use Study pokrývající periodu 50 let a 16 rozvinutých zemí bylo zjištěno, že nejvíce vzdělaní muži dříve pracovali výrazně méně placeného času. Toto platilo ještě v 60. letech minulého století. Naopak na začátku 21. století pracují nejdéle v moderních ekonomikách. Vysoce vzdělané ženy v každém sledovaném režimu (Nordic, Southern, Market a Corporate) vykazují ještě mnohem více rozhodný posun k placené práci. (Gershuny, 2014, s. 31)

Ve 21. století je jednoznačné, že u nejvíce vzdělaných mužů i žen se práce podílí na větší částí dne, než je tomu u středně vzdělaných, kteří ale pracují více než nejméně vzdělaní. Minimálně od roku 1970 nevidíme žádný významný pokles v celkové pracovní době, snad mírně obrácený s mírným historickým nárůstem v rozmezí z 530 na 550 minut denně. (Gershuny, 2014, s. 31)

Ve studii byly porovnávány páry, kde členové mají vysokoškolské vzdělání s páry, kde oba členové vystudovali pouze střední školu. Mezi lety 1960 a 1970 se pracovní doba těchto párů vyvíjela přibližně stejně, ale od roku 1970 se pracovní

doba zvyšovala výrazně více u párů s vyšším vzděláním. Toto zvyšování se týkalo obou členů páru. U výše vzdělaných mužů se po roce 1970 zvyšovala pracovní doba, zatímco u níže vzdělaných mužů se snižovala. (McGrattan, 2008, s. 2)

Mezi roky 1970 a 1980 se podíl zaměstnanců v USA pracujících déle než 48 hodin týdně dle sčítání lidu zvýšil z 15,4 % na 23,3 %. Nárůst byl největší před rokem 1990, zpomalený v 90. letech a ve skutečnosti mírně převrácený od roku 2000. Byl soustředěn na vysoce vzdělané, vysoce placené a starší muže a omezen na pracovníky odměňované bázi platu. (Kuhn, 2005, s. 1)

3.1.2 Rozdíl mezi USA a Evropou

Stále zvětšující se rozdíl mezi pracovní dobou v Evropě a USA se stává obavou mnoha ekonomů i vědců. (Huberman, Minns, 2007, s. 545). Trend vstřícný delší pracovní době je přisuzován vzrůstající příjmové nerovnosti. (Bell and Freeman, 1995, 2001 in Huberman, Minns, 2007) Američané nyní pracují dvakrát více než Francouzi, Němci nebo Italové. Není to pouze případ 70. let. Daňový režim a regulace v Evropě snížili motivaci pro další práci. (Prescott in Huberman, Minns, 2007) Pracovní doba v Evropě se v průběhu minulého století snižovala rychleji než v Americe také z důvodu toho, že v Evropě bylo k dispozici více pracovních sil, byla zde menší nerovnost a v určitém období i vyšší příjmové přírůstky. Existují určité paralely mezi obdobím do roku 1913 a po roce 1950. Nejsou zde žádné výrazné změny v klíčových faktorech pracovní doby. Pracovní síla a větší příjmová rovnost přispívají ke snižování pracovní doby.(Huberman, Minns, 2007, s. 545)

Další zdroj uvádí, že zatímco v 50. letech minulého století byl roční počet hodin odpracovaných v kontinentální Evropě výrazně vyšší než v USA, nyní je tento počet asi o 300 hodin nižší v Evropě než v USA. (Estevao, Sá, 2008, s. 420)

Američtí pracovníci vykonávají více práce v méně žádoucích časech stejně jako práci přesčas než jejich protějšky v jiných bohatých zemích. (Hamermesh, 2014, s. 1)

Druhá kategorie „zvláštní“ práce, kterou zkoumáme, je práce v noci, definovaná zde jako práce zasahující do časového rozmezí od 6 hodin ráno do 10 hodin večer. Dle American Time Use Survey v typickém dnu v týdnu jedna čtvrtina Američanů pracuje v průběhu této periody. Práce v tomto čase je daleko běžnější než v kontinentální Evropě a také častější než ve Velké Británii, která je těmito komparacemi USA nejpodobnější. (Hamermesh, 2014, s. 1)

Zatímco jak práce přesčas tak práce v noci je daleko rozšířenější v Americe než v jiných zkoumaných zemích, intenzita se v USA a těchto zemích odlišuje. Ve skutečnosti jsou Američané ochotnější pracovat v noci nebo o víkendu než jejich evropské protějšky, ale v žádné z těchto dvou kategorií není množství této práce, kterou každý vykonává, vyšší než ve všech ostatních zkoumaných pěti evropských zemích. Americký pracovní trh je unikátní v četnosti nikoliv však v intenzitě „zvláštní práce“. (Hamermesh, 2014, s. 4)

Nedávný výzkum týkající se příjmových rozdílů napříč zeměmi ukázal, že hlavním faktorem stojícím za vyšším příjmem v USA než v Evropě není vyšší produktivita, ale vyšší podíl práce na vstupu. Zatímco hodinový hrubý domácí produkt v EU-15 byl 90 % úrovně USA v roce 2002, množství hodin odpracovaných na osobu bylo v EU-15 pouze 79 % úrovně USA. Rozdíly v příjmu byly v těchto dvou oblastech takřka nezměněny v období let 1970-2002. To znamená, že HDP na hlavu bylo v roce 1970 stejně jako v roce 2002 v Evropě přibližně na 70 % USA. Zajímavostí je, že produktivita se v EU-15 zvyšovala v tomto období rychleji než v USA, ale stejně tak se snižovala průměrná pracovní doba v kontrastu s USA. (Calmfors, 2010)

3.2 Pracovní doba v současnosti

Podíl odpracovaných hodin na osobu se v období 1970-2002 snížil ve všech zemích OECD s výjimkou USA, Nového Zélandu, Austrálie a Islandu. Podíl odpracovaných hodin na zaměstnance se ale za stejné období snížil všude. Většina snížení, jak v pracovních hodinách na osobu, tak i na zaměstnance, proběhla v letech 1970-1990. Pracovní doba na osobu vzrostla asi v polovině zemí OECD v období 1970-2002 zejména díky vyšší zaměstnanosti. Pracovní doba na zaměstnance klesala ve většině evropských zemí, avšak pomalejším tempem než dříve. (Calmfors, 2010, s. 52)

Zatímco roční standardní pracovní doba pro pracovníky na plný úvazek v roce 2003 byla 1900 hodin v USA, průměrně 1800 hodin v nových státech Evropské unie a jen asi 1700 hodin v EU-15. Země s nejnižší roční pracovní dobou jsou Francie (1 568), Dánsko (1613), Nizozemsko (1648) a západní Německo (1648). (Calmfors, 2010, s. 53).

Z evropských zemí pracovali v roce 2011 lidé průměrně nejdéle v Řecku a to 42,2 hodin týdně. Nejkratší průměrnou pracovní dobu měli v Nizozemí a to 30,5 hodiny. Tento rozdíl je ovlivněn zejména poměrem zkrácených pracovních úvazků, který v roce 2011 v Nizozemí dosahoval 49 %. *(*Hours Worked in the Labour Market, 2011, s. 5)

Pokud se podíváme pouze na plné pracovní úvazky a vyčleníme částečné úvazky, tak pouze Řecko a Rakousko mají ze všech zemí EU delší skutečnou pracovní dobu než Velká Británie. Obě země jsou na hodnotě 43,7 hodin týdně. Nejkratší pracovní doba plných úvazků byla v roce 2011 v Dánsku a to 39,1 hodin týdně. *(*Hours Worked in the Labour Market, 2011, s. 6)

Všeobecně platí, že skutečná pracovní doba překračuje standardní. Jedním z důvodů je existence placených a neplacených přesčasů. Dalším důvodem jsou smlouvy s odbory. Platí, že ve firmách bez oborových organizací je sklon k delší pracovní době. Země s kratší standardní pracovní dobou mají tendenci mít větší rozdíly mezi skutečnou a standardní pracovní dobou. (Calmfors, 2010, s. 53)

Ke snížení pracovní doby došlo v mnoha evropských zemích v 80. a 90. letech a to buď prostřednictvím kolektivních dohod, nebo zákonnými úpravami. K největší redukci došlo v Německu a Francii. V Německu byl v průmyslu zpracovávajícím kovy a ve strojírenství snížen pracovní týden ze 40 hodin na 35 v sérii kolektivních dohod mezi roky 1984 a 1995. Snížení se objevily ale i ve většině ostatních oblastí.

Ve Francii bylo uzákoněno snížení pracovní doby v roce 1982 ze 40 hodin na 39 hodin a posléze znovu v roce 2000 a 2002 z 39 hodin na 35. Redukce byly také provedeny v Rakousku, Belgii, Dánsku, Řecku, Maďarsku, Nizozemsku, Norsku a Velké Británii. (Calmfors, 2010, s. 54)

Ve 2. čtvrtletí roku 2011 se průměrná týdenní pracovní doba ve Velké Británii dostala na 36,3 hodin. Jedná se o pokles 4,7 % z 38,1 hodin týdně v roce 1992. Pokles je způsoben strukturálními změnami v ekonomice a větší flexibilitou volenou zaměstnanci nebo nabízenou zaměstnavateli. Ve výrobním sektoru se průměrná týdenní pracovní doba snížila jen minimálně ze 41,6 hodin v roce na 41,2 hodin v roce 2011. Ve stavebnictví došlo ke změně ze 43,1 hodin na 41,2 hodin a ve službách, které jsou největším sektorem z 36 hodin na 35 hodin. Významný podíl na poklesu průměrné pracovní doby má tedy vyšší podíl sektoru služeb dnes, než tomu bylo dříve. Tento podíl sektoru služeb se zvýšil z 68 % na 80 %. Naopak pokles výrobního sektoru byl z 21 % na 10 %. Pokud bychom uvažovali jen změnu pracovní doby bez změn podílů sektorů, snížila by se o 3 %. *(*Hours Worked in the Labour Market, 2011, s. 2)

3.2.1 Zkrácená pracovní doba ve světě

Po druhé světové válce byly benefity krátké pracovní doby schváleny ve všech sektorech průmyslu. První regulace nabyly účinnosti v roce 1918. Krátká pracovní doba byla ve velkém měřítku zavedena v období krize ve Výmarské republice. V roce 1924 asi jedna čtvrtina úřednictva i dělnictva pracovala na kratší úvazek. Nezaměstnanost dosahovala úrovně 11 %. Přestože podíl krátké pracovní doby se pořád snižoval, v porovnání s dnešní situací byl poměrně vysoký. Například v roce 1932, při vrcholu ekonomické krize, se podíl pracovníků s kratší pracovní dobou zvýšil na více než 20 %. Přesto tento krok mohl jen stěží vyrovnat břemeno finanční krize, které znamenalo nezaměstnanost asi 44 %. (Brenke, Rinne, Zimmermann, 2011)

Kratší pracovní doba je i dnes nástrojem, kterým mohou firmy reagovat na měnící se ekonomické podmínky. Německá vláda při ekonomických problémech v roce 2009 provedla regulace zaměřené na zvýhodnění kratší pracovní doby. Tento nástroj nelze využít vždy, ale pouze za určité ekonomické situace. Záleží na prostředí v průběhu krize. V případě Německa úspěch spočíval v tom, že krize v této zemi ovlivnila především exportně-orientované sektory, především zpracovatelský průmysl. Díky těmto podmínkám se rozsáhlé použití tohoto nástroje pozitivně promítlo do pracovního trhu a podařilo se tak překvapivě zmírnit následky finanční krize. (Brenke, Rinne, Zimmermann, 2011, s. 12)

V časech ekonomické krize je dočasné opatření sdílené práce, také work-sharing, nástrojem politiky pracovního trhu, který pouze nechrání zaměstnance před propouštěním v průběhu recese, ale také umožňuje firmám zachovat si kvalifikovanou pracovní sílu, tedy minimalizovat propouštěcí i najímací náklady, zachovat firemní morálku v těžkých časech. Když jsou tato opatření zaváděna, výsledek může být win-win-win řešení: pracovníci si zachovají práci a dokonce se mohou připravit

na budoucnost, firmy jsou schopny ne pouze přežít ekonomickou krizi, ale mohou být dobře připraveny na prosperitu po obnovení růstu, náklady na nezaměstnanost a konečně také sociální vyloučení jsou pro vlády také minimalizované. (Messenger, 2013)

Například v Belgii byla různá opatření v nezaměstnanosti v průběhu roku 2009 použita u 300 000 pracovníků, což se rovnalo 5,6 % privátních zaměstnanců. V Německu se 60 000 firem a 1,4 milionu pracovníků zapojilo do programu Kurzarbeit z ekonomických důvodů na vrcholu krize v květnu roku 2009. Podíl činil 3,8 % privátních zaměstnanců. Nicméně opatření byla velmi omezena v zemích jako Francie a Rakousko, kde se na nich podílelo pouze méně než 1 % privátních zaměstnanců. Opatření zachránila 400 000 pracovních míst v Německu nebo 370 000 v Japonsku a další miliony byly zachovány redukcí přesčasů. (Messenger, 2013)

Nejlepší reakce na situaci, která se objevila v roce 2009, je redukce pracovního týdne, aby lidé zůstali v pracovním poměru, udrželi si svoje schopnosti a kontakty a možnost trvalého příjmu. Zabráníme tak obrovské části populaci ztratit příjem, přestat platit hypotéky a dluhy kreditních karet, a tudíž zhoršit problémy firmám a bankám. Zkrácení pracovní doby umožní, že vlády i trhy budou moci fungovat i v době zotavování se z krize. (Colignatus, 2009, s. 2)

Propouštět zaměstnance a následně je podporovat pojištěním nezaměstnanosti může fungovat pro jednotlivce hledajícího vhodné zaměstnání, ale je neefektivní, možná dokonce i kontraproduktivní, při selhání systému, kdy se stávají nezaměstnanými obrovské masy lidí. (Colignatus, 2009, s. 2)

