



Den franske 35-timers arbeidstidsreformen

En kort presentasjon

Juli 2006

Rambøll Management
Engbretsvei 5
Pb 427 Skøyen
0213 Oslo
Norge

Tlf: 22 51 86 04
www.ramboll-management.no

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning	1
2.	Situasjonen før 35-timers loven	1
2.1	Arbeidstidsreformer i Frankrike, historisk sett	1
2.2	Debatten om arbeidstiden på 1990-tallet	2
2.3	Regjeringsskifte fører til innføring av 35-timers arbeidsuke	3
3.	De franske 35-timers lovene	4
3.1	"Aubry 1"-loven	4
3.2	Forhandlingene under Aubry 1	5
3.3	"Aubry 2"-loven	6
4.	Effektene av 35-timers lovene	7

1. Innledning

I det følgende presenterer Rambøll Management en kort gjennomgang av den franske arbeidstidsnedsettelsen, bedre kjent som "35-timers loven". Notatet er ment som en rask innføring i hva som skjedde da Frankrike valgte å redusere arbeidstiden på slutten av 1900-tallet, og er således en kort oppsummering av allerede kjent stoff i Frankrike. Det er lagt vekt på at notatet skal kunne gi personer uten særlig forkjennskap til den franske 35-timers loven et godt innblikk i bakgrunnen for, innholdet i og vurderingene av effektene av denne loven.

Notatet er bygd opp om følgende 3 hovedpunkter:

- Først gir vi en kort beskrivelse av før-situasjonen i Frankrike, debatten om arbeidstidsreduksjonen som førte til lovendringen, og kort om de økonomiske teoriene som ble lagt til grunn for debatten. Dette blir beskrevet i notatets avsnitt 2.
- Etterfølgende, i avsnitt 3, presenterer vi hovedpunktene ved de to Aubry-lovene, som er det lovmessige grunnlaget for arbeidstidsreduksjonen fra slutten av 1990-tallet. Her blir det også gitt plass til å beskrive de vesentligste unntakene, samt de endringene i beregningen av arbeidstiden, som lovene åpnet opp for.
- Til slutt gir vi en kort redegjørelse for de mest kjente vurderingene av effekten av den franske 35-timers loven, med særlig fokus på konsekvensene for sysselsettingen, som var et hovedmål for lovendringen.

2. Situasjonen før 35-timers loven

2.1 Arbeidstidsreformer i Frankrike, historisk sett

I Frankrike har diskusjonene om arbeidstidens lengde historisk sett vært nært knyttet til utviklingen i arbeidsledigheten i den franske befolkningen. Det vil si at når arbeidsledigheten har vært høy og/eller stigende, har det som regel kommet fram forslag om å redusere arbeidstiden for alle, med det formålet å gi plass til flere på arbeidsmarkedet, og dermed kunne redusere arbeidsledigheten.

Samtidig har arbeidstiden historisk sett vært regulert ved lov i Frankrike – det vil si at det har tradisjonelt vært regjeringen som har satt fast rammer for endringene i arbeidstiden. Unntaket er slutten av 1960-tallet, hvor arbeidsmarkedets parter (arbeidsgiverorganisasjonene og fagforeningene) ble enige om en avtale om gradvis reduksjon av arbeidstiden, den såkalte Grenelle-avtalen. Denne avtalen reduserte i at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden i Frankrike ble redusert fra 46,1 timer i 1967 over 44,7 timer i 1970 til 40,9 timer i 1979.

