

Fryderyk POPIEL-SCHNEIDER<sup>1</sup>

DOI: 10.15290/ose.2015.06.78.09

## SKUTKI GOSPODARCZE WPROWADZENIA 35-GODZINNEGO TYGODNIA PRACY WE FRANCJI

### Streszczenie

Na całym świecie od XIX wieku obserwuje się tendencję do skracania czasu pracy. Obniżenie liczby przepracowanych godzin do 35 tygodniowo, do którego doszło we Francji w latach 1999-2002, było jednak ewenementem. Reforma ta została wprowadzona na kilku etapach. Pozwoliła stworzyć 350 000 miejsc pracy w perspektywie krótkookresowej i zwiększyła wydajność pracowników. Jednak wiązała się także ona z podwyższeniem kosztów pracy i trudnościami dotyczącymi przedsiębiorstw. W rezultacie doprowadziła do pogorszenia koniunktury gospodarczej i do podwyższenia stopy bezrobocia w perspektywie długoterminowej.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, czas pracy, Francja

### INTRODUCTION OF 35-HOUR WORKING WEEK IN FRANCE: THE ECONOMIC CONSEQUENCES

#### Summary

A tendency to shorten the working time has been observed all over the world since the 19th century. However, the reduction to 35 hours worked weekly, resulting from a reform implemented in France in the years 1999-2002, was an unprecedented event. The reform was introduced in several stages. In the short term, it enabled the creation of 350,000 workplaces and increased the productivity of workers. Nevertheless, it also led to higher labour costs and to a number of difficulties for enterprises. As a result, the economic situation of the country deteriorated and the unemployment rate increased in the long term.

**Key words:** labour market, working time, France

## 1. Wstęp

Od początku XIX wieku można zaobserwować wyraźny trend w skracaniu czasu pracy we wszystkich krajach Północy w perspektywie długoterminowej. Przykładowo

---

<sup>1</sup> Mgr Fryderyk Popiel-Schneider – Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uczelnia Łazarskiego w Warszawie; e-mail: frederic.jerzy.schneider@gmail.com.

w Japonii przeciętna liczba rocznie przepracowanych godzin spadła z 2945 w 1870 roku do 2020 godzin w 1987 roku, a w USA z 2100 w 1950 roku do 1785 w 2007 roku [Bouvier, Diallo, 2010, s. 2]. Te zmiany wynikały w dużej mierze z kolejnych regulacji prawnych, które ograniczały dopuszczalną liczbę przepracowanych godzin. Wielka Brytania była prekursorem w tym zakresie. To w tym kraju w 1847 roku ograniczono tydzień pracy kobiet zatrudnionych w sektorze włókienniczym do 58 godzin, co było pierwszym zapisem w prawie na temat długości czasu pracy osób dorosłych [Romagnan, 2013, s. 17]. Następnie zaczęto skracać czas pracy wszystkich pracowników. Obecnie w większości krajów rozwiniętych tydzień pracy trwa 40 godzin, a w Unii Europejskiej żaden pracownik nie może pracować przeciętnie dłużej niż 48 godzin tygodniowo [*Dyrektywa 2003/88/WE...*, 2003].

Na przełomie XX i XXI wieku francuski rząd zdecydował się na najbardziej radykalne ograniczenie czasu pracy – do 35 godzin tygodniowo. Na całym świecie pojawiły się liczne głosy poparcia i krytyki, lecz najczęściej miały one wydźwięk ideologiczny. Argumenty zwolenników i przeciwników są jednostronne i rzadko kiedy są wyważone [Jugnot, 2013, s. 50]. W Polsce pojawiły się tylko nieliczne publikacje na ten temat [Puzio-Waławik, 2001, s. 77; Puzio-Waławik, 2003, s. 30; Puzio-Waławik, 2004, s. 79], a opracowania zagraniczne nieczęsto podchodzą do tej reformy całościowo. Celem niniejszego artykułu jest próba dokonania przeglądu głównych skutków gospodarczych wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy, zarówno w perspektywie krótkoterminowej, jak i długoterminowej.

W drugiej części pracy przedstawiono argumenty, założenia i etapy wdrożenia 35-godzinnego tygodnia pracy. Następnie przedstawiono analizę bezpośrednich skutków gospodarczych reformy, czyli jej wpływ na: liczbę przepracowanych godzin, poziom zatrudnienia i płac oraz wydajność pracy. Czwartą część poświęcono pośrednim skutkom zmiany wprowadzonej przez lewicowy rząd, czyli wpływowi na: koszty pracy, kondycję i konkurencyjność przedsiębiorstw, stan finansów publicznych oraz wzrost gospodarczy i bezrobocie w perspektywie długoterminowej.

Francuski rząd podkreślał, że 35-godzinny tydzień pracy nie może być rozpatrywany tylko w kategoriach gospodarczych, ponieważ będzie miał on także daleko idący wpływ na kształt społeczeństwa. Społeczne skutki reformy zasługują jednak na osobne opracowanie i nie będą przedmiotem tej analizy.

## **2. Kontekst i przebieg wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy we Francji**

W 1997 roku lewicowa Partia Socjalistyczna (PS) objęła władzę i złożyła obietnicę wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy. Od czasu kryzysów gospodarczych w latach siedemdziesiątych bezrobocie było jednym z podstawowych problemów francuskiej gospodarki. Próby obniżenia kosztów pracy prawicowego rządu (1993-1997) nie przyniosły bowiem spodziewanych efektów. Skrócenie czasu pracy stało się wiodącym postulatem Partii Socjalistycznej i perspektywa powstania licznych etatów przekonała wy-

borców. Nowy premier, Lionel Jospin uczynił więc wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy główną reformą swojej pięcioletniej kadencji.

Prawicowe Zgromadzenie na rzecz Republiki (RPR) bardzo mocno krytykowało pomysł Partii Socjalistycznej polegający na skróceniu czasu pracy. Tłumaczyło, że narzucenie sztywnych ram będzie niekorzystne zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Dlatego PS musiał przedstawić dokładną argumentację, żeby przekonać do siebie wyborców. Reforma wprowadzająca 35-godzinny tydzień pracy miała opierać się na idei „*partage du temps de travail*” (dosłownie „dzielenie czasu pracy”). Lewica wychodziła z założenia, że na wytworzenie danego PKB Francuzi muszą przepracować konkretną, łączną liczbę godzin. Jeżeli każda zatrudniona osoba będzie pracowała krócej, pojawi się zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników, dzięki czemu powstaną nowe miejsca pracy. Wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy miało więc zapewnić realokację zasobów pracy.

Dodatkowo Jospin wskazywał, że dzięki reformie pracownicy będą bardziej wypoczęci, co doprowadzi do zwiększenia ich produktywności [*Programme du Parti Socialiste*, 1997, s. 3]. Partia Socjalistyczna podkreślała również pozytywne skutki skrócenia czasu pracy o charakterze nieekonomicznym. Przekonywała, że Francuzi będą mieli więcej wolnego czasu, który będą mogli poświęcić rozrywce i rodzinie.

Należy zauważyć, że choć skrócenie czasu było sztandarowym pomysłem lewicowej Partii Socjalistycznej, która objęła władzę w 1997 roku to prawicowe RPR przygotowało grunt pod tę reformę już rok wcześniej. Wtedy to weszła w życie ustawa „Robien”, która zachęcała do skrócenia czasu pracy na zasadzie dobrowolności. W ramach strategii „ofensywnej” rząd ustanowił obniżenie składek płaconych przez przedsiębiorców, którzy skrócą czas pracy o 10%, przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia również o 10%. Przez pierwszy rok ulga ta wynosiła 40%, a przez kolejne sześć 30%. Jednocześnie pracodawcy musieli się zobowiązać do tego, że powstałe miejsca pracy zostaną utrzymane przez okres 24 miesięcy [Passeron, 2002, s. 9]. Ten akt prawny nie wprowadzał żadnego obowiązku, ale uruchomił mechanizmy, które zostały potem wykorzystane przy wprowadzaniu 35-godzinnego tygodnia pracy.