Ve Velké Británii došlo ke snížení počtu pracovníků, kteří pracují déle než 48 hodin týdně. V letech 1997 až 2013 se počet těchto lidí snížil o 15 %. Trendy pracovního trhu vedou ke zjištění, že snížení počtu déle pracujících je částečně nahrazováno zvýšením počtu obyvatel, kteří pracují kratší dobu. Analýzy ukazují, že vydání směrnice o pracovní době v EU (WTD, viz níže) má jen velmi malý efekt na celkový počet odpracovaných hodin v ekonomice Velké Británie a nepatrný pozitivní efekt na zaměstnanost. Trh práce se výrazně rozvinul od začátku 90. let, kdy byla směrnice o pracovní době ujednána. Technologické změny a nárůst flexibilní pracovní doby znamenal, že hranice mezi prací a volným časem se rozmazávala. (The Impact of the Working Time…, 2014, s. 8)

„Leisure option“, v originále „Freizeitoption“, v překladu volba volného času, byla prvně zavedena prostřednictvím kolektivních dohod v elektro průmyslu v Rakousku v roce 2013. Tato novela umožňuje zaměstnanci se svobodně a individuálně rozhodnout mezi zvýšením platu o 3 % nebo nadstandardními 5 hodinami volného času měsíčně. Nejprve však musí o zavedení této možnosti v určité firmě rozhodnout management firmy. Zaměstnanec tedy může o této možnosti rozhodovat až po schválení v dané firmě. Pro zaměstnance pracující na plný pracovní úvazek to znamená možnost 60 volných hodin ročně navíc nebo právo na 7-8 dnů volna ročně. Také pracovníci na částečný pracovní úvazek měli možnost využít „Freizeitoption“, nicméně zde tato možnost nelze aplikovat v případě, že by příjem klesl pod minimální mzdu. Volba volného času umožňuje zaměstnancům volno navíc každý rok, dokud pracují ve stejné firmě. „Freizeitoption“ může být využívána hodinově, denně,

na měsíční bázi nebo akumulativně za účelem jednorázového využití. Hodnocení této novely bylo zatím provedeno pouze v rámci některých odborů a jejich zástupců ve firemní radě. Dle těchto průzkumů pouze 9,7 % zaměstnanců, kteří měli tuto možnost, ji využilo. Přestože se očekávalo využití především staršími a mladými zaměstnanci, většina byla ve věkovém rozmezí 30-50 let. „Leisure option" byla do kolektivní smlouvy zahrnuta i v roce 2014, avšak je v ní ujednáno, že není možno si ji zvolit znovu, pokud tak osoba udělala již minulý rok. (Stefanie a Matthias Nocker, 2015, s. 23)

3.2.2 Částečné pracovní úvazky

Nestandardní zaměstnanecký poměr a specifičtěji částečné pracovní úvazky je celosvětově stoupajícím trendem uplynulých dvou dekád. Tento trend je zvláště silný v Evropě, kde záležitost odlišného uspořádání pracovního času je důležitou součástí debat mezi politiky a něčím, čím Evropská unie podporuje zvyšování flexibility pracovníků a zaměstnavatelů. (Sandor, 2009)

Firmám by měly být nabízeny výhody při používání flexibilních časových úvazků, o kterých je známo, že zlepšují morálku a přístup k práci. Tato opatření nemusí pouze zvýšit výkon jednotlivce, ale také může zvýšit firemní produktivitu, kvalitu a také udržitelnost firemního výkonu. (Lonnie, 2012)

Částečné pracovní úvazky mají pozitivní i negativní následky pro zaměstnance, zaměstnavatele i pro ekonomiku jako celek.

Mezi pozitivní následky patří: pozitivní efekt na zaměstnanost; zaměstnavatelé mohou přizpůsobit svoje zdroje ekonomickým podmínkám; pro zaměstnance vzniká možnost lepšího poměru práce-volný čas a umožnění více volného času dětem při udržení práce.

Mezi negativní následky patří: mohou se zvýšit náklady pro firmy v důsledku existence fixních nákladů; zaměstnanci na částečné úvazky mají průměrně nižší příjem a méně možností v kariérním růstu; některé výzkumy ukazují, že kvalita práce na částečný úvazek je průměrně nižší, přestože uspokojení z práce je velice podobné zaměstnancům na plný pracovní úvazek. (Sandor, 2009)

Propad v průměrné délce pracovní doby ve Velké Británii může být částečně vysvětlen vyšším poměrem pracovní síly pracující na částečné pracovní úvazky. Tento poměr se zvýšil z 24 % v roce 1992 na 27 % v roce 2011. Procento z těchto lidí, kteří pracují na částečný pracovní úvazek a chtějí pracovat na plný, se snižuje v období ekonomického růstu a roste v období recese. Toto procento bylo ve Velké Británii na hodnotě 14 % v roce 1993, pak kleslo k 7 % v roce 2004 a k roku 2011 dosáhlo 16 %. *(*Hours Worked in the Labour Market, 2011, s. 3)

V Evropě se v roce 2012 četnost částečných pracovních úvazků pohybovala v rozmezí od 2 % v Rumunsku k více než 45 % v Nizozemí s průměrem 19,8 %. Částečné pracovní úvazky jsou prominentním znakem severní Evropy odrážející otevřenou politiku rovnováhy práce-volný čas. Mezi lety 2005 a 2012 se množství částečný úvazků zvýšilo v některých státech Evropy jako reakce na ekonomickou krizi, zatímco v ostatních zůstalo stabilní. (Non-standard form of employment, 2015, s. 15)

Přestože práce na částečný úvazek je mezi pohlavími rozdělena v EU jako celku nerovnoměrně, podíl se u obou pohlaví zvyšoval přibližně stejným tempem mezi lety 1999 a 2009. Během tohoto období se podíl částečných úvazků u žen zvýšil z 28,5 % na 32 %, zatímco u mužů vzrostl z 6,4 % na 8,3 %. Nárůst v období recese v roce 2009 byl přibližně stejný u obou pohlaví. (Sandor, 2009, s. 11)

„USA si svou konkurenční způsobilost udržují především defenzivními postupy: zejména nízkým reálným růstem mzdy, resp. celkových nákladů práce (včetně mimomzdových sociálních náhrad), ještě nižším než růst produktivity. K tomu využívají i masového uplatňování kratších (často hůře placených) pracovních úvazků (tzv. pružnosti práce). […] Těmito postupy USA vyvolávají v mezinárodní soutěži tlak na zpožďování reálného růstu mzdy, sociálních příjmů i veřejných rozpočtů za růstem produktivity (resp. HDP) i v EU.“ (Pick, 2009, s. 100)

Podobně píše Ilona Švihlíková. Řešení nezaměstnanosti není dle nové pravice a neoliberalismu shledáváno v kontextu nedostatečné poptávky, ale ve větší flexibilitě, množení částečných úvazků, především těch krátkodobých, a v oslabení odborů. Pracující chudoba je rozšířena zejména v USA. Pokud máte placenou práci alespoň na pár hodin týdně, přestože vás neuživí, ze statistik o nezaměstnanosti jednoduše vypadáváte. (Švihlíková, 2010, s. 169)

Nezaměstnanost stoupá od krize ke krizi, což je nyní podstatné u mladé generace v eurozóně. Lék neoliberálů je větší flexibilizace práce, což je vlastně pokračující deregulace pracovního trhu. Světová organizace práce ILO uvádí, že Německo trpí vysokou mírou nedobrovolných zkrácených úvazků. (Švihlíková, 2014, s. 51)

3.2.3 Vliv přesčasů a regulací

Vedle obav o bezpečí pracovníků a blahobyt, někteří politici vidí maximální limit pracovní doby a přesčasových opatření jako nástroj pro vytváření pracovních míst, a tudíž pro snížení nezaměstnanosti. Nicméně potenciál zvýšení zaměstnanosti se sníží, jakmile se zaměstnanci a zaměstnavatelé plně přizpůsobí novým regulacím. Přizpůsobení zahrnuje snížení produkce jako odpověď na zvýšené náklady práce, zvýšení množství práce načerno pracovníky, jejichž přesčasy byly omezeny, nesoulad mezi schopnostmi přesčasových pracovníků a nezaměstnaných. (Oaxaca, 2014)

Výhody regulace pracovní doby a přesčasů:

- Regulace standardního pracovního týdne a přesčasů a mezd může chránit zaměstnance, po nichž je požadováno pracovat více přesčasových hodin, než by si běžně přáli.
- Zkrácení zákonného pracovního týdne může potenciální zvýšit zaměstnanost, zejména mezi ženami.
- Zkrácení standardního pracovního týdne může zvýšit přímou hodinovou mzdu některých pracovníků.
- Zkrácení pracovního týdne umožňuje více času pro volnočasové aktivity a domácí produkci.

- Z limitování přesčasů mohou profitovat ženy, obzvláště na manažerských pozicích, díky vyvolané reorganizaci pracovního času.

Nevýhody regulace pracovní doby a přesčasů:

- Omezení přesčasů snižuje zaměstnanost jak kvalifikovaných, tak nekvalifikovaných zaměstnanců.
- Přesčasoví pracovníci jsou obvykle kvalifikovanější, a proto nezaměstnaní nebo ostatní pracovníci nejsou dostatečnou náhradou.
- Zkracování standardního pracovního týdne vede k přivydělávání si načerno a tak se zvyšuje konkurence pro práci pro nezaměstnané.
- Rozšiřující se pokrytí regulací přesčasů má jen malý efekt na podíl pracovníků, kteří pracují přesčas nebo na víkendové přesčasové hodiny na pracovníka.
- Zkrácení standardního pracovního týdne vede k růstu nákladů práce, což může vést ke snížení celkové zaměstnanosti (Oaxaca, 2014)

3.2.4 Průzkumy na téma zkrácení pracovní doby

Jedna ze studií spojuje pracovní dobu a zadostiučinění s vhodným poměrem práce a volného času. Tato rovnováha je specifická pro každého jednotlivce a vztahuje se ke spokojenosti s prací a všemi dalšími oblastmi života, zejména rodinným životem a volným časem. Výsledky studie ukazují na velké odlišnosti ve vnímání a vlivech pracovních podmínek zaměstnanců, proto je spojení pracovní doby a poměru práce a volného času pro firmy velice důležité a to zejména pro oddělení lidských zdrojů. Měření, která pozitivně ovlivňují práci, mohou mít negativní vliv na životní uspokojení a mohou vést ke kontraproduktivním výsledkům. (Holly, 2012, s. 21)

Významným hnacím mechanismem přání snížit pracovní dobu je práce z domova. Pracovníci, kteří pracují z domova, chtějí snížit dobu výrazně více než ostatní. To může být způsobeno, že jejich výkonnost není tolik viditelná. Dohody o flexibilní pracovní době také snižují uspokojení v kontrastu s pevnou pracovní dobou. Kompenzace přesčasů také zvyšuje uspokojení zaměstnanců. Nezáleží už tolik, zda je náhrada plná nebo jen částečná. Kompenzace také snižuje potřebu zkrácení pracovní doby. Děti v domácnosti rodičů také snižují počet hodin, o které jsou ochotni lidé zvýšit nebo snížit svoji pracovní dobu. Přes 60 % zaměstnanců by vyměnilo nižší příjem za kratší pracovní dobu. To naznačuje nespokojenost s pracovními podmínkami, pravděpodobně v souvislosti s velkým nárůstem počtu syndromu vyhoření v posledních letech. (Holly, 2012, s. 22)

Vědci objevují jednu z pravd, že naše štěstí nezávisí na konzumaci konvenčního zboží a služeb, ale je výrazně posíleno, když máme více času a prostoru pro socializaci, přírodu, učení a pro skutečné žití namísto konzumování. (Scaling back our energy-hungry…[2015])

Britský ekonom Richard Layard ve své knize z roku 2005 s názvem Hapiness: lessons from new science dochází k závěrům, že současná ekonomická politika nezvyšuje štěstí a že štěstí by se mělo stát jedním z cílů vládní politiky a vývoj národ-

ního štěstí by měl být měřen a sledován podobně jako růst HDP. Například jihoasijská země Bhútán používá hrubé národní štěstí jako jeden z otevřených politických cílů. (Scaling back our energy-hungry…[2015])

Studie provedené ve Francii a v Německu ukazují, že zkrácení pracovního týdne neuspělo ve zvýšení zaměstnanosti. V únoru roku 1982 Francie nařídila redukci ze 40 na 39 hodin. Mezi zaměstnanci, kteří byli zaměstnaní v březnu roku 1981, těmi, kteří pracovali více než 40 hodin týdně v březnu 1981, bylo daleko pravděpodobnější, že ztratí svoji práci mezi roky 1981 a 1982, než ti, kteří pracovali mezi 36 a 39 hodinami. (Crépon a Kramarz, 2002, s. 4)

Kanadská studie čerpala výhody z toho, že mimo federálních přesčasových regulací, mají provincie vlastní statutární standardní pracovní týden a přesčasové regulace, které se liší. Statistický model byl použit pro simulace nejvíce optimistického výsledku ze zkrácení pracovního týdne ze 48 nebo 44 na 40 hodin. Simulace měla v úmyslu zjistit, jaký může mít maximální efekt na zaměstnanost, pokud by se zkrácená pracovní doba promítla pouze do nových pracovních míst pro ty, kteří jsou v přesčasové regulaci zahrnutí. Výsledky ukázaly, že pokud by nezaměstnanost byla 10 % při 48 hodinovém pracovním týdnu, zkrácení týdne na 40 hodin by vedlo ke snížení nezaměstnanosti na 9,5 %. (Friesen, 2001)

Snížení pracovní doby k 21 hodinám týdně by vedlo k následujícím výhodám (Coote, Franklin a Simms, 2010, s. 17-25):

1. Ochrana přírodních zdrojů planet
   - 1.1. Spotřeba nižší a odlišná – změna priorit a orientace lidí na jiné hodnoty
   - 1.2. Čas pro život v udržitelnější úrovni – souvisí s menším spěchem (využívání fastfoodů, zařízení šetřících čas)
   - 1.3. Menší ekostopa – nižší materialismus umožňující ušetření více energie
2. Sociální spravedlnost a širší blahobyt
   - 2.1. Zvýšení blahobytu nezaměstnaných i přepracovaných – lepší distribuce práce mezi obyvatele, nižší stres a více času pro rodinu
   - 2.2. Změna zdrojů kontroly – větší zaměření na volný čas, zlepšení zdravotního stavu
   - 2.3. Spravedlivější poměr mezi muži a ženami – vyšší rovnováha mezi prací a domácími aktivitami mužů a žen
   - 2.4. Výhody pro rodiče a děti – více času na rodinu
   - 2.5. Nižší nerovnováha při odchodu do penze – odchod do penze do pozdějšího věku z důvodu lepšího zdravotního stavu a nižší zátěže
   - 2.6. Více času na péči – péče o příbuzné, přátele se stává dostupnější
   - 2.7. Více prostoru být aktivním občanem – zájem o záležitosti jako jsou volby atd. Vyžaduje časovou investici
   - 2.8. Růst jádrové ekonomie – neplacené věci, reciprocita apod.