Nettopp denne sammenkjedingen av arbeidstid og arbeidsledighet har medført at de vesentligste endringene i reguleringen av den fransk arbeidstiden har funnet sted i økonomiske nedgangstider. Den første, store lovreguleringen ble således gjennomført i 1936. Debatten blusset opp igjen fra midten av 1970-tallet, og etter at Mitterrand vant presidentvalget og sosialistene samtidig fikk regjeringsmakten i 1981, ble 39-timers arbeidsuke innført ved lov i 1982. Ifølge denne loven var det faktisk regjeringens hensikt å innføre 35-timers arbeidsuke på et ikke nærmere fastsatt tidspunkt etter 31. de-

sementer 1983. Men disse planene ble skrinlagt da den franske regjeringen endret sin økonomiske politikk fra våren 1982, og i stedet valgte å legge fokus på en mer aggressiv monetær politikk, som blant annet medførte en devaluering av franc'en og samtidig fastfrysing av pris- og lønnsnivået i fire måneder den 12. juni 1982.

2.2 Debatten om arbeidstiden på 1990-tallet

Årsaken til at debatten om arbeidstiden blusset opp igjen på 1990-årene var således også en dårlig økonomisk utvikling, kombinert med dårlige prognoser for økonomien og særlig arbeidsledigheten også for framtiden. Den franske arbeidsledigheten nådde således i juni 1993 opp på hele 12,5 % av arbeidsstyrken. Samme år framla flere anerkjente statlige økonomiske analyseinstitutter rapporter som forutså en fortsatt dystre utvikling for det franske arbeidsmarkedet opp igjennom i 1990-årene.

En av de mest kjente rapportene bygget på en sammenskriving av rapporter fra tre anerkjente offentlige analyseinstitusjoner, og i den forutså man høye arbeidsledighetstall for perioden 1993-1998. Ifølge denne rapporten ventet man at arbeidsledigheten ville komme opp på hele 3,5 millioner personer i 1998 – selv med en offensiv offentlig politikk til integrering av svake arbeidssøkere på arbeidsmarkedet.

I en annen rapport vurderte den anerkjente økonomen Jean-Paul Fitoussi at det måtte en årlig økonomisk vekst på 5 % til i de kommende årene, dersom en bare skulle kunne holde seg på dagens nivå for arbeidsledighet, på grunn av stor tilvekst i antallet av arbeidssøkere i de kommende årene. Fitoussi selv mente at slike vekstrater var usannsynlige, og at det derfor var lite sannsynlig at en ville kunne hindre en kraftig stigning i det samlede antallet av arbeidsledige.

Disse dystre utsiktene medførte at den daværende sosialistiske regjeringen nedsatte to utvalg som fikk til oppgave å utarbeide forslag til politiske strategier til bekjempelse av den høye arbeidsledigheten, herunder også mulighetene for arbeidstidsreduksjoner. Rapportene fra begge disse utvalgene var positive overfor en generell reduksjon i arbeidstiden som en (delvis) løsning på sysselsettingsproblemet, selv om begge rapporter samtidig pekte på at en reduksjon av arbeidstiden var et komplekst middel til å bekjempe arbeidsledighet.

Men den regjeringmessige støtten til en generell reduksjon av arbeidstiden forsvant, da de konservative partiene vant valget til nasjonalforsamlingen på høsten 1993. Reduksjon i arbeidstiden som et middel mot arbeidsløshet har således, også i Frankrike, først og fremst vært et politisk prosjekt som har fått støtte fra partiene til venstre for midten i fransk politikk.

I de kommende årene fortsatte debatten likevel – det ble i årene etter offentliggjort en lang rekke rapporter, også fra offentlige analyseinstitusjoner, som diskuterte fordeler og ulemper ved en generell reduksjon av arbeidstiden som løsningen på det franske sysselsettingsproblemet. Det vil neppe være hensiktsmessig å gå i detaljer omkring de økonomiske argumentene som ble lagt til grunn i de ulike rapportene i et kort notat som dette, men det er vesentlig å peke på at stort sett samtlige av alle disse forskerne var enige om at sysselsettingseffekten av en reduksjon i arbeidstiden var avhengig av at den reduserte arbeidstiden også førte til redusert lønn. Med andre ord, hvis en arbeidstidsreduksjon ble gjennomført uten noen særlig lønnreduksjon ville ikke reformen ha noen større effekt på den franske sysselsettingen, fordi arbeidsgiverne ikke ville få frigjort lønnsmidler til nyansettelser.