Minister pracy lewicowego rządu, Martine Aubry już od 1997 roku zapowiadała, że będzie chciała skrócić czas pracy wszystkich pracowników. Jednak, mając świadomość potencjalnych trudności dotyczących przedsiębiorstw, postanowiła rozłożyć reformę w czasie. Na pierwszym etapie weszła w życie ustawa „Aubry I”, która rozbudowała narzędzia ustanowione przez ustawę „Robien”. Przy skróceniu czasu pracy zatrudnionych o 10% i zwiększeniu zatrudnienia o 6%, zakłady pracy otrzymywały do czerwca 1999 roku wsparcie od państwa w postaci obniżenia składek pracodawcy w wysokości 9 000 FF (1 300 euro) rocznie na pracownika przez 5 lat. Równocześnie ustawa przewidywała, że od 2000 roku tydzień pracy będzie trwał 35-godzin w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 20 pracowników, a w innych firmach od 2002 roku [Puzio-Waślawik, 2004, s. 80]. Ulgi były więc zachętą dla przedsiębiorstw do skrócenia czasu pracy jeszcze przed wejściem w życie obowiązkowego 35-godzinnego tygodnia pracy. Dzięki temu, skrócenie czasu pracy miało być stopniowe.

Kolejna ustawa – „Aubry II” weszła w życie w styczniu 2000 roku, potwierdzając ogólne ustalenia „Aubry I”. Określiła m.in.: jak wyliczać przepracowany czas, nowy sys-

tem nadgodzin i wprowadziła gwarancje dotyczące zarobków dla osób, które otrzymują płacę minimalną (SMIC). Wprowadziła także obniżenie składek o 21 500 FF w przypadku pracownika zarabiającego płacę minimalną, a o 4 000 FF w przypadku pracownika zarabiającego 1,8 x płacę minimalną lub więcej [Passeron, 2002, s. 9]. Rząd chciał tym samym zabezpieczyć przedsiębiorstwa przed zwiększeniem kosztu jednej godziny pracy i najmniej zarabiających pracowników przed obniżeniem wynagrodzenia.

Ustawa „Aubry II” zakładała docelowe obniżenie liczby przepracowanych godzin do 35 tygodniowo przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Zmniejszenie wymiaru pracy mogło przybierać różne formy w zależności od zakładów pracy i pracowników, tj.: przyjęcie 7-godzinnego dnia pracy, rozpoczęcie weekendu w piątek po obiedzie, zachowanie 39-godzinnego tygodnia pracy przy wydłużeniu urlopu itd. [Puzio-Waclawik, 2003, s. 28]. Zachowanie wynagrodzenia na poziomie sprzed reformy wiązało się z dużym wyzwaniem, ponieważ we Francji rząd ustala płacę minimalną za przepracowaną godzinę, a nie za pełen etat. Zachowanie płacy minimalnej na tym samym poziomie przy zmniejszeniu liczby przepracowanych godzin przyczyniło się *de facto* do obniżenia płac najmniej zarabiających. W związku z tym, że wszystkie przedsiębiorstwa nie przyjęły 35-godzinnego tygodnia pracy, państwo musiało równocześnie ustalić kilka płac minimalnych w zależności od tego, czy w danym zakładzie pracy już obowiązywał. Doprowadziło to do absurdalnej sytuacji. W pewnym momencie było nawet pięć różnych płac minimalnych i systemowi brakowało przejrzystości.

Przejęcie władzy przez prawicę zbiegło się w czasie z wejściem w życie ostatnich zapisów reformy w 2002 roku. Dziesięcioletnie rządy Unii na rzecz Ruchu Ludowego (UMP) nie zmieniły jednak zasady, wedle której pełnowymiarowy czas pracy wynosił 35 godzin tygodniowo. Prawica ułatwiła jedynie możliwość korzystania z nadgodzin, które były zupełnie zwolnione z podatków w latach 2007-2012 [Jugnot, 2013, s. 55]. Natomiast małym firmom (do 20 pracowników) ostatecznie pozostawiono wybór między 35-godzinnym a 39-godzinnym tygodniem pracy. Gdy Partia Socjalistyczna wygrała wybory w 2012 roku, zniosła ulgi podatkowe dla nadgodzin, ale nie zmusiła wszystkich przedsiębiorstw do wdrożenia 35-godzinnego tygodnia pracy. Oznacza to, że choć w kodeksie pracy jest zapis o 35 godzinach, nadal w wielu firmach obowiązują układy zbiorowe, określające, że czas pracy wynosi 39 godzin tygodniowo.

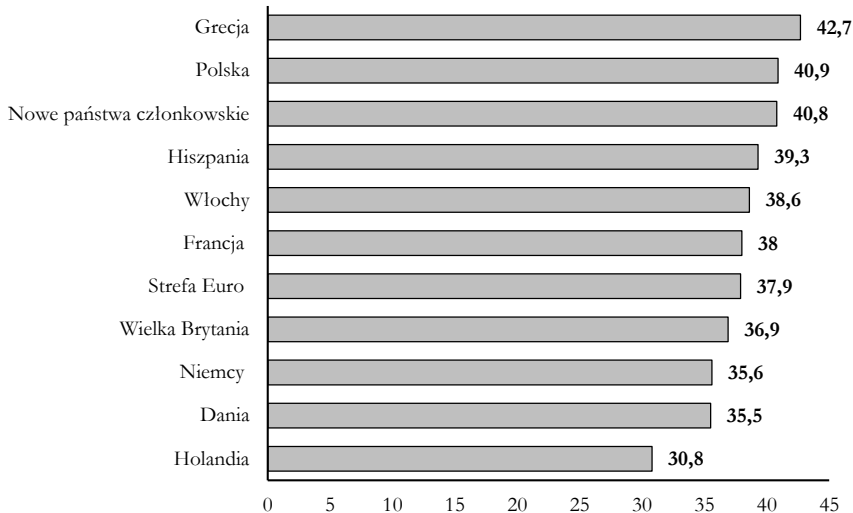
### **3. Bezpośrednie skutki wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy dla gospodarki**

Głównym założeniem reformy było zmniejszenie liczby przepracowanych godzin na pracownika, warto więc sprawdzić, czy cel został osiągnięty. Według statystyk, przeciętna liczba godzin przepracowanych tygodniowo rzeczywiście obniżyła się, lecz nie o 4, lecz o 2,6 godziny. *De facto*, we Francji po wprowadzeniu reformy pracowało się średnio 38 godzin tygodniowo (w 2006 roku), podczas gdy średnia w Unii Europejskiej wynosiła 37,9 godzin (wykres 1.). W tym samym czasie w Niemczech pracowało się przeciętnie 35,6 godzin [Clerc, 2007, s. 672]. W Holandii liczba ta wynosiła 30,8 godzin:

elastyczny kodeks pracy pozwalał wielu kobietom pracować w niepełnym wymiarze godzin, dzięki czemu łatwiej było im pogodzić życie zawodowe z rodzinnym.

### WYKRES 1.

#### Przeciętna liczba godzin przepracowanych tygodniowo



Przeciętna liczba godzin odpowiada liczbie godzin, którą dana osoba normalnie przepracowuje. Ta wartość obejmuje całą pracę, w tym nadgodziny, niezależnie od tego, czy są opłacane. Nie obejmuje ona czasu podróży z domu do miejsca zatrudnienia. Wykres przedstawia przeciętną wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy są zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin.

Źródło: [Morley, Sanoussi, 2009, s. 10].

Te dane mogą zaskakiwać, ponieważ Francja jest krajem Unii Europejskiej, którego kodeks pracy przewiduje najkrótszy tydzień pracy. Na taki stan rzeczy wpłynęło kilka czynników. Po pierwsze, po wprowadzeniu udogodnień dotyczących nadgodzin przez prawicowy rząd, francuskie zakłady pracy zaczęły częściej z nich korzystać. W szczytowym momencie nawet 41% firm proponowało zatrudnionym pracę w wymiarze godzin przekraczającym etat. Ponadto, 20% zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin przeszło na etat. Według badań Ministerstwa Pracy, w większości przypadków były to osoby, które pracowały wcześniej na część etatu z konieczności, a nie z wyboru [Passeron, 2002, s. 5]. Trzecim czynnikiem, który tłumaczy to, że przeciętnie liczba przepracowanych godzin została skrócona o mniej niż zakładano, jest swoboda pozostawiona przedsiębiorstwom zatrudniającym do 20 osób. Małe firmy w większości zachowały 39-godzinny tydzień pracy. Z powodu tych czynników ostatecznie tylko 10 mln osób zaczęło pracować 35 godzin, rozumianych jako cały etat [Romagnan, 2013, s. 90].

Niemniej większość ośrodków badawczych uważa, że w związku z elastycznością towarzyszącą wprowadzeniu reformy, porównywanie liczby godzin przepracowanych tygodniowo jest bezzasadne. W rzeczy samej ustawodawstwo nie narzuca, aby pracowano 35 godzin tygodniowo, ale raczej 1 607 godzin rocznie. Liczne firmy zaoferowały swoim pracownikom możliwość zachowania 39-godzinnego tygodnia pracy przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu o 24 dni (czyli niemalże przy jego podwojeniu).