2.9. Koprodukce – více času na koprodukci a lepší využití výrobků, sdílení potřeb

2.10. Více volného času

3. Robustní a prosperující ekonomika

3.1. Benefity pro byznys- redistribuce placené a nepracené práce, vyšší produktivita, emoční pochopení

3.2. Zakončení dluhového růstu

3.3. Vyšší stabilita a odolnost – díky vyšší rovnováze snazší adaptace na změnu

3.4. Záchrana veřejných zdrojů – nižší výdaje na důchody, nezaměstnanost apod.

3.2.5 WTD

Working Time Directive (WTD) je směrnice Evropské unie. Stanovuje hlavní ustanovení a práva týkající se pracovní doby následovně (Working Conditions - Working Time Directive [2015]):

- V sedmidenní po sobě jdoucí periodě nepřesáhne pracovní doba 48 hodin.
- V jakékoliv sedmidenní periodě má zaměstnanec právo na nepřerušovaný 24 hodinový odpočinek.
- Právo na 11 po sobě jdoucích hodin odpočinku za každých 24 hodin.
- Právo na odpočinkové pauzy, pokud pracovní doba překročí 6 hodin.
- Průměrná pracovní doba zaměstnanců pracujících v noci je maximálně 8 hodin v každé 24 hodinové periodě nebo ne více než 8 hodin v jakýchkoliv 24 hodinách pro pracovníky se speciální zátěží.
- Zdravotní posudek zdarma před přidělením na pozici a pravidelně pro pracující v noci.
- Placené volno minimálně 4 týdny v roce.

Existují zde však výjimky, například v bodě 1 se jedná o vyjmenovaná povolání, kterými jsou pracovníci ostrahy, policie, záchranáři a další. Další možností, jak překročit 48 hodinovou pracovní dobu je speciální „opt-out“ dohoda, která musí být dobrovolná a bez vedlejších podmínek. Tato dohoda umožňuje za určitých okolností překročit 48 hodinovou pracovní dobu. Opět platí, že pro vyjmenované pozice není možno využít této dohody. Jde například o pracovníky leteckých společností, určité pracovníky v přepravě a další. (Maximum weekly working hours [2015])

3.3 Pracovní doba v současnosti – shrnutí

Délka pracovní doby se v západní Evropě v posledních desítkách let stále snižovala. Průměrná pracovní doba je v západní Evropě výrazně nižší než v Americe a tento

rozdíl se naopak zvětšuje. V rámci Evropy je nejkratší pracovní doba ve Francii, Dánsku nebo Nizozemí a nejdelší naopak v Řecku, Velké Británii či Rakousku. Za poklesem stojí různé faktory, mezi nimiž je například rostoucí podíl částečných úvazků, v němž vítězí Nizozemí. Dalším důvodem poklesu je rostoucí podíl služeb, které nahrazují průmysl.

Zkrácení pracovní doby je jedním z nástrojů, jak čelit nepříznivým následkům krize. Nejen v dávné historii, ale například i v roce 2009 zachránilo dočasné snížení pracovní doby několik tisíc pracovních míst v různých částech světa. Jednalo se například o Belgii, Německo a jeho program Kurzarbeit, Japonsko a další země.

Částečné pracovní úvazky jsou významným znakem pracovního trhu zejména poslední dekády. V čele najdeme severské země Evropy. Tyto úvazky s mnoha pozitivy i negativy jsou specifikem hlavně pro ženy, avšak vzrůstá jejich podíl u obou pohlaví. Vliv regulace přesčasů je také sporný a má v obecné rovině spoustu pozitivních i negativních následků.

Na téma zkrácení pracovní doby proběhlo mnoho průzkumů. Je například prokázáno, že neustálé zvyšování spotřeby nezvyšuje štěstí člověka. Dále bylo zjištěno, že ideální poměr práce a volného času se u jednotlivých jedinců výrazně liší. Na ideální délku pracovní doby má také vliv i počet dětí. Výrazné snížení pracovní doby v Evropě by vedlo k razantní proměně společnosti. Změny by byly nejen ekonomické, ale hlavně kulturní, sociální a environmentální.

V rámci Evropské unie existuje směrnice Work Time Directive, která chrání pracovníky a zajišťuje jim vhodné pracovní podmínky.

4 Ekonomické dopady zavedení 35 hodinového pracovního týdne ve Francii

4.1 Francie a její 35 hodinový pracovní týden

Ke zkrácení pracovního týdne ve Francii došlo k 1. lednu roku 2000. Nejprve se jednalo o větší firmy a od roku 2002 vstoupil v platnost zákon i pro firmy menší než 20 zaměstnanců. (Hayden, 2006, s. 508)

Jedním z druhotných cílů zkrácení pracovního týdne bylo umožnit zaměstnancům vyšší kvalitu života. Vládním primárním cílem byl boj proti vytrvale vysoké hladině nezaměstnanosti. Podpora 35 hodinového týdne vzešla z odborových organizací, sdružení reprezentující nezaměstnané a dalších na politické levici. Kritici v podnikatelské sféře i v médiích a na politické pravici ostře napadli tento plán a nazvali jej „útok na podnikatele", „vítězství ideologie nad rozumem" nebo dokonce „ekonomická sebevražda". V konkurenční globální ekonomice břímě regulací a vyšší nákladů práce zajisté podkope konkurenceschopnost, odradí investice a spíše než vytvoří, tak zničí pracovní místa. To odráží výroky, které kritici zkrácení pracovní doby, používaly již od 19. století, kdy se objevily první zákony omezující pracovní den. (Hayden, 2006, s. 504)

V následujících letech ale začala pozice zákona 35 hodinového týdne oslabovat, neboť socialistická vláda prohrála ve volbách v roce 2002 a k moci se dostala středopravá koalice. V lednu 2003 došlo zákonem k redukci motivací pro snížení pracovní doby u firem se stále 39 hodinovou pracovní dobou. V roce 2005 pak zákon znovu oslabil, protože se stalo pro firmy výhodnější platit přesčasy, než dát zaměstnancům volno. Navíc bylo jednotlivcům umožněno si vybrat delší pracovní týden nad rámec 220 hodin ročně na zaměstnance až k 48 hodinám v jakémkoliv týdnu nebo 44 hodin průměrně po 12 týdnů. V posledních pár letech navíc dochází k tomu, že velké firmy jako Hawlet Packard nebo Bosch úmyslně podkopávají tento zákon. Parametry tohoto zákona se tedy od jeho zavedení poměrně oslabily. (Estevao, Sá, 2008, s. 423)

Přestože bylo zkrácení týdne ostře kritizováno, poslední francouzská iniciativa o zkrácení pracovní doby znamenala z ekonomického hlediska jako celku malou oběť pro soukromý sektor. Některé firmy měli zpočátku potíže a viděly růst nákladů práce, ale celková konkurenceschopnost francouzských firem byla udržena a v mnoha případech dokonce zvýšena. Vláda měla zkušenosti z ukončeného pokusu o 35 hodinový týden z 80. let a následného nepřátelství zaměstnavatelů. Vláda se také bála odlivu kapitálu při zvýšení nákladů práce. Vliv této novinky byl absorbován prostřednictvím kombinace umírněných mezd, zvýšené produktivity práce i kapitálu (částečně vyšší flexibilitou pracovního času a také zintenzivněním práce) a státní finanční podporou. První dva z těchto tří faktorů kontroly nákladů byly na úkor zaměstnanců a jednotlivé skupiny ovlivnily nerovnoměrně. (Hayden, 2006, s. 528)

Zavedení 35 hodinového týdne mělo následující efekty (Estevão, Sá, 2008, s. 455):

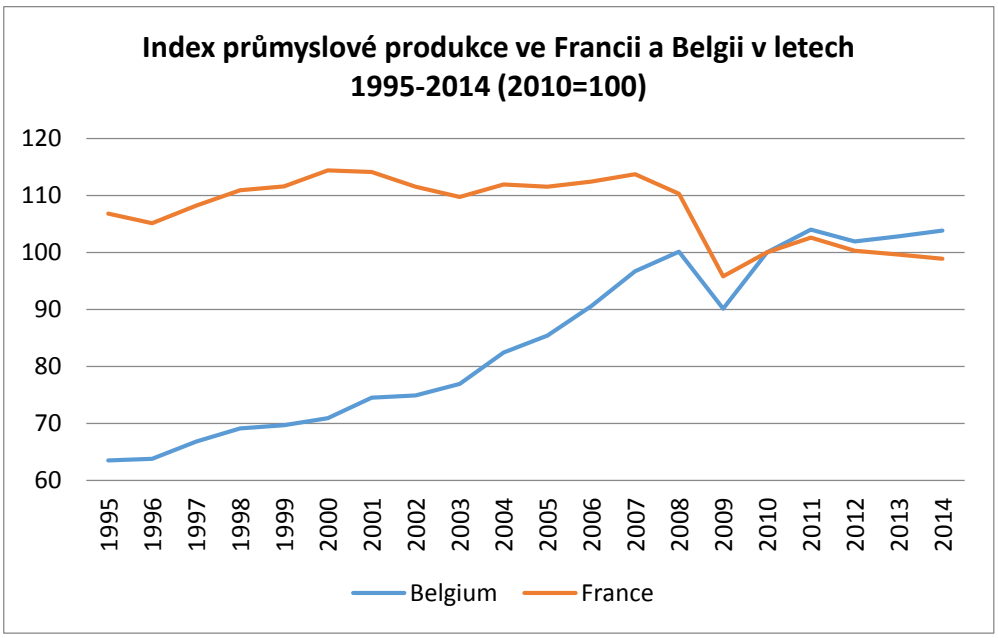
- Snížil se počet hodin po zavedení daného zákona a snížení bylo významnější ve velkých firmách, na něž se povinnost vztahovala dříve.
- Hodinová mzda se zvýšila více pro muže než pro ženy.
- Zvýšila se fluktuace zaměstnanců.
- Celková míra zaměstnanosti se zdá být neovlivněna zákonem.
- Dvojité zaměstnání se zvýšilo u mužů díky potřebě pracovat více než zákonnou dobu.

Muži byli obecně méně spokojení se zákonem, zatímco ženy byly šťastnější. Nicméně štěstí u žen se zvyšovalo přímo úměrně s jejich příjmovou hladinou a snižovalo s počtem hodin, které pracovaly před přijetím zákona. Manažeři byli méně spokojení s pracovním časem, volným časem a pracovními směnami po přijetí zákona. To bylo zřejmě způsobeným zvýšeným stresem pracovníků z důvodů příprav firem na nový zákon a s tím souvisejícími reorganizacemi. (Estevão, Sá, 2008, s. 457)

Zákon zvýšil podíl lidí s více než jednou prací o 3,3 %. Zákon také zvýšil přechody z velkých firem k malým firmám o 1,2 %. (Estevão, Sá, 2006, s. 18)

4.2 Průmyslová produkce

Obr. 1 Index průmyslové produkce ve Francii a Belgii v letech 1995-2014 (2010=100)



Zdroj: OECD: Industrial production, [2016]

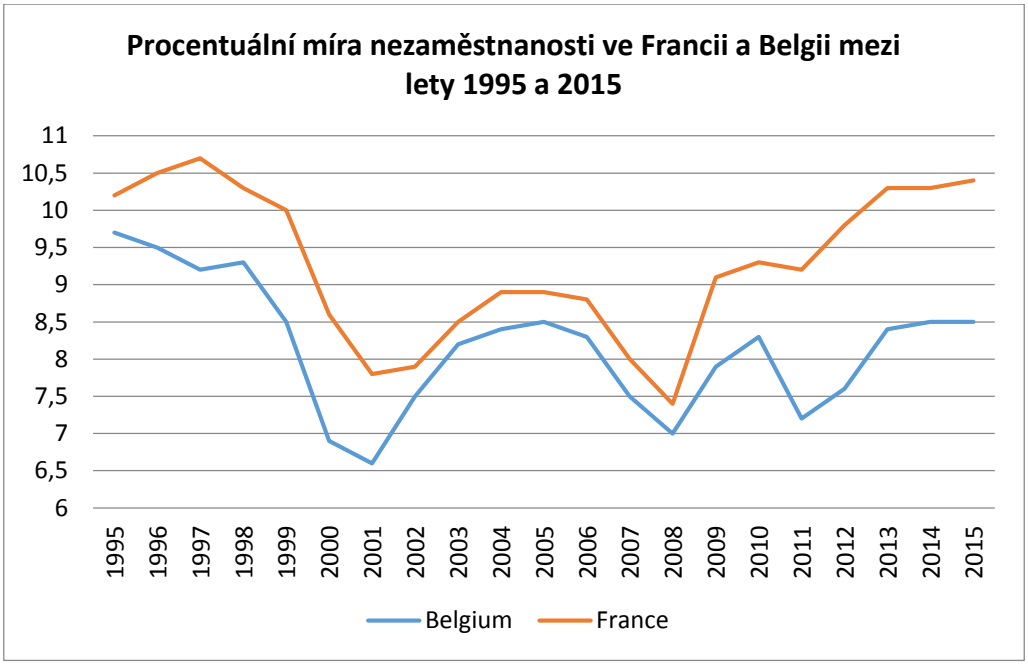
Na první pohled je z grafu zřejmé, že trendy průmyslové produkce obou zemí jsou značně odlišné. Ve Francii docházelo ke zvyšování průmyslové produkce v průběhu

sledovaného období přibližně do roku 2000 a od tohoto data začal index stagnovat. Stagnaci pozorujeme až do propadu v průběhu finanční krize kolem roku 2009. Od té doby produkce opět stagnuje, avšak na nižší úrovni než před krizí. V Belgii vidíme zcela jinou situaci. Index roste dokonce zvyšujícím se tempem až do roku 2008, kdy dosáhne vrcholu, ale již v roce 2010 je na stejné úrovni a od té doby se pozvolna zvyšuje.