Selv om den konservative franske regjeringen ikke ønsket å gjennomføre en generell reduksjon av arbeidstiden, måtte den nødvendigvis forholde seg til, og gripe inn overfor, den særdeles høye arbeidsledigheten i Frankrike opp igjennom 1990-årene. Det førte blant annet til flere lovmessige tiltak for en frivillig reduksjon i arbeidstiden, hvor man på bedriftsnivå kunne inngå avtaler om en reduksjon i arbeidstiden, mot at bedriften fikk adgang til offentlige støttemidler. Den mest kjente av disse lovene, Robien-loven fra 1996, ga således en reduksjon av bedriftens arbeidsmarkedsbidrag (som er svært høye i Frankrike) i hele 7 år fram til alle bedrifter som reduserte arbeidstiden med mellom 10 og 15 %, og gjennomførte nyansettelser som en følge av dette. Det har blitt beregnet at de nesten 3.000 avtalene som ble inngått under Robien-loven fra 1996 til 1998 totalt skapte ca. 20.000 nye arbeidsplasser, og reddet ytterligere 13.000 truede arbeidsplasser.

De mange rapportene og forsøkene med frivillige avtaler opp igjennom 1990-tallet medførte at det også blant den franske befolkningen ble satt fokus på arbeidstidsreduksjon som en mulig vei til bekjempelse av arbeidsledigheten. Og en stor spørreundersøkelse blant befolkningen, gjennomført i årsskiftet 1996/1997, pekte på at befolkningen var positiv til en reduksjon av arbeidstiden – med det vesentlige forbeholdet at var særdeles skeptiske til å akseptere en reduksjon i deres egen lønn i forbindelse med en reduksjon av arbeidstiden.

Ikke lenger etter – i april 1997- utskrev president Jacques Chirac valg i Frankrike, på et tidspunkt hvor meningsmålingene pekte på et solid flertall til den høyrefløyen, og dermed ytterligere en regjeringsperiode for de konservative regjeringspartiene.

2.3 Regjeringsskifte fører til innføring av 35-timers arbeidsuke

I valgkampen i 1997 var det franske sosialistpartiet i utgangspunktet særdeles presset, og få spådde dem noen særlig sjanse for å vinne regjeringsmakten. I det valgmanifestet som de franske sosialistene utarbeidet til valgkampen satte de for første gang siden 1981 en generell arbeidstidsreduksjon på partiets dagsorden. I dette valgmanifestet la de opp til en generell reduksjon av arbeidstiden til 35 timer, som et viktig ledd i en kommende sosialistisk ledet regjeringens politikk til reduksjon av arbeidstiden. Dessuten stadfestet de at arbeidstidsreduksjonen skulle skje uten reduksjon i lønnen – eller "35 heures payées 39" ("35 timer, lønn for 39"), som valgsløganet sa.

Da det likevel lyktes den franske venstrefløyen å vinne flertallet i nasjonalforsamlingen ved valget, var en generell reduksjon av arbeidstiden igjen satt på den franske regjeringens dagsorden. Ikke minst fordi regjeringens flertall også bygde på støtte fra kommunistene, og de så det som en politisk nødvendighet at den nyvalgte regjeringen raskt og effektivt satte inn overfor den høye franske arbeidsledigheten.

Allerede i sin tiltredelsestale i nasjonalforsamlingen 2. juli 1997 erklærte den nyutnevnte franske premierministeren Lionel Jospin at regjeringen aktet å leve opp til valgløftet om å innføre 35-timers arbeidsuke. Første skritt ville være å avholde en konferanse om "lønnsnivået, sysselsettingen og arbeidstiden", med deltagelse fra regjeringen, arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger, der en skulle "definere og diskutere rammene" for en overgang til 35-timers arbeidsuke.