Oznacza to, że bardziej trafne jest porównanie liczby rocznie przepracowanych godzin pracy. Istnieją różne metody wyliczenia tych danych, lecz ogólne wnioski są podobne, niezależnie od źródła informacji – Francuzi należą do społeczeństw, które pracują najmniej w ciągu roku. Według danych OECD (tabela 1.), pracują (1 395 h) niewiele więcej niż Holendrzy (1 335 h) i Niemcy (1 323 h), którzy wiodą prym w klasyfikacji [OECD, 2010]. Więcej pracuje się w Danii i Finlandii, mimo że północny model społeczny uchodzi za przyjazny rodzinie.

TABELA 1.

## Liczba rocznie przepracowanych godzin (rok 2010)

Państwo	OECD	Eurostat
Niemcy	1 323	1 621
Holandia	1 335	1 366
Francja	1 395	1 543
Dania	1 538	1 486
Finlandia	1 584	1 551
Hiszpania	1 695	1 718
Czechy	1 736	1 885
Węgry	1 818	1 975

Rozbieżności w danych wynikają z różnych definicji czasu pracy oraz z różnic w uwzględnianiu pracy na czarno i zwolnień lekarskich.

Źródło: [Eurostat, *Labour Force Survey*, 2010; OECD, *Perspectives de l'emploi*, 2010].

Największym wyzwaniem dla francuskiego rządu w momencie wprowadzania 35-godzinowego pracy było zapobieżenie obniżeniu wynagrodzeń. Celem reformy było zmniejszenie bezrobocia i skrócenie czasu pracy, żeby pracownicy mieli więcej wolnego czasu, czyli polepszenie stopy życiowej „przeciętnych obywateli”, co miało przysporzyć popularności Partii Socjalistycznej. Pojawiły się jednak obawy, że najgorzej sytuowani będą niezadowoleni ze zmiany, ponieważ ich wynagrodzenia zostaną obniżone.

Dlatego też rząd podjął konkretne działania, aby zabezpieczyć poziom wynagrodzeń najslabszych. Placa minimalna (SMIC) we Francji jest godzinowa i podczas okresu przejściowego w latach 1998-2002 było aż 5 różnych plac minimalnych w zależności od sytuacji pracownika [Pélisse, 2002, s. 15]. Miało to zapobiec spadkowi dochodów pracownika otrzymującego SMIC, ale i tak wynagrodzenie części z nich uległo obniżeniu.

Rząd Lionela Jospina nadzorował także negocjacje na poziomie zakładów pracy. Ulgi miały służyć temu, aby przedsiębiorstwa nie musiały obniżać wynagrodzeń i mogły

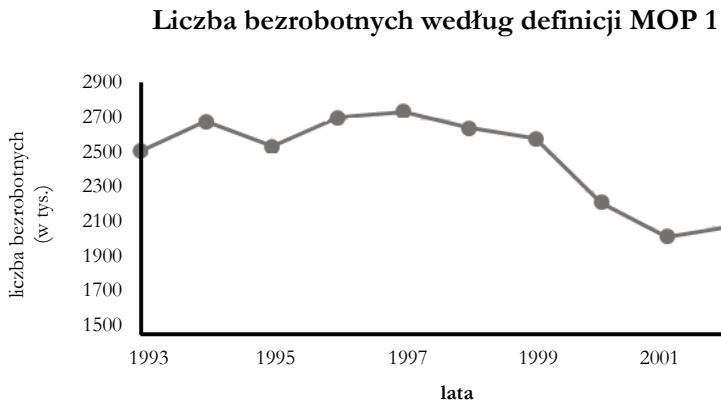
utrzymać koszty pracy na tym samym poziomie. Porozumienia zbiorowe między pracodawcami i pracownikami podpisane w ramach ustawy „Aubry I” przewidywały zachowanie poziomu płac sprzed reformy w 90% przypadków. Jednakże w wielu spośród nich przewidziano zamrożenie płac lub ich ograniczoną indeksację, żeby przedsiębiorstwa nie straciły na konkurencyjności. Ostatecznie wynagrodzenia tylko 25% pracowników, których zakłady pracy skorzystały z programu wcześniejszego skrócenia tygodnia pracy, rosły tak, jakby nadal pracowali 39 godzin [Passeron, 2002, s. 7].

Okres przejściowy (1999-2001), podczas którego skrócenie tygodnia pracy obowiązywało w niektórych zakładach pracy, jest kluczowy dla określenia wpływu reformy na tempo wzrostu poziomu płac, ponieważ pozwala on przeprowadzić miarodajne badania porównawcze. Wynika z nich, że w firmach, które wprowadziły wcześniej 35-godzinny tydzień pracy, płace rosły wolniej o 1% niż w pozostałych [Passeron, 2001].

Wolniejsze tempo wzrostu płac lub ich zamrożenie zaobserwowano głównie w trzyletnim okresie po wprowadzeniu reformy. Przeciętne, roczne wynagrodzenie netto wzrosło z 22 100 do 22 500 euro między 2000 a 2004 rokiem (przeciętnie 0,4% rocznie, podczas gdy PKB rósł przeciętnie o 2%). Natomiast w kolejnych latach zależność między tempem wzrostu płac a wzrostem gospodarczym była podobna do tej sprzed ustanowienia 35-godzinnego tygodnia pracy [Jugnot, 2013, s. 70].

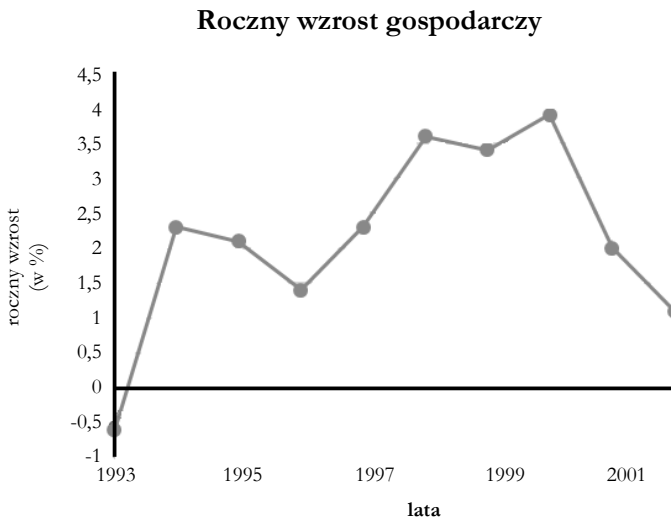
Najważniejszym celem reformy było obniżenie poziomu bezrobocia i podwyższenie poziomu zatrudnienia. Można stwierdzić, że pod tym względem dane statystyczne są dość przychylne rządowi Lionela Jospin, przynajmniej w perspektywie krótkoterminowej. W samym roku 2000 we Francji powstało 500 000 miejsc pracy, liczba bezrobotnych spadła z 2,6 mln w 1999 roku do 2 mln w 2001 roku (wykres 2.). Należy jednak podkreślić, że wzrost gospodarczy w latach 1998-2000 wyniósł ponad 3,5%, co jest najlepszym wynikiem Francji na przestrzeni ostatnich 20 lat (wykres 3.). Dobra koniunktura na pewno przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia, ale skrócenie czasu pracy również miało w tym swój udział. W rzeczy samej, według prawa Okuna, istnieje zależność między tempem wzrostu PKB a spadkiem bezrobocia, lecz w przypadku Francji wzrost na poziomie 3,5% może wytłumaczyć co najwyżej utworzenie 100 000 miejsc pracy rocznie [Romagnan, 2013, s. 74]. Ponadto, w roku 2001, kiedy wzrost kształtował się na poziomie 2%, liczba bezrobotnych spadła o 200 000. Dla porównania, w roku 1997 PKB rósł w tempie 2,3%, a liczba bezrobotnych wzrosła o 30 000. Natomiast w 2002 roku Francja odnotowała bardzo niski wzrost gospodarczy – na poziomie 1,1%, podczas gdy liczba bezrobotnych wzrosła o zaledwie 60 000 (dla porównania w 1996 roku wzrost PKB wyniósł 1,4%, a liczba bezrobotnych 160 000). Zresztą nawet w tym roku liczba zatrudnionych wzrosła o 130 000, co świadczy o aktywizacji osób, które wcześniej nie były zarejestrowane w urzędzie pracy. Poza wzrostem gospodarczym i reformą wprowadzającą 35-godzinny tydzień pracy, nie było czynników, które znacząco mogłyby wpłynąć na poziom zatrudnienia i bezrobocia. Można więc pokusić się o oszacowanie liczby miejsc pracy powstałych dzięki reformie.