Klesající index průmyslové produkce ve Francii nemusí být výhradně negativním jevem. Je známo, že v posledních dekádách se zaměstnanost v průmyslu v západní Evropě snižuje. Pokud jsou tyto výrobní faktory přemisťovány do služeb stejnou měrou, jež odchází z průmyslu, ekonomika tím utrpět nemusí.

4.3 Nezaměstnanost

Obr. 2 Procentuální míra nezaměstnanosti ve Francii a Belgii mezi lety 1995 a 2015



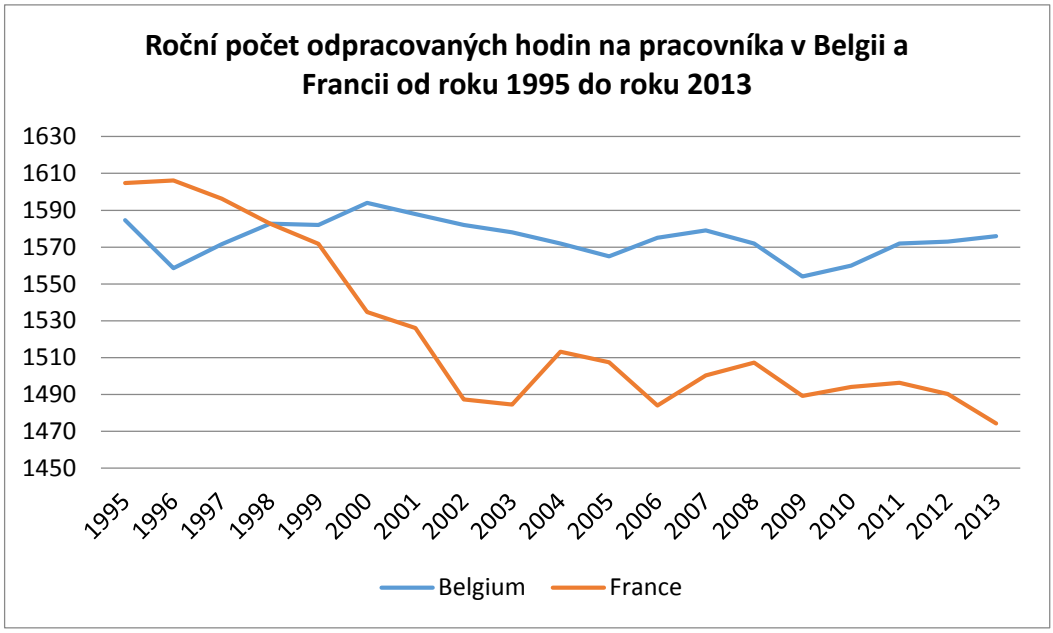
Zdroj: Eurostat: Unemployment rate – annual data, [2016]

Z grafu je patrné, že nezaměstnanost ve Francii i Belgii sleduje stejný trend. Francie má v průběhu sledovaného období neustále vyšší míru nezaměstnanosti než Belgie. Co je však zajímavé, že rozdíl v tomto ekonomickém ukazateli se od počátku světové recese na přelomu roku 2001 a 2002, čili v období zavádění zkráceného pracovního týdne, snížil až na nepatrný rozdíl několika desetin %. Tento minimální rozdíl se udržel až do světové recese počínající koncem roku 2008 a zejména v roce 2009. Zatímco míra nezaměstnanosti v Belgii se již vrátila na svou předchozí úroveň, ve Francii k tomu nedošlo a rozdíl v míře nezaměstnanosti těchto dvou států dosahoval v roce 2014 již přibližně 2 %. Současně s výrazně narůstající mírou nezaměstnanosti

od roku 2008, můžeme pozorovat i poměrně výrazný pokles indexu průmyslové produkce na obrázku číslo 1.

4.4 Délka pracovní doby

Obr. 3 Roční počet odpracovaných hodin na pracovníka v Belgii a Francii v letech 1995-2013



Zdroj: OECD: Employment. [2016]

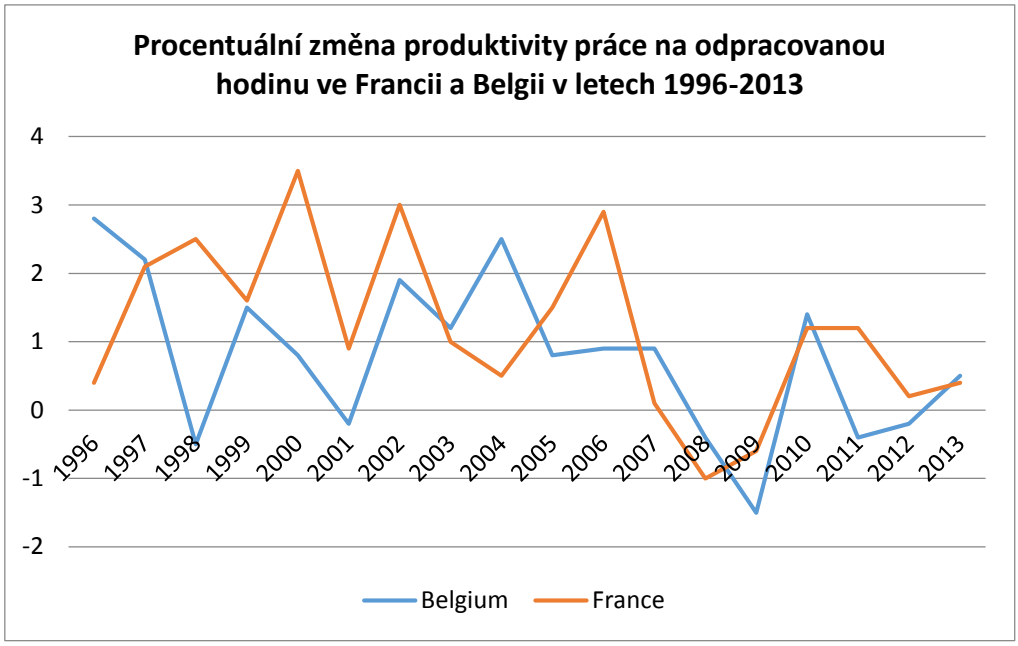
Z uvedeného grafu je jasně patrné, že zákonné zkrácení pracovního týdne mělo na přelomu tisíciletí ve Francii významný vliv na celkový počet odpracovaných hodin na pracovníka. V příloze na obrázku číslo x vidíme graf, na němž jsou zobrazeny čtyři země s nejnižším ročním počtem odpracovaných hodin v Evropě. Jako základna jsou použity země Evropské unie, které jsou současně členy OECD. Těchto zemí je v současné době 21. Jedná se o Německo, Nizozemí, Dánsko a Francii. Co je však zajímavé, je fakt, že ač je Francie až čtvrtá země s nejnižším počtem těchto hodin, pokles v počtu odpracovaných hodin od roku 1995 byl druhý nejvýznamnější. Bylo by bláhové se domnívat, že tento výrazný pokles nebyl způsoben právě novým zákonným opatřením pro zkrácení pracovního týdne.

Z výše uvedeného grafu lze vyčíst, že jistý pokles v ročním počtu odpracovaných hodin se ve Francii odehrával již od roku 1996. V roce 1998 došlo k významnému milníku, kdy počet ročně odpracovaných hodin v Belgii překonal úroveň ve Francii. K poklesu ve Francii docházelo významně až do roku 2003. Od tohoto data se ukazatel drží kolem hranice 1480 hodin ročně. V Belgii se za celé sledované období hodnota ukazatele prakticky nezměnila a pohybuje se v rozmezí 1550 a 1600 hodin ročně. V roce 2013 i v roce 2014 je již rozdíl v počtu odpracovaných hodin

těchto dvou zemí více než 100 hodin ročně. Kontrast je opravdu obrovský, když navíc podotkneme, že v roce 1995 pracovali Francouzi průměrně o 20 hodin déle.

4.5 Produktivita práce

Obr. 4 Procentuální změna produktivity práce na odpracovanou hodinu ve Francii a Belgii v letech 1996-2013



Zdroj: Eurostat: Labour productivity – annual data [2016]

Pro názornost byla použita produktivita práce na odpracovanou hodinu, neboť lépe vystihuje vývoj produktivity v ekonomice. Tento indikátor není ovlivněn různou skladbou a poměrem částečných a plných úvazků. Průměrný procentuální růst daného ukazatele se ve výše uvedeném grafu za období 1996-2013 rovná hodnotě 0,79 % pro Belgii a 1,19 % pro Francii.

Velice podobná data nám poskytne i OECD, jež udává hodnoty růstu dané statistiky za období 1995-2013 ve výši 0,87 % pro Belgii a 1,3 % pro Francii. (OECD, 2015)

Ve Francii se tento ukazatel v letech 1997-2003 zvyšoval rychleji, než tomu bylo v Belgii. Nejvyšší rozdíl je dosažen právě v roce 2000. V této době se stal platný zákon o kratší pracovní době pro větší firmy. Od roku 2003 se hodnoty ukazatelů v obou sledovaných zemích pohybují přibližně ve stejném trendu. Pokud bychom se vrátili k předchozímu obrázku číslo 3, vidíme, že právě od roku 2003 se počet ročně odpracovaných hodin ve Francii přestává snižovat a udržuje si s Belgií více méně stejný trend. Dokud se tedy ve Francii snižovala pracovní doba, produktivita práce na odpracovanou hodinu se zvyšovala.

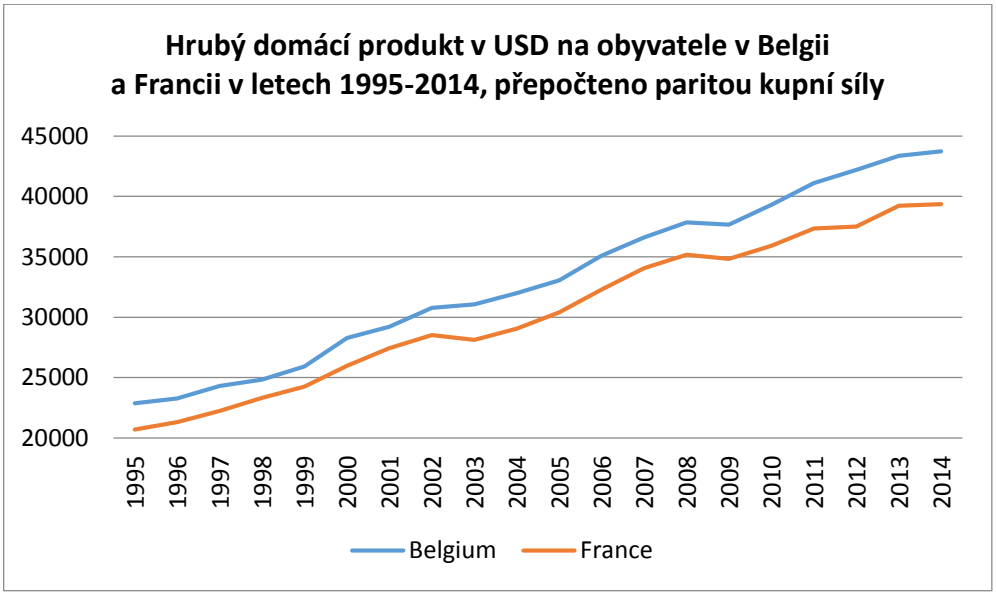
Jako doplnění a pro porovnání je také vhodné zmínit hodnoty indikátoru produktivity práce na zaměstnanou osobu. Průměrné hodnoty růstu za období 1996–2013 jsou 0,77 % pro Belgii a v případě Francie je to 0,83 %. Rozdíl v tomto ukazateli je tedy jen kosmetický. (Eurostat: Labour productivity – annual data [2016])

4.5.1 Jednotkové náklady práce

V souvislosti s produktivitou není od věci zmínit statistiku jednotkových nákladů práce. Tato statistika významně napovídá o změnách konkurenceschopnosti jednotlivých států. Pro srovnání změn nikoli absolutních postačí index 2010=100. Na počátku sledovaného období, tedy v roce 1995, dosahoval tento index hodnoty 80,4 pro Belgii a 79 pro Francii. Francie následně dorovnala tempem Belgii a v letech 2004-2007 byly indexy prakticky na stejných hodnotách. Pro tuto statistiku jsou k dispozici i data z roku 2015, kdy se již index Belgie rovnal 108,1 a Francie 106. Belgie tedy v růstu jednotkových nákladů práce Francii v posledních letech předstihuje. Pomalejší nárůst je pozitivní pro konkurenceschopnost, ale je vždy třeba analyzovat, co je pravou příčinou nižšího nárůstu.