Den varslede konferansen ble avholdt 10. oktober samme året – arbeidsgiverorganisasjonene møtte opp, selv om de kort tid før hadde truet med ikke å ville delta. Det er verdt å bemerke at de franske arbeidsgiverorganisasjo-

nene langt på vei var særdeles negative til den nyvalgte regjeringens forslag. Det medførte blant annet at generalsekretæren for den franske arbeidsgiverforeningen CNPF trakk seg fra sin post få dager etter regjeringens tiltredelse.

I sin avsluttende tale for konferansen presenterte premierminister Lionel Jospin regjeringens planer for en obligatorisk reduksjon av arbeidsuken til 35 timer, med virkning fra 1. januar for større bedrifter, og fra 1. januar 2002 for små bedrifter (definert som bedrifter med under 10 ansatte).

Jospin erklærte at regjeringen ville legge fram en rammelov i begynnelsen av 1998 som spesifiserte mulighetene for offentlig støtte til bedrifter som gjennomførte arbeidstidsreduksjonen innen den fastsatte tidsfristen, og samtidig økte antallet av ansatte med minst 6 %.

Begrepet "rammelov" dekket over at regjeringen i loven ville fastlegge den overordnede tidsrammen og betingelsene for reduksjonen i arbeidstiden, men i øvrig lot det være opp til arbeidsmarkedet parter å forhandle om de presise vilkårene i de enkelte avtalene. Denne tilgangen var en nyskaping i fransk arbeidsmarkedspolitikk, hvor det tidligere hadde vært et "enten/eller" – enten var det regjeringen som fastsatte vilkårene ved lov, eller så var det arbeidsmarkedets parter som ble enige, uten lovinngrep.

Samtidig gikk regjeringen tilbake på sitt tidligere løfte om at reduksjonen i arbeidstiden skulle gjennomføres uten lønnreduksjon – regjeringen ville bare garantere minstelønnen, og samtidig oppfordre til moderat lønnstigning i de kommende årene, slik at utgiftene ved reformen ble delt mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.

3. De franske 35-timers lovene

3.1 "Aubry 1"-loven

Den etter hvert lenge ventede rammeloven for innføring av 35-timers arbeidsuke ble endelig vedtatt i den franske nasjonalforsamlingen 13. juni 1998, og ble raskt kjent som Aubry 1-loven¹. Loven stadfestet at den ukentlige arbeidstiden skulle reduseres til 35 timer, gjeldende for bedrifter med mer enn 20 ansatte fra 1. januar 2000 og for bedrifter med færre enn 20 ansatte fra 1. januar 2002. De nærmere vilkårene for arbeidstidsreduksjonen skulle, som varslet, vedtas ved forhandlinger på bedrifts- og bransjenivå mellom arbeidsmarkedets parter. Samtidig sto det i loven at de endelige reglene for overgangen til 35 timers arbeidsuke først ville bli lagt fast i en senere lov, som skulle bygge på erfaringene fra forhandlingene om frivillige avtaler om reduksjon av arbeidstiden innen den fastsatte tidsfristen, som Aubry 1-loven også ga mulighet for.

For å sikre et framtidig erfaringsgrunnlag, som den neste loven kunne bygge på, ga Aubry 1-loven adgang til offentlig støtte, i form av reduksjon i arbeidsgivernes arbeidsmarkedsbidrag, til de bedriftene som inngikk frivillige avtaler om overgang til 35-timers arbeidsuke innen 1. januar 2000. Noe forenklet varierte reduksjonen i arbeidsmarkedsbidraget mellom FF9.000² og FF6.000 per år per ansatt, med et fall til FF5.000 i løpet av de fem årene, som bedriftene kunne få tilskudd.

¹ Oppkalt etter den ansvarlige ministeren arbeidsminister Martine Aubry.

² 1 franc (FF) = ca. 1,2 norsk krone.