WYKRES 2.



Źródło: [INSEE, 11.10.2015].

WYKRES 3.

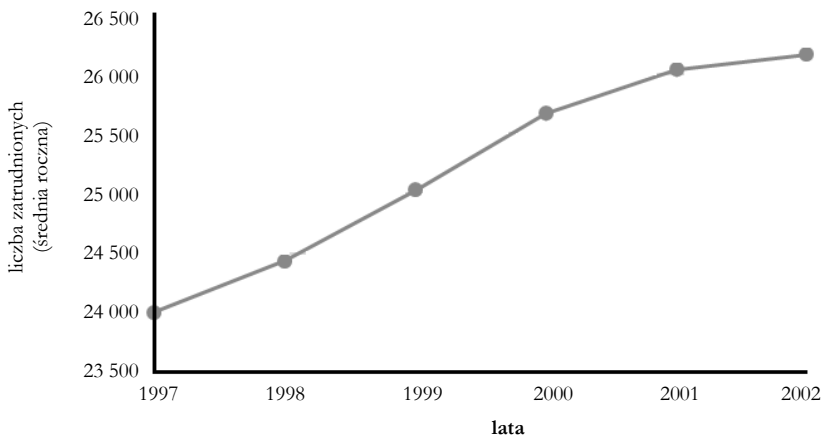


Źródło: [Romagnan, 2013, s. 73].



## WYKRES 4.

## Liczba zatrudnionych (roczna średnia)



Źródło: [INSEE, [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=ip1569](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1569), data wejścia: 11.10.2015].

Raz jeszcze warto posłużyć się okresem przejściowym, kiedy to firmy zaczęły już wprowadzać krótszy czas pracy, ponieważ pozwala on na porównanie. W zakładach pracy, które dobrowolnie skróciły tydzień pracy z 39 do 35 godzin w ramach „I ustawy Aubry”, liczba zatrudnionych wzrosła o 14,8% między końcem roku 1998 a 2000. W tym samym okresie liczba zatrudnionych wzrosła o 3,8% w pozostałych przedsiębiorstwach. W zakładach objętych „Aubry I” zatrudnienie przed uchwaleniem ustawy (1996-1998) rosło w tempie 3%. Można więc wyliczyć, że wzrost zatrudnienia wynikający bezpośrednio z „Aubry I” wyniósł 7,3% (wyliczenia poniżej), [Passeron, 2002, s. 3].

$$\frac{1+0,148}{1+0,038} - 1 = 0,106$$

$$\frac{1+0,106}{1+0,03} - 1 = 0,073$$

Trudniej oszacować wpływ „Aubry II” na zatrudnienie. Pierwotnie rząd Lionela Jospina zakładał, że powstanie 700 000 miejsc pracy [Romagnan, 2013, s. 79]. Było to założenie bardzo teoretyczne, ponieważ przyjmowano, że we wszystkich przedsiębiorstwach zostanie wprowadzony 35-godzinny tydzień pracy, co będzie automatycznie wiązało się z podwyższeniem zatrudnienia o 11,4% w firmach zatrudniających powyżej 20 pracowników. Jednakże sam fakt, że wszystkie zakłady pracy nie skróciły ostatecznie tygodnia pracy o 4 godziny, siłą rzeczy ograniczył liczbę stworzonych miejsc pracy. Model ekonometryczny instytutu badawczego OFCE przewidywał powstanie 320-350 000 etatów [Heyer, Timbeau, 2001, s. 6]. Przyjął on następujące założenia: obniżenie obciążeń socjalnych o 10,5 mld euro, skrócenie czasu pracy na zasadzie „Aubry II” w 50% zakła-

dów pracy, na zasadzie „Aubry I” w 20% przedsiębiorstwach, zachowanie 39-godzinne-  
go tygodnia pracy w 30% firm i przeciętne skrócenie tygodnia pracy o 2 godziny.

RYSUNEK 1.

## Wpływ netto reformy na zatrudnienie (w tys. miejsc pracy)

% NR	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>%R</b>											
<b>0</b>	650	576	512	448	384	320	256	192	128	64	0
<b>10</b>	629	564	499	434	369	304	239	174	109	44	
<b>20</b>	608	543	478	413	348	283	218	153	88		
<b>30</b>	587	522	457	392	327	262	197	132			
<b>40</b>	566	501	436	371	306	241	176				
<b>50</b>	545	480	415	350	285	220					
<b>60</b>	524	459	384	324	264						
<b>70</b>	503	438	368	308							
<b>80</b>	482	417	352								
<b>90</b>	461	396									
<b>100</b>	440										

NR: odsetek zakładów pracy, które nie skróciły czasu pracy; R: odsetek zakładów pracy, które wprowadziły 35-godzinny tydzień pracy na zasadzie „Aubry II”. Z grafiki wynika, że przy R=50% i NR=30% liczba powstałych miejsc pracy powinna wynosić 350 tys.

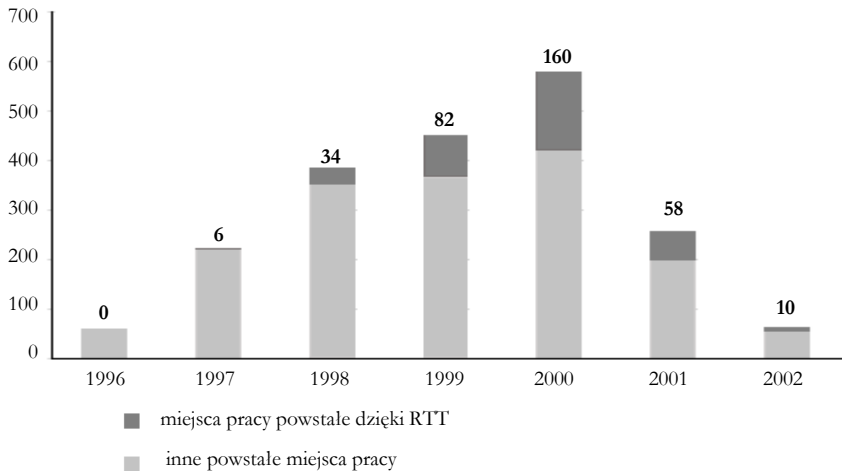
Źródło: [Heyer, Timbeau 2001, s. 6].

Instytut statystyczny francuskiego Ministerstwa Pracy DARES przeprowadził szeroko zakrojone badania, które miały sprawdzić, ile miejsc pracy rzeczywiście powstało wskutek wprowadzenia reformy „Aubry”. Przebadal złożone wnioski administracyjne o obniżenie składek płaconych przez pracodawców po podpisaniu układów zbiorowych, przeprowadził ankiety na przedsiębiorcach i pracownikach z ponad 10 000 zakładów oraz porównał swoje wyniki z tymi francuskiego urzędu statystycznego (INSEE).

Z analizy DARES wynika, że w firmach, które wprowadziły RTT (skrócenie czasu pracy) na zasadzie dobrowolności już w ramach „Aubry I”, zmiana przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia na poziomie 7%. Natomiast w przedsiębiorstwach, które wprowadziły 35-godzinny tydzień pracy dopiero w ramach „Aubry II”, reforma pozwoliła zwiększyć liczbę pracowników o 4%. Te dane wskazują więc na powstanie 350 000 miejsc pracy, co zbiega się z prognozami OFCE.

## WYKRES 5.

**Reforma 35h i nowe miejsca pracy w latach 1996-2002 (w tys.)**  
**(RTT – skrócenie czasu pracy)**



Z wykresu wynika, że w latach 1997-2002 utworzono 2 mln miejsc pracy, w tym 350 000 dzięki RTT (18%). Przykładowo w roku 2000 powstało 580 000 miejsc pracy, w tym 160 000 dzięki wprowadzeniu reformy RTT.

Źródło: [Romagnan, 2013, s. 84].

Jednakże metodologia wykorzystana przez DARES spotkała się z krytyką. Przeciwnicy 35-godzinnego tygodnia pracy wskazują na to, że wiele firm, które wykorzystywały instrumenty dobrowolnego skracania czasu pracy w ramach „Aubry I”, przechodziły okres ekspansji, w związku z czym utworzyłyby nowe etaty, nawet gdyby ustawodawstwo nie przywydywałoby dla nich ulg. Ponadto, należy uwzględnić fakt, że przez pewien czas przedsiębiorstwa były w stanie niepewności, ponieważ kalendarz reform nie był jeszcze zatwierdzony, przez co zakłady pracy wstrzymywały się przed zatrudnianiem [Hervé Novelli, 2004, s. 119]. Niektórzy ekonomiści wskazują więc, że wyliczenie liczby stworzonych miejsc pracy jest niemożliwe. Inni podają niższe liczby, organizacja pracodawców mówi nawet o zaledwie 15 000 miejscach pracy rocznie. Niemniej DARES jako jedyna dysponowała tak rozbudowanymi narzędziami i choć do jej wyliczeń należy podchodzić z rezerwą, wydają się one najbardziej wiarygodne.