4.6 HDP

Obr. 5 HDP na obyvatele v Belgii a Francii v běžných USD na obyvatele v letech 1995-2014, přepočteno paritou kupní síly



Zdroj: OECD: Domestic product, [2016]

HDP asi nejlépe charakterizuje dopad zkrácení pracovní doby na ekonomiku Francie jako celek. Graf hrubého domácího produktu má poměrně vyrovnaný trend, ale krásně ukazuje recese v roce 2002 i 2009. Je také dobře vidět, že zkoumané země se

z poslední krize velice rychle vymanily a již v roce 2010 dosáhly úrovně před krizí. Obě země za sledované období ekonomicky rostly až na dvě zmíněné krátké přestávky. Rozdíl v HDP těchto dvou zemí se zvýšil z 2 171 dolarů v roce 1995 na 4 367 dolarů v roce 2014. To by mohlo na první pohled evokovat zaostávání Francie v konvergenci, nicméně pokud se podíváme na procentuální rozdíl, zjistíme, že Belgie měla v roce 1995 náskok přibližně 10,5 % HDP od Francie. V roce 2014 to bylo 11,1 %. Francie tedy Belgii v tomto nejpoužívanějším ukazateli nedohání, ale současně nemůžeme říci, že by na ni ztrácela. Rozdíl se pohybuje do 3 000 dolarů až do finanční krize v roce 2009, od kterého je kromě zvyšování rozdílu v HDP mezi Belgií a Francií vidět na obrázku číslo 2 i zřetelně výraznější růst nezaměstnanosti.

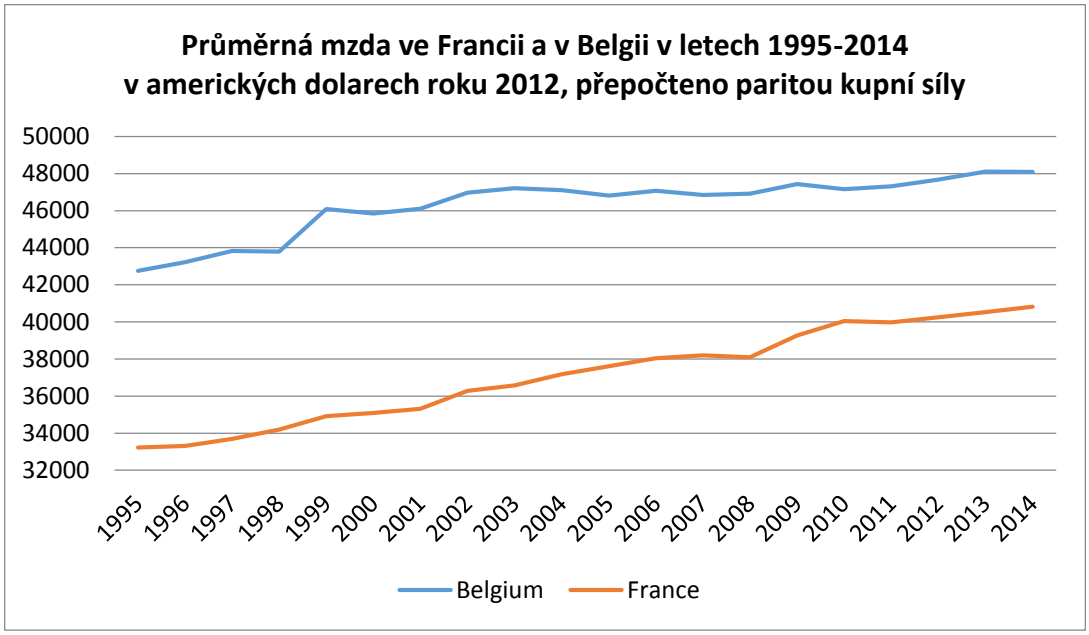
Ekonomická síla Francie vyrostla dle dat OECD od roku 1995 do roku 2014 o 90,1 %. V případě Belgie se jednalo o kumulativní nárůst ve výši 91,2 %. I na tomto zjištění je tedy zřejmé, do jak velké míry jsou si obě země podobné.

4.6.1 HDP na hodinu

Pokud spojíme výše zobrazený graf HDP sledovaných zemí s obrázkem číslo 3, dostaneme veličinu HDP na hodinu. Považujme tento ukazatel v podobě indexu s hodnotou 100=2010. Tento šikovný ukazatel produktivity nám prozradí, že v roce byla jeho hodnota pro Belgii 83,4 a pro Francii 81,2. Do roku 2014 se růst indexů obou států překrýval a v roce 2014 byl index na hodnotě 100,7 pro Belgii a 103,1 pro Francii. Jednoduchým odvozením tak můžeme z uvedených čísel bez překvapení konstatovat, že vzhledem k neměnnému relativnímu rozdílu v HDP obou zemí a klesajícímu počtu odpracovaných hodin ve Francii, hodinový růst HDP ve Francii překonal tento růst v Belgii.

4.7 Mzdy

Obr. 6 Průměrná mzda ve Francii a Belgii v letech 1995-2014 v USD roku 2012, přepočteno paritou kupní síly



Zdroj: OECD: Earnings and wages, [2016]

Období hospodářských propadů v první dekádě 21. století je v grafu znatelné, avšak podstatně méně než například u nezaměstnanosti. V případě druhé recese s vrcholem v roce 2009 je posun v hodnotách významnější zejména u Francie. Mezi léty 2008 a 2009 vzrostly mzdy ve Francii o 1 165 dolarů, zatímco v případě Belgie se jednalo o 517 dolarů. V kontrastu s tímto rozdílem je vhodné se podívat na statistiku nezaměstnanosti za stejné období. Ve Francii došlo mezi roky 2008 a 2009 k nárůstu nezaměstnanosti o 1,7 %, ale v Belgii k nárůstu pouze 0,9 %. Růst rozdílu v obou statistikách se tehdy mezi zeměmi pohyboval okolo 50 %, což lze považovat za rozdíl významný. Vyšší růst mezd ve Francii byl tedy vykoupen vyšším růstem počtu nezaměstnaných. V období hospodářské krize často dochází díky omezování produkce k propouštění zejména hůře placených pracovníků, což by mohlo potvrdit fakt, že při zvyšování nezaměstnanosti v období hospodářského poklesu, roste průměrná mzda.

Belgie měla vyšší průměrnou mzdu oproti druhé porovnávané zemi v roce 1995 o 9 532 dolarů a v roce 2014 o 7 265 dolarů. Mnohem lepší obrázek než absolutní čísla nám ukáže relativní rozdíl. Ten činil na počátku sledovaného období v roce 1995 přibližně 28,7 %. Tento rozdíl v procentuálním vyjádření dosáhl vrcholu v roce 1999, kdy činil 32 %. Od tohoto zlomu rozdíl klesal až do konce sledovaného období v roce 2014, kdy se jednalo již jen o 17,8 %.

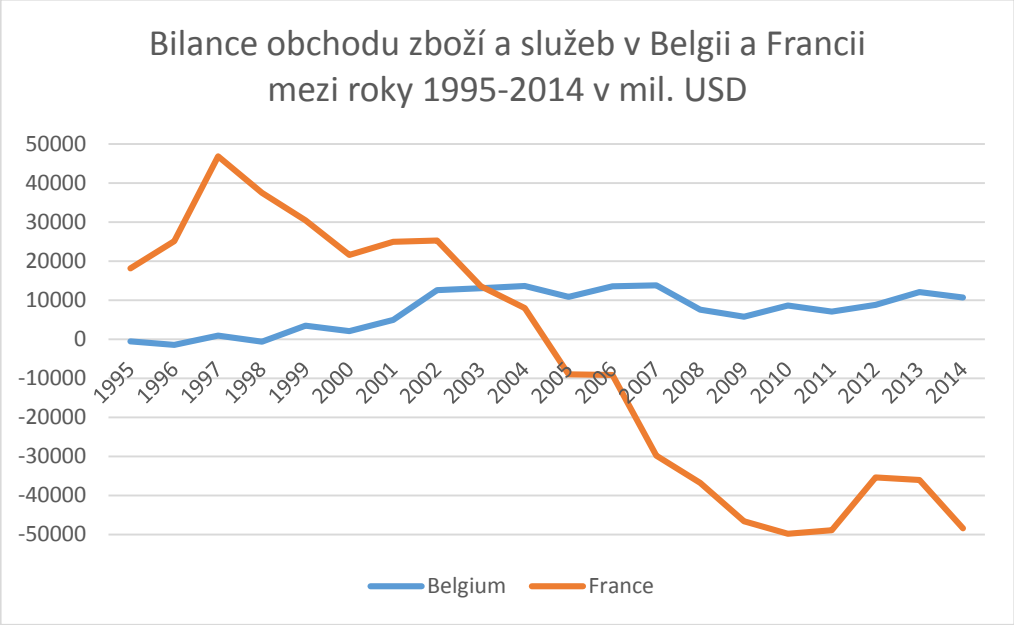
V tomto bodě je žádoucí odkázat na fakt, že zatímco rozdíl HDP se v relativním vyjádření v rámci sledované dvojice nezměnil, v případě průměrné mzdy došlo ke snížení rozdílu z 32 % na 17,8 %.

4.7.1 Disponibilní příjem domácnosti

Se mzdami také úzce souvisí statistika disponibilní příjem domácnosti v běžných cenách na obyvatele přepočtených paritou kupní síly. Tato statistika asi nejlépe zobrazuje přímý dopad zkrácení pracovní doby na obyvatele. V roce 1995 byl disponibilní příjem domácnosti v Belgii 17 890 dolarů a ve Francii 16 642 dolarů. Rozdíl se později vyrovnal a v letech 2001 a 2003 byly hodnoty této statistiky u obou států přibližně stejné. Od té doby si Francie udržuje v disponibilním příjmu náskok a v roce 2014 činily hodnoty 31 118 dolarů pro Francii a 30 649 pro Belgii.

4.8 Zahraniční obchod

Obr. 7 Bilance obchodu zboží a služeb v Belgii a Francii mezi roky 1995-2014 v mil. USD



Zdroj: OECD: International trade [2016]

Při analýze grafu zahraničního obchodu je třeba zdůraznit rozdílnou velikost sledovaných ekonomik. Absolutní čísla je tedy vhodné číst s rezervou. Bilance zahraničního obchodu byla použita z důvodu horší dostupnosti dat širšího indikátoru běžného účtu platební bilance.

Pokud tedy odhlédneme od absolutních čísel, je z grafu zřetelný naprosto rozdílný trend této statistiky. V případě Belgie vidíme nárůst přebytku zahraničního obchodu zboží a služeb do roku 2002 a od té doby víceméně stagnaci a pohyb okolo 10 miliard dolarů. Naopak Francie dosáhla maxima v průběhu sledovaného období

v roce 1997. Od tohoto roku docházelo k poměrně výraznému propadu přebytku, který se v roce 2005 dostal do deficitu. Tento trend pokračoval i nadále. Od roku 2010 do konce sledovaného období 2014 průměrný deficit dosahuje 50 miliard dolarů. Belgie tedy od roku 1995 do roku 2014 zlepšila bilanci o více než 10 miliard dolarů a Francie zhoršila o téměř 100 miliard dolarů. V neposlední řadě je třeba zdůraznit, že ani u jedné ze zemí není v grafu zřejmá žádná ekonomická recese, ať už kolem roku 2002 či 2009.

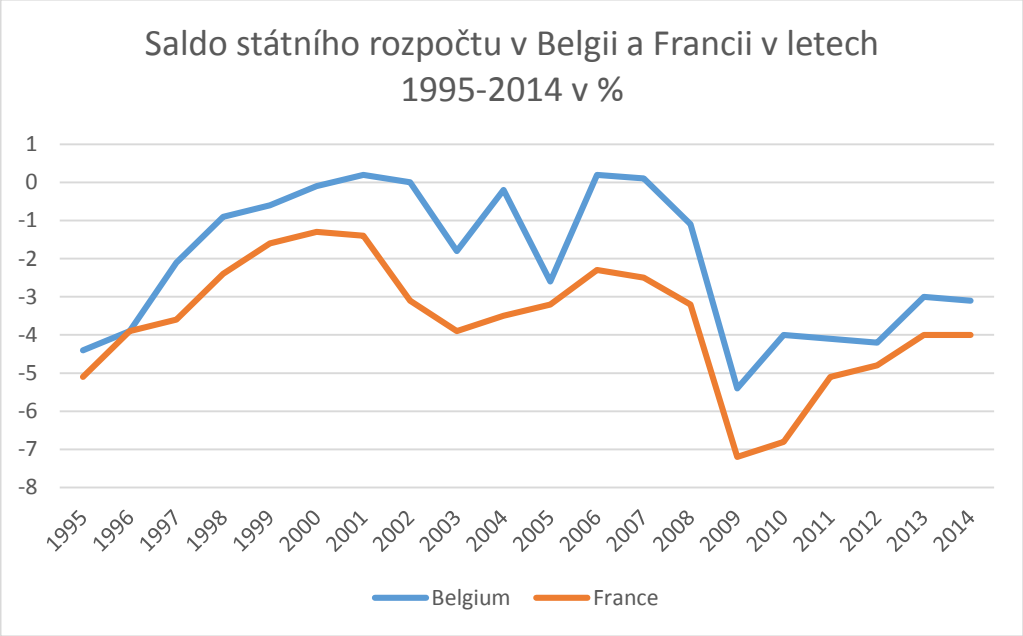
Pro doplnění poukažme na zmíněnou statistiku běžného účtu platební bilance. U Francie jsou data dostupná od roku 1999, kdy přebytek dosáhl 3,4 % HDP. Od roku 2000 se přebytek snížil z 1,18 % HDP do deficitu -0,95 % HDP v roce 2008. V dalších letech se pohyboval v deficitu kolem 1 % HDP. U Belgie máme k dispozici data od roku 2003, kdy bilance dosahovala přebytku 3,52 %. V roce 2008 se potkala s Francii na deficitu -1 %. V posledních sledovaných letech se platební bilance Belgie pohybuje v průměrném deficitu přibližně -0,2 % HDP.