For å få støtte var det krav om at bedriftene samtidig gjennomførte nyansettelser, om enn kravet var satt noe ned i forhold til Robien-loven fra 1996. Ved en reduksjon av arbeidstiden på 10 % krevdes det 6 % nyansettelser, og ved en reduksjon i arbeidstiden på 15 % krevdes det 9 % nyansettelser. I begge tilfeller skulle nyansettelsene finne sted innenfor ett år etter reduksjonen av arbeidstiden, og opprettholdes i minst to år. Logikken bak de lavere kravene, sammenlignet med Robien-loven, var at en forventet en produktionsgevinst for bedriftene, som følge av større effektivitet i arbeidsinnsatsen til de ansatte som jobbet færre timer.

I forhold til beregningen av arbeidstiden spesifiserte Aubry 1-loven det bare som "det tidsrommet, hvor den ansatte er til arbeidsgiverens disposisjon og skal forholde seg til dennes direktiver uten fritt å kunne foreta personlige aktiviteter" (loven art. L212-4, 1. linje, egen oversettelse). Loven ga mulighet for at arbeidstidsreduksjonen kunne skje ved innføring av flere ferie- og fridager, per uke, per måned eller per år, på den enkelte arbeidsplassen, og således ikke nødvendigvis som en reduksjon i den daglige arbeidstiden.

Samtidig ga loven mulighet for større fleksibilitet for arbeidsgiverne i fordelingen av arbeidstiden på årsbasis, noe som var en nyskaping i fransk lov, som tidligere hadde hatt en ganske rigid definisjon av ukentlig arbeidstid. Loven ga dermed bedriftene nye muligheter for en mer fleksibel tilrettelegging av arbeidet, mot en reduksjon av den gjennomsnittlige årlige arbeidstiden per ansatt. Loven stadfestet også at den senere Aubry 2-loven ville formulere de mer presise kravene til beregningen av arbeidstiden og fordelingen av den i løpet av kalenderåret.

I forhold til diskusjonen om lønnkompensasjon ved arbeidstidsreduksjon inneholdt Aubry 1 ingen erklæringer vedrørende utviklingen i lønnvået. Men det framgikk av forarbeidet til loven at regjeringen helst så at reallønnen ble opprettholdt, mot at arbeidstakerne modererte sine lønnskrav i de etterfølgende årene. På denne måten ønsket regjeringen å dele utgiftene til arbeidstidsreduksjonen mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten over tid.

Inntil videre sto de offentlige arbeidstakerne tilbake som de største taperne i reformen, ettersom loven ikke ga mulighet for tilskudd til arbeidstidsreduksjoner til offentlige bedrifter, hvilket medførte at de offentlig ansatte høyst sannsynlig måtte vente på at loven trådte i kraft i 2000.

3.2 Forhandlingene under Aubry 1

Ifølge det franske Arbeidsministeriet inngikk alt i alt 38.332 bedrifter, omfattende litt over 4,1 millioner ansatte, avtaler om 35-timers arbeidsuke under Aubry 1-loven. Av disse fikk 28.800 bedrifter, med nesten 2 millioner ansatte, offentlig støtte til arbeidstidsreduksjonen. Det var altså særlig de større bedriftene som ikke fikk støtte i forbindelse med arbeidstidsreformen. I tillegg inngikk 32 offentlige arbeidsplasser, med i alt nesten 700.000 ansatte, avtale om 35-timers arbeidsuke, selv om de ikke hadde adgang til offentlig støtte.

Ett av de viktigste punktene i mange av forhandlingene, og som særlig fikk arbeidsgivernes oppmerksomhet, var lovens (nye) definisjon av effektiv arbeidstid. I flere bransjer og bedrifter ble det lagt til grunn for forhandlingene at det i den eksisterende beregningen av arbeidstiden ble regnet med pauser, tid til klesskifte og annen tid som ikke kunne regnes med i den nye definisjonen av arbeidstiden. Resultatet var ofte at en allerede før forhandlingene ble startet endret beregningen av den eksisterende arbeidstiden, så den allerede i utgangspunktet ble lavere enn 39 timer pr. uke. Andre steder ble timer om var avsatt til etterutdanning av medarbeidere trukket fra den ef-

fektive arbeidstiden, før en forhandlet om en overgang til 35-timers arbeid-suke.