Jednym z czołowych argumentów Partii Socjalistycznej za wprowadzeniem 35-godzinnego tygodnia pracy było zwiększenie wydajności pracy. Zdaniem lewicy, zarówno robotnicy w fabrykach, jak i pracownicy biurowi są pod dużą presją i zmęczenie prowadzi do popełniania licznych błędów oraz niższego poziomu koncentracji. Optymalizacja organizacji pracy miała zwiększyć wydajność całej gospodarki. Przykładowo w zakładach przemysłowych 35-godzinny tydzień pracy jest lepiej dopasowany do pracy zmianowej i umożliwia funkcjonowanie maszyn przez 55 godzin, zamiast 50 godzin przy 39 godzinnym tygodniu pracy [Romagnan, 2013, s. 97].

Prawicowa opozycja wskazywała jednak, że nie ma bezpośredniej korelacji między przepracowanym czasem a wydajnością pracy. Warto zatem zwrócić uwagę na badania, w ramach których przeanalizowano wpływ reformy na wydajność pracowników *post factum*.

Według wyliczeń DARES [Passeron, 2002, s. 6], w firmach objętych dobrowolnym programem „Aubry I” zatrudnienie wzrosło o 7,3% przy skróceniu czasu pracy o 10%, co oznacza zwiększenie wydajności pracy o około 3% przy zastosowaniu następującego wzoru:

$$g = \frac{1}{\left(\frac{1}{e} \cdot (1+d) - 1\right)},$$

gdzie  $g$  odnosi się do wzrostu godzinnej wydajności pracy,  $e$  do wzrostu poziomu zatrudnienia, a  $d$  do poziomu skrócenia czasu pracy.

Po wprowadzeniu 35-godzinnego tygodnia pracy godzinowa wydajność Francuzów, którzy należeli już do jednych z najbardziej produktywnych pracowników na świecie, jeszcze bardziej wzrosła. Jak wynika ze statystyk OECD i Eurostatu, w 2011 roku wynosiła ona 45 euro/h we Francji, 37 euro/h w strefie euro i 41,5 euro w Stanach Zjednoczonych [De Foucaud, 2013].

Francja nie jest jedynym krajem, w którym zaobserwowano negatywną korelację między wydajnością pracy a liczbą przepracowanych godzin. Międzynarodowa Organizacja Pracy opublikowała opracowanie, z którego wynika, że zwiększenie o 10% liczby nadgodzin w USA w latach 1995-2005 prowadziło przeciętnie do obniżenia godzinnej wydajności pracy o 2,4% w przemyśle [Romagnan, 2013, s. 97]. Ta znacznie wyższa liczba przepracowanych godzin w Stanach Zjednoczonych w dużej mierze tłumaczy ich niższą wydajność pracy.

#### 4. Pośrednie skutki wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy dla gospodarki

Wszystkie dotychczas przedstawione wnioski wskazywałyby, iż skutki gospodarcze reformy były pozytywne. Skrócenie godzinowego wymiaru etatu stworzyło miejsca pracy, zwiększyło produktywność, pozwoliło pracownikom bardziej korzystać z wolnego czasu bez obniżenia wynagrodzenia.

Wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy musiało jednak wiązać się z różnymi kosztami. W pierwszej kolejności omówimy wzrost kosztów pracy, który można wyliczyć arytmetycznie – wyniósł 11,4%, ponieważ tydzień pracy trwał o 11,4% dłużej przed wprowadzeniem reformy [Passeron, 2002, s. 3]. Te koszty zostały skompensowane przez ulgi dla pracodawców, ale nie zmienia to faktu, że są one wysokie we Francji i nadal rosną. W latach 2000-2010 wzrosły one o 37,4%, podczas gdy w Unii Europejskiej odnotowano wzrost o 23,9% [Romagnan, 2013, s. 100]. Różnica między wzrostem kosztów pracy we Francji i w Unii Europejskiej jest niewiele większa niż 11,4 pkt proc.,

co pokazuje, że zachowanie 39-godzinnego tygodnia pracy zminimalizowałoby ten trend niekorzystny dla Francji. Jednocześnie można podkreślić, że koszty pracy we Francji należą do najwyższych w Europie – w 2011 roku wynosiły 34,10 euro/h, podczas gdy w strefie euro przeciętnie 27,60 euro. W czterech największych gospodarkach Unii Europejskiej poza Francją były znacznie niższe – 30,10 euro w Niemczech, 26,80 euro we Włoszech, 20,60 euro w Hiszpanii i 20,10 euro w Wielkiej Brytanii [De Foucaud, 2013]. Jest to skutek nadal wysokich obciążeń socjalnych i podatkowych oraz skrócenia czasu pracy bez obniżenia wynagrodzeń. Oslabia to korzyści z wysokiej wydajności pracy Francuzów, która mogłaby zapewnić dużą konkurencyjność francuskiej gospodarce.

Francuscy pracodawcy potwierdzają, że to właśnie wzrost kosztów pracy związany z reformą „Aubry” najbardziej obniżył ich konkurencyjność na rynku międzynarodowym w ostatnich latach. Reforma odpowiada za: zwiększenie bezpośrednich i pośrednich kosztów, brak elastyczności i pogorszenie się wizerunku francuskiej gospodarki [<http://www.medef.com/nc/medef-tv/actualites/detail/article/les-35-heures-et-le-cout-du-travail-les-vrais-enjeux-dune-com-petitvite-equitable-1.html>].

Wszystkie statystyki wskazują na poważne problemy Francji w zachowaniu konkurencyjności. O ile eksport tego kraju przewyższał import do momentu wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy, o tyle z czasem francuskie przedsiębiorstwa zaczęły przegrywać walkę z zagranicznymi podmiotami na rynku międzynarodowym. Pozytywne saldo handlu zagranicznego Francji na poziomie 22 mld euro w 1999 roku zamieniło się w deficyt handlowy, który zaczął szybko rosnąć i osiągnął poziom 75 mld euro w 2011 roku [Romagnan, 2013, s. 91].

Należy przyznać, że wzrost kosztów pracy nie jest jedyną przyczyną utraty konkurencyjności francuskiej gospodarki. Pogorszenie się bilansu handlowego wynikało również ze wzmocnienia euro wobec dolara, które utrudniało sytuację francuskim eksporterom i ułatwiała przepływ towarów i usług z USA do Europy.

Jednak aprecjacja wspólnej waluty negatywnie wpłynęła na wszystkich członków eurolandu. Nie może ona więc wyjaśnić spadku udziału Francji w eksporcie towarów strefy euro z 16,9% w 1998 roku do 12,5% w 2013 roku. Świadczy to o obniżeniu konkurencyjności kraju w stosunku do innych państw posługujących się wspólną walutą. Dodatkowo udział importu w wewnętrznej konsumpcji towarów wzrósł z 35% w 2001 roku do 45% w 2006 roku [Romagnan, 2013].

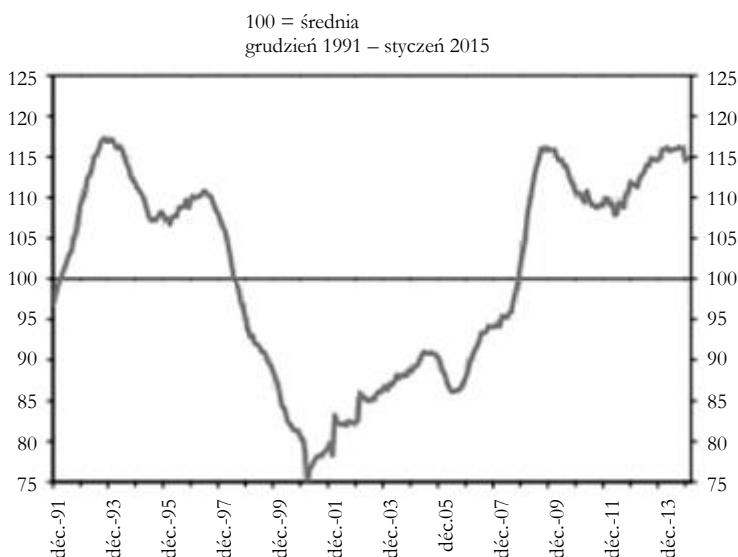
W pierwszej dekadzie XXI wieku odnotowano lawinowy wzrost liczby bankructw francuskich przedsiębiorstw (+50% między rokiem 2001 a 2009, wykres 6.), [<https://www.banque-france.fr/economie-et-statistiques/stats-info/detail/defaillances-dentreprises.html>]. Według MEDEF-u (głównego francuskiego zrzeszenia pracodawców), wynika on głównie z 35-godzinnego tygodnia pracy i z towarzyszących mu wyższych kosztów pracy. Zdaniem organizacji, nie dość, że francuskie firmy nie są już w stanie sprostać konkurencji z zagranicy, to w wielu przypadkach mają także trudności ze sprzedawaniem produktów i usług powyżej kosztów produkcji.