Přestože bilance zahraničního obchodu zboží a služeb vykazuje naprosto rozdílná data, bilance běžného účtu se u obou zemí více sjednotila a rozdíl ve velikosti deficitu je 0,8 % HDP.

Obrat ve vývoji zahraničního obchodu Francie je zřejmý již od roku 1998, ale zkrácení pracovní doby na začátku nového tisíciletí rozhodně nemělo pozitivní efekt na tuto statistiku. Není to však velkým překvapením, neboť pokud počet odpracovaných hodin klesá, ale příjem nikoliv, je pravděpodobné, že exporty budou klesat.

4.9 Vládní rozpočet

Obr. 8 Saldo státního rozpočtu v Belgii a Francii v letech 1995-2014 v %



Zdroj: OECD: General government [2016]

Státní rozpočty obou zemí nejsou dlouhodobě udržitelné, neboť za posledních 20 let nevykázaly přebytkový rok. V podstatě lze říci, že Belgie má za sledované období menší problémy s deficitem státního rozpočtu, ale ten i tak dosahuje průměrných 2,05 %. Ve Francii je toto číslo 3,65 %. Obě země snižovaly deficit do roku 2001, v němž také dosáhly nejlepšího salda státního rozpočtu. Při obou finančních krizích je znatelné rapidní zhoršení bilance, ale při recesi v roce 2009 bylo zvýšení deficitu mnohem výraznější.

Po zkrácení pracovní doby ve Francii dochází ve Francii k výraznějšímu zvyšování deficitu státního rozpočtu než v případě Belgie, tento rozdíl mezi zeměmi se opět snižuje v období recese kolem roku 2009. Dopad zkráceného týdne nebyl na vládní rozpočet rozhodně pozitivní.

4.9.1 Inflace

Ve sledovaném období nenalezneme příliš velké rozdíly v inflaci měřenou změnou indexu spotřebitelských cen. Hodnoty se pohybují kolem 2 % a navzájem se prolínají. Průměrná hodnota inflace za období 1995-2014 je 1,95 % pro Belgii a 1,52 % pro Francii. Po většinu času v průběhu sledovaných 20 let ale byla inflace nižší ve Francii.

5 Regresní model částečných úvazků a HDP zemí EU součástí OECD

V následující tabulce jsou data použitá pro regresní model a seřazena sestupně podle podílu částečných úvazků v daném státě.

Tab. 1 Země OECD, které jsou součástí Evropské unie mimo Lucembursko, jejich podíl částečných pracovních úvazků v procentech a HDP v dolarech v roce 2014

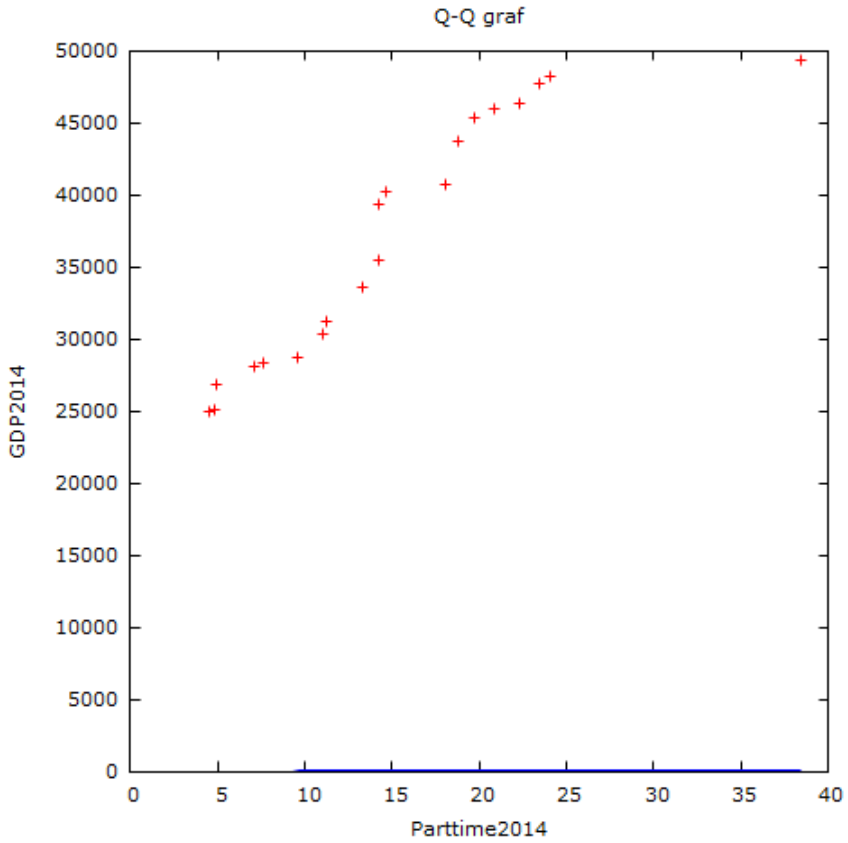
	Země	Podíl částečných úvazků v % v roce 2014	HDP v USD v roce 2014
1	Nizozemí	38,5	48 259
2	Velká Británie	24,1	40 227
3	Irsko	23,4	49 402
4	Německo	22,3	46 393
5	Rakousko	20,9	47 693
6	Dánsko	19,7	45 999
7	Itálie	18,8	35 419
8	Belgie	18,1	43 723
9	Španělsko	14,7	33 637
10	Švédsko	14,2	45 297
11	Francie	14,2	39 356
12	Finsko	13,3	40 684
13	Řecko	11,2	26 794
14	Portugalsko	11	28 759
15	Slovinsko	9,6	30 405
16	Estonsko	7,6	28 113
17	Polsko	7,1	24 951
18	Slovensko	4,9	28 327
19	Česká republika	4,8	31 187
20	Maďarsko	4,5	25 060

Zdroj: OECD: Employment [2016]

V teoretické části byly citovány texty některých autorů zabývající se částečnými úvazky. Jedna z českých ekonomek zabývajících se globalizací a mezinárodním obchodem, Ilona Švihlíková uvádí, že pokračující deregulace pracovního trhu, jež je nazývána flexibilitou, je doménou vyspělých zemí. Do této flexibility se řadí i částečné úvazky, ať už dobrovolné nebo nedobrovolné. Jedná se například o Německo. Pick ve svém textu zmiňuje v této souvislosti USA. Dále například Sandor píše, že Evropská unie tento trend podporuje. Dále sděluje, že fenomén částečných úvazků a nestandardních zaměstnaneckých forem je celosvětově stoupajícím trendem. Z těchto zdrojů teoretické části o růstu částečných úvazků ve vyspělém světě a to zejména

v Evropské unii, potažmo v eurozóně, byla stanovena hypotéza o rostoucím podílu částečných úvazků s růstem HDP. Pro lineární regresní model byl tedy za vysvětlovanou proměnnou zvolen procentuální podíl částečných úvazků v zemích OECD, které jsou součástí Evropské unie. Za vysvětlující proměnnou byla určena velikost HDP v dolarech dané země. Kvůli výraznému vybočení HDP Lucemburska, byl tento stát se seznamu vyřazen a celkový počet států v modelu je tedy 20, což by pro základní analýzu měl být dostatečný počet. Dostupnost většího množství dat byla omezena. Data jsou z roku 2014. Vztah dvou veličin je zkoumán obecným modelem $Y = f(X) + \varepsilon$. V první fázi je třeba určit funkční formu.

Obr. 9 Graf hodnot HDP v dolarech zemí OECD, které jsou součástí EU a podílu částečných pracovních úvazků v procentech v roce 2014



Zdroj: OECD: Employment [2016] a program Gretl

5.1 Specifikace modelu

Při porovnání lineární funkční formy, lineárně-logaritmické funkční formy, logaritmicko-lineární funkční formy a logaritmicko-logaritmické funkční formy je poslední zmíněný typ vybrán jako nejvhodnější.

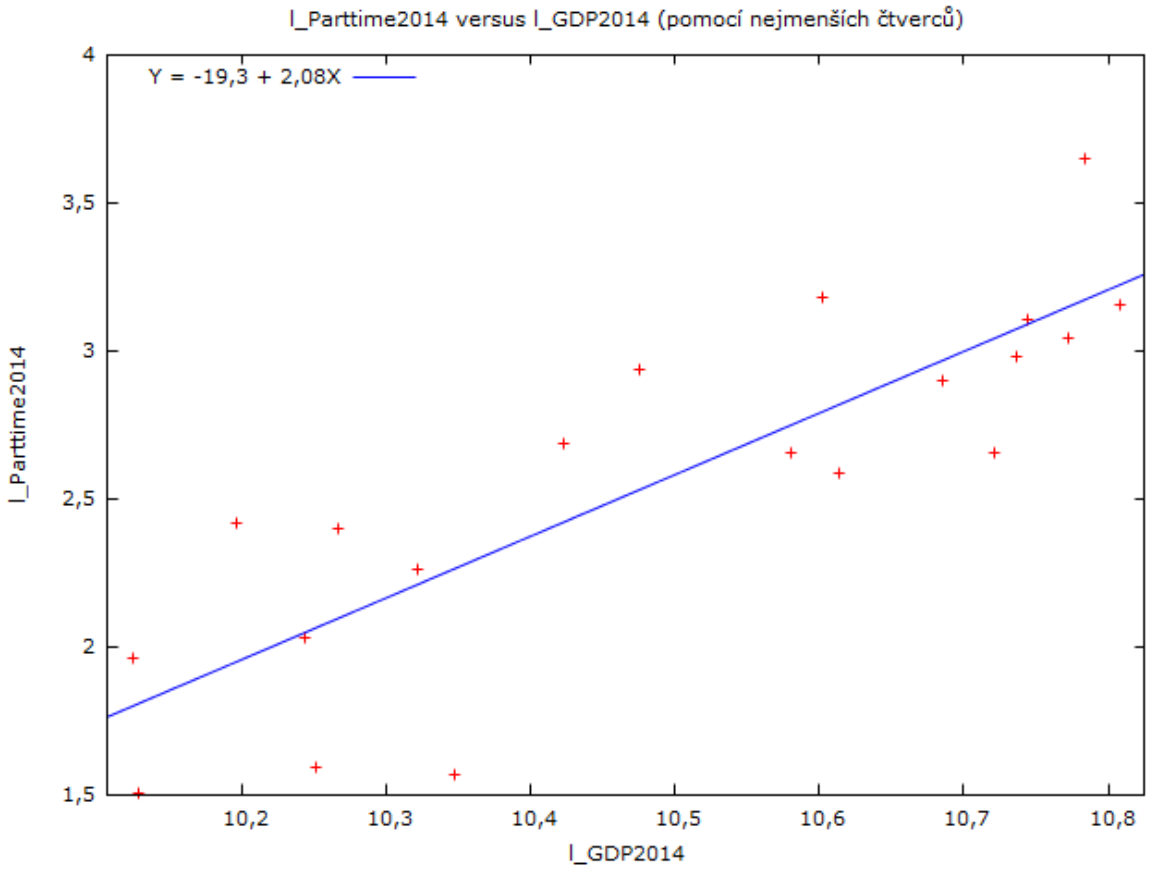
$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 \ln X_i + \varepsilon_i$$

Kde:

- Y_i je podíl částečných pracovních úvazků v procentech i- tého státu,
- X_i je HDP i- tého státu v amerických dolarech,
- ε_i je chybový člen i- tého státu.

Z výše uvedeného grafu lze odvodit, že s rostoucím HDP státu Evropské unie, který je součástí organizace OECD, se zvyšuje i podíl částečných pracovních úvazků v daném státě. Kauzalita je výchozím předpokladem, ale samozřejmě ji nelze s jistotou potvrdit. Kromě vzájemného vztahu, který by se zjistil pouhou korelační analýzou, je výstupem z regresní analýzy i regresní funkce, která je stanovena níže. Vhodnost funkční formy double-log může být ověřena bodovým grafem logaritmu závislé veličiny Y a logaritmu regresoru X. Forma vztahu ln (Y) a ln (X) vyjádřená bodovým grafem by měla odpovídat přímce.

Obr. 10 Vztah mezi logaritmem částečných pracovních úvazků v procentech a logaritmem HDP v dolarech zemí EU, které jsou součástí OECD mimo Lucembursko



Zdroj: OECD: Employment [2016] a program Gretl

Lze očekávat přímou závislost mezi zkoumanými veličinami a očekávané znaménko je kladné ($\beta_1 > 0$)

5.2 Kvantifikace modelu

Použitím metody nejmenších čtverců OLS na výběrový soubor o rozsahu n = 20 jsou získány odhady koeficientů dvojnásobného logaritmického modelu

$$\ln \hat{Y} = -19{,}3 + 2{,}08 \ln X$$

Tab. 2 Kvantifikace modelu regrese

koeficient	odhad	směr. chyba	t-statistika	p-hodnota
β_0	-19,3	3,35	−5,76	<0,001
β_1	2,08	0,32	6,50	<0,001

Zdroj: Gretl

Odhadnutý double-log model má v po zpětné transformaci na mocninný model následující tvar

$$\hat{Y} = e^{-19{,}3} \cdot X^{2{,}08}$$

5.3 Verifikace modelu

- Ekonomická verifikace

Parametr splňuje teoretická očekávání, neboť

$$\hat{\beta}_1 = 2{,}08 \ (\beta_1 > 0)$$

Směrnici dvojitého logaritmického modelu má následující interpretaci: V důsledku zvýšení HDP o jedno procento lze očekávat zvýšení podílu částečných úvazků o 2,08 procenta.

