

Z ekonomické kuchařky politiků

Řekněme to jasně: zkrácení pracovní doby zvyšuje nezaměstnanost

V 19. století dělníci rozbíjeli stroje, které je z jejich pohledu připravily o práci. Je totiž pravda, že když se v jedné firmě nebo odvětví zvýší produktivita, vede to často k propouštění, protože na stejný objem výroby stačí méně lidí. To živí obavy, že růst produktivity rovná se růst nezaměstnanosti. Jenže tahle logika, v rámci jedné firmy nebo odvětví správná, neplatí na úrovni celé ekonomiky. S výkonností totiž roste poptávka i spotřeba a pracovní síla se přesouvá do služeb, kde je růst produktivity mnohem těžší.

Rozbíječi strojů měli představu, že množství práce v ekonomice je pevně dané. Dnes stejná myšlenka v řadě vyspělých států vede ke zkracování pracovní doby. Mnozí totiž věří, že se tak zaměstná více lidí, protože práci jedněch budou muset dodělat druzí. Jako mnoho jiných populárních tezí je i tahle idea jasná, dobře sdělitelná a – docela zcestná.

Kdo je první na dlažbě

Ekonomové už dlouho upozorňují, že zkrácení pracovní doby ve skutečnosti může zaměstnanost snižovat, pokud například firmy investují do vyškolení nových lidí, platí více přesčasů a podobně, což všechno zvyšuje cenu práce a snižuje po ní poptávku. Nezaměstnanost pak může spokojeně narůstat.

Podívejme se ale na celou věc optikou několika studií z praktického života. Vliv zkrácení pracovního týdne na zaměstnanost se měří docela složitě. Pokud totiž v období, kdy zavedeme tuto regulaci, dojde ke změně zaměstnanosti, je těžké určit, do jaké míry za její výkyv může zkrácení pracovního týdne a do jaké se jedná o pohyby vyplývající třeba z aktuálního hospodářského cyklu. Otázkou proto je, jak odhadnout vývoj zaměstnanosti v případě, že k omezení délky pracovního týdne nedojde. První možností je porovnat zaměstnanost v zemích, kde došlo ke zkrácení pracovní doby, s vývojem ve státech bez této úpravy. Nebo můžeme využít faktu, že se omezená délka práce často vztahuje jen na firmy určité velikosti či vybraná odvětví, a s pomocí znalosti vývoje zaměstnanosti v neregulovaných částech ekonomiky odhadnout, k jakým změnám by došlo, kdyby se na vybrané podniky a odvětví zmíněná restrikce pracovní doby nevztahovala.

Co tedy z empirických studií sledujících tyto dva postupy vyplývá? První poznatek je, že omezení oficiální pracovní doby opravdu účinně snižuje počet odpracovaných hodin. K tomuto závěru dochází například práce Kanadanky Jennifer Huntové z roku 1999, která sledovala zkracování pracovního týdne v Německu v letech 1984–1994. To bylo různě razantní v různých průmyslových odvětvích, k nejvyššímu poklesu ze 40 na 36 hodin týdně došlo v kovodělném průmyslu.

Druhé a zásadnější zjištění je, že zkrácení pracovní doby velmi často vede ke zvýšení hodinové mzdy, aby se nahradily platové ztráty zaměstnanců způsobené menším počtem odpracovaných hodin. Například stejná analýza z Německa ukazuje, že snížení standardní pracovní doby o jednu hodinu doprovází nárůst hodinových mezd o téměř 2,5 % vyšší než tam, kde se délka pracovního týdne nezměnila. Přestože se tedy pracuje méně, platy zůstávají stejné. Obdobné výsledky nabízí studie z Norska či Švédska.

Vývoj zaměstnanosti po zkrácení pracovní doby se pak dá – vzhledem k faktickým nárůstům hodinových mezd – předpokládat: studie Jennifer Huntové hovoří o nižší zaměstnanosti v odvětvích s vyšším zkrácením pracovní doby. Ještě přesvědčivější výsledky nabízí výzkumníci z francouzského institutu INSEE Bruno Crépon a Francis Kramarz, kteří sledovali změny na trhu práce ve Francii v roce 1982. Krátce po svém volebním vítězství v roce 1981 totiž socialistická vláda Françoise Mitterranda zvýšila minimální mzdu, snížila pracovní dobu ze 40 na 39 hodin týdně a zároveň prosazovala zachování stávající výše měsíčních platů. Analýza ukazuje, že zaměstnanci, kteří v roce 1981 pracovali 40 a více hodin týdně, tedy ti, na které se vztahovalo zkrácení pracovní doby, měli o 2 až 4 % větší šanci přijít v průběhu příštího roku o místo než lidé, kteří už v roce 1981 pracovali méně než 40 hodin. Více než dvojnásobně byli zánikem pracovních míst postiženi zaměstnanci pobírající minimální mzdu, protože právě u nich byla nejdůsledněji dodržena „stabilizace“ měsíčních platů.

Dá se předpokládat, že nedávné další snížení pracovní doby ve Francii bude mít podobně

negativní efekt. Disertační práce Raphaela De Conincka z Chicagské univerzity o vlivu 35hodinového pracovního týdne na zaměstnanost tento pesimistický odhad – že totiž zkrácení pracovní doby zvyšuje nezaměstnanost – potvrzuje. Ve své práci dochází De Conninck ke kvalitativně stejným závěrům jako předchozí studie z roku 1982.

Díky

Konečně, analýzy srovnávající zaměstnanost v různých zemích souhlasí s obecným závěrem, že zkrácení pracovního týdne má buď zanedbatelné, nebo negativní důsledky na zaměstnávání lidí, a to kvůli faktickému nárůstu platů – tedy vyšší ceně práce. K tomuto závěru docházejí například Arie Kaptezn, Adriaan Kalwij a Asghar Zaidi, kteří simultánně modelují vývoj zaměstnanosti, mezd a pracovní doby v šestnácti zemích OECD v letech 1960 až 2001. Naopak u států, kde se částečně podařilo udržet hodinové sazby a mírně tak snížit měsíční platy stávajících zaměstnanců – například v Nizozemsku –, výzkum ukazuje, že si další členové domácností lidí, kterým se snížily platy, začínají hledat práci, což posiluje nezaměstnanost. Stejně jako u některých jiných kroků oblíbených mezi politiky, například ztížení propouštění zaměstnanců, tu tak snaha pomoci lidem v konečném důsledku vede k jejich poškození.

Autor je vědeckým a pedagogickým pracovníkem institutu CERGE-EI.

Autor: **Štěpán Jurajda**