Et kjent eksempel er avtalen som ble inngått for Peugeot-Citröen-gruppen, hvor pauser på sammenlagt 1 time og 45 minutter per uke ble trukket fra beregningen av den effektive arbeidstiden. Og da de ansatte allerede i utgangspunktet hadde en arbeidstid på 38,5 timer per uke ble den reelle reduksjonen av arbeidstiden i forbindelse med overgangen til 35 timer på bare 1 time og 45 minutter per uke, per medarbeider.

Resultatet av dette ble at den gjennomsnittlige reduksjonen i arbeidstiden i de avtalene som ble inngått under Aubry 1-loven var på nærmere 3 enn 4 timer ukentlig. Men ingen av de 28.000 bedriftene som fikk offentlig støtte til arbeidstidsreduksjonen benyttet en slik framgangsmåte, da det var et krav om minst 10 % reduksjon for å kunne motta støtten.

Samtidig benyttet arbeidsgiverne anledningen til å ta opp de mulighetene som tre tidligere direktiver (fra hhv. 1982, 1987 og 1993) hadde gitt for å fordele arbeidstiden mer fleksibelt over året (innenfor visse maks-grenser), for å tilpasse arbeidstiden til produksjonsbehovet i de enkelte bedriftene og bransjene. Det medførte at over halvparten av de avtalene som ble inngått under Aubry 1-loven innførte en årlig beregning av arbeidstiden. I andre avtaler ble det innført såkalte "tids-oppsparingskontoer", hvor medarbeiderne kunne spare opp overarbeidstimer over flere år, og så på et senere tids-punkt ta permisjon med lønn i minst seks måneder. Disse mulighetene var med på å gjøre overgangen til 35-timers uken mer akseptabel blant arbeids-giverorganisasjoner, selv om de fortsatt sjelden uttalte seg positivt om re-formen i offentligheten.

Men den kanskje mest interessante konstateringen i forbindelse med de fri-villige avtalene under Aubry 1-loven er at hele 90 % av avtalene opprett-holdt de ansattes lønnivå, uansett reduksjonen i arbeidstiden. Og i bare 1 % av avtalene ble lønnen redusert i et omfang svarende til arbeidstidens re-duksjon. Som motytelse innebar en stor del av avtalene en fastfrysing av lønnivået i en periode – i 54 % av avtalene i en periode på 26 måneder, og i 20 % av avtalene i hele 30 måneder. 23 % av avtalene inneholdt ikke krav om fastfrysing av lønnivået. Det lyktes altså i ganske utstrakt grad for regje-ringen å få gjennomført en "tredeling" av utgiftene til reformen mellom ar-beidsgivere, arbeidstakere og staten.

3.3 "Aubry 2"-loven

Den lenge varslede andre loven om 35-timers arbeidsuke ble endelig vedtatt av nasjonalforsamlingen den 19. januar 2000. Denne lovens viktigste fem punkter var³:

- En stadfestelse av den tidligere lovens ordlyd om at den lovlige ar-beidstiden skulle reduseres til 35 timer ukentlig fra hhv. 1. januar 2000 og 1. januar 2002 for bedrifter med flere eller færre enn 20 ansatte.
- En presisering av reglene for overtidsarbeid, både i forhold til dets maksimale omfang og arbeidstageres kompensasjon for det.
- Nye muligheter for arbeidets organisering – etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstager ble det gitt mulighet for større variasjoner i det ukentlige antallet arbeidstimer i løpet av året.