Stanowisko MEDEF-u dość wiarygodnie odzwierciedla zdanie pracodawców na temat wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy. Jak wynika z przeprowadzonych badań, już w 2002 roku przedsiębiorcy zwracali uwagę na negatywne skutki reformy dla ich działalności gospodarczej. Sondaż wykonany przez instytut badań opinii publicz-

nej BVA dowodzi, że 60% spośród nich oceniali, iż skrócenie czasu pracy negatywnie wpłynęło na ich obroty. Zdaniem 91% pracodawców, reforma przyczyniła się do podwyższenia kosztów pracy. Odpowiednio: 71% i 79% negatywnie oceniło wpływ ustawy „Aubry II” na ich rentowność i koszty zarządzania. Jedyne, wymieniane przez przedsiębiorców korzyści z 35-godzinnego tygodnia pracy, to wzrost wydajności pracy i większa elastyczność pracowników [Bunel, Coutrot, Zilberman, 2002]. W kolejnych sondażach przeprowadzanych na pracodawcach negatywne nastawienie do reformy potwierdza się.

## WYKRES 6.

### Liczba bankructw firm we Francji w latach 1991-2015



Wskaźnik 100 odnosi się do średniej liczby bankructw w okresie od grudnia 1991 roku do stycznia 2015 roku. W lutym 2001 roku wartość krzywej wynosiła 75, co oznacza, że liczba bankructw była wtedy na poziomie 75% średniej z lat 1991-2015. W grudniu 2009 roku wartość ta wynosiła 117, co oznacza, że liczba bankructw była wtedy na poziomie 117% średniej z lat 1991-2015.

Źródło: [Banque de France, <https://www.banque-france.fr/economie-et-statistiques/stats-info/detail/defaillances-dentreprises.html>, data wejścia 10.10.2015].

Związki zawodowe nie podzielają stanowiska pracodawców w sprawie skutków wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy dla przedsiębiorstw [<http://www.journaldunet.com/management/ressources-humaines/veronique-descaq-casus-belli-des-35-heures.shtml>]. Oceniają, że wzrost produktywności skompensował wyższe koszty pracy. Ponadto, podkreślają, że skrócenie czasu pracy było korzystne dla pracowników. W ich przypadku również należy przyznać, że wiernie przekazują stanowisko tych, których reprezentują, czyli pracowników. 59% zatrudnionych uważa, że reforma poprawiła ich standard

życia, podczas gdy zaledwie 13% jest zdania, że go pogorszyła. Jednakże z sondażu wykonanego w 2011 roku wynika, że 48% pracowników opowiada się za zniesieniem 35-godzinnego tygodnia pracy [Romagnan, 2013, s. 152]. Świadczy to o tym, że nawet zatrudnieni mają świadomość wad skrócenia czasu pracy i że są oni podzieleni, jeżeli chodzi o jego utrzymanie. Warto przy tym zauważyć, że pracownicy nie biorą pod uwagę tylko czynników ekonomicznych, lecz także korzyści wynikające z tego, że mają więcej wolnego czasu. Są to bez wątpienia elementy warte uwagi, ale jak wskazano we wstępie, w niniejszym artykule skupiono się na skutkach gospodarczych reformy, więc nie można uwzględnić tych korzyści w obecnej analizie.

Wpływ ustaw: „Aubry I” i „Aubry II” nie ogranicza się jednak do sektora prywatnego. Bezsprzecznie reforma wywołała jednocześnie znaczące skutki dla finansów publicznych. Komisja parlamentarna pod kierunkiem Hervé Novelliego wyliczyła, że ulgi towarzyszące wprowadzeniu 35-godzinnego tygodnia pracy kosztowały państwo 13 mld euro w 2003 roku (tabela 2.), [Hervé Novelli, 2004, s. 98]. Wiele spośród tych ulg ma charakter stały, liczba osób pracujących 35 godzin rośnie, stąd obciążenia dla budżetu państwa są coraz większe. Łączne koszty wzrosły do 22,3 mld euro w 2013 roku. Ulgi te w dużej mierze odpowiadają za deficyt budżetowy państwa. Przykładowo w 2006 roku deficyt wynosił 39 mld euro, czyli zaledwie dwa razy więcej niż koszty ulg w obciążeniach socjalnych.

**TABELA 2.****Koszt ulg wynikających z ustaw Aubry (w mld euro)**

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Koszt ulgi</b>	13,2	16,3	17,3	19,5	20,4	21,1	20,9	21,3	22,0	22,5	22,8

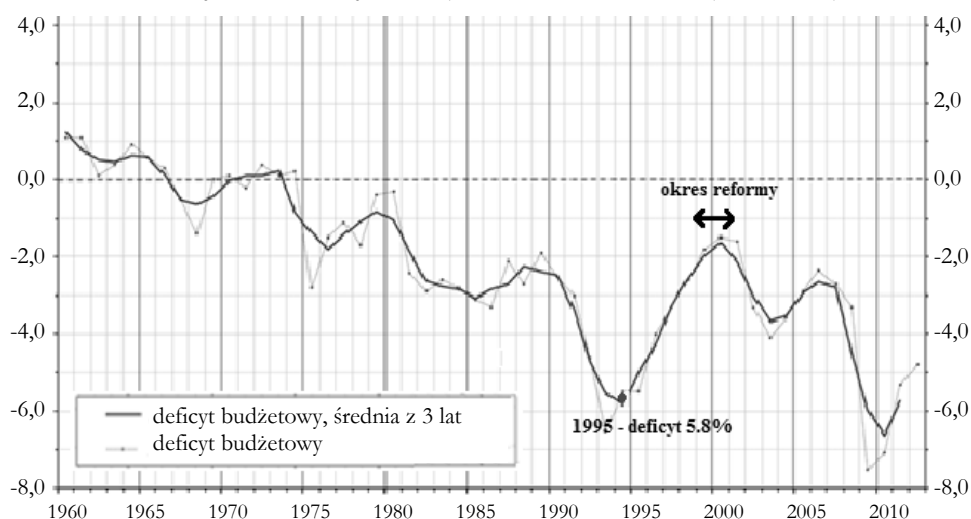
Źródło: [Romagnan, 2013, s. 98].

Należy także podkreślić niższe wpływy z tytułu podatków i składek wskutek zmniejszenia liczby przepracowanych godzin, od których są one odprowadzane. Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw do 20 pracowników, w których liczba tygodniowo przepracowanych godzin została obniżona do 35, ale w których nie zatrudniono bezrobotnych. W tych zakładach produkcja uległa po prostu obniżeniu.

Jednak wzrost zatrudnienia doprowadził do zwiększenia liczby podatników i zmniejszenia liczby świadczeniobiorców, co pozytywnie wpłynęło na finanse publiczne. W raporcie komisji parlamentarnej z 2013 roku stwierdza się, że od straty dla budżetu należy odjąć dochody z tytułu: składek płaconych w ramach miejsc pracy powstałych dzięki reformie, podatków od konsumpcji i oszczędności oraz podatku CIT dzięki podwyższeniu wydajności pracy [Romagnan, 2013, s. 110]. Według szacunków rządu, roczny koszt netto reformy, po uwzględnieniu tych zmian we wpływach budżetowych, wynosi 2,5 mld euro. Opiera się on na wyliczeniach OFCE, która uznaje, iż korzyść dla budżetu państwa wynosi: 3,4 mld z tytułu składek, 1,5 mld z tytułu oszczędności w świadczeniach i 3,1 z tytułu wpływów podatkowych [Heyer, Timbeau, 2001, s. 10].