- Statistická verifikace

Logaritmický model vysvětlil 70,4 % proměnlivosti přirozených logaritmů HDP dané země a je statisticky průkazný, protože

$$F = 42{,}7195$$
$$42{,}7195 > F_{0{,}95}(1{,}18) = 4{,}14$$

Pomocí t-testu ověřujeme statistickou průkaznost každého parametru. Spočítané statistiky jsou:

$$t_{\beta_0} = \frac{-19{,}3}{3{,}35} = -5{,}76$$

$$t_{\beta_1} = \frac{2{,}08}{0{,}32} = 6{,}50$$

Kritický kvantil pro oboustrannou hypotézu H_1 je $t_{0{,}975}(18) = 2{,}101$

Lze tedy vyvodit závěr, že koeficienty β_0 a β_1 jsou statisticky průkazné na 5 % hladině významnosti, neboť platí vztah

$$|-5{,}76| > 2{,}101 \text{ a } |6{,}50| > 2{,}101$$

- Ekonometrická verifikace

Výsledky ekonometrické verifikace jsou shrnuty v následující tabulce

Tab. 3 Ekonometrická verifikace modelu regrese

test	statistika	p-hodnota	závěr
LM test specifikace	0,003	0,954	Model je správně specifikován
LM test specifikace logaritmy	0,003	0,954	Model je správně specifikován
RESET test (druhé a třetí mocniny)	0,002	0,998	Model je správně specifikován
Whiteův test	1,856	0,395	Heteroskedasticita chybového členu se nevyskytuje
Breuschův-Paganův test	0,737	0,391	Heteroskedasticita chybového členu se nevyskytuje
Chí-kvadrát test normality	0,292	0,864	Chybový člen má normální rozdělení

Závěrem je možno prohlásit, že výše uvedený dvojitý logaritmický model je správně specifikován dle výsledku RESET testu. LM test specifikace také potvrzuje správnou specifikaci modelu. Chybový člen modelu není dle Whiteova a Breusch-Paganova testu postižen heteroskedasticitou. Normální rozdělení nebylo zamítnuto vzhledem k výsledku Chí-kvadrát testu normality.

Všechny základní předpoklady regresního modelu byly splněny.

Vyhodnocení regresního modelu je tedy následující:

V evropských podmínkách platí, že se vzrůstajícím HDP země se zvyšuje podíl částečných pracovních úvazků a to tempem, že na růst HDP o 1 % připadá růst podílu částečných úvazků o 2,08 %. Tento vztah platí minimálně pro státy Evropské unie, jež jsou součástí OECD. Co je na tom zajímavého, je fakt, že ačkoli tento vztah platí pro částečné úvazky, pro celkový počet odpracovaných hodin na obyvatele již vztah neexistuje. Pokud větší počet lidí pracuje na částečný úvazek a současně se nesnižuje počet odpracovaných hodin na pracovníka, jsou dva základní způsoby vysvětlení. Jedna možnost je, že dochází k jevu hromadění částečných úvazků a prekarizované práce podobně jako v USA, nebo současně dochází k nárůstu pracovní doby u jiných zaměstnanců, kteří tedy rozdíl dorovnávají. Vzhledem k rozvinutému sociálnímu systému a mnohým výrazným odlišnostem pracovního trhu amerického a evropského kontinentu je druhá možnost mnohem pravděpodobnější. Z dat a modelu tedy vyplývá zjištění, že pracovní trh vyspělejších a bohatších evropských zemí je svobodnější a každý si může pracovat přesně tak dlouho, jak mu to vyhovuje. Svobodnější pracovní trh bohatých zemí znamená, že by si zkrácení pracovního týdne v těchto zemích vyžádalo mnohem větší a náročnější regulace. Také to znamená zásah do osobních svobod člověka, na nichž si Evropa natolik zakládá.

6 Diskuse

Francie je takřka ideálním příkladem konstruktivního průkopnického pokusu o revoluční krok v oblasti pracovního trhu počátku 21. století. I přes obrovskou nevoli z různých částí podnikatelské i nepodnikatelské sféry, se jí podařilo zákon o zkrácení pracovního týdne prosadit. Vzhledem k faktu, že se tato podstatná změna uzákonila již před více než 15 lety, je možné se jejím dopadem a vlivem celkem věcně a smysluplně zabývat. Ve vztahu k povaze této práce je nanejvýš nutné se zaobírat převážně hlediskem ekonomickým, což celkovou vypovídací schopnost a komplexitu výsledků značně limituje. Následující výzkumné otázky jsou zodpovězeny s předpokladem ceteris paribus.

- Jaké byly celkové dopady zkrácení pracovní doby pro ekonomiku Francie jako celek?

Pro odpověď na tuto otázku se zabýváme HDP, zahraničním obchodem, průmyslovou produkcí, vládním rozpočtem, inflací a produktivitou práce. S výjimkou posledních dvou statistik, tedy inflace a produktivity práce, došlo ve Francii ve sledovaném období v porovnání s Belgií ke zhoršení situace daných ekonomických veličin. Dopad zkrácení pracovní doby na ekonomiku lze tedy považovat za negativní.

- Jaké byly celkové dopady zkrácení pracovní doby pro střední vrstvu obyvatelstva Francie?

Ač se tato otázka může zdát na první pohled zbytečná a zodpovězená výše, je třeba upozornit na to, že prosperita ekonomiky jako celku nemusí znamenat prosperitu pro obyvatelstvo dané ekonomiky a naopak. Zvláště v posledních letech, kdy vidíme výrazný nárůst dluhů různého typu, nemusí tato vazba v krátkodobém až střednědobém horizontu platit. Pro vyhodnocení dopadu na většinovou populaci nás nejvíce zajímají statistiky nezaměstnanosti, mzdy a disponibilního příjmu a v souvislosti s tím také délka pracovní doby. Tyto statistiky mnohem více a rychleji dopadají na obyvatelstvo. Všechny zmíněné ekonomické veličiny se v porovnání s Belgií za sledované období zlepšily. Dopad na většinové obyvatelstvo Francie je tedy považován za pozitivní. Je ovšem třeba opět zdůraznit, že v dlouhodobějším horizontu se může situace vlivem rozdílného dopadu na ekonomiku podstatně změnit.

- Je možno označit zkrácení pracovní doby ve Francii za úspěch v boji proti snížení nezaměstnanosti?

Přestože byl zákon v posledních letech oslabován, lze z analýzy statistik nezaměstnanosti, zkrácení pracovní doby považovat za částečně úspěšné.

- Co znamená zkrácení pracovní doby pro obchodní partnery v podobě okolních států?

Zde záleží na tom, zda mají ekonomiky společnou měnu či nikoliv. Při společné měně je takřka nezbytné stanovit fiskální transfery ze strany silnějších ekonomik, neboť bylo uvedeno, že ekonomická síla se snížením pracovní doby může zeslabit. Tyto pravidelné transfery jsou opomenuty v současné Evropské unii, což nerovnováhy zvyšuje. Při rozdílných měnách a režimu plovoucích kurzů by došlo za normálních

podmínek k oslabení měny země a tím vyrovnání nejzásadnějších rozdílů. Obchodní partneři by utrpěli ztráty z důvodu například nižšího vývozu do země se zkrácenou pracovní dobou vzhledem k nižší kupní síle země.

- Jsou země, které se zdají být pro zkrácení pracovní doby vhodnější a naopak?

Z teorie i zjištění v praktické části lze považovat země s vyšší ekonomickou úrovní za vhodnější pro aplikaci zkrácení pracovní doby, přestože vlivem svobodnějšího trhu práce by byla aplikace náročnější. Jak již bylo zmíněno dříve, s rostoucím HDP země dochází stále k menšímu nárůstu pracovních míst v ekonomice. U materiálně bohatších států by také snížení příjmů zaměstnanců nemělo takový dopad jako u států chudších. Vyšší technologická úroveň také svádí ke snížení pracovní doby, neboť zde dochází v rámci vlivu pracovně-úsporných technologií k oslabování výrobního faktoru práce na úkor kapitálu. Vzhledem ke kladnému, i když pravděpodobně slabému vlivu na zaměstnanost se lze domnívat, že pro státy s vyšší mírou nezaměstnanosti by bylo snížení vhodnější než pro státy s nízkou nezaměstnaností. Z obrázku číslo 11 v příloze je zřejmé, že Francie je se svou mírou nezaměstnanosti téměř přesně na průměru Evropské unie a tedy příkladem ze „zlatého“ středu.

- Jaká jsou rizika zkrácení pracovní doby?

Pokud by se jednalo o snížení pracovní doby se snížením příjmů, které by nebyly jinak přímo kompenzovány, bylo by nutné stanovit jasné hranice, aby lidé neklesli pod určitou příjmovou úroveň. Dále je nutná přísná regulace a dohled například na přesčasovou práci a nezdaněné vedlejší příjmy z důvodu větší tendence některých lidí pracovat déle. Dalším rizikem by se při větší změně mohly stát nepokoje vyplývající ze snížených příjmů.

- Jaké jsou předpoklady zkrácení pracovní doby?

Nutným předpokladem je kvalitní institucionální zázemí státu a efektivní státní správa, protože tento razantní krok vyžaduje důslednou regulaci v oblasti daní, přesčasů, neplacené práce a trhu práce obecně. Jak již bylo zmíněno výše, nezbytný je efektivní způsob přerozdělování prostředků v ekonomice, aby se razantně nezvýšilo procento nízkopříjmových obyvatel.

7 Závěr

Práce se zabývala otázkou, zda by jedním z možných řešení vysoké nezaměstnanosti některých evropských zemí, mohlo být snížení pracovní doby.

V teoretické části byla nejprve prostudována literatura zabývající se novou institucionální ekonomií, produktivitou práce. V další části na ni navázala oblast historie a současnosti pracovní doby a pracovní doba v současnosti. V rámci těchto oblastí došlo k základnímu uvedení do problematiky trhu práce a základním pojmům s tímto trhem souvisejících.

V praktické části byla zpracována a analyzována empirická studie zabývající se základními ekonomickými veličinami Francie od roku 1994 do roku 2014. Toto sledované období bylo určeno s ohledem na zákonné zkrácení pracovní doby ve Francii na 35 hodin v roce 2000 pro větší firmy a v roce 2002 pro firmy menší. Pro komparaci ekonomických veličin byla zvolena Belgie vzhledem k vzájemné podobnosti těchto států. Analýzou grafů a statistik daných veličin bylo zjištěno, že dopady zkrácené pracovní doby jsou v mnohém rozporuplné. Pro ekonomiku Francie jako celek byly dopady spíše negativní. Vliv na nezaměstnanost se ukázal jako sporný, z analýzy vlastní práce ho lze považovat za mírně pozitivní až neutrální. Z analýzy základních ekonomických veličin dopadajících na obyvatelstvo přímo a bez zpoždění, vyplynulo, že dopady zkrácení pracovní doby pro střední vrstvu Francie, byly pozitivní. Rozdíly mezi dopady na ekonomiku a obyvatelstvo jsou tedy odlišné. To může být způsobeno například rozdílným časovým horizontem, v němž se změny projevují. Tento rozdíl může být také ovlivněn například dluhovým financováním, v současnosti velice rozšířeným.

V dalším oddíle byl stanoven regresní model podílu částečných pracovních úvazků a HDP zemí Evropské unie v OECD. Model splnil všechna základní kritéria a byl z něj zjištěn funkční vztah, který nám říká, že pokud se změní HDP v zemi Evropské unie, která je v OECD, o 1 %, podíl částečných úvazků v zemi vzroste o 2,08 %. Kauzalita je apriorním předpokladem modelu. Na rozdíl od korelace, která ukazuje těsnost neboli sílu závislosti, nám regrese poskytuje informace o způsobu neboli tvaru závislosti dvou veličin a umožňuje tak předpovědi. Z výsledků vyplývá, že čím je země Evropské unie v OECD bohatší (měřeno HDP), tím větší je v ní svoboda pracovního trhu. To znamená, že si každý může přizpůsobit pracovní zatížení podle svých možností a preferencí.

Následně byly v diskusi zodpovězeny položené výzkumné otázky týkající se zkrácení pracovní doby.

Celkově lze tedy říci, že zkrácení pracovní doby v evropských podmínkách by mělo smysl pouze v případě, pokud by se tento krok aplikoval na nadnárodní úrovni pro více států současně. V národních podmínkách jde vlivem globalizace a mezinárodního obchodu pouze o oslabení dané ekonomiky a dlouhodobý celkový ekonomický vliv je negativní.

8 Literatura

A better investment climate for everyone. Washington: World Bank, 2004, xvi, 271 s. World development report, 2005. ISBN 08-213-5724-7.

A guide to productivity measurement. Singapore: SPRING Singapore, 2011. ISBN 9789814150279.

ARK, BART VAN A ABDUL ERUMBAN. *The Conference Board Productivity Brief: Global Productivity Growth Stuck in the Slow Lane with No Signs of Recovery in Sight.* 2015.

BRENKE, KARL, ULF RINNE A KLAUS F. ZIMMERMANN. *Short-Time Work: The German Answer to the Great Recession*. Bonn, 2011.

BROUSSEAU, ÉRIC A JEAN-MICHEL GLACHANT (EDS.). *New institutional economics: a guidebook.* 1st ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2008, lvii, 558 s. ISBN 978-0-521-70016-0.

CALMFORS, LARS ET AL. *Longer Working Hours - the Beginning of a new Trend?* In: CESifo Group Munich. Munich: CESifo Group Munich, 2010, s. 51-68. ISSN 1865-4568.

COASE, R. *Essays on economics and economists*. Chicago: University of Chicago Press, 1994, viii, 222 s. ISBN 0-226-11103-2.

COASE, R. *The firm the market and the law*. Chicago: University of Chicago Press, 1990, vii, 217 s. ISBN 0-226-11101-6.

COLIGNATUS, THOMAS A SAMUEL VAN HOUTEN GENOOTSCHAP. *The macro-economics of repressed stagflation. Part 2: The crisis of 2009+ and a reduction of the working week.* Munich, 2009.