³ Loven inneholdt også særlige foranstaltninger for de såkalte "cadres" (nærmeste norske begrepet må bli funksjonærer), som har kontrakter uten fast arbeidstid, og for hvem det derfor var vanskelig å innføre en reduksjon i arbeidstiden. Da dette er et helt særlig fransk (lovmessig) problem vil det ikke bli berørt nærmere i dette notatet.

- Nye regler for en generell og vedvarende støtte til arbeidstidsreduksjonen, i form av nedsatt arbeidsmarkedsbidrag for arbeidsgiverne.
- En garanti for opprettholdelse av den samme reallønnen, tross færre arbeidstimer, for ansatte på minstelønn.

En viktig videreutvikling fra den tidligere Aubry 1-loven var at Aubry 2 inneholdt en mer detaljert definisjon av den effektive arbeidstiden. Dessuten fastsatte loven tre metoder til reduksjon av arbeidstiden. Den første og enkleste gikk ut på å redusere den ukentlige arbeidstiden for alle ansatte til 35 timer. Den andre metoden ga mulighet for at de ansatte kunne kompenseres med ekstra hele eller halve fridager, og så ellers beholde samme ukentlige arbeidstid som før. Den tredje muligheten var å la de ansatte opprette de såkalte "tidsoppsparingskontoene", som nevnt tidligere. Regjeringen valgte altså her å legge seg opp av resultatene fra de frivillige avtalene, som var inngått under Aubry 1-loven.

Aubry 2-loven inneholdt også en sanksjonsmulighet overfor de bedriftene som ikke inngikk avtale om 35-timers arbeidsuke innen den fastsatte tidsfristen – disse skulle betale *staten* 10 % overtidsbetaling per time som lå ut over de 35 timer. Denne delen av loven ble dog siden underkjent av det franske forfatningsrådet, som i stedet bestemte at de ekstra 10 % skulle betales til de ansatte.

Aubry 2-loven skapte ikke det store røret blant arbeidsmarkedets parter – dels fordi loven la seg i forlengelse av de frivillige avtalene som var inngått, og dels fordi innholdet i loven i store trekk hadde vært kjent lenge. Forhandlingene fortsatte derfor ufortrødent i 2000, uten at det lyktes å få alle større bedrifter til å redusere arbeidstiden innen det første året etter den fastsatte fristen til 1. januar 2000. Fra januar 2000 til juli 2001 inngikk ca. 45.000 franske bedrifter med til sammen 2,7 millioner ansatte avtaler om arbeidstidsreduksjon. Av disse mottok over 42.000 bedrifter offentlig støtte, enten etter reglene under Aubry 1 (som det fortsatt var mulighet for de små bedriftene å få) eller Aubry 2. Også denne gangen var det flest av de større bedriftene som inngikk avtaler som ikke medførte offentlig støtte.

Men som det også kan leses av tallene over, så var det slett ikke alle franske arbeidstagere som var gått over til 35 timers arbeidsuke innen den fastsatte fristen – ifølge det franske Arbeidsministeriet var 62 % av de ansatte i bedrifter med over 20 ansatte gått over til 35 timers arbeidsuke (i en av dens former) ved utgangen av 2000, dvs. ett år etter lovens frist.

4. Effektene av 35-timers lovene

Som det også framgår av gjennomgangen over har innføringen av 35-timers arbeidsuke i Frankrike for en stor del av arbeidsstyrken vært gjennomført ved hjelp av avtaler på bedrifts- eller bransjenivå, og hvor vilkårene har variert ganske vesentlig, alt etter hvordan forhandlingene om endringen har vært ført. Det betyr naturligvis også at det er vanskelig å trekke generelle slutninger om effekten av arbeidstidsnedsettelsen, så vel for sysselsettingen som for produktiviteten og medarbeidernes arbeidsvilkår.

Av samme grunn fins det foreløpig relativt få forskningsrapporter som forsøker å konkludere på effekten av 35-timers uken. Arbeidsministeren erklærte allerede i 2000 reformen for en suksess, og mente at den alt ved utgangen av 1999 hadde skapt eller reddet 150.000 arbeidsplasser.