Przytoczone wyżej szacunkowe dane budzą jednak pewne wątpliwości. Należy podkreślić, że sytuacja finansów publicznych zaczęła znacząco pogarszać się w momencie wejścia w życie 35-godzinowego tygodnia pracy. Podczas gdy w latach 1994-2000 deficyt budżetowy Francji zmniejszył się z 5,8% do 1,8%, to w ciągu następnej dekady wzrósł on do 6,8% (wykres 7.). OECD zaznacza w licznych publikacjach, że reforma „Aubry” jest jedną z głównych przyczyn pogorszenia się sytuacji finansów publicznych [Martin, Durand, Saint-Martin, 2003, s. 4]. Można przychylić się do tego argumentu, ponieważ w ostatnich latach ulgi w obciążeniach socjalnych, wynikające ze skrócenia czasu pracy, stanowiły największą zmianę w budżecie.

**WYKRES 7.**  
**Deficyt budżetowy Francji w latach 1960-2012 (w % PKB)**



Wykres dotyczy łącznego deficytu wszystkich instytucji administracji publicznej (w tym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów lokalnych władz). Z wykresu wynika, że w 2000 roku wynosił on 1,8%.

Źródło: [INSEE, [http://www.insee.fr/fr/themes/comptesnationaux/tableau.asp?sous\\_theme=3.1&xml=t\\_3106](http://www.insee.fr/fr/themes/comptesnationaux/tableau.asp?sous_theme=3.1&xml=t_3106), data wejścia: 20.11.2015].

Problemy przedsiębiorstw związane z podwyższeniem kosztów pracy, wysoki deficyt budżetowy i pogorszenie się konkurencyjności francuskiej gospodarki doprowadziły do spowolnienia gospodarczego. Przeciętny wzrost gospodarczy spadł z 3,6% w latach 1998-2000 do 1,8% w latach 2002-2007 (jeszcze przed kryzysem finansowym), [Romagnan, 2013, s. 73]. Te wyniki francuskiej gospodarki stoją w sprzeczności z oczekiwaniami rządu, który spodziewał się, że zwiększenie zatrudnienia w perspektywie krótkookresowej pozwoli zwiększyć konsumpcję i popyt, co z kolei pobudzi gospodarkę.



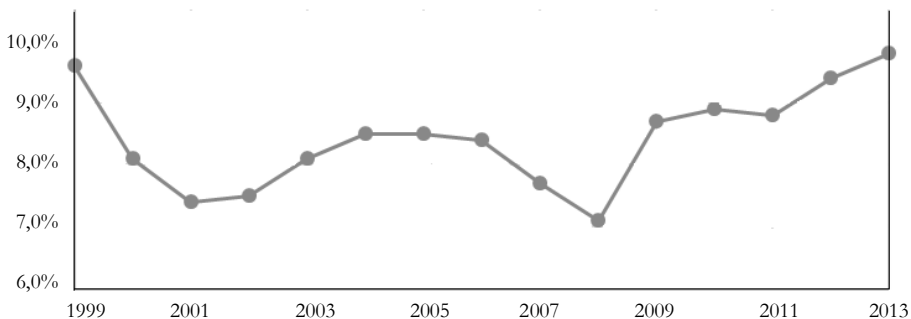
Narzucenie normy 35-godzinnego tygodnia pracy, choć nie dotyczy ona wszystkich zakładów pracy, ograniczyło swobodę przedsiębiorców. Ten brak elastyczności rynku pracy i nieprzewidywalność rządu zniechęciły firmy do zatrudniania.

Jak już wspomniano, reforma „Aubry” negatywnie wpłynęła na kondycję przedsiębiorstw. Zwiększenie liczby bankructw doprowadziło do utraty pracy zatrudnionych w danych zakładach. Niektóre firmy musiały ograniczyć obroty, co wiązało się z restrukturyzacjami i falami zwolnień. W rezultacie wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy przyczyniło się pośrednio do zmniejszenia poziomu zatrudnienia w niektórych sektorach, choć jego cel był dokładnie odwrotny.

Słaba koniunktura gospodarcza, ograniczająca regulacje rynku pracy, przeciętne perspektywy rozwoju działalności przedsiębiorstw i bankructwa spowodowały zwiększenie liczby bezrobotnych. Widać więc, że w perspektywie długoterminowej reforma „Aubry” nie poprawiła sytuacji na francuskim rynku pracy.

## WYKRES 8.

### Stopa bezrobocia we Francji od wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy



Źródło: [Francuskie Ministerstwo Pracy, dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/>, data wejścia: 11.10.2015].

W październiku 2014 roku stopa bezrobocia wynosiła 9,7% we Francji i 6,2% w Wielkiej Brytanii, gdzie regulacje dotyczące czasu pracy są znacznie bardziej elastyczne. Premier Zjednoczonego Królestwa, David Cameron tłumaczy tę różnicę właśnie sztywnością francuskiego rynku pracy, a w szczególności 35-godzinnym tygodniem pracy. W jego odczuciu: *francuski przemysł jest z tego powodu mniej konkurencyjny, a Francja przyciąga coraz mniej inwestorów* [<http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2014/10/14/20002-20141014ARTFIG00404-cameron-pointe-du-doigt-l-obsession-francaise-des-35-heures.php>]. Podkreśla przy tym, że Wielka Brytania prawdopodobnie zajmie miejsce Francji, jako piątej gospodarki na świecie w 2015 roku.

## 5. Podsumowanie

Zaproponowany przez francuski rząd 35-godzinny tydzień pracy wywołał falę euforii. Obiecywano 700 000 miejsc pracy i wielu bezrobotnych wierzyło, że reforma „Aubry” pozwoli im odzyskać pracę. Z kolei zatrudnieni mieli nadzieję, że będą mogli pracować krócej, zachowując dotychczasowe wynagrodzenie. Zagraniczni ekonomiści i decydenci polityczni z zainteresowaniem przyglądali się francuskiemu eksperymentowi – od pojawienia się masowego bezrobocia na zachodzie Europy w latach siedemdziesiątych XX wieku nie znaleziono żadnego rozwiązania, które umożliwiłoby długotrwałe obniżenie poziomu bezrobocia.

W pierwszej fazie wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy rzeczywiście przyczyniło się do stworzenia miejsc pracy, choć powstało ich dwa razy mniej niż przewidywano. W praktyce wymiar czasu pracy przeciętnego Francuza skrócił się o 2,6 godzin tygodniowo i pracuje on teraz 1 395 godzin rocznie. Wynagrodzenia rosły wolniej, ale nie spadły, mimo krótszego czasu pracy. Wynikało to z podwyższenia wydajności pracy i ulg w obciążeniach socjalnych.

Niemniej zmiana wprowadzona przez Partię Socjalistyczną doprowadziła do podwyższenia kosztów pracy o 11,4% w zakładach, które rzeczywiście skróciły tydzień pracy o 4 godziny. Tymi kosztami podzieliły się przedsiębiorstwa i państwo, które obniżyło składki dla pracodawców. Nie wystarczyło to jednak, aby rozwiązać problem wysokich kosztów pracy, które wzrosły o 37% podczas zeszłego dziesięciolecia. Godzina pracy we Francji kosztowała 34 euro w 2011 roku, czyli więcej niż w pozostałych, dużych gospodarkach europejskich. Obniżyło to znacząco konkurencyjność francuskiej gospodarki, która z eksportera przekształciła się w importera netto. Ponadto, po wprowadzeniu reformy „Aubry” w przeciągu ośmiu lat liczba bankructw wzrosła o połowę. Dodatkowo ulgi w obciążeniach socjalnych, wynikające z wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy, kosztują francuski budżet ponad 20 mld euro rocznie.

Te wszystkie czynniki przyczyniły się do załamania koniunktury gospodarczej i do zwiększenia bezrobocia w perspektywie długookresowej. Jest to następstwem tego, że reforma nie zmierzyła się z najważniejszymi problemami francuskiej gospodarki, które łączą się z wysokim bezrobociem strukturalnym. Opodatkowanie nadal jest we Francji wysokie, system edukacyjny ciągle jest niedopasowany do potrzeb rynkowych, a przedsiębiorca wciąż jest skrzepowany licznymi regulacjami. Wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy, przeciwnie niż zakładano, wiązało się zatem z usztywnieniem rynku pracy.

