Praha, 1. srpna 2018

**Je opravdu třeba pracovat 40 hodin týdně?**

*„Ten, kdo pracuje s mírou tak, aby mohl pracovat trvale, se nejen udržuje zdravý déle, ale v průběhu roku vykoná největší množství práce.“*

Adam Smith (1776)

**Tématem posledních měsíců, v některých zemích i let, je často tzv. konec dlouhé práce. I v České republice už toto téma delší dobu rezonuje, a to zejména díky odborům.**

**Prioritami ČMKOS je zkrácení pracovního týdne ze 40 na 37,5 hodin, tedy každý den o půl hodiny kratší pracovní doba. Podle jejich průzkumu 77 % firem, kde odbory působí, již kratší pracovní dobu zavedlo. V Česku pracují zaměstnaní průměrně 40,1, zaměstnanci 39,3 a OSVČ 44,1 hodiny týdně.**

**Co na to stát?**

Z rozhodnutí státu se například Francie snížení pracovní doby dočkala dvakrát. Nejdříve byl v roce 1982 snížen počet hodin ze 40 na 39 a následně v roce 2000 na 35 hodin týdně. Ve Švédsku byl zase v 80. letech snížen počet pracovních hodin o 5 procent. V Portugalsku byla, po vzoru Brazílie a Ontaria, v roce 1996 zkrácena pracovní doba ze 44 na 40 hodin.

**Co na to firmy?**

Ještě dříve ke zkrácení pracovní doby docházelo z iniciativy jednotlivých společností. Už v roce 1926 Henry Ford plošně zavedl 5denní pracovní týden a v roce 1930 W. K. Kellogg 6hodinové pracovní dny v továrně v Michiganu. Ve Švédsku aktuálně probíhají lokální experimenty s šestihodinovým pracovním dnem ve zdravotnictví.

**Jaké jsou (teoretické) výhody?**

* Má se za to, že konec dlouhé práce by měl dobrý vliv především na stres, protože nesnesitelně dlouhé přesčasy nebo naopak depresi navozující nezaměstnanost by se omezily.
* Kratší práce může vytvořit nová pracovní místa a teoreticky se může snížit nezaměstnanost.
* Mohl by se zmírnit negativní dopad automatizace výroby.
* Zvýšila by se produktivita především vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a placené zaměstnání i neplacená domácí práce a péče by se rovnoměrněji rozdělila mezi rodiče.
* Starší by se dokázali lépe zapojit a bylo by více volného času na lepší péči o stárnoucí rodiče.
* Přesun ke kratší práci by prolomil zaběhnutý cyklus „život pro práci, práce pro příjem, příjem pro spotřebu“.
* Práce by se rozprostřela férověji napříč pracující populací a snížil by se počet katastrof v důsledku přepracovanosti zaměstnanců.

**Jaká jsou negativa?**

* Zkrácení pracovní doby nutně nemusí mít dopad na nezaměstnanost, pro firmy i zaměstnance je totiž jednodušší využívat přesčasy, i když za vyšší hodinovou sazbu.
* Případný růst mzdových nákladů působí proti růstu zaměstnanosti.
* Při nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po práci může navíc dojít k opačnému efektu, tedy k poklesu ekonomiky a zaměstnanosti.
* Zkrácení pracovní doby není proto efektivním nástrojem boje proti nezaměstnanosti.
* Administrativní zkrácení pracovní doby nemusí nutně znamenat dlouhodobé snížení odpracovaných hodin.
* Zkrácení pracovní doby se dá obejít přes přesčasy a pozitivní dopad nemusí být žádný.
* Pracující pod hranicí chudoby jsou placeni od hodiny, takže jim kratší pracovní doba bere možnost se z chudoby dostat.
* Vývoj národohospodářské produktivity práce (na odpracovanou hodinu, ale i na osobu) by se po administrativním zkrácení pracovní doby výrazně nezměnil.

**Co je potřeba udělat?**

* Pro zaměstnavatele je levnější zaměstnat jednoho přepracovaného zaměstnance než dva na poloviční úvazek, a to kvůli nákladům na sociální a zdravotní pojištění.
* Zaměstnavatele je třeba ocenit, ne trestat za zaměstnávání více zaměstnanců.
* Zdanit práci ne podle jednotlivce, ale podle odpracované hodiny.
* Snížit náklady práce, ČR má jedno z nejvyšších zdanění práce v EU. Násilné zkrácení pracovní doby už by byla na naše firmy další neúnosná zátěž, pokud se také nesníží zdanění.
* Stát by měl usilovat o snížení pracovní doby velmi opatrně a zároveň aktivně nabídnout tréninkové programy. Firmám by se měla ponechat flexibilita.
* Koordinace v rámci většího ekonomického celku, tedy například na úrovni EU.
* Zlepšit podmínky OSVČ (například snížením byrokracie), protože obecně pracují déle.
* Zabránit poklesu hodinové mzdy, navýšit limity na přesčasy a zaručit, aby byly lépe ohodnoceny.

Dbát na to, aby se posílila necenová konkurenceschopnost produkce v české ekonomice.

**Jak se to osvědčilo ve Francii?**

* Zvýšení obratu na trhu práce (propuštění & najímání) a přechodně i zaměstnanosti (navýšení volných pracovních míst), krátkodobé zvýšení zaměstnanosti podpořené končící expanzí.
* Zvýšení přesčasů a „více úvazků“ u mužů.
* Růst mezd zrychlil (více mužům; ale z vyšších příjmových skupin se později častěji propouštělo).
* Trvalejší zrychlení růstu jednotkových mzdových nákladů, což zesílilo tlak na cenovou konkurenceschopnost francouzských produktů na zahraničních trzích.
* Po roce 2002 počet odpracovaných hodin opět roste.
* Viditelnější efekt zkrácení pracovního týdne ve velkých společnostech (slabší u malých firem).