Samtidig falt overgangen til 35-timers arbeidsuke sammen med en generell (om enn kortvarig) forbedring av den franske økonomiens konjunkturer. Årene 1998-2000 var således, i Frankrike som i mange andre land, gode tider for nærings- og samfunnslivet, med en gjennomsnittlig årlig tilvekst i BNP på 3,3 %. I årene 1991-1997 hadde tilveksten i BNP til sammenligning vært på gjennomsnittlig 1,2 % årlig.

Men flere kilder har også vært kritiske til regjeringens tall for antall arbeidsplasser som reformen har skapt eller reddet. Eksempelvis gjennomførte OECD både i 1999 og 2001 simuleringer ved hjelp av den såkalte "Interlink"-modellen. I begge simuleringene ville arbeidstidsnedsettelsen ha en positiv effekt på sysselsettingen på kort sikt, mens resultatene på sikt for 1999-simuleringen pekte på en positiv eller i verste fall nøytral effekt på sysselsettingen, mens det i 2001-modellen pekte mot i beste fall nøytrale og i verste fall negativ sysselsettingseffekt på sikt. Begge simuleringer viste også til at effektene på det franske BNP'et ville være negative. OECD pekte i forlengelse av dette på tre forhold som man så som avgjørende for konsekvensene av arbeidstidsnedsettelsen:

- At reformen ble gjennomført med en høy grad av fleksibilitet, særlig for små og mellomstore bedrifter, med mulighet for ekstra overarbeidstimer dersom det skulle oppstå problemer med å ansette kvalifiserte medarbeidere.
- At den videre lønnutviklingen var avgjørende for reformens effekt på sysselsettingen, ettersom en manglende fastfrysing av lønnivået ville medføre stigende inflasjon.
- Dessuten var OECD kritiske til regjeringens forventninger om å kunne nøytralisere de offentlige utgiftene i forbindelse med reformen - en forventning som regjeringen bygget på at støtten til bedriftene kunne motregnes i lavere kostnader til utbetaling av arbeidsledighetstrygd.

En framtrædende fransk forsker, Philippe Askenazy, har i en artikkel fra november 2005 forsøkt å oppsummere de foreløpige ex-post evalueringene av effektene av reformen, som til nå har blitt gjennomført. Hans samlede vurdering er at om enn det er bred enighet om at reformen på kort sikt skapte mellom 300.000 og 350.000 arbeidsplasser, så fins det ennå ingen analyser som kan gi et kvalifisert vurdering av effekten av reformen på lang sikt.

Han er dessuten kritisk til om stigningen i sysselsettingen i Frankrike i årene etter reformen kan tilskrives reformen, eller om det bare er uttrykk for en generell bedring i den franske økonomien. Det faktum at sysselsettingen i samme periode også ble bedre i andre land, som Frankrike kan sammenliknes med – han nevner Spania og Italia – selv om det ikke var blitt gjennomført noen arbeidstidsreformer i disse landene i samme perioden. Samtidig bygger de fleste franske analysene av effektene av arbeidstidsnedsettelsen på resultater fra avtalene som ble inngått under Aubry 1-loven. Og det mener han er problematisk, ettersom det er grunn til å tro at disse bedriftene ikke nødvendigvis representerer gjennomsnittet for franske bedrifter, fordi de rent faktisk aktivt og frivillig har valgt å inngå avtaler om reduksjon av arbeidstiden. Og da det ikke er mulig å vite alle beveggrunnene for at disse bedriftene valgte å inngå frivillige avtaler, er det heller ikke mulig å generalisere den sysselsettingseffekten som disse avtalene medførte til hele det franske arbeidsmarkedet.

Etterfølgende har både den sosialistiske Jospin-regjeringen og den etterfølgende konservative regjeringen fra 2002 gjennomført tiltak som myker opp loven – disse tiltakene vil dog ikke bli beskrevet nærmere i dette notatet.