WRITTEN BY ANNA COOTE, JANE FRANKLIN AND ANDREW SIMMS A EDITED BY MARY MURPHY. *21 hours: why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century.* London: New Economics Foundation, 2010. ISBN 9781904882701.

EUROSTAT. *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation* [online]. 2016 [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

EUROSTAT. *Labour productivity - annual data* [online]. 2016 [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/nama_aux_lp

EUROSTAT. *Unemployment rate - annual data* [online]. 2016 [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipsun20&plugin=1

CRÉPON, BRUNO A FRANCIS KRAMARZ. *Employed 40 Hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek*. Bonn: IZA, 2002, 1355-1389

Effectiveness vs. Efficiency. Diffen [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: http://www.diffen.com/difference/Effectiveness_vs_Efficiency

ESTEVÃO, MARCELLO A FILIPA SÁ. *Are the French Happy with the 35-Hours Workweek?.* 2006.

ESTEVÃO, MARCELLO A FILIPA SÁ. *The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement?* Economic Policy July. Great Britain, 2008, 417-463.

Final Report, Health of Munition Workers Committee, 1919, Cd. 9065 and reprinted by the U.S. Bureau of Labor Statistics, Bulletin 249.

FRIESEN, JANE. *Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada.* 2001, 8(6), 691-720.

GEROLD, STEFANIE A MATTHIAS NOCKER. Reduction of Working Time in Austria. Vienna, 2015.

GERSHUNY, JONATHAN A KIMBERLY FISHER. *Why work time will not disappear for our grandchildren.* University of Oxford: Centre for Time Use Research, 2014.

GOLDEN, LONNIE. *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper.* Geneva: International Labour Organization, 2012.

GOMEZ-SALVADOR, RAMON, ALBERTO MUSSO A MARC STOCKER. *Labour productivity developments in the euro area.* Frankfurt am Main: European Central Bank, 2006. ISSN 1725-6534.

HAMERMESH, DANIEL S. A ELENA STANCANELLI. *Long workweeks and strange hours.* Cambridge: National bureau of economic research, 2014.

ED. BY JOHN HARRISS *The new institutional economics and Third World development.* Repr. London [u.a.]: Routledge, 2000. ISBN 9780415157919.

HAYDEN, ANDERS. *France's 35-Hour Week: Attack on Business? Win-Win Reform? Or Betrayal of Disadvantaged Workers?* Politics & Society. 2006, 34(4), 503-542.

HOLLY, SARAH A ALWINE MOHNEN. *Impact of working hours on work-life balance.* Berlin, 2012. ISSN 1864-6689.

Hours Worked in the Labour Market: Office for National Statistics. London, 2011.

HUBERMAN, MICHAEL A CHRIS MINNS. *The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000.* Explorations in Economic History. 2007, (44): 538–567. ISSN 0014-4983.

KEYNESS, JOHN MAYNARD. *The End of Laissez-Faire.* London: The Hogarth Press, 1926.

KOSTERS, M. H. *New employment relationships and the labor market.* Springer-Verlag, 1997.

KUHN, PETER A FERNANDO LOZANO. *The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979-2004.* Cambridge: National bureau of economic research, 2005.

Maximum weekly working hours [online]. 28.9.2015 [cit. 2015-12-05]. Dostupné z: https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/overview

LIŠKA, VÁCLAV, KAMILA SLUKOVÁ A JOLANA VOLEJNÍKOVÁ. *Institucionální ekonomie.* 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011, 235 s. ISBN 978-80-7431-051-5.

MÉNARD, CLAUDE A MARY M SHIRLEY *Handbook of new institutional economics.* Berlin: Springer, 2008, xiii, 884 s. ISBN 978-3-540-77660-4.

MCGRATTAN, ELLEN R. A RICHARD ROGERSON. *Changes in the Distribution of Family Hours Worked Since 1950.* Federal Reserve Bank of Minneapolis, 2008.

MESSENGER, JON C A NAJ GHOSHEH. *Work sharing during the great recession: new developments and beyond.* Geneva: International Labour Office, 2013, viii, 312 p.

Non-standard forms of employment. Geneva: International Labour Office, 2015.

OAXACA, RONALD L. *The effect of overtime regulations on employment*. IZA World of Labor, 2014.

OECD. *OECD Compendium of Productivity Indicators.* Paris: OECD Publishing, 2015. ISBN 978-92-64-22957-0.

OECD. Domestic product [online]. 2016 [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm

OECD. Earnings and wages [online]. 2016 [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm

OECD. Employment [online]. 2016 [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm

OECD. Industrial production [online]. 2016 [cit. 2016-04-30]. Dostupné z: https://data.oecd.org/gga/general-government-deficit.htm

OECD. Industrial production [online]. 2016 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: https://data.oecd.org/industry/industrial-production.htm

OECD. International trade [online]. 2016 [cit. 2016-04-30]. Dostupné z: https://data.oecd.org/trade/trade-in-goods-and-services.htm

OECD. *Measuring Productivity.* France: OECD, 2001. ISBN 92-64-18737-5.

OSTROM, ELINOR. *Understanding institutional diversity.* Princeton: Princeton University Press, 2005, xv, 355 p. ISBN 9780691122380.

PENCAVEL, JOHN. The Productivity of Working Hours. Stanford University and IZA, 2014.

PESSOA, JOÃO PAULO A JOHN VAN REENEN. *Decoupling of wage growth and productivity growth? Myth and reality.* 2012.

PICK, MILOŠ. *Stát blahobytu, nebo, Kapitalismus?: my a svět v éře neoliberalismu 1989-2009 : (vybrané články autora).* 1. české vyd. v tomto souboru. Všeň: Grimmus, 2009, 189 s. ISBN 978-80-902831-4-5.

Productivity Versus Efficiency. Houston Chronicle [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: http://smallbusiness.chron.com/productivity-versus-efficiency-66229.html

SANDOR, ESZTER. *Part-time work in Europe.* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009.

SANGHEON, LEE, DEIRDRE MCCANN A JON C. MESSENGER. Working Time Around the World. Geneva: International Labour Office, 2007. ISBN 978-92-2-119311-1

Scaling back our energy-hungry lifestyles means more of what matters, not less. Grist [online]. [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: http://grist.org/article/scaling-back-our-energy-hungry-lifestyles-means-more-of-what-matters-not-le/

SHARPE, ANDREW, JEAN-FRANÇOIS ARSENAULT A PETER HARRISON. *The relationship between labour productivity and real wage growth in Canada and OECD countries.* Ottawa: Centre for the study of living standards, 2008.

SOJKA, MILAN. *Dějiny ekonomických teorií*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 298 s. ISBN 80-7184-991-x.

SYVERSON, Chad. What Determines Productivity? Journal of Economic Literature. 2011, 49(2): 326-365.

ŠVIHLÍKOVÁ, ILONA. *Globalizace a krize: souvislosti a scénáře*. 1. vyd. Všeň: Grimmus, 2010, 291 s. ISBN 978-80-87461-01-3.

ŠVIHLÍKOVÁ, ILONA. *Přelom; od velké recese k velké transformaci*. 1. vyd. Inaque, 2014, 279 s. ISBN 978-80-89737-06-2.

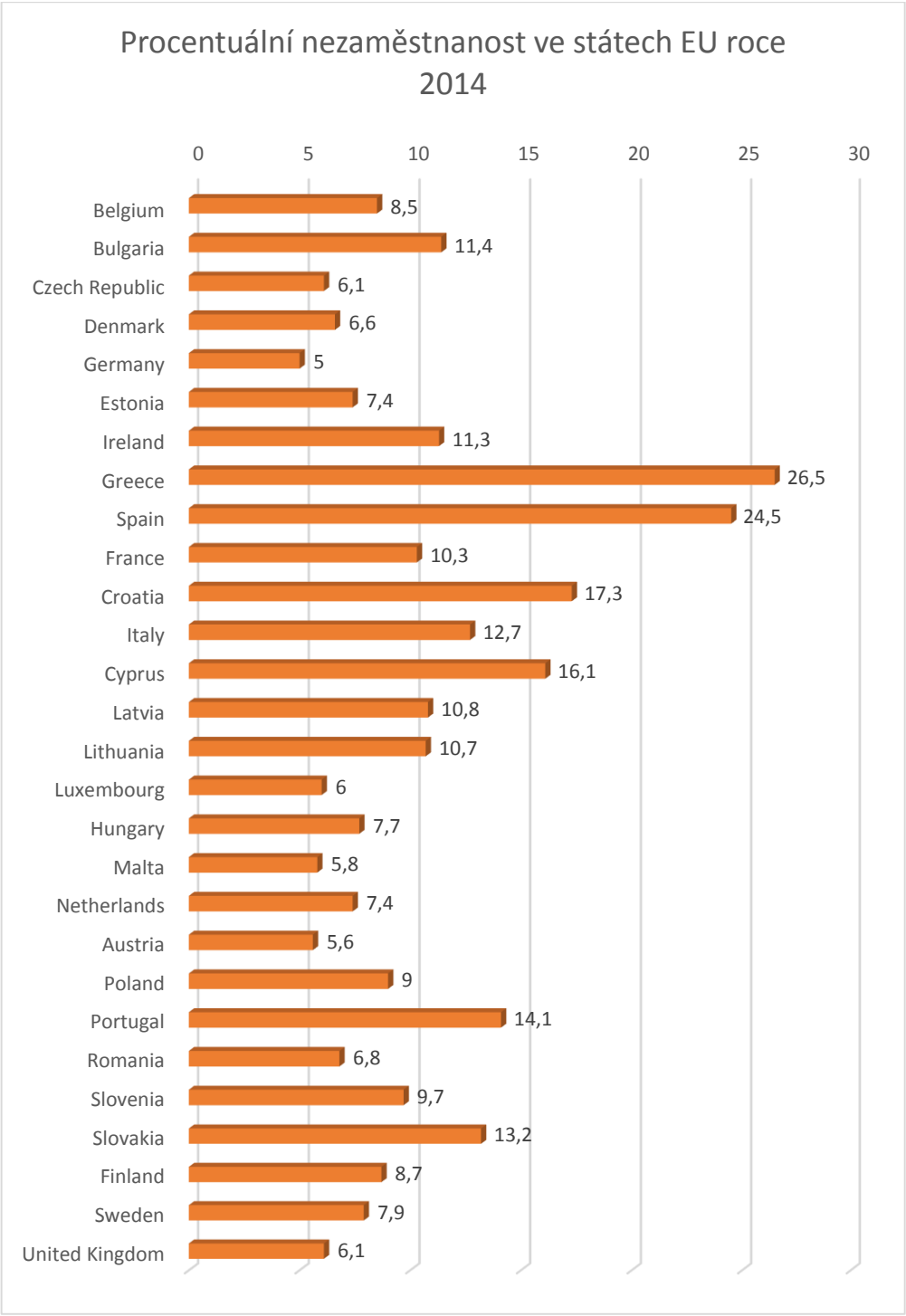
The Impact of the Working Time Regulations on the UK labour market: Department for Business, Innovation and Skills. London, 2014.

World of work report 2008: income inequalities in the age of financial globalization. International Institute for Labour Studies INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Preprint edition. Geneva: International Labour Office, International Institute for Labour Studies, 2008. ISBN 9789290148685.

Working Conditions - Working Time Directive [online]. 2015 [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706

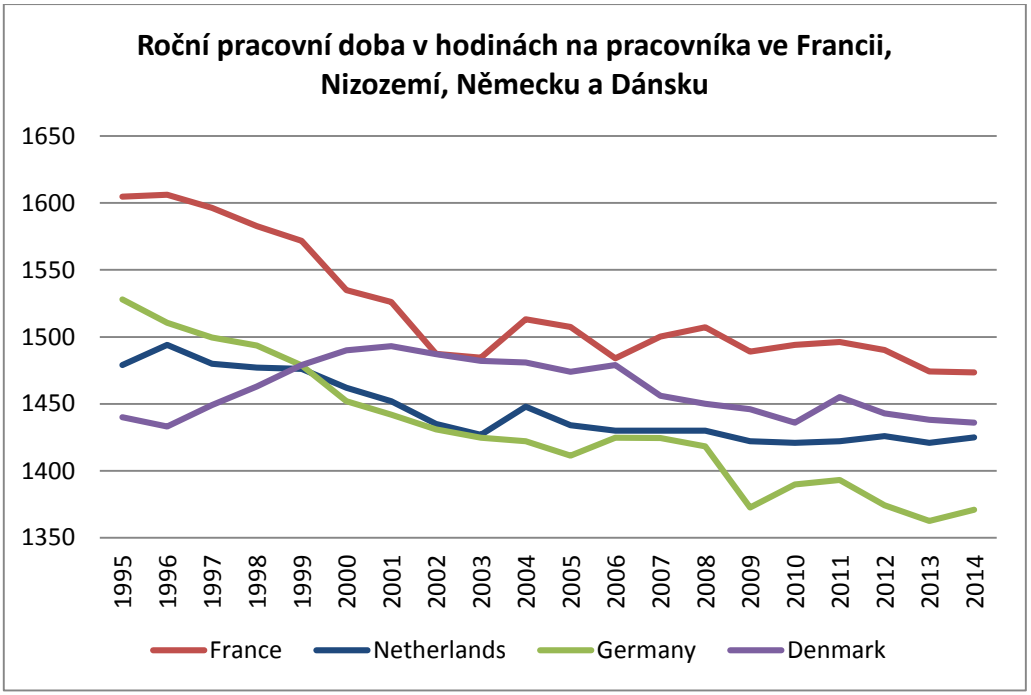
A Přílohy

Obr. 11 Procentuální nezaměstnanost ve státech EU v roce 2014



Zdroj: Eurostat: Unemployment rate – annual data, [2016])

Obr. 12 Roční pracovní doba v hodinách na pracovníka ve Francii, Nizozemí, Německu a Dánsku



Zdroj: OECD: Employment. [2016]