Warto przy tym podkreślić, że francuskie społeczeństwo jest stosunkowo zamożne i że wydajność pracy we Francji jest znacznie wyższa niż w Polsce. W związku z tym, reforma nie wywołała totalnej katastrofy gospodarczej. Należy jednak przestrzec przed wprowadzeniem podobnego rozwiązania w Polsce. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) postuluje skrócenie czasu pracy [[http://wyborcza.biz/biznes/1,147753,14511664,Zwiazkowcy\\_chca\\_skrócenia\\_tygodnia\\_pracy\\_\\_Ale\\_co\\_z.html?disableRedirects=true](http://wyborcza.biz/biznes/1,147753,14511664,Zwiazkowcy_chca_skrócenia_tygodnia_pracy__Ale_co_z.html?disableRedirects=true)]. Tymczasem niska efektywność polskich pracowników i polskiej gospodarki jako całości spowodowałyby, że przy wprowadzeniu takiej reformy polskie

przedsiębiorstwa stałyby się nierentowne. W rezultacie byłyby one zmuszone do zwolnienia części załogi lub obniżenia wynagrodzeń. W sytuacji, w której płace licznych pracobiorców w Polsce wystarczają im zaledwie na bieżące wydatki, można by spodziewać się obniżenia stopy życiowej najsłabiej zarabiających. Wbrew pozorom, postulowane przez związki zawodowe rozwiązanie doprowadziłoby więc do pogorszenia się sytuacji tych, których mają one bronić. Położenie francuskich pracowników jest inne, ponieważ ich stosunkowo wysokie wynagrodzenia pozostawiają im pewne pole manewru – nawet gdy zarabiają pensję minimalną (1 458 euro brutto dla osób pracujących 35 godzin), mogą sobie pozwolić na oszczędności.

Zmieniające się priorytety życiowe jednostek sprawiają, że 40-godzinny tydzień pracy nie jest adekwatny do potrzeb obecnego społeczeństwa. Pracownicy mają coraz więcej obowiązków oraz zajęć poza życiem zawodowym i skrócenie czasu pracy na pewno im to ułatwi. Niestety, narzucenie 35-godzinnego tygodnia pracy również nie rozwiązuje problemu, ponieważ współczesne społeczeństwo charakteryzuje się wysokim indywidualizmem i niemożliwe jest znalezienie systemu odpowiedniego dla każdej jednostki. Wobec czego promowanie elastyczności, w ramach której każdy pracownik wybierałby, ile będzie pracował, wydaje się najlepszym rozwiązaniem. Przykładem takiego państwa jest Holandia, która wdrożyła instrumenty różnicujące liczbę przepracowanych godzin dla każdego zatrudnionego [Machol-Zajda, 2003, s. 73]. W konsekwencji przeciętna liczba przepracowanych godzin jest w tym kraju mniejsza, choć są tam także osoby pracujące znacznie dłużej niż we Francji, a stopa bezrobocia w Holandii jest o połowę niższa niż we Francji. Polska powinna więc podążać za przykładem Holandii i zaoferować większą elastyczność swoim pracownikom i pracodawcom.

### Literatura

- Askenazy P., Bloch-London C., Roger M. 2004 *La réduction du temps de travail 1997-2003: dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations*, „Economie et Statistiques”, no. 376-377.
- Blanchard O. 2004 *L'Europe ne va pas si mal*, „En Temps Réel”, no. 14/15.
- Bouvier G., Diallo F. 2010 *Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde*, „INSEE Premiere”, no. 1273.
- Bunel M., Coutrot T., Zilberman S. 2002 *Le passage à 35 heures vu par les employeurs*, „Premieres Synthésés”, s. 8, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication\\_pips\\_200204\\_n-17-2\\_passage-35-heures-vu-par-employeurs.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200204_n-17-2_passage-35-heures-vu-par-employeurs.pdf), data wejścia: 20.11.2015].
- Cette G., Kocoglu Y., Mairesse J. 2009 *La productivité en France, au Japon, aux États-Unis et au Royaume – Uni au cours du XX<sup>e</sup> siècle*, „Revue de l'OFCE”, no. 111.
- Clerc D. 2007 *Temps de travail: la France au-dessus de la moyenne européenne*, „Alternatives Economiques”, no. 257.
- De Foucaud I. 2013 *Les Français travaillent moins mais sont plus productifs*, „Le Figaro économique”, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.lefigaro.fr/emploi/>

- 2013/02/21/09005-20130221ARTFIG00552-les-francais-travaillent-moins-mais-sont-plus-productifs.php, data wejścia: 10.10.2015].
- Direction de la diffusion et de l'action régionale 2005, Komunikat prasowy z dnia 17 czerwca 2005, „ Économie et Statistique”, no. 376-377.
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/, data wejścia: 11.10.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/tableau.asp?sous\_theme=1&xml=t\_1102p, data wejścia: 30.05.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg\_id=0&ref\_id=ir-irsoceec14&page=irweb/irsoceec14/dd/irsoceec14\_nat\_chom.htm, data wejścia: 11.10.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.journaldunet.com/management/ressources-humaines/veronique-descaq-casus-belli-des-35-heures.shtml, data wejścia: 20.11.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2014/10/14/20002-20141014ARTFIG00404-cameron-pointe-du-doigt-l-obsession-francaise-des-35-heures.php, data wejścia: 31.05.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.medef.com/nc/medef-tv/actualites/detail/article/les-35-heures-et-le-cout-du-travail-les-vrais-enjeux-dune-competitivite-equitable-1.html, data wejścia: 31.05.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://wyborcza.biz/biznes/1,147753,14511664,Zwiazkowcy\_chca\_skrocenia\_tygodnia\_pracy\_\_Ale\_co\_z.html?disableRedirects=true, data wejścia: 20.11.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS, data wejścia: 10.10.2015].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [https://www.banque-france.fr/economie-et-statistiques/stats-info/detail/defaillances-dentreprises.html, data wejścia: 31.05.2015].
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, 2003, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex:32003L0088, data wejścia: 12.11.2015].
- Flamant P. 2003 *L'information sur les conventions collectives en Allemagne*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/034000628.pdf, data wejścia: 11.10.2015].
- Gubian A., Jugnot S., Lerais F., Passeron V. 2004 *Les effets de la RTT sur l'emploi: des simulations ex-ante aux évaluations ex-post*, „Economie et Statistiques”, no. 376-377.
- Hervé Novelli M. 2004 *Rapport parlementaire, mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/temps\_travail\_mission.asp, data wejścia: 12.10.2015].
- Heyer É., Timbeau X. 2000 *35 heures : réduction réduite*, „Revue de l'OFCE”, nr 74.
- Jugnot S. 2013 *L'évaluation sous tension: l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures »*, „La Revue de l'Ires”, nr. 77.

- Krugman P. 2003 *Lumps of Labor*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.nytimes.com/2003/10/07/opinion/lumps-of-labor.html>, data wejścia: 12.05.2015].
- Lafargue P. 1880 *Le droit à la paresse*, Oriol, Paryż.
- Lefranc G. 1975 *Histoire du travail et des travailleurs*, Flammarion, Paryż.
- Les politiques de l'emploi et du marché du travail* 2003, S. Adjerad, C. Bloch-London (red.), DARES, Collection Repères, Editions La Découverte, Paryż.
- Machol-Zajda L. 2003 *Elastyczność czasu pracy w prawodawstwie krajów UE i Polski*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
- Martin J. P., Durand M., Saint-Martin A. 2003 *La réduction du temps de travail une comparaison de la politique des «35 heures» avec les politiques d'autres pays membres de l'OCDE*, Audyt Zgromadzenia Narodowego z 22 stycznia 2003 roku, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.oecd.org/fr/els/emp/25806219.pdf>, data wejścia: 11.10.2015].
- Morley J., Sanoussi F. 2009 *Comparative analysis of working time in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Passeron. V. 2002 *35 heures: 3 ans de mise en oeuvre du dispositif «Aubry 1»*, „Premières synthèses”, nr 06.2.
- Pélisse J. 2002 *A la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles*, „Travail et Emplois”, nr 90.
- Programme d uParti socialiste* 1997, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[http://programmepolitique.free.fr/ps\\_1997.html](http://programmepolitique.free.fr/ps_1997.html), data wejścia: 10.10.2015].
- Puzio-Waławik B. 2001 *Doświadczenia francuskie w zwalczaniu bezrobocia poprzez skracanie i uelastycznianie czasu pracy na tle doświadczeń krajów Europy Zachodniej*, „Zeszyty Naukowe/Akademia Ekonomiczna w Krakowie”, nr 585.
- Puzio-Waławik B. 2003 *Skracanie i uelastycznianie czasu pracy we Francji jako metoda zmniejszania bezrobocia*, „Rynek Pracy”, nr 3.
- Puzio-Waławik B. 2004 *Redukcja czasu pracy we Francji – historia oraz obecna reforma «35 godzin»*, „Zeszyty Naukowe/Akademia Ekonomiczna w Krakowie”, nr 632.
- Romagnan B. 2013 *Rapport parlementaire 2013, au nom de la Commission d'Enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>, data wejścia: 11.10.2015].